



Or.S.A.

Organizzazione Sindacati Autonomi e di base

SETTORE FERROVIE

SEGRETERIA GENERALE

00185 Roma, Via Magenta n.13 - Tel.06/4456789 - Fax 06/44104333

Sito internet: www.orsafferrovie.it

E-mail: sg.orsafferrovie@sindacatoorsa.it

Roma, 21 dicembre 2010
Prot. n° 228/S.G./Or.S.A.

Ing. Michele Mario Elia
Amministratore delegato
R.F.I S.p.A.

Ing. Vincenzo Soprano
Amministratore delegato
Trenitalia S.p.A.

Dott. Riccardo Pozzi
Direzione Personale e Organizzazione
R.F.I. S.p.A.

Dott. Luciano Stocchi
D.R.U.O.
Trenitalia S.p.A.

Oggetto: Nuova organizzazione del lavoro del PdM a seguito accordo 17/11/2010. Ricadute sul Personale interessato, problematiche e sicurezza sul luogo di lavoro.

In relazione al cambio orario del 12 dicembre scorso, l'Azienda FS, dando seguito all'accordo nazionale Cargo di cui all'oggetto, ha modificato radicalmente l'organizzazione del lavoro dei Macchinisti e del Personale di Terra (agente Polifunzionale).

Tale significativa modifica comporta ricadute in termini di sicurezza del Personale interessato, incidendo profondamente nel protocollo di natura prevenzionale sino ad oggi garante della salute e sicurezza dei Lavoratori interessati.

Poiché, ad oggi, non sono state risolte le criticità eccepitate ripetutamente dalla scrivente OS, reputiamo doveroso segnalarle nuovamente per poter evitare incidenti/infortuni gravi ai lavoratori..

Luoghi di lavoro.

Premesso che l'espletamento delle mansioni, direttamente connesse con la sicurezza dell'esercizio ferroviario, deve avvenire in un ambiente di lavoro (in tal caso l'infrastruttura ferroviaria) consono e rispondente alle specifiche norme di sicurezza, rileviamo le seguenti criticità.

Numerose segnalazioni dei lavoratori pervengono da tempo alla Scrivente, in merito ai sentieri nelle località di servizio di Vostra competenza. I sentieri/camminamenti risultano spesso impraticabili, se

non addirittura inesistenti (in molte località non ci risulta effettuato un sopralluogo a cura dell'RSPP del RLS ed RSU). In questa stagione la situazione di gran parte dell'Infrastruttura Nazionale è ancor più critica per presenza di neve/ghiaccio.

E' opportuno ricordare che le norme vigenti prevedono che il Macchinista che prende in consegna il mezzo di trazione senza consegne dirette con altro personale precedentemente assegnatario del medesimo rotabile, debba eseguire allo stesso le cosiddette "operazioni accessorie" (visita ridotta) che prevedono, fra le altre cose, **la visita esterna alle parti in vista della cassa, del rodiggio, degli organi di trazione e repulsione di entrambi i lati della loco**. Tutte operazioni che obbligano il lavoratore a percorrere tutto il sentiero afferente il convoglio.

L'espletamento di tali importanti mansioni è quindi un preciso obbligo di servizio del personale di macchina. In tal senso va ricordato che la L. 191/74 e il DPR 469/79 , peraltro, impongono al gestore dell'infrastruttura o dell'assegnatario di porzioni di essa, la buona manutenzione e la buona tenuta delle condizioni di percorribilità dei sentieri pedonali **per consentire al personale di servizio di spostarsi con la massima sicurezza rispetto alla circolazione dei rotabili** (art. 8 L. 191/74 e art. 6 DPR 469/79).

Con la presente segnaliamo l'inadeguatezza delle piste pedonali e passatoie a raso (ove presenti) in tante stazioni di Vostra competenza, inoltre Vi segnaliamo che molti sentieri pedonali delle località utilizzate dal Personale dipendente (comprese le zone sopra descritte) non sono delimitati dalle strisce bianche previste dall'art. 6 DPR 469/79.

