

**IL MESTIERE E LA CASSETTA DEGLI
ATTREZZI DEL RLS: CIASCUNO LI
COSTRUISCE E COMPONE COME
VUOLE, MA ALCUNE COSE
FONDAMENTALI CI DEVONO ESSERE
SEMPRE ...**

19/10/2013

ASUR (Azienda Sanitaria Unica Regionale) Marche
area vasta territoriale n. 3 – sede di Civitanova Marche MC
SPreSAL (Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro)

Procurarsi il contenitore (la cassetta) e farsi
una prima lista dei contenuti (gli attrezzi).

◆ CASSETTA

una stanza,
un tavolo,
un armadio o parte di
esso,
un computer con una
directory dedicata,
un quaderno a
quadretti ...

◆ CONTENUTI

un telefono,
un account di posta
elettronica,
una penna,
una rubrica di nomi
e recapiti,
cartacea e/o
informatizzata
...

“Farsi il mestiere”

◆ COMPETENZE E CONOSCENZE

Leggi, linee-guida,
“buone tecniche”
e “buone prassi”

Doveri e Diritti

Dati e Esperienze di
natura “tecnica”

...

◆ CAPACITA' E ABILITA'

- comunicative / relazionali

- contrattuali

- di identificazione delle risorse utilizzabili (nelle Istituzioni, nel Sindacato, nel Patronato, in una biblioteca, in Internet tramite un motore di ricerca

- di organizzazione delle conoscenze, delle proposte e dei modi per realizzarle

- di aggiornamento della “cassetta degli attrezzi”

...

Partiamo da un po' lontano. La **RIUNIONE PERIODICA DI PREVENZIONE** è stata istituita dal DLgs 626/94 ed è stata confermata dal DLgs 81/08 (art. 35) e dal DLgs 106/09.

- ◆ E' un elemento importante del processo di comprensione e gestione del rischio occupazionale, quindi anche un elemento importante del sistema d'impresa nel suo complesso.

Un caso particolare ma sempre meno infrequente:

nelle aziende “certificate” per i sistemi di qualità ed ancor più in quelle dotate di un SGS (Sistema di Gestione della Sicurezza), la riunione periodica di prevenzione è parte integrante dei processi di verifica della conformità (o meno) ai requisiti che l’azienda stessa si è data, di aggiornamento degli strumenti operativi e degli obiettivi che l’azienda ha espressamente fissato per sé stessa.

E’ un po’ come una riunione di condominio ?

Sì, il paragone regge tenendo presente che, in questo caso, ciò che si condivide non è un titolo di proprietà ma un **“vivere nello stesso luogo”** e un confrontare conoscenze, punti di vista, interessi diversi che devono trovare **COMUNQUE** un punto d’incontro, così che si possa con-vivere nel modo migliore.

I componenti obbligatori

- ✓ Il datore di lavoro o un suo rappresentante.
- ✓ Il RSPP.
- ✓ Il medico competente, se nominato.
- ✓ Il RLS.

I componenti facoltativi ma utili anche come presenza sistematica, soprattutto nei sistemi aziendali di grandi dimensioni; possono anche essere integrati nella mailing-list di tutte le riunioni.

- ✓ Gli ASPP.
- ✓ I dirigenti aziendali che, seppure non membri del SPP, hanno un ruolo sistematico nelle azioni aziendali di prevenzione (ad esempio, il dirigente dell'Ufficio Acquisti).
- ✓ I consulenti aziendali "esterni", il cui ruolo non è sostitutivo di quello del datore di lavoro ma di sostegno tecnico a quest'ultimo.

I componenti facoltativi, utili in particolari occasioni: possono essere presenti a singole riunioni, su invito in relazione a temi specifici.

✓ Gli ASPP.

- ✓ I dirigenti e preposti aziendali che, seppure non membri del SPP, hanno un ruolo in alcune specifiche azioni aziendali di prevenzione.
- ✓ I consulenti aziendali "esterni", il cui ruolo non è sostitutivo di quello del datore di lavoro ma di sostegno tecnico a quest'ultimo.
- ✓ Il Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro della ASL / ASUR.

