

RELAZIONI SINDACALI E TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: SINERGIE, MODELLI E PROSPETTIVE



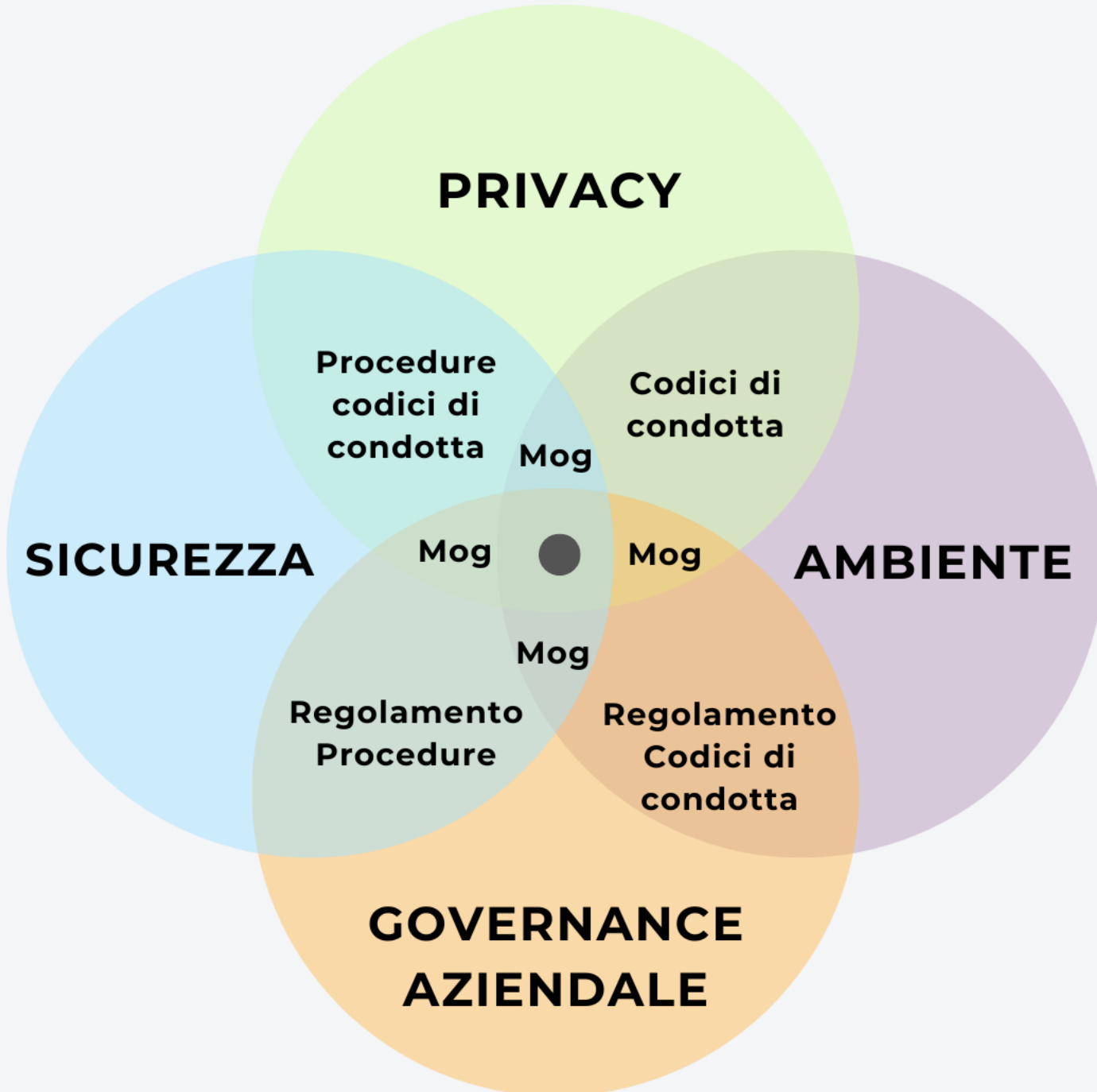
www.asri.ancl.it

*Barbara Garbelli,
Consulente del Lavoro
Membro Centro Studi Nazionale ANCL
Componente Comitato Scientifico ASRI*

