

Argomenti Salute e Sicurezza **1/17: SA8000 uno strumento poco utilizzato - MMC sollecitare il rispetto delle norme - obbligo di sorveglianza sanitaria anche per rischi bassi.**

Non bisogna insegnare i pensieri
bisogna insegnare a pensare.
Immanuel Kant

ANCORA SULLA FORMAZIONE VOUCHER/ TIROCINANTI/ INTERINALI

Nell'ultima comunicazione avevamo ricordato l'importanza che l'informazione e formazione sulla sicurezza fosse svolta correttamente a tutto il personale secondo quelle che sono le disposizioni contenute nel D.Lgvo 81/08.

L'art. 37 comma 4, chiarisce che:

“la formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico deve avvenire prima della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro.

Quindi è chiaro che il personale in somministrazione, tirocinanti e voucher essendo ai sensi dell'art. 2 comma 1, lettera a) del D.Lgvo 81/08 considerati come lavoratori essi devono essere informati, formati e addestrati prima di iniziare l'attività lavorativa.

LA MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

La movimentazione manuale dei carichi è identificata come un rischio, tant'è che i lavoratori che svolgono tale attività sono sottoposti a sorveglianza sanitaria.

Tra gli obblighi del Datore di Lavoro non c'è solo quello di sottoporre i lavoratori che eseguono movimentazione manuale dei carichi a sorveglianza sanitaria, ma quello di adottare:

“le misure organizzative necessarie e ricorre ai mezzi appropriati, in particolare attrezzature meccaniche, per evitare la necessità di una movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori” comma 1 art. 168;

“ Qualora non sia possibile evitare la movimentazione manuale dei carichi ad opera dei lavoratori, il datore di lavoro adotta le misure organizzative necessarie, ricorre ai mezzi appropriati e fornisce ai lavoratori stessi i mezzi adeguati, allo scopo di ridurre il rischio che comporta la movimentazione manuale di detti carichi, tenendo conto dell'ALLEGATO XXXIII, e in particolare... “ comma 2 art. 168.

In allegato trovate il file con intero titolo VI del D.Lgvo 81/08 che riguarda specificatamente la movimentazione manuale dei carichi.

Spesso i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza o delegati ci segnalano modalità di effettuazione della MMC che sono difformi da quanto previsto:

- raccogliere i prodotti da terra per rifornire gli scaffali come si fa ancora in molte realtà (vedi semina);
- procedere a sbancare bancali alti oltre 2 metri senza alcun ausilio di certo non riduce il rischio per la salute dei lavoratori impiegati nella movimentazione manuale, anzi facilita l'insorgenza di patologie che riducono la capacità lavorativa.

Per questo è importante che i RLS analizzino quelli che sono le modalità lavorative in contrasto con l'allegato VI su richiamato presenti nelle proprie realtà lavorative e li evidenzino per iscritto al Datore di Lavoro, Medico Competente e RSPP.

CORSO PER RLS DELLA GDO IN COLLABORAZIONE CON CLINICA DEL LAVORO

Venerdì 3 febbraio presso la Camera del Lavoro di Milano 9.00 -17.00 si terrà la prima delle quattro edizioni del corso organizzato dalla Filcams di Milano e della Lombardia in collaborazione con la Clinica del Lavoro di Milano.

1° edizione il 3 febbraio - Esselunga

2° edizione 8 febbraio - Auchan, Carrefour, il Gigante, Simply

3° edizione 22 febbraio - Coop e Iper-Brunelli

4° edizione 15 marzo - Brico, Ikea, Metro, Mediaword, ecc

Il corso verterà su alcuni aspetti relativi la valutazione del rischio, i disturbi muscoloscheletrici dovuti alla specifica attività lavorativa, e i protocolli di sorveglianza sanitaria, con una particolare attenzione all'applicazione delle norme nelle aziende dei RLS interessati.

Il corso è riservato in via prioritaria ai RLS che hanno partecipato al corso di 1 giorno e mezzo, effettuato lo scorso anno.

Abbiamo, però ancora qualche posto per cui i RLS interessati sono invitati a contattare i propri funzionari in modo che se ci sarà possibilità vedremo di inserirli.

SA 8000: UNO STRUMENTO UTILE SPESSO IGNORATO DAI LAVORATORI

La SA 8000 è una certificazione internazionale che riguarda la responsabilità sociale dell'impresa.

Le aziende che volontariamente richiedono tale certificazione s'impegnano a rispettare:

- Convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro)
https://it.wikipedia.org/wiki/Organizzazione_Internazionale_del_Lavoro;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia;
- Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne.

