

ATTEGGIAMENTO DEGLI ORGANI DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DELL'OPERATO DEGLI R.L.S.: alcune considerazioni di carattere generale.

Lucia Pampanella (Addetto al S.P.P. e Responsabile Ufficio Supporto Amm.vo al S.P.P. – Università degli Studi di Perugia)

Quale potrebbe essere l'atteggiamento assunto dagli Organi di Vigilanza nei confronti dell'operato dell'R.L.S.? Cercherò di fornire una risposta a questo quesito esponendo la questione dal punto di vista di A.S.P.P., ruolo che rivesto già da sei anni nell'ambito dell'Ateneo perugino.

Prima di affrontare il tema oggetto di esposizione, ho ritenuto utile proporre la lettura di un frammento di brano, di seguito riportato, tratto da *“Schiena di vetro”* di Paul Rossetti, al fine di giungere ad alcune considerazioni di carattere generale sulle quali intendo focalizzare il mio intervento.

(..... Non avevo acqua, non avevo niente da mangiare I piedi si erano gonfiati e sanguinavano, causa i pezzi di carbone che avevo dentro le scarpe e che mi laceravano il piede.

..... La polvere del carbone ti può arrivare alla gola, ma cammini come se non ci fosse, tant'è fine.

..... E' tanto fine che l'orologio vi cada, come è successo al mio Cyma, perché diventi tutto nero dentro.

..... L'orologio in mina è una cosa viva, amica, indispensabile. Essere senza orologio è come essere sprovvisti della più piccola nozione di tempo, in quel buio più assoluto.

..... Vuol dire ritrovare la vita e il movimento di qualcosa seppur meccanico che si muove

La gola impastata di polvere, la lingua che s'attaccava al palato e il naso asciutto come quello di un cane pieno “di cimurro”.

“ed ero solo nel cuore della terra e non sapevo l'ora: il Cyma fermo e le ore passavano Dio solo sa quanti anni era che nessuno passava più per una galleria così marcia fino all'inverosimile, che appena toccavi il soffitto con la testa tutto veniva giù come in un'emorragia schifosa”

Una lettura che suscita inevitabilmente inquietudine, mista ad un atteggiamento di tacita commiserazione, che sembra proiettarci in una realtà che appare fin troppo distante dalla nostra. La voce di un giovane minatore che purtroppo impara presto e a sue spese, cosa significa convivere giornalmente con la polvere del carbone, la sete insistente e soprattutto il terribile incubo delle frane.

Poche righe per rendere egregiamente l'idea della gravità dei rischi che corre il malcapitato. Parole che risultano dure come pietre, che senz'altro colpiscono in profondità la coscienza del lettore. Dal momento che questo brano è rivolto ad una serie di figure, che a diverso titolo ruotano intorno al sistema della sicurezza, il mio invito è volto a cogliere non tanto gli aspetti umani della questione ma piuttosto quelli più squisitamente tecnici. Nei pensieri che affollano la mente del giovane, nel buio profondo della miniera, non esiste presupposto alcuno, che possa permettere al poveretto, di

contemplare, anche solo nel suo più recondito immaginario, la sconveniente ipotesi di abbandonare tempestivamente il posto di lavoro. Mi permetto di richiamare, a tal proposito, il D.Lgs. 626/94 che all'art. 14 recita: *“a causa di una situazione di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato ... si allontana dal posto di lavoro ovvero da una zona pericolosa prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo”*.

L'unica certezza su cui contare ogni giorno per guadagnarsi da vivere, è costituita dal calarsi nelle viscere della terra, seppure altrettanto certa sia la consapevolezza di rischiare di non rivedere ancora la luce del sole.

La realtà descritta corrisponde ad una situazione estrema che però rende molto bene le sensazioni di abbandono, di impotenza e di inadeguatezza che il minatore prova. Al tempo non esisteva una figura sovrapponibile a quella dell'attuale R.L.S., che fungesse da punto di riferimento per il lavoratore. Tuttavia, vorrei sottolineare come tuttora nell'ambito degli Atenei vi siano lavoratori con scarso potere contrattuale (si pensi a tutti i soggetti equiparati quali ad esempio dottorandi, specializzandi, borsisti, contrattisti, etc.) che in virtù della loro posizione, ancora troppo spesso, *“subiscono”* situazioni di pericolo e rischio.