Gli argomenti che devono essere necessariamente affrontati nel corso della riunione

Resoconto delle evoluzioni significative che sono intervenute nel sistema aziendale.

Resoconto aggiornato della valutazione dei rischi.

Consuntivo degli interventi già realizzati di prevenzione, protezione, promozione della salute e della sicurezza.

Esposizione dei risultati della sorveglianza sanitaria.

Analisi degli eventi negativi accaduti (ovvero "non conformità" nelle aziende dotate di un SGS): casi-sentinella e cluster di infortuni, "quasi-infortuni", malattie professionali etc.

Definizione del programma delle cose che si intende fare.

Una riunione periodica di prevenzione significativa ...

... può essa stessa portare ad un aggiornamento significativo del documento di valutazione dei rischi (DVR), eventualmente anche del documento di valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI).

Tale aggiornamento può essere semplicemente costituito da un verbale della riunione ben fatto.

Un argomento che può essere utile affrontare nel corso della riunione, anche in assenza di uno specifico obbligo di legge:

il dettaglio applicativo del DVR nelle sue varie articolazioni (compreso il DUVRI) specificando già in tale sede **“chi fa che cosa”**, con quale grado di responsabilità e autonomia, con quali scadenze temporali per le varie sotto-fasi di processo, con quali risorse.

Di ogni riunione periodica di prevenzione, esattamente come di quella di condominio, va steso un verbale. Chiunque vive in condominio sa che si tratta di tutt'altro che una formalità, anche solo per dare atto della circostanza che non si è riusciti a trovare un accordo su uno o più punti.

E' normale riunirsi una volta all'anno, anche solo per dirsi (e scrivere !) che non ci sono novità sostanziali e tutto è andato bene, ma se occorre ci si riunisce anche più spesso: ad esempio perché si è rotta la caldaia per il riscaldamento a metà novembre e non si può aspettare di discuterne dopo l'inverno.

Premesse generali alla riunione: deve pre-esistere un linguaggio comune, comprensibile a tutti e con significati-base condivisi.

Anche la riunione meglio preparata e più partecipata può essere resa vana dal "tecnichese" del geometra incaricato di studiare le possibili soluzioni al problema delle perdite d'acqua dal tetto, dell'igienista industriale che parla di microgrammi al metro cubo, TLV e VLEP, del medico che parla di FVC, VEMS e DLCO, interloquendo solo con "i propri simili", così come dall'oscurità dei numeri esposti da un amministratore che, non sapendo o non volendo farsi capire, mantiene incomprensibili gli elementi che compongono il bilancio (nel caso specifico, quello della prevenzione).

La riunione deve:

- avere un Ordine del Giorno, comunicato per tempo a tutti gli invitati, che comprenda anche la possibilità di inserire delle “varie ed eventuali”;
- deve portare a decisioni, con una chiara definizione degli impegni (anche economici), degli incarichi e delle responsabilità, dei risultati attesi, della scala delle priorità, dei tempi di attuazione.

La riunione va preparata.

Questo per un RLS vuol dire:

- aggiornare la propria conoscenza di tutti i luoghi di lavoro che non siano “i suoi”, anche recandosi sul posto;
- ascoltare i lavoratori, promuovendo situazioni che facilitino la loro espressione (sopralluoghi informali, assemblee, questionari);
- definire con i lavoratori ciò che una volta si sarebbe definita una “piattaforma” (cioè un quadro di esigenze, obiettivi, priorità, strumenti, scaletta dei tempi).

Gli strumenti per preparare la riunione da parte del RLS (impiegando il suo "monte-ore" specifico):
costruire una buona "cassetta degli attrezzi".