La norma ha l'obiettivo di migliorare all'interno dell'azienda certificata e dei suoi fornitori affinché siano garantiti:

- il rispetto dei diritti umani;
- il rispetto dei diritti dei lavoratori;
- la tutela contro lo sfruttamento dei minori;
- la sicurezza e salubrità sul posto di lavoro.

Sempre più aziende procedono a certificarsi SA8000 perché il possesso di tale certificazione consente di acquisire in diverse gare di appalto pubbliche e non, maggior punteggio per aggiudicarsi l'appalto. In alcuni casi la certificazione è indispensabile per la partecipazione alle gare d'appalto.

Come spesso capita nel nostro paese non sempre gli impegni che le aziende sottoscrivono, corrispondono a reali comportamenti messi in atto dalle stesse.

La certificazione SA8000 prevede che una specifica informativa ai lavoratori e soprattutto la nomina di rappresentanti dei lavoratori alla SA 8000.

I rappresentanti dei lavoratori alla SA 8000 che, ove sono presenti le OO.SS. devono essere designati dalle stesse OO.SS.

Avendo verificato che a volte le aziende hanno proceduto a nominare rappresentanti dei lavoratori SA8000 di comodo senza in alcun modo contattare le OO.SS. e non hanno in alcun modo informato correttamente i lavoratori.

V'invitiamo a verificare nell'elenco allegato (o dal sito della vostra azienda), se la vostra azienda è certificata e se così fosse di comunicarci chi sono i rappresentanti dei lavoratori per SA 8000 e quale tipo d'informazione è stata data ai dipendenti.

Restiamo ovviamente a disposizione per fornirvi ulteriori informazioni.

Riporto qui due articoli della versione SA8000/14 che spero vi spingano ad approfondire l'argomento.

8. RETRIBUZIONE

Criteri:

8.1 L'organizzazione deve rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso, e garantire che la retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponda sempre almeno agli standard legali o agli standard minimi di settore, o ai contratti collettivi (ove applicabile).

I salari devono essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.

8.2 L'organizzazione non deve applicare trattenute sul salario per motivi disciplinari. Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni:

- a) La legge nazionale consenta trattenute sul salario per motivi disciplinari;
- b) Sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che permetta questo metodo.

8.3 L'organizzazione deve garantire che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. L'organizzazione deve inoltre garantire che i salari e le indennità siano corrisposti in conformità alla legge e in modo comodo per i lavoratori, ma in nessuna circostanza ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiari.

8.4 Tutto il lavoro straordinario deve essere retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva. Nei paesi in cui la maggiorazione per lo straordinario non sia regolamentata dalla legge né dalla contrattazione collettiva, l'organizzazione deve compensare i lavoratori applicando la maggiorazione più alta tra quella definita dall'organizzazione stessa e quella stabilita dagli standard di settore prevalenti.

8.5 L'organizzazione non deve utilizzare accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi,

volti a evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale.

9.2 Social Performance Team

9.2.1 Deve essere costituito un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000. Il team deve includere una rappresentanza equilibrata di:

- a) rappresentante(i) dei lavoratori SA8000;
- b) b) management

La responsabilità della conformità allo Standard deve restare unicamente in capo al Senior Management.

9.2.2 Nei siti sindacalizzati, la rappresentanza dei lavoratori nel SPT deve essere assunta da uno o più membri del(i) sindacato(i) riconosciuto(i) se questo(i) sceglie(scelgono) di ricoprire tale ruolo.

Nei casi in cui il(i) sindacato(i) non individui(individuino) un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, a tale scopo i lavoratori possono eleggere liberamente tra di loro uno o più rappresentanti SA8000. In nessuna circostanza il(i) rappresentante(i) dei lavoratori SA8000 deve(devono) essere visto(i) come sostituto(i) della rappresentanza sindacale.

E' intenzione della Filcams-Lombardia, predisporre uno specifico modulo formativo rivolto sia ai funzionari sia alle RSA/RSU finalizzato alla corretta applicazione della SA 8000.

Cordiali saluti

Giorgio Ortolani

Ufficio Salute e Sicurezza, Filcams Lombardia

allegati:

- * lista aziende italiane certificate SA8000;
- * SA 8000/2014;
- * Titolo VI D.Lgvo 81/08 MMC;
- * sentenza cassazione su obbligo sorveglianza sanitaria;
- * commento alla sentenza su sorveglianza sanitaria del Dr. Barbieri.