L'R.L.S. svolge un ruolo fondamentale nel delicato e complesso equilibrio che esiste fra i diversi soggetti coinvolti nel sistema della sicurezza. Egli deve poter essere un valido ed efficace portavoce del lavoratore, in modo tale da creare i presupposti per generare un ambiente di lavoro salubre e sicuro. Affinchè ciò possa concretizzarsi, l'R.L.S. deve possedere dei requisiti, a mio avviso, imprescindibili dal suo stesso ruolo, che intendo considerare nei punti a seguire.

1. **Posizione visibile e chiara all'interno del contesto lavorativo.** Si tratta dell'elemento irrinunciabile che la figura dell'R.L.S. deve possedere e rafforzare costantemente, anche in rapporto all'evoluzione e ai mutamenti che si generano nella realtà ove opera. In base alla mia esperienza come A.S.P.P. ho avuto modo, peraltro anche di recente, di rilevare che troppo spesso l'R.L.S. non è adeguatamente riconosciuto dal lavoratore, che addirittura ne rifiuta l'intervento (temendo ritorsioni da parte del D.L. o affermando di non desiderare interventi da parte delle sigle sindacali) o peggio ancora non ne conosce l'esistenza. A dodici anni dall'entrata in vigore del D.Lgs 626/94, ciò è semplicemente inammissibile e questa non è solo un'affermazione banale e retorica! Dunque gli R.L.S. devono meglio infiltrarsi nel tessuto lavorativo, in modo tale che la loro presenza possa costituire un riferimento costante per il lavoratore. A tale scopo potrebbero essere utili strumenti quali: creazione di siti web dedicati, promozione di incontri con il personale (magari con gruppi aventi simili esigenze), realizzazione di opuscoli sulla figura dell'R.L.S. e delle sue funzioni, da distribuire ai lavoratori,

diffusione delle iniziative promosse dagli R.L.S. nell'ambito dell'Ateneo di appartenenza o di altri Atenei ed Enti di ricerca, etc.

2. **Capacità di ascolto e di analisi delle richieste del lavoratore.** L'R.L.S. ben inserito nel contesto lavorativo deve saper cogliere le reali esigenze del lavoratore, comprendere cioè quando il lavoratore va solo rassicurato, tranquillizzato o semplicemente istruito su un corretto atteggiamento operativo da assumere e quando invece si tratta di un problema reale, che richiede interventi più o meno tempestivi. Va senz'altro precisato che l'R.L.S. deve evitare di fungere da parafulmine o da valvola di sfogo di situazioni che nulla hanno a che vedere con la sicurezza e che possono essere volutamente pretestuose o comunque derivanti da conflitti di carattere personale. Questo aspetto richiede ovviamente utilizzo del buon senso, unitamente all'assunzione di un atteggiamento di sana diplomazia. Il punto è che un individuo, e naturalmente ciò non esonera un R.L.S., può non essere in grado, per ragioni diverse, di attuare un comportamento adeguato alla situazione. Nel caso di un R.L.S. sottoporsi ad una formazione specifica nell'ambito delle tecniche di comunicazione, costituisce senza dubbio un elemento migliorativo del modo di porsi, che consente al tempo stesso di sviluppare le capacità di analisi critica del problema, per individuare una soluzione soddisfacente o quanto meno accettabile per tutti i soggetti coinvolti.
3. **Possesso di competenze tecniche adeguate.** È indispensabile, così come accade nell'ambito del S.P.P., ove gli addetti oltre a possedere una formazione generale sulle varie discipline connesse alla sicurezza, hanno anche competenze tecniche specifiche e differenziate per singoli settori lavorativi, che gli R.L.S. siano soggetti dotati di capacità e competenze adeguate al ruolo da condurre. Ciò è ottenibile attraverso una formazione specifica, auspicando se possibile, una suddivisione degli stessi R.L.S. (e del tipo conseguente di formazione specifica necessaria) per macroaree di attività, in modo tale che uno o più R.L.S. riceva una sufficiente formazione su determinate tipologie di rischio, garantendo sia un intervento mirato, sia una collaborazione e un confronto costruttivo con il D.L. e con il S.P.P. A questo proposito, vorrei sottolineare il fatto che nel nostro Ateneo esiste già un ottimo clima collaborativo fra S.P.P. e R.L.S., pur mantenendo separati i rispettivi ruoli. Seppure, ciò costituisca un irrinunciabile requisito di partenza, rischia tuttavia di non essere sufficiente, se l'R.L.S. non è adeguatamente formato. Una preparazione adatta a valutare correttamente i termini della questione, consente all'R.L.S. di porre in essere un intervento efficace.