Supportato da:



GLI AMBITI DELLA REGOLAMENTAZIONE AZIENDALE E GLI STRUMENTI PER REALIZZARLA



La promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro rappresenta un obiettivo fondamentale nell'ordinamento giuridico italiano e nel sistema europeo di relazioni industriali. In tale contesto, il ruolo del Consulente del Lavoro assume una valenza strategica: non solo quale presidio di tutela collettiva, ma anche come leva di partecipazione attiva alla costruzione di ambienti di lavoro sani e sicuri

IL QUADRO NORMATIVO: DAL D.LGS. 81/2008 ALLA DIMENSIONE PARTECIPATIVA

Il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, noto come “Testo Unico” in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ha segnato **un’evoluzione importante nell’approccio alla prevenzione.**

Non più mera adempienza burocratica, ma **processo dinamico e condiviso tra datori di lavoro, lavoratori e loro rappresentanze.**

In questo schema, **l’istituto del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), disciplinato dall’art. 47 del decreto, rappresenta il punto di raccordo tra le istanze sindacali e l’organizzazione aziendale.**

L’art. 50, in particolare, individua le prerogative del RLS, evidenziandone il potere di consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro e alla documentazione rilevante (DVR, registro infortuni, dati su sostanze pericolose, ecc.), e il diritto alla formazione specifica.

È attraverso tale cornice normativa che **si realizza una delle forme più compiute di partecipazione attiva dei lavoratori alla vita dell’impresa.**

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RELAZIONI SINDACALI COME STRUMENTI DI PREVENZIONE

La contrattazione collettiva, specie a livello aziendale o territoriale, ha assunto progressivamente un ruolo sussidiario e integrativo rispetto alla legge, modellando **soluzioni operative adeguate ai diversi contesti produttivi**.

Gli accordi sindacali possono definire

- **modalità di confronto permanente** tra RSU/RSA e datore di lavoro sui temi della prevenzione,
- **istituire organismi bilaterali** di supporto tecnico,
- **promuovere campagne di sensibilizzazione**.

Le esperienze aziendali sottolineano l'efficacia di buone prassi emerse in alcuni comparti pubblici, come la sanità e la funzione pubblica locale, dove la cooperazione continua tra RLS, dirigenti e uffici preposti ha generato miglioramenti significativi in termini di valutazione dei rischi psicosociali, gestione dello stress lavoro-correlato, e predisposizione di piani formativi condivisi.

FORMAZIONE, PARTECIPAZIONE, E VIGILANZA: UNA RETE MULTILIVELLO DI PREVENZIONE

LA CENTRALITÀ DELLA FORMAZIONE: CONSAPEVOLEZZA E CULTURA DELLA SICUREZZA

Un punto cardine dell'azione sindacale in tema di SSL è rappresentato dalla formazione. Non soltanto in chiave obbligatoria, ma come **investimento strategico nella diffusione di una vera e propria cultura della prevenzione**. In tal senso, è determinante la capacità di azienda e sindacato di promuovere percorsi formativi efficaci per RLS e delegati sindacali, affinché possano interloquire con competenza con datori di lavoro, medici competenti e responsabili del servizio di prevenzione e protezione.

Il diritto alla formazione dei lavoratori, previsto dagli articoli 36 e 37 del D.Lgs. 81/2008, assume una **connotazione più forte e sostanziale** laddove si innesta in un contesto di relazioni sindacali mature e partecipative.

PARTECIPAZIONE, VALUTAZIONE E VIGILANZA: UNA RETE MULTILIVELLO DI PREVENZIONE

Assumono un ruolo strategico le relazioni industriali nella fase valutativa (redazione e aggiornamento del DVR), nella verifica dell'attuazione delle misure preventive e nel controllo degli appalti e dei cambi di mansione.

La vigilanza non è delegabile alle sole autorità ispettive pubbliche, ma si sviluppa all'interno delle dinamiche aziendali, nella quotidianità del confronto tra rappresentanze dei lavoratori e dirigenti.

