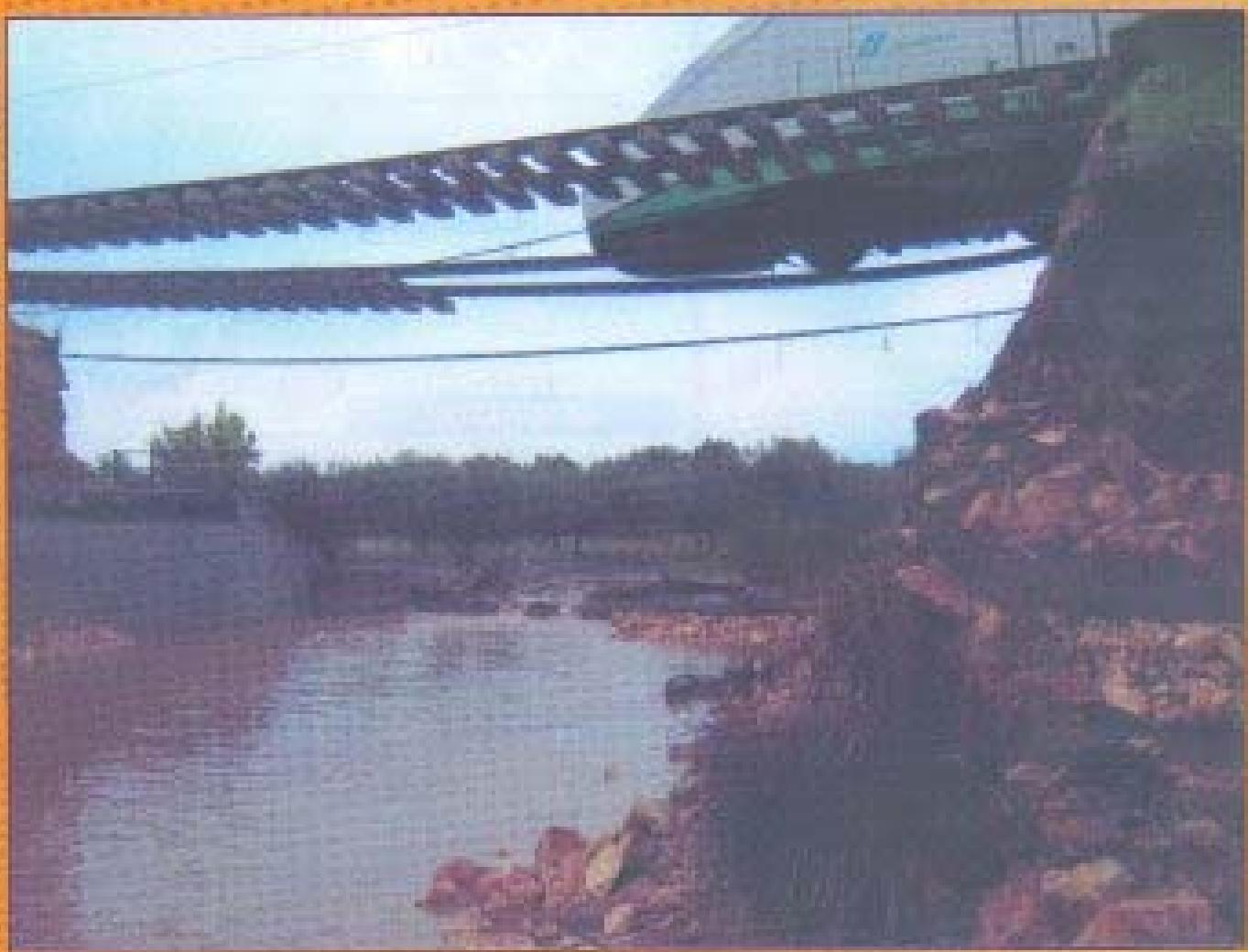


Srl

LA VOCE

e del personale di macchina
e del personale delle attività ferroviarie

DISCONTINUITÀ?!?



mensile dello **FAST-Ferrovie/ConfSal**

CONF.SAL.

www.silenziaforsipma.it



CONF.SAL.

N. 9/10

SEDI REDAZIONALI TERRITORIALI DE "LA VOCE"

| SEDE | TEL. SEZ. | INDRIZZO | SEZIONE | TEL. SEZ. | INDRIZZO |
|---------------|-------------------|--|----------|--------------------|---|
| ACQUA | 010-63052039 | Stazione FS Via Emanuele II - 00199 ROMA | PALERMO | 091-477034 | Via Roma, 29 - 95123 PALERMO |
| BOLGARIA | 031-422221 | Piazza dei Muliaghi 10/b, 1 - 40127 BOLOGNA | PIACENZA | 0523-55442034 | Soci. Pescarese Srl Via E. Fermi, 1 - 43100 PESCARA |
| CAGLIARI | 029-479478 | Int. 15/a Via Roma, 6 - 09051 CAGLIARI | PISA | 050-410682 | [presso Soc. FS Pisa Civitavecchia] Contrada - 56100 PISA |
| CALTANISSETTA | 0964-62145 | piazza Dep. Luci/Piazza Roma - 95010 CALTANISSETTA | RIGA | 090-602086235 | Via Petrelli, 12 - 09125 RIGA (CALABRIA) |
| FIRENZE | 055-522205/522210 | Piazza Bettarini, 29 - 50139 FIRENZE | Roma | 06-4070464/4787778 | Via Merula, 76 - 00165 ROMA |
| Foggia | 0881-70725/727160 | Via Filippo De Mattei - Bldg. 75 (antico) - 71100 FOGGIA | SIRACUSA | 091-429427 | [presso Dep. Luci Palermo] Via Genna - 09100 SIRACUSA |
| OLTRARNO | 0574-300239 | Via 45/Piazza Unita d'Italia - 06034 FOGLIO DI POZZO | TORINO | 011-4071360/368880 | Via Sacchi, 42 - 10123 TORINO |
| SENDA | 010-54501 | Piazza Acquaviva, 1 - 00199 ROMA | TRENTO | 046-279307 | Gdep. Locomotive FS Viale Venezia - 34100 TRENTO |
| SPAGO | 010-40-04 | Via Farini, 1 - 20131 Lecce | UDINE | 0421-521115/52298 | Via Della Mura presso Dep. Locomotive - 33100 UDINE |
| MILANO | 02-6300030/301000 | V. Diaz, 75 Piazza Diaz d'Adda - 20104 MILANO | VENEZIA | 02-63958188/89 | Via Pavia Ferriariola, 20 - 30020 Segrate (MI) |
| NAPOLI | 081-421217 | Via Giuseppe Di Stefano FS - 80141 NAPOLI | VICENZA | 02-4814030 | Stazione FS Piazzale Roma/Arrivo - 31100 VICENZA |

LA VOCE del Personale di Macchina e delle Attività Ferroviarie

*Memile del Sindacato
Macchinisti e Attività Ferroviarie*

PROPRIETÀ FAST Ferrovie

Riduzione, Direzione e Amministrazione

Via Arturo Chiari, 42 - 00199 ROMA

Tel. ROMA 06/520000/41820001 - Tel. FS 06/57014000

Fax ROMA 06/57014000 (quindicinale) - 40044977 - Fax FS 06/57014000

EMAT - nell'indirizzo

Ripartizione del Tribunale di Roma n. 299 del 29 maggio 1987
Appellata post - Ar. I - Camera I - Legge 27/01/1982 n. 85

Direttore Editoriale: Pietro Serboli

Direttore Responsabile: Danilo Rizzi

Hanno collaborato a questo numero:

C. Novi, R. De Filippis,

A. Carpentino, A. Apicella

Impaginazione e grafica:

P. Serboli

Archivio fotografico SMA curato da:

A. Di Iorio, S. Clericiello, S. Patelli,

M. Bellanella

Copia € 2,00 - Abbonamento € 18,00
Abbonamento sistematico € 250,00

Tutti i versamenti devono essere effettuati
sul C/C Banca, n. 13 intestato a:

FAST Ferrovie

presso Int. S. Paolo agenzia 29 - Roma Termini

Si prega indicare chiaramente il proprio nome
e indirizzo, nonché la natura del versamento.