- ◆ Sopralluoghi
- ◆ Assemblee
- ◆ Questionari
- ◆ Tavoli di lavoro per definire la "piattaforma", cioè un quadro organico di informazioni e chiarimenti da chiedere, impegni da stabilire, risultati di miglioramento da raggiungere.

Sopralluoghi congiunti con RSPP, ASPP, medico competente.

- Costituiscono l'occasione di una verifica "sul campo" del DVR, con il valore aggiunto della compresenza e competenza di vari interlocutori "professionali".
- Sono un ottimo momento per studiare soluzioni tecniche e organizzative a problemi come la scelta della conformazione e del posizionamento di una cappa aspirante, la difficoltà di utilizzare la protezione dell'organo lavoratore di una macchina o un DPI, la complessità della comprensione di una criticità di postura e/o di movimento legata a operazioni di lavoro particolari.
- Problemi e ipotesi di soluzione individuati potranno integrare l'Ordine del Giorno della riunione.

Sopralluoghi più informali condotti dal solo RLS (previo assenso del sistema organizzativo aziendale), cogliendo tali momenti per un colloquio non rituale con i lavoratori.

Sono occasioni per una prima definizione e per successive verifiche dell'articolazione, delle caratteristiche costitutive e del profilo dei problemi attivi dei GRUPPI OMOGENEI di lavoratori (la "carta d'identità" dei gruppi omogenei).

Assemblee con i lavoratori (iniziative specifiche sui temi della salute e della sicurezza **oppure** iniziative "generaliste", nell'ambito delle quali i temi della salute e della sicurezza costituiscono semplicemente uno o più dei punti all'Ordine del Giorno)

- ◆ Possono essere molto utili come momenti di informazione, sensibilizzazione, partecipazione ma possono essere molto difficili da organizzare, soprattutto in realtà aziendali piccole o frammentate.
- ◆ Anche queste assemblee possono prevedere un'utile partecipazione di invitati "esterni", ad esempio il medico competente.
- ◆ Anche questa assemblee possono servire alla definizione dei GRUPPI OMOGENEI di lavoratori.

Questionari

- ◆ Sono ottimi strumenti operativi anche perché lasciano traccia di sé: così, ad esempio, si possono confrontare le risposte date dai lavoratori oggi con quelle date qualche tempo prima, per verificare se vi sia la percezione di una stabilità, di un miglioramento o di un peggioramento dello stato di salute soggettivo e della sicurezza.
- ◆ Possono essere di più facile gestione rispetto alle assemblee nelle realtà aziendali piccole o frammentate, così come in tutti i casi in cui sia difficile raggiungere personalmente i lavoratori.
- ◆ I questionari sono sempre molto utili come contributo alla definizione dei GRUPPI OMOGENEI di lavoratori.

Il concetto di GRUPPO OMOGENEO di lavoratori.

Omogenei per tipologia di lavoro e ambiente in cui esso si svolge, ma anche per tipologia di rischi e “problemi” nel loro complesso.

L’omogeneità, ovviamente, non può essere assoluta = identità; è però essenziale che esista una fisionomia precisa del gruppo omogeneo in cui tutti i suoi membri si riconoscano (nessuno può essere troppo diverso da tale fisionomia, altrimenti vuol dire che fa parte di un gruppo diverso).

Quello di GRUPPO OMOGENEO è un concetto che deriva, con contenuti pressoché identici, da due storie molto diverse:

- la metodologia partecipativa di approccio ai rischi occupazionali elaborata dal Sindacato italiano negli anni '70 del secolo scorso;
- la metodologia scientifica di approccio ai rischi occupazionali elaborata dagli igienisti industriali e adottata, tra l'altro, dalla ACGIH statunitense e dall'AIDII italiana (si veda l'introduzione a tutte le edizioni del loro manuale sui "valori-limite").

I gruppi omogenei non vanno affatto definiti una volta per tutte: la loro articolazione può e deve essere verificata e aggiornata nel tempo.

La loro definizione è un'ottima occasione per promuovere la partecipazione dei lavoratori al processo di prevenzione, aumentando la loro consapevolezza dei problemi e delle azioni necessarie per affrontarli (anche con loro coinvolgimento e responsabilità individuale).

Un primo approccio, molto semplice, alla definizione dei gruppi omogenei è quello di farli coincidere con i reparti (“*manovia, magazzino materie prime, uffici ...*”) o le mansioni (“*saldatori, tornitori, verniciatori ...*”).

Questo primo strumento di lavoro va poi verificato e affinato (basta non affinarlo troppo, evitando di far sì che alla fine si arrivi ad avere tanti gruppi omogenei quanti sono i lavoratori ...); non dimentichiamo mai che si parla di *gruppo omogeneo*, non di *gruppo di identici*.

La valutazione dei rischi e il documento (DVR) che ne deriva hanno senso solo se sono strutturati per GRUPPI OMOGENEI, soprattutto nel momento a cui a partire da essi devono scaturire DECISIONI.

La **valutazione dei rischi** è una **descrizione della realtà**, non contiene la soluzione automatica di tutti i problemi: dopo la valutazione occorre decidere come intervenire e intervenire per modificare .

- ◆ Per questo già il DLgs 626/94 stabiliva che il DVR si completa con un programma di azioni da realizzare per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza.
- ◆ Il DLgs 81/08 ha sviluppato tale concetto, aggiungendo in modo esplicito che il programma deve essere corredato dalla definizione di chi fa che cosa, quando e con quali risorse.

I RLS CONOSCONO L'AZIENDA ? SANNO VALUTARNE RISCHI E PERICOLI ?

- ◆ A volte si dà per scontato che gli RLS (come gli altri soggetti della prevenzione) possiedano *a priori* una loro conoscenza e una loro lettura della realtà aziendale e dei suoi punti critici: in linea generale non è così (spesso, nel migliore dei casi, l'RLS conosce bene solo la lavorazione a cui è addetto), i vari patrimoni di conoscenze e le varie chiavi di lettura vanno **costruiti**.

IL RLS "TIPICO" NON E' INGEGNERE, NON E' MEDICO, NON E' CHIMICO ... COME PUO' RIUSCIRE A CONOSCERE E VALUTARE I RISCHI PRESENTI IN AZIENDA ?

- ◆ Contano molto le interazioni. E' certo che se la consultazione si limita alla lettura "*ciascuno per proprio conto*" di un DVR già "finito" ed alla condivisione rituale, con relativa controfirma, del DVR medesimo, il processo è inutile e potenzialmente dannoso: induce false sicurezze in chi non conosce i pericoli reali, sfiducia e passività in chi li conosce.

IL “MESTIERE DI RLS”, COME TUTTI I MESTIERI, SI IMPARA ...

- ◆ ... E COME IN TUTTI I MESTIERI, OLTRE CHE LE NOZIONI BISOGNA ACQUISIRE UN METODO DI LAVORO PER “*RUBARE LE INFORMAZIONI ALLA REALTA’*”, VALUTARE, SOCIALIZZARE PROBLEMI ED ESPERIENZE, TROVARE SOLUZIONI, DECIDERE LE COSE DA FARE, ORGANIZZARE LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO, E CONTROLLARE I RISULTATI.

PER VALUTARE SE LA REALTA’ A CUI CI TROVIAMO DI FRONTE E’ “BUONA” O “NON BUONA” BISOGNA AVERE DEI PARAMETRI DI RIFERIMENTO.

- ◆ TALI RIFERIMENTI, OLTRE CHE NELL’ESPERIENZA NOSTRA E DI ALTRI A CUI RICONOSCIAMO FIDUCIA, SONO LE LEGGI, LE LINEE-GUIDA, LE NORME DI BUONA TECNICA E BUONA PRASSI, I COSIDDETTI “VALORI-LIMITE”.

Soprattutto per i rischi “fisici” e “chimici” esistono dei valori-limite stabiliti per legge: sono “cose cattive”, strumento di ingiustizia e inganno sociale, “servi” di un’ideologia o di un interesse particolare ?