In tal senso, il rapporto fra impresa e sindacato si configura come un presidio attivo di legalità e prevenzione, in grado di presidiare anche situazioni lavorative complesse, come quelle legate alla precarietà, al lavoro flessibile o a contesti ad alta rotazione del personale.

ANALISI DI UN CASO CONCRETO: IL MODELLO MAAG ITALY SRL

Il progetto presentato trova il suo **momento iniziale nella necessità di introdurre il terzo turno di lavoro**, portando il ciclo produttivo a 24 ore giornaliere.

Nella trattativa sindacale, per ottenere un risultato soddisfacente per tutte le parti coinvolte, è stato **proposto un intervento in termini di sorveglianza sanitaria**:

Ogni 2 mesi, per i primi 12 mesi dall'introduzione del terzo turno, è stata data possibilità ai lavoratori di **richiedere consulti medici**, ulteriori rispetto a quelli previsti dalla normativa a tutela della salute dei lavoratori, come **misura di prevenzione e welfare**.

A questa misura, è stata **aggiunta una misura di utilizzo di dispositivi di «rilevamento uomo a terra»** per tutelare il lavoro durante il turno notturno, caratterizzato da un numero ridotto di lavoratori.

Questa misura, di ulteriore **prevenzione**, è stata caratterizzata dalla necessità di un ulteriore accordo sindacale, per **disciplinare il potenziale controllo da remoto dei lavoratori**.

ANALISI DI UN CASO CONCRETO: IL MODELLO MAAG ITALY SRL

Terminate le misure di accordo che hanno avviato l'organizzazione di lavoro su tre turni h24, l'azienda ha stipulato un **contratto di II livello per la definizione di indici di produttività collegati alla nuova organizzazione lavorativa.**

Fra gli indici previsti per la quantificazione della produttività, sono stati inseriti, fra gli altri:

1. La **riduzione degli infortuni** sul lavoro
2. L'aumento della **segnalazione dei quasi infortuni, near miss**
3. Un **miglioramento degli indici di valutazione dello stress lavoro correlato** (riduzione turnover, riduzione assenteismo, corretto utilizzo delle ferie, riduzione eventi di malattia)
4. L'adesione a percorsi di formazione specialistica, accompagnata da valutazione per rilevare un potenziale avanzamento di competenze.

In un secondo momento, l'introduzione del terzo turno di lavoro, ha comportato una **problematica di viabilità interna aziendale**, dovuta all'aumento di personale occupato.

Dalla sovrapposizione parziale dei turni di lavoro deriva un problema di parcheggi interni e viabilità sicura nelle aree adibite a parcheggio e circolazione esterna dei mezzi (carrelli elevatori).

ANALISI DI UN CASO CONCRETO: IL MODELLO MAAG ITALY SRL

Si è inteso risolvere questa problematica introducendo:

1. **Flessibilità nell'orario** di lavoro degli addetti alle attività di ufficio
2. Introduzione del **lavoro agile** nella misura di 2 giorni a settimana per gli addetti alle attività di ufficio
3. Introduzione di **misure di trasporto collettivo**, a fronte della condivisione di un **sondaggio fra i lavoratori, per comprenderne le abitudini di spostamento casa/lavoro**
4. Stipula di una **convenzione per incentivare la mobilità dolce**, mediante la messa a disposizione di bici elettriche, noleggiate a lungo termine dall'impresa.

Queste misure si sono concretizzate all'interno di una misura di **mobility management**, resa obbligatoria dalle dimensioni aziendali e dal luogo in cui si svolgono le attività (area sud di Milano), ma sono state **utilizzate in maniera trasversale**, per risolvere una problematica e agevolare la conciliazione dei tempi vita/lavoro, riducendo al contempo il rischio di infortuni in itinere.

Inoltre, queste ulteriori misure organizzative, hanno **implementato gli indici di produttività** all'interno del contratto di II livello, rinnovato e nuovamente depositato.

**GRAZIE A TUTTI VOI
PER L'ATTENZIONE!**



www.asri.ancl.it

*Barbara Garbelli, Consulente del Lavoro
Componente Centro Studi Nazionale Ancl
Componente Comitato Scientifico ASRI*

Supportato da:

