F.A.I.L.P. C.I.S.A.L. *LE NOSTRE SCHEDE.* 21

Gli obblighi e le figure preposte alla SICUREZZA e la PREVENZIONE nel LAVORO.

La sicurezza nel lavoro è un fattore decisivo, cui nessuno deve mai sottrarsi essendo a rischio <u>sempre</u> l'incolumità e la salvaguardia fisica di ciascun lavoratore.

Purtroppo può accadere che nel contesto giornaliero, per scarsa attenzione, la SICUREZZA non venga messa al centro degli obiettivi aziendali, nonostante la stretta legislativa che ha puntualmente elencato gli obblighi e le responsabilità di ciascuno. Il perché è presto detto, se partiamo dall'esperienza che ciascuno di noi ha ogni giorno, sia nel confronto categoriale, sia nel contesto organizzativo delle aziende.

Chi si sottrae agli obblighi ed alle tutele di legge rischia sul piano penale, civile e disciplinare, ma nell'esperienza comune ciò viene a volte trascurato all'interno dei diversi locali aziendali. *Si può passare da un gradino non sufficientemente evidenziato in una scala, all'abuso di attrezzature utilizzate per convenienza piuttosto che per la loro effettiva progettazione: ad esempio, figurarsi se è legittimo salire in una scala vetusta che è già un pericolo, oppure pensare di farlo sulla piattaforma di un carrello elevatore, magari per sostituire una lampadina od effettuare una riparazione*. Eppure giornalmente accade che qualcuno (sovraordinato) ce lo chieda, anche in aziende dal marchio importante e bene capitalizzate, per non parlare delle trascuratezze nell'analisi del clima e degli obblighi di sostituzione dei filtri e di varie normative bene specificate nel **TESTO UNICO DELLA SICUREZZA D. LGS. 81/2008**, ecc…

Qualche esempio oggettivo ? **L'abuso di permanere negli sportelli dotati di videoterminali nelle postazioni degli uffici postali, senza effettuare le pause obbligatorie previste dalla normativa aziendale e relativo accordo siglato con il sindacato, cui purtroppo spesso si sottraggono gli Operatori o non vigilano i Direttori preposti.**

Oppure, richiedere **il lavoro continuativo giornaliero del doppio turno in barba ai disposti di legge, come spesso avviene in qualche ufficio con acquiescenti silenzi e complicità**, pur essendo presenti marcatori di badge che dovrebbero registrare la doppia prestazione giornaliera e la pausa di lavoro obbligatoriamente prevista a norma degli artt. 7 - 8 del d. lgs. 66/2003.

In Poste Italiane non esiste un accordo sindacale che disciplina l'utilizzazione delle pause di lavoro nel doppio turno giornaliero consecutivo effettuato senza soluzione di continuità, pertanto c'è da concludere che tutte le responsabilità per le violazioni gravino sui Direttori degli uffici postali, mentre a livello di Filiali si dovrebbe osservare il fenomeno con la dovuta severità.

Forse trattasi di episodi sporadici, ma le responsabilità gravano tutte sull'azienda perché l'art. 29 C.III del CCNL Poste recita che *le tabelle relative all'orario di lavoro verranno rese note mediante l'affissione nei luoghi di lavoro; eventuali variazioni verranno comunicate agli interessati con un preavviso di 48 ore* e che *il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e <u>trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili e di durata temporanea e che il lavoratore chiamato ad effettuare prestazioni straordinarie deve esserne informato almeno due ore prima del termine del normale orario di lavoro</u> e, compatibilmente con le esigenze di servizio, effettuare tali prestazioni senza soluzioni di continuità con il lavoro ordinario, inoltre l'art. 8 del d.lgs. 66/2003 (art. 8) prevede che <u>per le pause giornaliere la contrattazione collettiva dovrà stabilire modalità e durata delle pause giornaliere se l'orario giornaliero è</u>*

superiore a 6 ore. Inoltre l'art. 2087 cod. civ., fa carico all'imprenditore di adottare, nell'esercizio dell'impresa, tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori *(Cassazione Sez. 4, n. 28780 del 19/05/2011)*.