Stampa: Empagrapgh - 00100 Villa Adriana (Roma)
chiuso in tipografia il 4/11/1990

S o m m a r i o

EDITORIALE

Discontinuità possibile

di Pietro Serboli

pag. 3

ATTUALITÀ

Aprire subito il confronto con la DGOP sul Personale di Bordo

di Carlo Nori

pag. 5

Problematica ambientale... da salvaguardare i diritti previdenziali dei ferrovieri

a cura di Agostino Apicella

pag. 7

Errata corrigere

di Angelo Caputo

pag. 11

Organigramma

pag. 12

Senatore Giallo: notizie in pillole a cura di Agostino Apicella

pag. 14

Gruppo Tecnico di Lavoro "Pd.M."

di Angelo Caputo

pag. 15

Interventi in reperibilità e sicurezza a cura dell'Ing. Biagio De Filippis

pag. 16

DISCONTINUITÀ POSSIBILE

Ad un anno e mezzo dal cambio del timoniere del Gruppo FS ancora non si vede quella discontinuità cui l'ing Elio Cittadini aspirava per garantire la svolta decisiva delle Ferrovie attraverso una politica di rilancio.

L'unico cambiamento fino ad ora percepito consiste nel fatto che il cambio del management avvenuto fino ad ora sembra aver portato una mentalità diversa: dalle dichiarazioni più volte ascoltate nel corso di questi ultimi mesi si intuisce che, contrariamente alla politica perseguita dai suoi predecessori, che puntavano nel risanamento del Gruppo FS attraverso politiche di recessione, il nuovo management sembra voler puntare su politiche di investimento.

Tuttavia, ad oggi queste buone dichiarazioni non sembrano trovare riscontro nei fatti: fatta salva la continua "ginnastica" nel riorganizzare le diverse strutture, infatti, non riusciamo ancora a vedere significativi cambiamenti gestionali che lascino sospicare qualcosa di significativo nella direzione prospettata.

I cambiamenti avvenuti potrebbero essere maliziosamente definiti "aggiustamenti gattopandescchi" a beneficio dei dirigenti, mentre l'unico cambiamento gestionale realmente intervenuto a beneficio delle Ferrovie è la riorganizzazione del sistema manutentivo di Trenitalia.

In questo settore produttivo ci sembra si stiano facendo tutti gli sforzi possibili per ricercare le ne-

cessarie economie di scala, cosa possibile solo grazie ad un progetto concreto nel quale il sindacato ha potuto dare il suo contributo e fare la sua parte e rispetto al quale, quanto prima, avremo la possibilità di verificare i risultati e conseguentemente le scelte manageriali fatte.

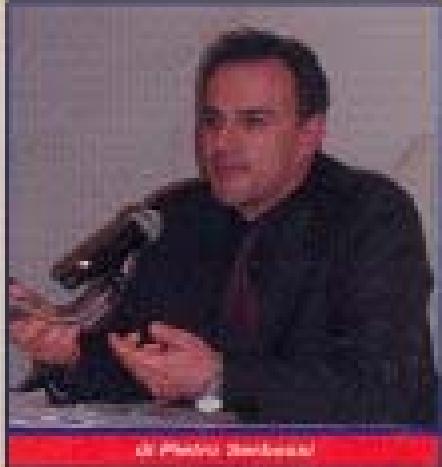
Il resto, sinceramente, ci lascia uscoli: perplessi: infatti non ci è stata ancora data alcuna risposta convincente sul perché non si sta ricevendo economie di scala anche negli altri settori.

Non riusciamo a comprendere perché al management di Trenitalia non venga lasciata la stessa "autonomia gestionale" che da sempre è stata lasciata a RFI.

Questa scelta aveva caratterizzato la passata gestione dell'ing. Giacomo Cimoli che era improntata ad una forte accelerazione del processo divisionale che doveva completarsi con una societarizzazione spinta dei tre vertori di trasporto e una dissidenza delle Officine Grandi Riparazioni.

Dì conseguenza Trenitalia era stata fatta nascere essere una grande scatola vuota dentro la quale – in luogo di un vero centro direzionale/gestionale votato alla realizzazione di una grande impresa di trasporto – erano contenuti altrettanti vuoti impegni per una pace sociale con i lavoratori ed i loro sindacati.

Prova ne sta il fatto che i reali Amministratori Delegati erano, di fatto, i Direttori delle divisioni



di Fabrizio Sestini

commerciali e all'Amministratore Delegato della Società erano relegate le funzioni di immagine e di membro rappresentante di Trenitalia nelle pubblic relations. Anche se questa nostra lettura non fosse completamente aderente alle sostanzie di quel periodo, in molti hanno avuto la nostra stessa impressione.

Al contrario, oggi possiamo riconoscere all'attuale Amministratore Delegato una vera funzione di potere in Trenitalia, cosa di cui abbiamo iniziato a percepire i primi e più evidenti segnali, anche se abbiamo ancora la sensazione che l'Amministratore Delegato della Società sia operando un po' con le mani legate o – nell'ipotesi contraria – non abbia sufficiente forza per perseguire fino in fondo le proprie strategie.

La nostra fiducia nel nuovo corso della Società non può, d'altra parte, esimersi dall'esprimere la nostra forte delusione nel vedere che le cose continuano ad andare male e nell'assistere al lento ed inesorabile declino industriale del più grosso gruppo di trasporto del nostro Paese.

Sì! Vediamo che le cose continuano ad andare male perché: il management continua ad essere più occupato a trovare diverse

soluzioni contrattuali – nella speranza che queste siano la panacea di tutti i problemi della Ferrovia – piuttosto che a ricercare soluzioni organizzative che permettano di sfruttare al meglio le opportunità che il CCNL delle A.F. può dare ad un'impresa ferroviaria che opera a 360° su tutto il traffico ferroviario. Scelta – questa di sfruttare al meglio le opportunità del CCNL delle A.F. – che è stata fatta solo nel settore manutentivo di Trenitalia e che RFI ha sempre cercato di perseguire.

Il cambio organizzativo e del gruppo dirigente della vecchia divisione Cargo, divenuta Direzione Generale Organizzativa Logistica, non ha ancora cambiato le strategie di questo settore. In pratica, se il cambio è stato fatto per ricercare un rilancio di Trenitalia nella Logistica del nostro Paese, perché l'orario di lavoro del Personale di Macchina è ancora al centro del problema del trasporto merci? Da un Dirigente arrivato con un curriculum vitae da "guru della Logistica" non solo nel nostro Paese, ci aspetteranno grandi programmi commerciali (in verità presentati), congiunti alla ricerca di abbattimento dei costi fissi. Quindi ci sembrava ovvio che si sarebbe preferito chiedere un "service" all'interno di Trenitalia il Personale di Macchina e i locomotori necessari per il servizio che, per la terminalizzazione del primo e ultimo miglio, ci si sarebbe serviti di partner magari collegati alla società madre o all'interno del Gruppo FS stesso. Niente di tutto questo è stato fatto. Anzi, si invitano i sindacati alle "convention" con i clienti dove sembra che il primo proble-

ma di chi vuole trasportare su ferrovia sia l'orario di lavoro dei Macchinisti e dell'equipaggio di condotta treno. Un po' come se una casalinga prima di compiere una lavatrice si preoccupasse di quanti operai ci hanno lavorato per costruirla e con quali turni di lavoro, anziché preoccuparsi se lava più o meno bene.

La recente e strumentale campagna diffamatoria in merito alle pulizie sui treni è stata, poi, utilizzata per ridurre la capacità di trasporto viaggiatori. In un primo momento, quando Trenitalia ha dichiarato che aveva avviato un piano di restyling di 508 vetture, pensavamo fossero dichiarazioni volte a trarre in brutissima campagna di diffamazione, poi, la constatazione della reale riduzione di capacità di trasporto ci ha fatto seriamente preoccupare. Come mai il problema delle pulizie non viene affrontato nel suo insieme? Chi si vanta che in Ferrovia i dipendenti sono stati ridotti da 250.000 a poco più di 90.000 dovrebbe spiegare quanti sono i lavoratori che operano negli appalti con gare in continuo ribasso e con la qualità che – a parte gli eccessi di strumentalizzazione – abbiamo tutti sotto gli occhi.

I fatti sono evidenti a tutti: il giudizio di chi utilizza il treno in Italia salvo, in parte, il solo servizio Eurostar. Sinceramente ci sembra un po' poco per affrontare con arroganza e supponenza le relazioni industriali, tanto più quando il sindacato si è sempre dimostrato responsabile e pronto ad assumersi le proprie responsabilità di fronte a richieste di soluzioni di problemi reali. Ciò non significa, però, che saremo disponibili a negoziare su soluzioni di

falsi problemi che niente hanno a che vedere con l'efficienza del servizio ferroviario e l'efficacia delle soluzioni che possono essere raggiunte con il sindacato.