Rammentiamo inoltre che i camminamenti sono utilizzati dal PdM per effettuare eventuali Prove Freno al treno, visite al materiale a seguito intervento RTB, nonché le normali operazioni svolte dal personale di Terra per la Formazione del treno e la sua preparazione. Al tal riguardo chiediamo quali siano le località con piste pedonali e passatoie a raso conformi all'art. 8 L. 191/74 e DPR 469/79.

Per quanto sopra e nell'ottica della massima sicurezza possibile si richiama il datore di lavoro in indirizzo ad annullare qualsiasi operazione di formazione verifica treno lungo i binari che dovessero risultare (a seguito di esplicita dichiarazione del G.I. o dell'assegnatario di porzione di esse o di riscontri a seguito di sopralluoghi da parte degli RLS) non conformi alle norme.

Per quanto riguarda il caso in cui il Personale di macchina o l'agente polifunzionale dovesse effettuare la Prova del freno, ricordiamo che le località interessate oltre alla conformità in riferimento all'accesso alla percorribilità e illuminazione dei sentieri, devono essere dotate di apposito martello, lampada e impermeabile monouso, come da accordi in essere.

La mancata osservanza di tali norme da parte datoriale e/o del gestore dell'impianto ferroviario autorizza il lavoratore ad astenersi dalla lavorazione, ai sensi dell'art. 1460 C.C. e - a tutela della propria incolumità - ai sensi dell'art. 20 DLgs 81/2008. Resta quindi inteso che i lavoratori, in ossequio alle norme succitate di autotutela, potranno astenersi dal compiere qualsiasi attività richiesta loro in tali condizioni di degrado.

Soccorso al PdM, DM 388/2003 e art. 45 Dlgs 81/2008.

Chiunque abbia competenza, conoscenza dei tempi di intervento e di soccorso ai treni in avaria in linea e cognizione del servizio ferroviario italiano e delle condizioni orografiche del territorio non può che convenire (pur in presenza di protezione civile/ vigili del fuoco etc.) sull'assoluta

pericolosità di una organizzazione del lavoro che non contempli in modo più efficace il soccorso e sul mancato rispetto del DM 388/2003 e s.m.i. inerente l'attività lavorativa dei **Macchinisti** della divisione Cargo con equipaggio composto da un agente di condotta e da un agente "Polifunzionale".

In caso di malore del "solo" agente di condotta in servizio ai treni (condotti con questo tipo di equipaggio misto) si riscontrerebbe una situazione di forte pericolo, in quanto il macchinista, in tale "attività lavorativa", sarebbe l'unico soggetto capace di condurre il treno. Il Datore di Lavoro non tiene conto del fatto che un inadeguato soccorso al Macchinista (Agente Solo) può pregiudicare il diritto al soccorso sanitario primario utile anche ad altro personale presente sul treno.

La **Direzione Ingegneria, Sicurezza e Qualità di Sistema**, struttura interna a Trenitalia, ha emanato una disposizione chiamata **NEIF 13** che dovrebbe regolamentare il soccorso al Macchinista Agente Solo e considera il soccorso alla stessa stregua di un guasto al locomotore:

... "con equipaggio di condotta composto da un solo macchinista... in caso di infortunio/malore del macchinista che non possa essere sostituito, deve considerarsi come guasto della locomotiva per cui occorre soccorso"...

Tutto questo avvalorava il fatto che il datore di lavoro non rispetta il contenuto dall'art.2087 c.c. che lo ritiene il principale responsabile della sicurezza dei lavoratori:

...omissis.... il datore di lavoro è comunque il garante dell'incolumità fisica e della salvaguardia della personalità morale dei prestatori di lavoro....omissis...

Stress da lavoro correlato.