Possono esserlo (in rari casi lo sono). Possono anche essere (spesso lo sono !) strumenti operativi, “arnesi”, “guide” utili per la prevenzione ed eticamente preziosi. Bisogna conoscerli e usarli per ciò che possono dare, alla luce delle conoscenze tecnico-scientifiche disponibili in ciascun contesto storico.

Nel DLgs 81/08 appare (in maniera più o meno definita a seconda degli agenti di rischio considerati) una riconoscibile architettura generale basata su un sistema “semaforico” a due fasce e tre soglie (a)

FASCIA VERDE: accettabilità completa, rischio assente o trascurabile (ovviamente, bisogna aver chiaro secondo quali criteri è stata stabilita l'accettabilità del rischio)

FASCIA GIALLA: un rischio significativo non può essere escluso, bisogna approfondire subito la valutazione e, possibilmente, iniziare in tempi ragionevoli l'attuazione di azioni di miglioramento

FASCIA ROSSA: il rischio è certo e significativo, vanno subito attuate azioni di bonifica

Nel DLgs 81/08 appare (in maniera più o meno definita a seconda degli agenti di rischio considerati) una riconoscibile architettura generale basata su un sistema “semaforico” a due fasce e tre soglie (b)

VALORE D’AZIONE: separa la fascia verde da quella gialla

VALORE LIMITE vero e proprio: separa la fascia gialla da quella rossa

Tra i datori di lavoro vi è spesso la convinzione (erronea) che realizzare di trovarsi “in fascia gialla” o peggio “rossa” comporti per loro un’automatica “auto-denuncia”.

- ◆ E’ esattamente il contrario: è il non rendersi conto (o peggio, il non volersi rendere conto) che ci si trova in una condizione critica che, comportando la persistenza indefinita e ingiustificata del rischio, costituisce una violazione di legge !
- ◆ Questo deve essere chiaro per tutti gli attori della prevenzione, certamente non esclusi gli RSL.
- ◆ Nella riunione di prevenzione si può, anzi si deve parlare apertamente e serenamente delle situazioni “gialle” e “rosse”.

E ALLORA:

- ◆ Se concludiamo di trovarci in fascia verde siamo tranquilli, basta mantenere la situazione sotto controllo e mantenerla: possiamo rivederci alla prossima riunione annuale, a meno che non ci siano novità.
- ◆ In fascia gialla ci preoccupiamo un po', dobbiamo approfondire e "fare qualcosa" in tempi ragionevoli.
- ◆ In fascia rossa siamo decisamente preoccupati, bisogna capire e decidere rapidamente (anche tramite una riunione straordinaria a brevissimo termine !!), quindi agire senza indugi !

Sono queste decisioni e il controllo sulla loro realizzazione che fanno la differenza ...

... tra un sistema aziendale che funziona, a partire dalle relazioni interne, e uno che non è in grado di affrontare e risolvere i problemi di salute e sicurezza.

Perché è chi lavora in un'azienda che sa per primo

- ◆ quali operazioni sono più problematiche
- ◆ quali inconvenienti sono più frequenti e più seri
- ◆ quali pulizie, manutenzioni, riparazioni si fanno quando nessun consulente e nessun operatore pubblico (salvo casi eccezionali) sono presenti in azienda, ad esempio di notte, nei fine settimana, nelle pause produttive per le ferie

PARLARSI !

- ◆ È il nostro invito all' RLS, tanto quanto al datore di lavoro, al RSPP ed agli ASPP, tanto quanto al medico di azienda, tanto quanto a qualsiasi consulente aziendale.
- ◆ Una valutazione partecipata e un sistema di relazioni aziendali efficace, di cui la riunione periodica di prevenzione è un elemento fondamentale, sono garanzie (spesso, requisiti) per conclusioni credibili e risultati concreti di salute e sicurezza.