Il segnale chiaro che la discontinuità promessa si sta trasformando in discontinuità praticata noi lo percepiremo solo quando il sindacato sarà nuovamente chiamato ad assumere il proprio ruolo di partecipazione nelle scelte di come poter rendere possibile e realizzabile la capacità produttiva della nostra Azienda: capacità che non può limitativamente essere verificata facendo quadrare i conti economici del "quanto produrre".

E' sul "come produrre" che no riteniamo debba essere basato un sano e praticabile programma di investimento per migliorare le potentialità della nostra Azienda.

Forse così si potrebbe incominciare a dare un senso alla "discontinuità promessa" e a rovesciare un concetto attualmente vissuto con un senso di fatalismo e arrendevolezza che spegne il coraggio di dare un valido obiettivo positivo: perché il Gruppo FS, invece di continuare a ritenere "competitor" le altre imprese di trasporto, non incomincia a "svoltarsi" ed ad agire come il più grande "competitor" di tutte le imprese che operano nel settore del trasporto ferroviario?

Ed è proprio alla luce di questa diversa filosofia che noi siamo pronti a misurare e a confrontare le nostre proposte con i lavoratori, con gli altri sindacati, con il management del Gruppo FS e con tutte le imprese di trasporto su ferrovia del nostro Paese.

Aprire subito il confronto con la DGOP sul Personale di Bordo

Dopo l'estate calda anche l'autunno si preannuncia caldissimo per il Personale di Bordo.

Stoppati infatti con l'accordo del 23 giugno il tentativo di introdurre il Pronto Commerciale, il 27 luglio u.s. con Disposizione prot. DP/RUOP 07092/P la DGOP Passeggeri (dopo la rinuncia al secondo macchinista sui treni del Trasporto Regionale utilizzando in alternativa il Capo Treno, svilendolo ed espropriandolo dei propri compiti) lamenta (non è mai troppo tardi) una forte riduzione di introiti nonché di una considerevole caduta di immagine.

All'opò quindi lascia un progetto finalizzato al recupero introiti e immagine nei confronti della clientela, sui treni del Trasporto Regionale ad Agente Unico, strutturato su tre fasi, controlleria a bordo, controlleria e assistenza a terra utilizzando nello specifico squadre volanti di controlleria composte da n° 2 - 3 agenti abilitati ed individuati negli ex CV/CPV e Tudor (un ritorno ai misteri smith???) e l'utilizzazione di personale di livello D, non indicando tra l'altro né la professionalità richiesta, né le abilitazioni necessarie o da conseguire né tan-

di Carlo Novi

to meno la provenienza, forse si tratta di personale eccedente di altri settori?

Non essendoci stato nessun incontro e non avendo ricevuto (almeno la Fast Ferrovie) alcuna informativa in merito, abbiamo appreso dalla disposizione stessa i compiti assegnati a questa nuova figura professionale ovvero "Sig. D".

Ebbene il Sig. D riconoscibile dal fratino di colore rosso o giallo, opererà in prossimità dei treni con il compito di chiedere informazioni ai viaggiatori sul possesso o meno del titolo di viaggio, delle ammesse previste in caso di non possesso o di eventuali regolarizzazioni a bordo e dando inoltre informazioni circa l'ubicazione delle biglietterie e delle biglietterie self-service e biglietteria sottobordo.

Premesso che il recupero di immagine e le azioni deterrenti nei confronti degli evasori e di conseguenza il mercato introito da parte della Società sono di comune interesse, soeggono comunque spontanee alcune domande in merito:

1. Restituire su detti treni il

CT/CST alle proprie mansioni non era forse meno complicato e meno oneroso? Per non parlare poi della sicurezza?

2. Non era forse il caso che le assunzioni a suo tempo fatte nel profilo di CSTACT, sia a tempo determinato che a part-time venissero trasformate, vista anche la necessità, in assunzioni a tempo indeterminato?

3. Non era forse il caso di programmare e prevedere in tempo utile, ulteriori ed a questo punto indispensabili assunzioni?

Riteniamo ed i fatti ci stanno dando ragione, che la scelta di rinunciare al secondo macchinista sui treni del Trasporto Regionale, utilizzando in alternativa il Capo Treno come secondo agente, espropriandolo di fatto dai suoi compiti, tra i quali la controlleria a bordo, l'informazione e l'assistenza alla clientela, sia una delle cause se non la principale sia dell'aumento del fenomeno dell'evasione che della perdita di immagine per non parlare poi degli effetti negativi sulla sicurezza.

Ma come diceva un noto presentatore anni fa "e non finisce qui", infatti per i nostri Capo Treno pare non esserci pace, infatti, come se non bastasse, dal 1° settembre

2005, entreranno in vigore le modifiche alle Condizioni e Tariffe tra le quali quelle riferite al trasporto di animali domestici da compagnia a bordo di carrozze cuccette, vetture comfort e vagoni letto, che prevedono "...nel caso in cui gli animali stessi rechino disturbo agli altri viaggiatori, l'accompagnatore dell'animale è tenuto ad individuare altri posti eventualmente disponibile o a scendere dal treno".

Dopo le zecche o come meglio precisato dal Dr. Sacchi "cimici" (ma crediamo che per la clientela la differenza sia del tutto trascurabile) che in questi ultimi giorni hanno interessato le prime pagine della totalità dei giornali nazionali e non solo, ci viene da pensare cosa direbbero i mezzi di informa-

zione nel momento in cui un Capo Treno, difronte alle dimostranze di un cliente, dovrà far scendere dal treno cuccette o dal wagon lit un altro cliente e il proprio animale domestico, in possesso di regolare biglietto per lui e per il suo animale.

Crediamo che non sia questa la scelta migliore per tentare un recupero di immagine. A Trenitalia sembrano non saperlo ma per recuperare immagine occorrono ben altre azioni.

E' ormai da tempo che i treni del Trasporto Regionale, i cosiddetti treni pendolari, vengono considerati treni di serie "C" e di conseguenza la stessa clientela si sente considerata in egual misura. Eppure si tratta di clientela che paga anticipatamente (abbona-

mento) un servizio di cui non ha certezza di usufruire, è purtroppo costretta a viaggiare in coda o per meglio dire "lasciare il passo" a tutti gli altri treni di classificazione superiore (spesso accumulando ritardi su ritardi) ed in condizioni spesso improponibili come il sovraffollamento, la mancanza di aria condizionata (funziona una volta su 4) per non parlare poi delle condizioni di pulizia e di igiene delle carrozze, dei bagni etc. E' per queste ragioni e non solo che riteniamo necessario aprire in tempi brevissimi un confronto di merito con la società, per la tutela del PdR, della clientela nonché dell'immagine della società, che come per il mancato introito, lo abbiamo già detto ma lo ripetiamo, sono di comune interesse.

PASSAPAROLA



personale di macchina e personale
delle attività ferroviarie
iscriviti al FAST Ferrovie

Problematica amianto... da salvaguardare i diritti previdenziali dei ferrovieri!

a cura di AGOSTINO ARADDA

*Il Decreto Ministeriale 27 ottobre 2004, restrin-
tivo rispetto ai contenuti della legge 257/92 e l'at-
teggiamento delle Società del Gruppo F.S., pos-
sono far escludere i Ferrovieri dai benefici pre-
videnziali derivanti dall'esposizione all'amianto.*

Dal rilascio da parte di Trenitalia dei primi "curricula" ai ferrovieri è diventato immediatamente chiaro il disegno delle Società del Gruppo F.S. di rendere loro difficile la fruizione dei benefici previdenziali, previsti dal Decreto Ministeriale 27 ottobre 2004, di attunzione dell'art. 47 del decreto legge 30 settembre 2003, n. 269, convenuto nella Legge 24 novembre 2003 n° 326.

Nello stilare i "curricula" infatti, rilasciati tra l'altro in colpevole ritardo, l'incaricato di Trenitalia al rilascio dei certificati ex 1.257/92 dichiara per i Macchinisti:

*"Io stesso dipendente non risulta essere stato oc-
cupato nelle attività lavorative indicate nell'art.
2, comma 2, del Decreto Interministeriale del 27
ottobre 2004"*

mentre per il personale delle Officine di Santa Maria la Bruna, ma riteniamo anche per il perso-
nale delle altre Officine, pur riconoscendo che è
stato adibito, in modo diretto ed abituale, alle atti-
vità lavorative previste dalle norme di attunzo-
ne dell'art. 47 del Decreto legge n. 269/2003 ag-
giunge:

*"che l'attività lavorativa è stata svolta in locali
confinati e protetti per le lavorazioni su amianto
con procedure specifiche"*

cioè, già precedentemente agli anni '90.