Pertanto quale obbligo compete al lavoratore di adempiere al doppio turno integrale e consecutivo senza soluzione di continuità ? Nessuno !

***D. lgs. 66/2003. Art. 7**. Riposo giornaliero 1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata. **Art. 8** Pause 1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo. 2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo. 3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5 regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, e successivi atti applicativi, e dell'articolo 4 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956, e successive integrazioni.*

QUALI SONO I RESPONSABILI PER LA SICUREZZA. *Rif. D.Lgs. 626/1994 e D.L.gs. 81/2008*

Partiamo dalla necessità che tutti collaborino nel lavoro al pieno rispetto della SICUREZZA per garantire i lavoratori e le lavoratrici impiegati e l'azienda stessa con le sue strutture tecnologiche ed impianti, tutto ciò nel pieno rispetto delle normative di legge e contrattuali.

L'attenzione verso la sicurezza è fondamentale per elevare le difese e preservare i lavoratori dai rischi, a tal fine l'azienda è obbligata, attraverso il **"DATORE DI LAVORO"** *(soggetto che possiede poteri gestionali e di spesa)* a compilare i "Documenti di Valutazione dei Rischi" *(D.V.R.)*, cioè quei documenti che contengono la valutazione dei rischi per i lavoratori e le relative misure di sicurezza individuate, nelle varie strutture organizzative aziendali e negli impianti, al fine di salvaguardare i lavoratori.

Le altre figure della SICUREZZA presenti nel mondo del lavoro, oltre al **DATORE DI LAVORO** sono: i **DIRIGENTI** *(attuano le direttive del D.d.L. con poteri e responsabilità precisate)*; il **PREPOSTO** *(sovraintende alle attività connesse alla sicurezza sorvegliando ed applicando le relative direttive aziendali)*; il **MEDICO COMPETENTE** *(medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali necessari per collaborare con il datore di lavoro, valutare i rischi, programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria, curare le cartelle sanitarie dei dipendenti sotto sorveglianza, verificare gli ambienti di lavoro, fornire l'informazione ai lavoratori);* il **SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE** *(l'insieme di persone, sistemi e mezzi finalizzati a prevenire e proteggere i lavoratori dai rischi sul lavoro); gli* **R.L.S. o RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA** *(eletti o designati dai lavoratori fra di loro, attraverso le OO.SS., per essere rappresentati in tutto ciò che riguarda la sicurezza nel lavoro; per questo ai R.L.S. viene garantita la formazione necessaria per curare i rapporti con i lavoratori, a cura del Datore di Lavoro, nel campo della salute e sicurezza godendo di permessi retribuiti per svolgere la loro attività in relazione al numero dei dipendenti presenti aziendalmente; l'***OSSERVATORIO PARITETICO NAZIONALE** *(organismo cui partecipano le O.O.S.S., che si riunisce periodicamente sulle materie della sicurezza e prevenzione a livello centrale su convocazione della stessa azienda); il* **RESPONSABILE SINDACALE REGIONALE PER LA SICUREZZA** *(viene designato nell'ambito di ciascuna O.S. maggiormente rappresentativa in azienda a livello regionale, per partecipare agli incontri programmati dalla stessa sulle materie volta per volta individuate).*

Le figure sopra elencate posseggono le prerogative previste dal CCNL di riferimento in osservanza delle disposizioni di legge e del D.L.gs. 81/2008 che fissa le singole competenze, i diritti e le relative tutele.

In particolare, evidenziamo che ciascun lavoratore ha diritto alla formazione in materia di rischi, prevenzione, protezione, sia in rapporto alle esigenze aziendali, sia per la propria incolumità e che ove ricorresse una condotta abnorme, con rischio di pericolo grave e immediato che non potesse essere altrimenti evitato viene riconosciuto, senza conseguenze disciplinari, il diritto del lavoratore all'abbandono del posto di lavoro.