



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.orsaferrrovie.it

E-mail: sg.orsaferrrovie@sindacatoorsa.it

Roma, 12 Gennaio 2017

Prot. 04/SG/OR.S.A. Ferrovie

Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

ANSF

Conferenza Stato Regioni

Trenitalia S.p.A.

Trenord Srl

NTV Spa

SBB Cargo Italia

DB Cargo Italia

Oceanogate Italia Srl

Rail Traction Company SpA

Serfer Srl

Rail Cargo Carrier Italy Srl

Crossrail Italia Srl

Compagnia Ferroviaria Italiana Srl

SNCF Voyages Italia Srl

Captrain Italia Srl

GTS Rail

FuoriMuro

Sistemi Territoriali

Ferrovia Udine Cividale (FUC)

Oggetto: elaborazione; struttura e mancata valutazione rischio turni di lavoro personale mobile.

A seguito dei recuperi di produttività che codeste Imprese hanno operato negli ultimi anni sul personale mobile, con l'introduzione di nuova tecnologia, abbiamo riscontrato un incremento degli eventi di potenziale rischio infortunistico (quali ad esempio aggressioni al personale di scorta e malore al personale di condotta).

La normativa di lavoro, che regolamentava l'attività del personale mobile ante riduzione degli organici (ad esempio DPR 374/83) , teneva in debita considerazione il recupero psico-fisico del personale sottoposto a turni che alternavano l'impegno giorno/notte, costretto a consumare pasti in orari non canonici, che effettuava una prestazione lavorativa inframmezzata da un riposo fuori sede.



Il DPR 374/83 prevedeva quindi, quando si era in due macchinisti alla guida e due agenti di scorta a bordo treno, riposi giornalieri adeguati che andavano dalle 16 alle 22 ore e la loro durata consentiva di sviluppare solo turni di lavoro in senso orario: dunque l'inizio del servizio successivo avveniva di fatto sempre dopo quello svolto in precedenza.

Inoltre i turni, allora collettivi, consentivano un trattamento unico per tutti gli agenti assegnati e tenevano conto anche di particolari esigenze tecnico/produttive contemperando le esigenze Aziendali a quelle dei lavoratori, come ad esempio l'abilitazione del personale ai mezzi, la diversa tipologia commerciale (merci – viaggiatori) e non meno secondario l'età del personale. Oggi invece, mensilmente se non più frequentemente, viene elaborato per ogni singolo lavoratore, o gruppi di lavoratori, un turno disomogeneo, non equanime e che non tiene conto del genere e dell'età.

Con questa premessa e questi richiami al DPR 374/83, non si vuole mettere in discussione la normativa contrattuale che è il quadro di riferimento nella costruzione dei turni, bensì la mancata/adeguata valutazione - nei Documenti di Valutazione del Rischio - dei fattori che nel contesto dello sviluppo del turno di servizio, ingenerano situazioni di rischio per la salute dei lavoratori.

Il lavoro svolto in maniera turnificata, per cui in diverse fasce orarie in base alla rotazione del turno stesso, interessa inevitabilmente la "cadenza" della vita della persona, del sonno e dei riposi, con ripercussioni sull'equilibrio psico-fisico del lavoratore.

Ad esempio, gli studi sulla materia del sonno affermano che, per ridurre il rischio di danno alla salute del lavoratore, dopo una notte che non si è goduto del sonno necessario -presso la propria abituale dimora- la successiva notte dovrebbe essere goduta completamente nella propria dimora.

Alcune condizioni lavorative tra le quali: le interruzioni del sonno a causa di sveglie nelle ore notturne anche più volte nella stessa settimana lavorativa, la ripartenza nella stessa giornata in caso di Riposi Fuori Residenza - situazione quest'ultima che può determinare la riduzione del riposo giornaliero al di sotto delle 11 ore ed una somma di ore di lavoro che superano le 13 ore nell'arco temporale delle 24 ore ; dovevano essere oggetto di una valutazione preventiva da parte del datore di lavoro.

Malgrado ciò, viene segnalato dagli RLS che il passaggio al macchinista SOLO e all'agente di scorta SOLO, così come le nuove condizioni lavorative (turni di lavoro nella loro complessità), non siano mai state valutate nella loro applicazione sotto il profilo delle disposizioni di leggi in vigore, in merito al diritto alla salute dei lavoratori ed all'informazione, consultazione e valutazione degli stessi rischi insieme agli RLS.