Queste sono attestazioni che, in quanto allo stato sono riportate pari pari in tutti i curricula rilasciati e in nostro possesso, dimostrano che in merito esiste una regia nazionale che ha stabilito bene sua, che l'amianto negli impianti della vecchia Azienda F.S. non è mai esistito e se c'era gli am-
bienti di lavoro erano ben protetti.

Da parte nostra riteniamo che tale atteggiamento dei vertici aziendali sia un tentativo puerile e de-
precabile che attesta come, davanti ad una pro-
blematica così complessa, gli stessi si pongano solo l'obiettivo di sganciarsi da ogni eventuale re-
sponsabilità per evitare ogni fastidio, in spregio a
chi invece con l'amianto ha dovuto, in molti casi in modo drammatico, fare i conti, perché deno-
materiale aveva trovato largo utilizzo un po' do-
per tutto negli impianti e nei luoghi di lavoro delle F.S. s.p.a. a dir poco fino a tutto il 1997, come
attestato dagli stessi documenti aziendali.

Un atteggiamento quello rovinale degno a nostro
giudizio del miglior Pilato, rispetto al quale i fer-
rovieri è necessario che si organizzino per cercare
di far salvo il proprio buon diritto, dove ovvia-

**Si riportano le copie dei modelli di contestazione dei curricula
che possono essere ritirati presso le sedi FASTferrovie**

Direzione Provinciale del lavoro e della M.O.

di

Oggetto: contestazione curriculum
rilasciato da Trenitalia s.p.a.

Con la presente il sottoscritto.....
nato a il
....., residente a
in via
dipendente dalla Società Trenitalia s.p.a., in forza
presso lo stabilimento di
profilo professionale numero di
matricola in riferimento all'art.3
comma 4 del Decreto Ministeriale 27 ottobre 2004,
chiede il riesame dei contenuti del curriculum, che si
allega in copia, rilasciati dal suo datore di lavoro,
ritenendo illegittima la dichiarazione riportata dal
suo datore di lavoro tendente ad escludere ogni sua
utilizzazione in attività lavorative che lo abbiano por-
tato a contatto con ambienti di lavoro con presenza di
amianto.

Il sottoscritto all'uso precisa che all'interno dei ro-
tabili edile delle infrastrutture di F.S. s.p.a., società dalla
quale è stata costituita Trenitalia, nei quali esple-
tava le sue mansioni, c'era, almeno fino a tutto l'anno
1997, forte presenza di manufatti e apparecchiature
varie contenente amianto spesso allo stato libero.
Allo scopo di procedere al riesame del "curriculum"
delega a rappresentarlo un componente che sarà indi-
cato dalla Segreteria Regionale FAST ferrovie di
..... sindacato firmatario del CCNL di
categoria, con recapito in
che potrà fornire documentazione attestante l'utilizzo
di amianto nei manufatti in genere utilizzati nell'
azienda FS.

Destini saluti

Spett. Direzione INAIL

di

Oggetto: curriculum rilasciato
da TRENITALIA s.p.a.

Con la presente il sottoscritto.....
nato n il
....., residente a
in via
dipendente da Trenitalia s.p.a. con il profilo profes-
sionale di
numero di matricola
trasmette in allegato "il curriculum" rilasciato dal suo
datore di lavoro, a completamento della documenta-
zione consegnata in data al
fine di dare inizio alle procedure di accertamento
dell'esposizione all'amianto, così come previsto dall'
art. 3 comma 6 del Decreto Ministeriale 27 ottobre
2004, per ottenere il riconoscimento dei benefici pre-
videnziali previsti dal Decreto stesso.

Il sottoscritto precisa in merito di aver impugnato i
contenuti del curriculum, per la parte che nega la sua
adibizione in mansioni lavorative che lo abbiano por-
tato a contatto con l'amianto.

Segnala altresì che a rappresentarlo nella controversia
presso l'Ufficio Provinciale del lavoro di ha indicato la
Segreteria Regionale FAST ferrovie di sindacato firmatario del
CCNL di categoria, che ha il suo recapito in
.....

In attesa di riscontro si inviano i saluti più distinti

.....



Segreteria Nazionale

www.fastferrovie.it

Roma il, 08 settembre 2005

Prot. n. SG/16005

Direzione Generale INAIL.

Sede

p.c. Direzioni Regionali INAIL
sede**Oggetto: problematica amianto per i dipendenti delle Società del Gruppo F.S.**

Con la presente la scrivente segreteria nazionale FASTFerrovie intende sollevare un problema di legittimità sulla congruità dei contenuti dei "curricula" rilasciati ai vari dipendenti dalle Società del Gruppo F.S., in ottimperanza al Decreto 27 ottobre 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

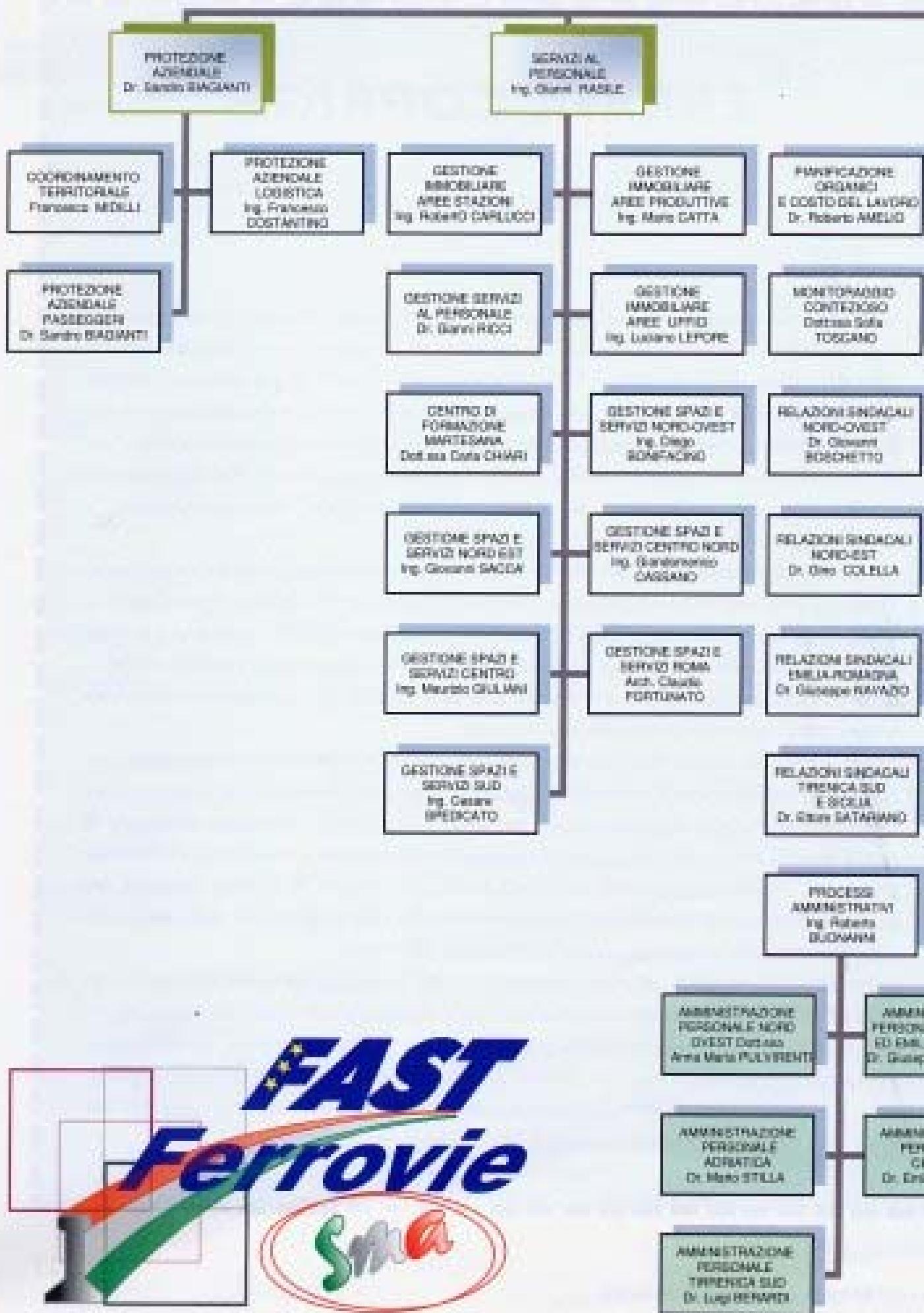
Per quanto riguarda la competenza delle Direzioni provinciali del lavoro territoriali e della M.O. per l'esame delle controversie sui contenuti dei "curricula" stessi, presso le quali la scrivente FASTFerrovie farà indirizzare i ricorsi dei suoi associati e degli altri dipendenti F.S. che ad essa faranno riferimento, ciò che con la presente intendiamo evidenziare e contestare è la dichiarazione resa in calce ai curricula, da parte dell'incaricato di Trenitalia per quello che allo stato ci risulta, del mancato adibimento dei suoi dipendenti nelle attività lavorative disciplinate dall'articolo 2, comma 2 del surnominato Decreto, per le quali si possono conseguire gli aumenti di valutazione utili ai fini previdenziali.

