



AL COMANDANTE GENERALE DELL'ARMA DEI CARABINIERI ROMA
(tramite l'UFFICIO RELAZIONI SINDACALI)

N. 1/281

Oggetto: Decreto Legislativo 81/2008 – Sicurezza sul Lavoro.

Il Nuovo Sindacato Carabinieri, continuando a lavorare in un'ottica costruttiva nell'unico scopo di tutelare i Carabinieri nell'espletamento del loro dovere sociale di tutela della sicurezza delle Comunità Italiane, trasmette il programma elaborato dal Dipartimento Sicurezza sul Lavoro per stabilire un dialogo reale e immediato che possa superare le criticità specifiche relative.

Rimaniamo in attesa di ricevere una Vostra proposta per lavorare insieme sulle analisi dei documenti previsti dalla normativa, per evitare il ricorso a strumenti di accesso che andrebbero contro il concetto di trasparenza, di partecipazione e di senso di appartenenza da Lei richiamati.

Roma, 8 gennaio 2022.

Il Segretario Generale
Massimiliano Zetti



PROGRAMMA DI INTERVENTO PER L'APPLICAZIONE DEL D.lgs. 81/2008

Premessa:

L'art. 3, comma 2, del D.lgs. n. 81/2008 prevede nei riguardi delle Forze armate e di Polizia, del Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, dei servizi di protezione civile, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, [...], l'applicazione di quanto disposto dallo stesso decreto legislativo, tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative (ivi comprese quelle per la tutela della salute e sicurezza del personale nel corso di operazioni ed attività condotte dalle Forze armate, dalle Forze di polizia, e dal Corpo dei Vigili del fuoco, nonché dal Dipartimento della protezione civile fuori dal territorio nazionale).

Il comma 3 prevede poi che "fino all'emanazione dei decreti di cui al comma 2, sono fatte salve le disposizioni attuative dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626".

In tale contesto e nelle more dell'emanazione dei predetti decreti, rimane in vigore il Decreto Ministeriale 14 giugno 1999, n. 450, Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze connesse al servizio espletato nelle strutture della Polizia di Stato, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e degli uffici centrali e periferici dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, comprese le sedi delle autorità aventi competenze in materia di ordine e sicurezza pubblica, di protezione civile e di incolumità pubblica, delle quali occorre tener conto nell'applicazione delle disposizioni concernenti il miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, evidenziando che tale decreto va oggi applicato tenendo conto del disposto dell'articolo 304, comma 3, del D.lgs. n. 81/2008 che prevede "fino all'emanazione dei decreti legislativi di cui al comma 2 (decreti con i quali si dovrà provvedere all'armonizzazione delle disposizioni del D.lgs. n. 81/2008 con quelle contenute in leggi o regolamenti che dispongono rinvii a norme del D.lgs. n. 626/1994) anch'esso mai attuato dalla amministrazione Difesa.

Al momento l'organizzazione in ambito Difesa e Forze di Polizia è stata messa in essere solo sulla carta con il sistema noto ai nostri ambienti con la consueta formula del PRO FORMA (*pratica a posto*). Il fattore che preoccupa più di ogni altra cosa sta nel fatto che nostri colleghi si sono prestati a questo usuale modus operandi, prendendosi un incarico di R.L.S. (Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza) in seno alla Rappresentanza Militare (COBAR), gravandosi di enormi responsabilità senza neanche avere la più pallida delle idee e un minimo di nozioni nella materia, selezionati nell'ambito dei palazzi dei Comandi Legione e pensando di dare loro una formazione con un corso di 16 ore basico per lavoratori.

PROGETTO

Dando per scontato quindi che il D.lgs. n. 81/2008 si applica al comparto difesa, nonché pubblica sicurezza e forze di polizia, per espresso riferimento normativo, al momento non essendo stati emanati ancora i decreti attuativi per lo specifico comparto lo stesso risulta, di fatto, essere inapplicabile se non nella parte organizzativa a causa dell'immobilismo del Legislatore, facendo sì che al momento si sono messe in atto solo ed esclusivamente attività di mera elaborazione documentale con contenuti evidentemente di caratura generica (DVR - documenti valutazione del rischio). Si tenga presente che solo in data 9 Agosto 2018 quindi solo 10 anni dopo l'entrata in vigore del D.lgs. 81/2008 il legislatore ha presentato un disegno di decreti attuativi per il comparto, e che solo in data 14 Novembre 2018 è stato autorizzato l'iter burocratico per la valutazione e approvazione (la norma prescriveva ad un anno dalla entrata in vigore del D.lgs. 81/2008).

Questo particolare perciò deve stimolarci a mettere in atto tutte quelle iniziative che possano portarci insieme al tavolo di studio, al fine di poter dare il nostro contributo ed il nostro punto di vista in qualità di operatori che materialmente vivono la strada e le problematiche relative alla sicurezza quotidianamente.