È a questo punto che vorrei tornare alla domanda iniziale: “Quale potrebbe essere l'atteggiamento assunto dagli Organi di Vigilanza nei confronti dell'operato dell'R.L.S.?”.

Quanto fin qui richiamato permette, con immediatezza, di attribuire all'R.L.S. il ruolo di "controllore interno" al sistema aziendale (dell'operato del D.L.) e consente di individuare questa figura come valido interlocutore nel quale il lavoratore può riporre piena fiducia. Per analogia, la funzione dell'R.L.S. è assimilabile a quella del ticchettio dell'orologio, che rappresenta un supporto, fin troppo necessario, per affrontare l'oscurità della miniera.

In sintesi il requisito di cui al precedente punto 1 permette all'R.L.S. di avere un'adeguata visibilità della posizione rivestita nella realtà lavorativa, mentre gli altri due elementi testimoniano il possesso da parte dell'R.L.S. medesimo, delle capacità e delle competenze richieste a questa figura. Pertanto, l'Organo di Vigilanza che si trova, in caso di contenzioso con il D.L., di fronte ad un R.L.S. privo del requisito di adeguatezza della posizione rivestita, potrà constatare soltanto l'esistenza formale di questa figura. Aggiungo anche che in assenza di tale requisito il lavoratore è portato a bypassare l'R.L.S., rivolgendosi direttamente all'Organo di Vigilanza, non solo nel caso in cui si configurino situazioni pericolose o a rischio ma anche semplicemente per denunciare il proprio disagio. In tal caso l'Organo di Vigilanza potrà constatare la mancanza di equilibrio nel sistema sicurezza che si è instaurato nella realtà lavorativa esaminata: l'R.L.S. ha fallito prima ancora di giocare il suo ruolo! In particolare se tratta di problematiche di poco conto, l'Organo di Vigilanza chiamato in causa, tenderà ad evidenziare che la soluzione del problema poteva essere raggiunta semplicemente grazie ad un clima collaborativo, auspicando che quanto prima si generi un'atmosfera con libera e chiara circolazione delle informazioni, che consenta di porre il lavoratore nella condizione di identificare sempre il suo interlocutore.

Se all'R.L.S. vengono a mancare anche gli elementi caratterizzanti l'adeguatezza del ruolo rivestito, questi non potrà, altresì, essere nella condizione di dimostrare di aver condotto il proprio operato seguendo il criterio del "buon padre di famiglia": l'R.L.S. non è stato in grado di interpretare correttamente il proprio ruolo! In tal caso l'Organo di Vigilanza potrebbe insistere sulla necessità di rivedere e/o istituire percorsi informativi/formativi finalizzati all'acquisizione di un buon livello di comunicatività e sulla conoscenza dei fattori di rischio tipici di un certo sistema lavorativo. Ciò dovrebbe essere incluso, a mio parere, nel piano di miglioramento aziendale, fra gli adempimenti da porre in essere, con lo scopo di fornire al lavoratore un interlocutore, che oltre ad essere sempre visibile, sia in grado di intervenire con successo.