La FASTFerrovie ritiene che tali dichiarazioni del datore di lavoro sono illegittime sia per questioni di metodo, in quanto, certificando assenza di amianto dai posti di lavoro si arrogano un compito che la legge delega invece all'INAIL, sia nel merito in quanto la presenza di amianto in congrue quantità, negli impianti e nei luoghi di lavoro delle Società del Gruppo F.S., è invece ampiamente certificata. In particolare inoltre per il personale di condotta dei treni, per il quale Trenitalia nega ogni possibile contatto con l'amianto si può invece affermare che le loro mansioni sono riconducibili senz'altro nella sostanzialità f del comma 2 dell'art.2 del Decreto di attuazione dell'art. 47 del decreto 269/93. Fanno testo le documentazioni sui programmi di bonifica di F.S. s.p.a. dei mezzi di trazione che sono in nostro possesso, che dimostrano presenza di amianto su di essi allo stato libero almeno fino alla fine dell'anno 1997; fanno testo ancora i numerosi mezzi di trazione e le altrettanto numerose veste sigillate, per la presenza in esse di amianto, che sostano sui binari di numerose stazioni e depositi, fanno purtroppo testo infine le numerosi morti, riconducibili a vario titolo alla presenza di amianto nei luoghi di lavoro, che hanno segnato profondamente molte famiglie di dipendenti di F.S. s.p.a.

Ritenendo quindi deprecabile la superficialità che Trenitalia s.p.a. ha dimostrato nell'appontamento dei "curricula", la Scrivente Segreteria Nazionale FASTFerrovie, anche in ottimperanza all'art. 3 comma 6 del Decreto Ministeriale 27 ottobre 2004, chiede un urgente incontro alla spettabile Direzione INAIL in indirizzo allo scopo di fornire indicazioni documentate sul reale stato di presenza dell'amianto negli impianti e nei luoghi di lavoro in genere delle Società del Gruppo F.S.

Si coglie l'occasione per inviare i saluti più distinti.

Il Segretario Nazionale
Pierluigi Sciarassi



SEMAFORO GIALLO:

NOTIZIE IN PILLOLE

A cura di Agostino Aronica

Cassazione civile Sezione lavoro 3 Febbraio 2004, n° 1983

Adibizione del lavoratore a mansioni superiori – inclusione delle ore di riposo compensativo – Ferrovie

Poiché il riposo non è sospensione della prestazione lavorativa, bensì esclusione del lavoro per una causa interna alla stessa distribuzione della prestazione (come compenso per prestazione effettuata in giorni di festività o di riposo settimanale), dal computo utile ai fini dell'art. 2103 del c.c. per l'acquisizione della qualifica superiore, pur dovesse escludere i giorni di ferie e di malattia, non sono da escludere appunto quelle di riposo.

Cassazione civile Sezione lavoro 22 gennaio 2004 N° 1135

Lavoro prestato nei giorni successivi al resto – termini di prescrizione- Ferrovie

Il diritto ad una specifica maggiorazione retributiva per il lavoro prestato nei giorni successivi al resto si configura come risarcimento del danno patito per effetto di inadempimento contrattuale del datore di lavoro, ne consegue che lo stesso soggiace alla prescrizione decennale ordinaria e non a quella quinquennale.

Tribunale di Milano – Sentenza del 3 luglio 2003

Malattia professionale e responsabilità del datore di lavoro

Amianto- utilizzazione in azienda con funzione di coibente termico-deterioramento del materiale d'amianto.

Il datore di lavoro è responsabile del danno da malattia professionale subito dal proprio dipendente addetto a lavorazioni che comportavano l'utilizzazione di amianto con funzione di coibente termico soggetto a deterioramento con conseguente dispersione di polveri nell'aria, allorché risultati che lo stesso datore di lavoro abbia consentito per lungo

tempo (circa un decennio, nella specie) l'uso di amianto da parte dei propri lavoratori nella piena consapevolezza (o quanto meno nella altrettanta grave colpevole ignoranza) della sua gravità.

Cassazione Civile Sezione lavoro 10 ottobre 2003 n° 19686

Assegnazione di un lavoratore diventato fisicamente inidoneo a mansioni inferiori, onere della prova, dell'impossibilità della dequalificazione, a carico del datore di lavoro.

Il datore di lavoro che adibisce il lavoratore diventato inidoneo alle mansioni da ultimo espletate, a mansioni di livello inferiore, ha l'obbligo di provare, a norma dell'art. 2697 del c.c., l'impossibilità o la non convenienza aziendale di adibire il lavoratore ad altre mansioni equivalenti a quelle da ultime espletate o a mansioni di livello intermedio.

Nelle motivazioni la Suprema Corte ha richiamato la sentenza n° 7755 del 7 agosto 1998 della Corte di Cassazione a Sezioni Unite che componendo il contrasto giurisprudenziale insorso nella Sezione lavoro ha affermato che: la sopravvenuta infirmità permanente e la conseguente impossibilità del lavoratore di svolgere la sua abituale prestazione lavorativa, possono giustificare oggettivamente il necessario consenuale del lavoratore, se risultati anche ineseguibile, non soltanto l'attività svolta in concreto dal lavoratore, ma anche lo svolgimento di una attività equivalente.

La Corte di Cassazione a Sezioni Unite considera questo cosiddetto "patto di dequalificazione", vale a dire l'attribuzione di mansioni inferiori sempre che vi sia il consenso del lavoratore, l'unico mezzo per conservare il posto di lavoro, non considerandolo quindi una denuncia all'art.2103 del codice civile, ma un adeguamento del contratto alla nuova situazione di fatto.

Gruppo Tecnico di Lavoro "P.d.M."

di ANIELLO CARPENTI

Il giorno 19 ottobre u.s., presso la Sede Nazionale di via Albona, si è tenuto il 1° incontro del gruppo tecnico del PdM, per un primo esame delle problematiche del settore e per una prima analisi dei documenti relativi alla nuova ripartizione. In vista dei prossimi incontri previsti per il mese di novembre p.v.

Il gruppo di lavoro ha posto al centro della discussione ed in modo prioritario,

- la salvaguardia della professionalità del Personale di Macchina,
- l'ormai annoso problema dell' SCMT / VACMA,
- i problemi legati alla logistica quali: Mensa, Dormitori, Buoni Pasto e Ticket Restaurant (il cui valore – attribuito dal CCNL – è ritenuto ormai INADEGUATO)
- la mancanza di valore aggiunto come risultato della riunificazione della DTR e della Divisione Passenger sotto la DGOP anche in termini di recupero di personale,
- l'aumento indiscriminato del ricorso all'agente unico,
- le interpretazioni contrattuali di cui all'accordo del 26 giugno ancora dissidente,
- il piano della manutenzione rotabili non ancora presentato.

In merito alle relazioni industriali, ormai in stallo dal luglio scorso, il gruppo ritiene che vada cambiato il modo relazionale, gli accordi a livello nazionale sono stati fatti ma sul territorio nessun segnale, siamo allo "0" assoluto. Continuano gli atti unilaterali ed in particolare continua (in barba a quanto concordato il 19 aprile e il 23 giugno) l'ingegnerizzazione delle locomotive 464, ben 80 al mese!!!!

Ed è su questo punto in particolare, che il gruppo, anche in relazione di quanto sostenuto già nel mese di marzo dal Seg. Nazionale FAST Ferrovie, nelle assemblee tenutesi in quel periodo, e in considerazione anche del fermento che monta tra i nostri attivisti/associati sui territori, intende lanciare, facendosi promotore, un'azione significativa su tutto il territorio come il "DAY VACMA".

Il gruppo inoltre ha espresso forte preoccupazione sugli effetti che la nuova finanziaria produrrà su tutto il gruppo FS, in particolare sugli obiettivi di qualità e mantenimento degli standard di sicurezza con riduzione dei servizi e dell'occupazione, sui coefficienti K1 e K2 (finanziamento da stato per far fronte all'arretratezza tecnologica dell'infrastruttura) nonché l'assenza di finanziamenti per il sistema SSC.