Il D.lgs. 81/2008 esplicita chiaramente che è obbligo del Datore di Lavoro (per noi Arma Carabinieri) effettuare le seguenti attività:

- 1) documentare compiutamente la valutazione dei rischi; in particolare per poter ritenere esclusa la presenza di un rischio nell'ambito di un'attività lavorativa, svolgendo una effettiva e concreta attività accertativa (misure tecniche, rilevazioni, analisi strumentali, richiami a parametri scientifici, ecc.), riscontrabili da documentazione e che ne dimostri concretamente l'assenza;
- 2) effettuare la valutazione del rischio stress lavoro-correlato;
- 3) provvedere alla formazione di tutti i lavoratori;
- 4) individuare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo le previsioni del D.lgs. n. 81/2008, in particolare se negli ambiti della attività con più di 15 lavoratori e dove sono presenti le rappresentanze sindacali, queste ultime possano autonomamente individuare il/i RLS, non coinvolgendo quindi i lavoratori;

È stabilito quindi che *“il contenuto del documento di valutazione dei rischi deve rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei titoli del decreto”*.

Dunque *“tutte le attività finalizzate alla valutazione dei rischi e alla redazione del Documento sono svolte adottando criteri e metodi diretti all'individuazione di tutti i rischi presenti all'interno dei luoghi di lavoro o ai quali gli stessi lavoratori possono essere esposti durante lo svolgimento delle loro mansioni. Il documento di valutazione dei rischi contiene una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa”*.

L'art. 28, comma 2, lett. a), del Testo Unico stabilisce poi che *“la scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione” rafforzando il concetto che l'esito della valutazione dei rischi, sulla base del quale può essere evidenziato o meno la sussistenza di un rischio e la sua entità, debba essere suffragato da elementi di valutazione la cui metodologia, concordata con gli altri soggetti (RSPP, medico competente), rientra nelle prerogative del datore di lavoro. In relazione a questo ultimo aspetto il datore di lavoro valuterà, con riferimento al caso in concreto, la necessità di eseguire delle analisi strumentali a supporto della valutazione dei rischi”*.

Considerato che — come già sopra esposto — è obbligo del datore di lavoro valutare tutti i rischi, ne consegue che tra essi deve esserci anche il rischio da stress lavoro-correlato. Le particolari esigenze connesse al servizio espletato, attualmente disciplinate dal DM 450/1999, non incidono sull'obbligo di valutazione di questo fattore di rischio;

Il datore di lavoro deve formare tutti i lavoratori, i dirigenti e i preposti, in base alle loro attribuzioni e competenze, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 37 del D.lgs. n. 81/2008.

Riguardo l'individuazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il D.lgs. n. 81/2008 stabilisce le regole minime da rispettare, rinviando alla contrattazione collettiva le modalità di elezione o designazione da parte dei lavoratori, numero e formazione, ecc. per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. (al momento ambito arma tali figure sono individuate all'interno degli organi di rappresentanza COBAR) .-

Stante quanto narrato e chiaro che l'attività di un dipartimento o comunque di un ufficio istituito per lo studio della tematica non può ritenersi operativamente funzionale se non prima di esaminare i vari DVR al fine di valutare se gli stessi siano stati elaborati in funzione di ogni specifica realtà operativa e strutturale. La norma riconosce il diritto ad avere copia del DVR al RLS con correlativo obbligo di consegna in capo al datore di lavoro e più precisamente la legge (Decreto legislativo, 09/04/2008 n° 81 art. 18 lett "o") obbliga il datore di lavoro a consegnare all'RLS una copia del DVR, anche su supporto informatico, prevedendo anche che la consultazione possa avvenire esclusivamente nei locali aziendali. Il DVR è un documento coperto da segreto, quindi, l'RLS dopo aver preso visione del contenuto del DVR in azienda non può divulgarne il contenuto a chiunque (in questo caso potrebbe incorrere in una sanzione penale cfr. artt. 621,622,623 cp), ma può usare i dati che ha appreso solo per svolgere i compiti che la legge gli attribuisce, ovvero quello di segnalare agli organi competenti compresa l'Autorità Giudiziaria per sollecitare un intervento, qualora si ritenga e valuti che le misure di protezione adottate siano insufficienti o inadeguate alle realtà operative per le quali sono stati elaborati.

CONCLUSIONI

Il Dipartimento Sicurezza sul Lavoro del Nuovo Sindacato Carabinieri è a completa disposizione per ogni attività si volesse intraprendere sia di raccolta che di studio documentale, in chiave costruttiva, volendosi porre nei confronti del Datore di Lavoro in spirito collaborativo e di affiancamento per la tutela di ogni singolo operatore nei vari ruoli. Attendiamo che il Comando Generale organizzi quanto prima un tavolo di lavoro a livello nazionale e a quello di Comando di Corpo, in modo da affrontare le problematiche relative a questo argomento con efficienza e spirito partecipativo, insieme a chi rappresenta i Carabinieri.

Udine 08/01/2022

Il Responsabile del Dipartimento
Giovanni PITTALIS