La procedura imposta dal Legislatore all'art. 29 comma 2 del D.Lgs 81 prevede che: *"in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono **il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato**, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2,*



*nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali. Anche in caso di rielaborazione della valutazione dei rischi, **il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'aggiornamento delle misure di prevenzione e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.***

Gli RLS lamentano che, nonostante le loro ripetute sollecitazioni affinché si faccia una valutazione di rischio sui turni di lavoro alla presenza dei medici competenti ogni qualvolta il datore di lavoro modifica i turni del personale mobile, codeste Imprese non hanno provveduto a dare seguito alle richieste omettendo di verificare l'incidenza, ad esempio, del mancato/completo godimento del periodo di sonno (situazione che studi scientifici equiparano all'assunzione di sostanze psicotrope).

La metodologia attuata dalle Società in indirizzo, di modificare i turni di lavoro del personale mobile, con cadenza quasi mensile, produce sostanziali variazioni negli orari di lavoro incrinando il concetto stesso di salute, così come definito nella Costituzione e dal Dlgs 81/08, venendo meno quello "stato di completo benessere fisico, psichico e sociale" in quanto si impedisce, di fatto, la corretta interazione sociale da parte dei dipendenti fuori dall'ambito lavorativo.

Tale fattore di rischio, già di per sé meritevole di particolare attenzione a causa della peculiarità degli stessi orari di lavoro, si aggrava se si aggiungono anche i provvedimenti messi in atto dalla Società stessa nei confronti del personale in riferimento ai **trasferimenti** e alle **trasferte coatte**. Gli RLS hanno più volte affermato che questi istituti sono causa di forte fattore di stress e che il datore di lavoro ha l'obbligo di analizzarli, il tutto per cercare di eliminare o quanto meno mitigarne il rischio. E' superfluo evidenziare che l'interfaccia casa-lavoro è uno dei parametri analizzati nella stesura del DVR, il quale si basa sulla dimora abituale del lavoratore non prendendo a riferimento i trasferimenti e le trasferte, che sono un ulteriore aggravio di tale parametro.

Parimenti viene segnalato che il Documento di Valutazione del Rischio, anche riguardo ai rischi da stress da lavoro correlato, risulta inadeguato perché elaborato con indicazioni generiche formulate dall'INAIL che, purtroppo, non contengono le specificità del personale mobile ferroviario.

Si deve considerare che l'applicazione delle attuali norme contrattuali permettono di generare turni di lavoro completamente diversi da agente ad agente, o gruppi di agenti con le stesse mansioni, e che analizzarli uno per uno porterebbe ad un enorme impiego di tempo.

Si ritiene, pertanto, che si possano assumere alcuni parametri di carattere generale (anche se non esaustivi) da adottare nell'elaborazione dei turni di lavoro del personale di macchina e bordo, il tutto al fine di ridurre i rischi generici della mansione e quelli da stress lavoro correlato.

Si evidenziano gli obiettivi prefissati dalla Commissione Europea:

- promuovere il lavoro sostenibile e l'invecchiamento in buona salute fin dall'inizio della vita lavorativa;
- mettere in evidenza l'importanza della prevenzione dei rischi durante tutto l'arco della vita lavorativa;
- fornire informazioni e strumenti per la gestione della sicurezza e della salute nei luoghi di

- lavoro ai datori di lavoro e ai lavoratori;
- facilitare lo scambio di informazioni e buone prassi.

Si aggiunga, a tutto quanto sopra esposto, che le ultime riforme pensionistiche hanno innalzato l'età per fruire di tale istituto, con la conseguenza che sono numerosi i lavoratori appartenenti ai settori del personale mobile over 55 e pertanto questi ritmi di lavoro vanno adeguatamente valutati per le ricadute negative che possono ingenerare su detti lavoratori; anche in considerazione che gli attuali DVR eludono l'incidenza del fattore "età" nella valutazione del rischio dei lavoratori interessati.

Si ritiene che investire nella salute sui luoghi di lavoro abbia un importante ritorno dal punto di vista sia aziendale che sociale, e che solo una giusta politica di prevenzione possa eliminare i rischi - o quantomeno mitigarne gli effetti negativi - elementi che risultano fattore di rischio in situazioni attinenti gli inconvenienti nel settore ferroviario (salti di fermate, SPAD indebito superamento di segnale disposto a via impedita, ecc.).

Si invitano le aziende in indirizzo a predisporre gli incontri con le RLS, in relazione a quanto di propria competenza, per affrontare le tematiche sopra esposte, onde evitare che le stesse siano costrette ad interessare strutture di controllo esterne.

Si coglie l'occasione per porgerVi distinti saluti.

Il Segretario Generale

Andrea Pelle