INTERVENTI IN REPERIBILITÀ E SICUREZZA

Stiamo trattando un argomento che per molti "non addetti ai lavori" ed appartenenti ad altre categorie (e non solo) viene visto esclusivamente come una possibilità per il personale legato al settore esercizio, di arrotondare il loro salario.

In regime di Repertibilità si è fortunati quando la squadra di intervento è composta da 3 unità, in genere un primo tecnico e due operai (a volte la figura del primo tecnico manca).

In riferimento al numero del personale che forma una squadra, la situazione non cambia anche quando parliamo della manutenzione ordinaria, durante le normali ore di lavoro.

Stiamo parlando di personale dell'infrastruttura, al quale fa parte il personale IS, che si occupa degli impianti di sicurezza (segnali, PL, Deviatoi, ect.). Questo settore che fino a poco tempo fa si pensava essere esclusivo del personale FS, oggi viene esternalizzato, lasciando al personale FS la gestione delle operazioni.

La funzione del personale in reperibilità è quella di intervenire, tempestivamente in caso di guasti che si dovessero verificare agli impianti, oltre il normale orario lavoro.

A CURA DELL'ING.
BLASIO DE FILIPPO

Il personale, chiamato ad intervenire si incontra con gli altri della squadra nel punto di raccolta, individuato in genere con la sede della zona di appartenenza e mentre il Primo Tecnico (o in mancanza, l'operante più intraprendente) apprende notizie dal dirigente movimento o da altro personale informato dell'anormalità, gli altri membri della squadra predispongono i mezzi, le attrezzature e le apparecchiature ritenute necessarie per la risoluzione del guasto.

Tipologia del guasto

I guasti che si verificano su questi impianti, trattandosi di impianti di sicurezza, hanno caratteristiche sempre più diversificate, dipendendo questi da molte variabili e condizioni.

Oltre alle apparecchiature esistenti in Sala Rek molte altre sono dislocate nel piazzale o lungo linea e parliamo degli enti quali (PBA, Casse di Manovra, Segnali, Cassette Terminali, ect.).

In altre parole, il personale che

opera in questi settori (e che inservisce anche in regime di reperibilità) è soggetto oltre ai pericoli propri legati all'attività che svolgono (pericolo di elettrocuzione, tensionamenti, ect.) per i quali è ampiamente informato ed abilitato, ma anche ai pericoli legati all'ambiente circostante, dove svolgono la loro attività per esempio (cadute da scarpate, investimenti da treni, ect.).

Pensiamo per esempio ad un guasto che si verifica durante un temporale ed ai relativi rischi a cui è soggetto il personale, a causa della presenza di fulmini, una scarsa illuminazione, pietrisco scivoloso, ect.

Ricordiamo inoltre che mancando dei sentieri percorribili, paralleli o in vicinanza ai binari, per poter raggiungere gli enti dislocati lungo la linea (per esempio Gariotte PBA, Cassette Verticali, Pedali di Comando, Segnali, ect.), il personale è costretto a risalire scarpate costituite da terriccio, rovi, ghiaia e percorrere la massicciata.

Inoltre consideriamo che ciò può accadere di notte ed in presenza di mal tempo e quindi con scarsa visibilità. (Gli impianti in queste condizioni, sono più sollecitati, ba-

sti pensare al peggioramento di un basso isolamento di un cavo di energia, in presenza di pioggia e/o umidità).

E' vero che i rischi a cui il personale è soggetto, sono medesimi sia che ci si trovi in normale regime di manutenzione e sia che ci si trovi in regime di reperibilità, ma è anche vero che in una situazione di guasto, bisogna essere tempestivi e trovare qualsiasi soluzione, anche se tempestiva per eliminare l'anormalità nel più breve tempo possibile.

Non dimentichiamo che il personale viene Valutato dal Tempo di risoluzione del Guasto e non quanto ha rischiato sulla propria pelle per risolverlo tempestivamente (è PAGATO!!! ammota da il salario).

Spesso per raggiungere posti come: Segnali, Garitte PBA, Casse Induttive, Pedali, Cassette Verticali di smistamento, si è costretti ad incamminarsi lungo i Binari e arrampicarsi lungo scarpate e quindi la massicciata, in quanto non esistono vie percorribili in sicurezza.

Il Decreto Legislativo 626/94??! Il Documento di Valutazione dei Rischi??!

I rischi per quanto simili NON SONO TUTTI UGUALI!!!

Dopo 11 anni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 626/94 molte Zone (Impianti) e probabilmente nessuna ha a sua disposizione il DVR.

COS'È IL D.Lgs. 626/94?

Il D.Lgs. 626/94 si occupa della sicurezza del personale durante lo svolgimento della sua attività attraverso la stesura del Documento di Valutazione dei Rischi.

Il Documento Valutazione dei Rischi (D.V.R.)



Stazione di pieno fiore - non abbiano altre accessi dall'esterno se ne attraversa le campagne



Il datore di lavoro deve procedere all'individuazione di tutti i fattori di rischio esistenti in azienda e delle loro reciproche interazioni, nonché alla valutazione della loro entità. Su questa base il datore di lavoro deve individuare le misure di prevenzione e pianificarse ne l'attuazione, il miglioramento ed il controllo al fine di verificarne l'efficacia e l'efficienza.

La valutazione è effettuata in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente (nel caso in cui è obbligatoria la sorveglianza sanitaria), previa consultazione del rappresentante



Caso treno ferroviale - la presenza di una fiamma (presumibile) ad un intervallo di notte, con scarsa visibilità). Dove sono i testi?

per la sicurezza.

Al termine della valutazione viene elaborato un apposito documento che viene conservato presso l'azienda e che costituisce il punto di riferimento per tutti i soggetti che

intervengono nelle attività rivolte alla sicurezza in azienda.

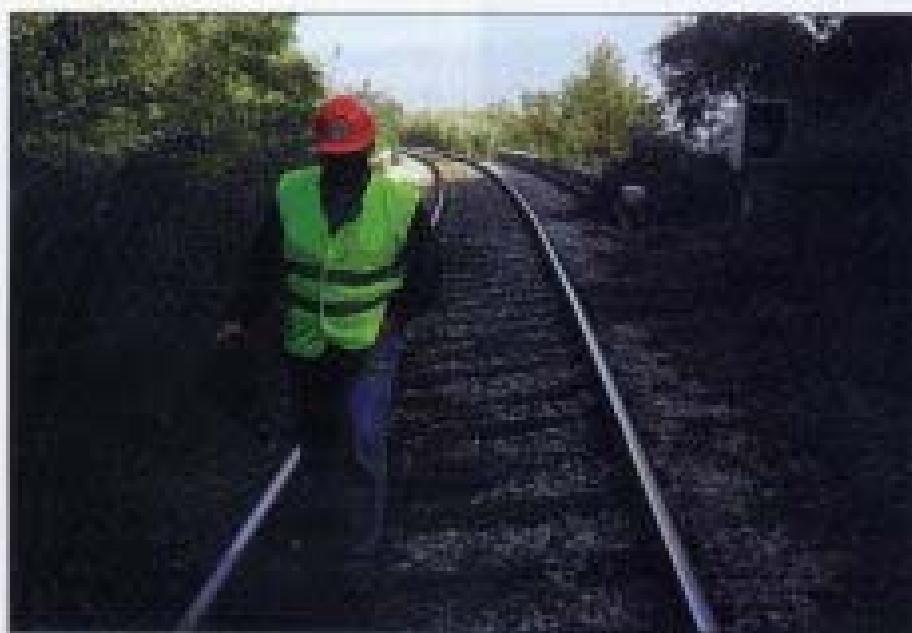
Contenuti del documento

Nell'impostazione del legislatore

il documento è articolato in tre parti e contiene:

a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro. La relazione deve fornire indicazioni almeno su:

- le realtà operative considerate, eventualmente articolate nei diversi ambienti fisici, illustrando gli elementi del ciclo produttivo rilevanti per l'individuazione e la valutazione dei rischi, lo schema del processo lavorativo, con riferimento sia ai posti di lavoro, sia alle mansioni ed ogni altro utile dato;
- le varie fasi del procedimento seguito per la valutazione dei rischi;
- il coinvolgimento delle componenti aziendali, con particolare riferimento al rappresen-



Dove sono i testi?



Dove sono i segnali?

tante dei lavoratori per la sicurezza;

- le professionalità e risorse interne ed esterne cui si sia fatto eventualmente ricorso.