Risulta evidente che la nuova organizzazione del lavoro determinata dall'accordo succitato comporta per il personale interessato rischio di stress lavoro correlato, a maggior ragione se, ed è questo il caso, si aumentano lavorazioni, competenze e responsabilità senza averne preventivamente valutato le ricadute e i rischi.

Nell'accordo europeo sullo "stress da lavoro" dell'8 ottobre 2004, si legge che lo stress da lavoro è considerato a livello internazionale, europeo e nazionale, un problema sia dai datori di lavoro che dai lavoratori; esso può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualsiasi lavoratore a prescindere dalle dimensioni dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o rapporto di lavoro.

Gli obblighi normativi inerenti la disciplina dello stress lavoro correlato nascono sostanzialmente con l'imposizione data al datore di lavoro con il decreto 626/1994 di valutare i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, meglio ancora e più chiaramente dopo la rilevante e determinante modifica apportata all'articolo 4 dell'allora decreto 626 dalla Legge 39 del 2002 che, in attuazione di una sentenza della Corte di Giustizia Europea, impone al datore di lavoro di valutare **tutti** i rischi in ambito lavorativo.

Non esistono quindi rischi di serie "A" e rischi di serie "B"; **tutti** i rischi da lavoro vanno individuati, "misurati" e affrontati per eliminarli o, ma solo in subordine, per ridurli il più possibile.

Il decreto legislativo 81 nel 2008 ribadisce gli obblighi di valutazione dei rischi alla Sezione II del Titolo I e in particolare, l'articolo 28, nel confermare con una semplice operazione di "copia e incolla" dalla norma precedente che tra i rischi da valutare sono *"compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari"*, chiarisce a titolo esemplificativo e non esaustivo che tra questi che indica come "rischi particolari" ci sono anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

A parere della Scrivente codesta Azienda non valuta correttamente lo “stress da lavoro correlato” di cui all’art.28 del D.Lgs. 81/08, nella organizzazione del lavoro in analisi. Tutto ciò è stato ampiamente previsto nel DLgs 81/2008 che, dopo le varie proroghe concesse, obbliga, a partire dal 31/12/2010, il Datore di lavoro a valutare lo stress lavoro correlato con particolare attenzione all’organizzazione del lavoro e all’ambiente di lavoro.

DPI

Per **Dispositivi di Protezione Individuale**, definizione spesso surrogata dall'acronimo **DPI**, si intende *qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo (art. 74, comma 1 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81).*

Oltre ai D.P.I. tradizionali, in talune circostanze e particolari attività lavorative, sono indispensabili una serie d'indumenti protettivi. A titolo di esempio rientrano le calottine per utilizzo del casco e le tute monouso necessarie per proteggere il lavoratore da prodotti allergenici, olii, grassi, residui di lavorazioni per manutenzioni meccaniche, al fine di garantire le migliori condizione igieniche possibili, indumenti che devono essere dotazione del locomotore. Evidenziamo che, una volta utilizzati, vanno adottate opportune procedure per il loro smaltimento.

Inoltre, vogliamo ricordare che l'obbligo di indossare il vestiario uniforme (divisa di lavoro) è fatto a tutti i dipendenti come previsto dall’art. 45 CCNL AF, il quale chiarisce che, al fine menzionato, *“...le aziende predisporranno idonei supporti logistici...”* rappresentati da:

- **armadietti** a doppio scomparto “sporco/pulito” (Dlgs 81/2008 rif. art.40 626/1994) per isolare gli indumenti da lavoro (cioè la divisa che il lavoratore indossa, ma non per libera scelta) dagli indumenti personali;
- **tempi per indossare/sgestire la divisa**: il pdm che inizia la propria prestazione con una "vettura" quando deve cambiarsi? Per lo stesso personale che deve eseguire le operazioni accessorie ad un mezzo di trazione, le norme vigenti non tengono conto dei tempi per indossare la divisa e/o DPI previsti;
- **luogo certo e possibilmente univoco** ove il pdm possa accedere al proprio armadietto per potersi cambiare. Risulta auspicabile quindi che il lavoratore inizi e termini sempre la propria prestazione lavorativa nello stesso luogo, ma se ciò non è possibile occorre che - a spese dell'azienda ovvero durante la prestazione lavorativa opportunamente integrata dei tempi sopra descritti - il pdm possa cambiarsi. In caso contrario l'azienda dovrebbe dotare ogni impianto di possibile inizio prestazione dei "supporti logistici" di cui all'art. 45 CCNL AF citato;
- **pulizia della divisa/DPI**. Se indossare tali indumenti è obbligo contrattuale, ne consegue che il suo mantenimento in condizioni igieniche accettabili debba ricadere fra gli oneri che fanno capo al datore di lavoro.

In conclusione, relativamente all'oggetto, l'azienda contraente del CCNL AF non ha fin qui rispettato gli impegni assunti con tale contratto.

Sono totalmente assenti procedure aziendali per, il deposito il mantenimento in efficienza la riconsegna e dei previsti DPI in ossequio al dettato del Dlgs 81/2008.

L'art. 77, comma 4, ha previsto, tra gli obblighi del datore di lavoro, anche quello di *mantenere in efficienza i DPI ed assicurarne le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e sostituzioni necessarie*. Quindi, il datore di lavoro

deve provvedere, dove necessario, anche alla loro pulizia, stabilendone anche la periodicità.

Opportuni chiarimenti nel caso in cui gli indumenti di lavoro possono essere contaminati da agenti chimici, cancerogeni o biologici, quali grassi e oli, sono stati forniti dalla **circolare del Ministero del Lavoro n. 34/1999** la quale ha precisato che, nel caso in cui si provveda alla loro pulizia all'interno dell'azienda, il datore di lavoro deve tenere conto dei rischi connessi con la manipolazione e il trattamento di questi indumenti da parte dei lavoratori addetti e, pertanto, deve applicare le stesse misure di protezione adottate nel processo lavorativo; inoltre, deve provvedere affinché gli indumenti di protezione siano riposti in luogo separato da quello destinato agli abiti civili.

Sempre l'art. 77, comma 4, lettera g), D.Lgs. n. 81/2008, in aggiunta a quanto già previsto dal corrispondente art. 43, D.Lgs. n. 626/1994, dice che tra gli obblighi del datore di lavoro nei riguardi del corretto utilizzo dei DPI da parte dei Lavoratori c'è anche quello di «*stabilire le procedure aziendali da seguire, al termine dell'utilizzo, per la riconsegna ed il deposito dei DPI*».

Risulta fondamentale quanto sopra descritto in quanto all'atto della riconsegna al termine dell'utilizzo, se ne verifichi, prima della conservazione, l'integrità e l'efficienza.

La Cassazione con diversi pronunciamenti ha stabilito che è obbligo del datore di lavoro mettere a disposizione dei lavoratori idonei indumenti di protezione, tale obbligo deve sussistere, oltre che nel momento della consegna degli indumenti stessi, anche durante l'intero periodo di esecuzione della prestazione lavorativa, in funzione dello scopo di assicurare, mediante la prevenzione dell'insorgenza e della diffusione di infezioni, la tutela della salute quale fondamentale diritto dell'individuo.

Risulta evidente quindi, che anche il lavaggio, indispensabile per il mantenimento in stato di efficienza degli indumenti di protezione, non può che essere a carico del datore di lavoro medesimo.

Per quanto sopra esposto si chiede urgentemente alla società in indirizzo di comunicare con chiarezza le modalità previste per eliminare i fattori di rischio fin qui citati.

Resta inteso che la Scrivente darà indicazione ai Lavoratori interessati di non effettuare qualsiasi operazione/lavorazione che possa pregiudicare la sicurezza e mettere a rischio l'incolumità dei Lavoratori stessi.

Il Segretario Generale
(Armando Romeo)