Per quel che concerne i criteri adottati, le indicazioni devono riguardare:

- i pericoli ed i rischi correlati;
- le persone esposte al rischio preso in esame, nonché gli eventuali gruppi particolari (le categorie di lavoratori per i quali, rispetto alla media dei lavoratori, i rischi relativi ad un medesimo pericolo sono compattivamente maggiori per citate soggettive dipendenti dai lavoratori stessi);
- i riferimenti normativi adottati per la definizione del livello di riduzione di ciascuno dei rischi presenti;

• gli elementi di valutazione usati in assenza di precisi riferimenti di legge (norme di buona tecnica, codici di buona pratica, ecc.);

b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adottate sulla base della valutazione effettuata e dei dispositivi di protezione individuale



Dove sono i segnali?

- utilizzati, con l'indicazione:
- degli interventi risultati necessari a seguito della valutazione e di quelli programmatisi per conseguire una ulteriore riduzione di rischi residui;
- delle conseguenti azioni di informazione e formazione dei lavoratori previste;
- dell'elenco dei mezzi di protezione personali e collettivi messi a disposizione dei lavoratori;

c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, illustrando in particolare:

- l'organizzazione del servizio di prevenzione e protezione;
- il programma per l'attuazione ed il controllo dell'efficienza delle misure di sicurezza poste in atto;
- il piano per il riesame periodico od occasionale della valutazione, anche in esito ai risultati dell'azione di controllo.

COMPITI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (art. 9 D.Lgs. 626/94)

Il servizio di prevenzione e protezione provvede:

- All'individuazione dei fattori di rischio;
- Alla valutazione dei rischi;
- All'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro;
- Ad elaborare le misure preventive, protettive e i sistemi di controllo;
- Ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- A proporre i programmi di formazione e informazione dei la-

voratori;

- A partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e di sicurezza previste nelle riunioni periodiche;
- A fornire ai lavoratori le informazioni previste dall'art. 21 del D.Lgs. 626/94.

Una guida per la riduzione dei fattori di rischio infortunistico durante l'esecuzione di lavori su Binari o nelle immediate vicinanze è stato affrontato da:

ISTRUZIONE PROTEZIONE CANTIERI

- NORME DI SICUREZZA SULLA CONDOTTA DEI LAVORI - COMPORTAMENTI DI SICUREZZA IN PIENA LINEA ALL'APERTO E IN GALLERIA.

I. PIENA LINEA E' VIETATO CAMMINARE NELL'INTERVIA

In piena linea si procede sulla banchina o sul sentiero pedonale.

BISOGNA FARE MOLTA ATTENZIONE

ai treni in arrivo nei punti in cui la sede risulta ridotta da ostacoli fissi: piadritti, posti, brevi tratti senza banchina... (art. 9 D.P.R. 469/79)

BISOGNA FARE MOLTA ATTENZIONE

dove lo spazio di sicurezza è praticamente inesistente e la collocazione a strisce gialle e nere indica che l'ostacolo è a meno di m. 1,50 (art. 6 D.P.R. 469/79).

E' VIETATA LA PRESENZA DI PERSONE

durante i transiti sia di carrelli...

che di treni. Gli operatori devono assumere le consone posizioni di protezione personale.

All'arrivo di un treno

BISOGNA ALLONTANARSI dal binario e attendere la piena visibilità prima di riavvicinarsi perché:

LE INTERFERENZE SONORE E VISIVE POSSONO NASCONDERE UN TRENO IN ARRIVO SULL'ALTRO BINARIO

BISOGNA OBEDIRE PRONTAMENTE ALLE SEGNALAZIONI

che richiedono l'allontanamento dal binario curando non solo la propria sicurezza ma sollecitando anche chi non desse segno di avere inteso le segnalazioni.

LINEA DI CONTATTO

(art. 18, comma 13, L.P.C. 1996 e successivi aggiornamenti). Sia in piena linea che in galleria, così come nei piazzali, la linea di contatto deve essere sempre considerata in tensione!... ed è necessario mantenere una distanza minima di un metro dai conduttori, dagli isolatori e da tutti gli accessori.

VIADOTTI

Anche sui viadotti lo spazio di fuga è ridotto;

- ricoverarsi nei "poggioli";
- In caso debba transitare un gruppo di operatori spezzare i nuclei di mezza capienza.

TENENDO CONTO CHE I MEZZI CHE TRANSITANO

SONO VERAMENTE MOLTO VICINI?

2. GALLERIA COMPORTAMENTI DI SICUREZZA IN PIENA LINEA - IN GALLERIA

Per l'accesso alle gallerie è obbligatorio l'uso del casco di protezione oltre ai normali guibotti ad alta visibilità.
È possibile isolarsi in galleria solo nel rispetto delle norme e...

con circolazione treni interrotta sul binario percorso e con V_{max} d'orario <= 160 attiguo
È possibile isolarsi in galleria solo nel rispetto delle norme e...

con circolazione treni attiva solo su linee a doppio binario non binalizzate se:

- le banchine sono agibili
- le nicchie sono a dc=50 m la V_{max} d'orario <= 160.

Ad ogni transito è necessario trovare riparo nelle nicchie seguendo la striscia bianca... e tenere sempre presente la propria posizione rispetto alla nicchia più vicina...

- per ricoverarsi in tempo prima che giunga il treno in caso debba transitare un gruppo di operatori, spezzare in nuclei di "mezza capienza"
- Se un treno vi sorprende lontani dalla nicchia bisogna gettarsi a terra lungo la banchina con la testa verso il treno in arrivo: EFFETTO OMBRELLO

Il D.V.R. deve essere minuzioso nella sua elaborazione, e deve tener conto delle reali condizioni di

lavoro in cui potrebbe trovarsi il personale chiamato ad operare ed in special modo durante le condizioni di guasto.

NON FOTOCOPIE DA CUSTODIRE GELOSAMENTE IN UN UNICO POSTO CENTRALIZZATO.

Il documento di valutazione dei rischi rappresenta il centro gravitazionale del processo preventivo, come previsto nel D.Lgs. 626/94.

Non è un atto formale, ma il cuore stesso del processo.

È la radiografia della situazione, in termini strutturali e di organizzazione. È il percorso per il miglioramento delle condizioni complessive e specifiche (bonifiche e procedure). È il punto di riferimento della attività autoregolativa, che il sistema aziendale di prevenzione deve costantemente realizzare ed aggiornare. È infine la sintesi degli aspetti partecipativi.

Dal documento, per esempio, ne discende il piano di emergenza, e la quantità e qualità professionale dei relativi addetti (emergenza, antincendio, pronto soccorso).

La metodologia di valutazione, che sta alla base della elaborazione del documento, deve essere semplice, perché questa non deve essere solo materia di professionisti, ed essenzialmente partecipata, ovvero che abbia nei lavoratori l'elemento qualificante.

L'esperienza di questa prima applicazione della normativa non è confortante, nella maggioranza dei casi nei quali il documento è stato predisposto non vi è stata alcuna partecipazione dei lavoratori, e la consultazione del RLS è avvenuta in una minoranza di casi, e spesso in forme di pura e semplice infor-

mazione su quanto già elaborato, negando nei fatti la disposizione dell'art. 19 comma 1 lett. (b). Il RLS deve essere difatti "consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi". La normativa fa chiaramente capire che occorre consultare il RLS nella fase di valutazione, prima quindi della definizione del documento dei rischi che ne è la conclusione.

E' talmente importante la procedura di consultazione che il non rispetto determina una significativa sanzione per il datore di lavoro e il dirigente. Questa può variare da uno a cinque milioni o l'arresto da due a quattro mesi.

L'obiettivo generale: eliminare i rischi

L'obiettivo di fondo è l'eliminazione dei rischi, ed è questo il risultato a cui deve tendere il documento di valutazione.

I rischi non eliminabili devono essere controllati e ridotti al più basso livello tecnicamente possibile. L'effettuazione degli interventi di bonifica dovrebbe iniziare nel corso stesso della analisi/valutazione. Possiamo prevedere quindi prima una fase che faccia emergere i fattori di rischio, quindi un conseguente intervento mirato ad eliminare tutto ciò che è eliminabile, e poi una seconda fase, se necessaria, di misurazione dei rischi residui, finalizzata al loro controllo. Il percorso metodologico definisce la valutazione come un processo partecipato.

Definizione di rischio

Nel documento di valutazione spesso vengono definiti come rischi solo quelli che hanno probabi-



Intervista di Treni - in mezzo ai rovi - (Qual è stata la valutazione dei rischi?)

lità di causare dei danni, determinando condizioni di malattia o infortunio, invece occorre ricomprendere tutti i fenomeni che riguardano gli effetti sullo stato di benessere del lavoratore.

Il concetto di base è la possibilità di alterazione dello stato di benessere, perché è indispensabile intervenire nelle tappe iniziali di una possibile patologia, che spesso si esprimono come affaticamento o disagio fisico o psichico (sintazione preclinica), per poi svilupparsi in fasi nelle quali si evidenzia il dato clinico.

Quindi il rischio rappresenta la possibilità di conseguenze dannose o negative, che alterano le funzioni psicofisiche del lavoratore allontanandolo dallo stato di benessere, a seguito di circostanze non sempre compiutamente preve-

dibili.

Questo approccio ci permette, in particolare, di cogliere quei rischi che altrimenti potrebbero essere trascurati (perché poco probabili) in metodiche che utilizzano le matrici di rischio o comunque calcoli probabilistici.

Il team di indagine

Per una indagine partecipata e completa è necessario che tutta l'azienda partecipi alla individuazione dei fattori di rischio. Il primo strumento di questa partecipazione è la formazione di un team di indagine, nel quale sia presente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il team deve assumere come riferimento la seguente gerarchia di principi di prevenzione: evitare i

rischi, sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o lo è meno, combattere i rischi alla fonte, applicare provvedimenti collettivi, adeguarsi al progresso tecnico, cercare di garantire un miglioramento del livello di protezione. Occorre definire un programma dell'attività di analisi e valutazione e prevedere le forme della partecipazione e consultazione dei lavoratori.

Il team dovrà lavorare sia a tavolino sia direttamente sul campo

Gli aspetti da considerare sono: l'identificazione dei luoghi di lavoro, l'analisi del processo produttivo o di servizio, l'analisi delle mansioni (organizzazione del lavoro), la consultazione e partecipazione dei lavoratori, la percezione dei ri-

schio, l'identificazione dei lavoratori esposti, la sistematizzazione di tutte le informazioni.

I lavoratori devono poter partecipare direttamente, insieme ai rappresentanti, a questo importante momento, e devono avere sempre la possibilità di esprimere proprie valutazioni.

I singoli lavoratori possono essere coinvolti in incontri con il team, sul proprio posto di lavoro, per identificare i compiti eseguiti, esaminare e osservare il lavoro in corso di esecuzione, le pratiche non corrette e le precarizie messe in moto; e per cogliere tutte le valutazioni e indicazioni di merito frutto del dialogo.

La partecipazione dei lavoratori è fondamentale nella realizzazione dei monitoraggi: monitoraggio ambientale, personale e biologico. Del confronto/consultazione sul documento è necessario predisporre un verbale che riporti fedelmente le opinioni espresse, la firma del verbale rappresenta l'affidabilità della correttezza della stesura dello stesso.

In chiusura è riportata una breve guida per aiutare ad esprimere un giudizio sul documento di valutazione dei rischi composta da una ristretta serie di domande di verifica.

Gli RLS hanno diritto al documento di valutazione del rischio

Il Ministero del Lavoro si è ulteriormente pronunciato sul diritto del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di accedere al documento di valutazione aziendale (cire. Min. Lav. 16 giugno 2000, n. 40). Solo in via eccezionale, qualora obiettive esigenze di segretezza aziendale legate a ragioni di sicurezza o a particolari oneri per la riproduzione del documento stesso, il datore di lavoro può mettere a disposizione il documento con modalità diverse da quella della consegna.

le consegna dello stesso (cire. Min. Lav. 16 giugno 2000, n. 40).

Solo in via eccezionale, qualora obiettive esigenze di segretezza aziendale legate a ragioni di sicurezza o a particolari oneri per la riproduzione del documento stesso, il datore di lavoro può mettere a disposizione il documento con modalità diverse da quella della consegna.

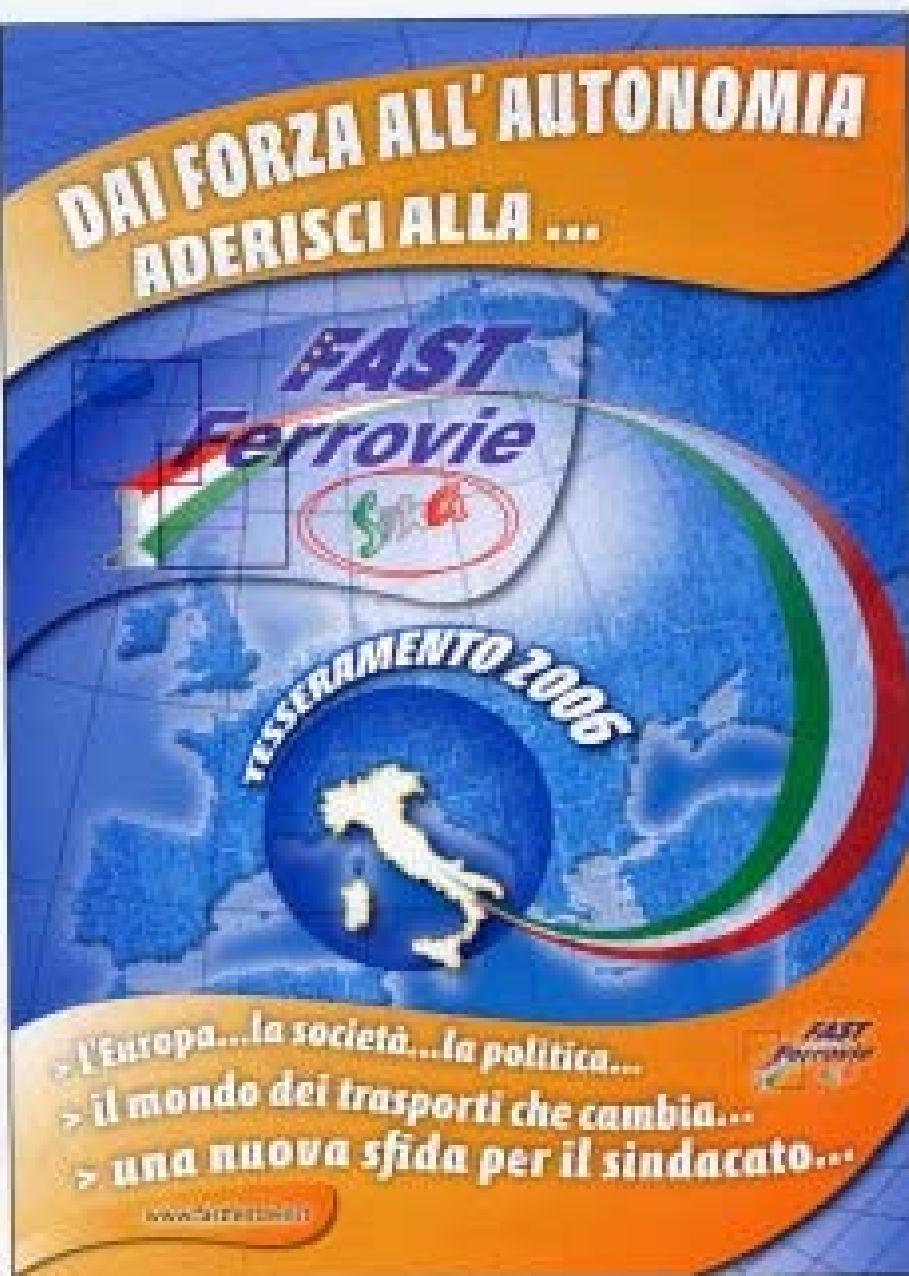
Il datore di lavoro deve comunque dimostrare l'esistenza di presupposti obiettivi che non consentano la

materiale consegna del documento stesso.

Intanto i Dirigenti Assegnano degli Obiettivi:

- Numero max. di anomalie;
- Costo massimo delle Anomalie;
- Durata massima delle anomalie, ecc...

Però non ci dice con quali uomini e mezzi!



La nostra tradizione, il tuo futuro

La nostra competenza
al servizio della tua fiducia. Ieri, oggi, domani.



Treno ETR 500 decorato da HDI Assicurazioni

Dal 1881, quando eravamo ancora la **Società di Mutuo Soccorso tra gli agenti delle strade ferrate italiane**, a oggi, che facciamo parte del grande gruppo assicurativo internazionale HDI, è trascorsa più di un secolo.

Nel segno di una tradizione che permane, rinnoviamo ogni giorno il nostro cammino con il costante obiettivo di soddisfare le esigenze e le aspettative dei **dipendenti e dei pensionati delle Ferrovie dello Stato**, mettendo prodotti e servizi su misura ed esclusivi.

Proprio perché con i ferrovieri abbiamo costruito la nostra storia, tutti i giorni lavoriamo per **assistere nel presente e per proteggere il loro futuro**.

HDI

ASSICURAZIONI

www.hdia.it

Al tuo fianco, ogni giorno