



## **Commissione Nazionale Permanente di Igiene, Sicurezza e Ambiente**

### **Ordine del giorno:**

1. Saluti e Comunicazioni del Coordinatore Eugenio Nappi
2. Azioni intraprese in collaborazione con il CUG dell'INFN: intervento della Presidente Maria Rosaria Masullo
3. Sicurezza sul lavoro nel lavoro agile (Legge 22 maggio 2017 n.81)
4. Informatizzazione del documento di valutazione dei rischi: aggiornamento
5. Nuovi contratti per la formazione obbligatoria
6. Applicazione del Regolamento Euratom 302/2005
7. Varie ed Eventuali

### **1. Saluti e Comunicazioni del Coordinatore Eugenio Nappi**

Eugenio Nappi dà il benvenuto ai partecipanti ed in particolare a Renato Comanducci, nuovo rappresentante per la CGIL.

Informa che la commissione è stata rinominata di recente, con disposizione del Presidente n.20545 del 28-11-2018, con gli stessi componenti effettivi - a parte il componente di commissione uscente, Graziano Fortuna - oltre ai due componenti *ex officio*, Marta Dalla Vecchia, Direttore SSA, e Fabrizio Torelli, RLS-N.

### **2. Azioni intraprese in collaborazione con il CUG dell'INFN, intervento della Presidente Maria Rosaria Masullo**

Marta Dalla Vecchia informa che i compiti della CNPISA includono azioni congiunte con il CUG.

La Presidente CUG, Iaia Masullo, presenta alcuni *highlights* e le azioni che si stanno intraprendendo come CUG.

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Le azioni del CUG pongono al centro la tutela della persona e le criticità di genere che continuano ad essere presenti nella p.a. ivi compresi gli EPR.

Il mandato del CUG non si limita alle criticità di genere essendo molto più ampio, con competenza sulle tipologie contrattuali, sulle discriminazioni ad es. indirette vs. i ruoli amministrativi, spesso percepiti come ruoli secondari, laddove al contrario oggi rivestono un ruolo determinante nel conseguimento di progetti con i fondi esterni e nella successiva gestione delle rendicontazioni.

Il CUG nell'integrare la prospettiva di genere si propone di migliorare l'inclusione della disabilità tramite il c.d. *diversity* management. Su questo punto il CUG INFN non ha ancora lavorato ma questa tematica sull'inclusione della disabilità potrebbe essere un altro punto di lavoro in comune con la CNPISA.



## **Commissione Nazionale Permanente di Igiene, Sicurezza e Ambiente**

La Presidente CUG auspica e raccomanda all'Ente un migliore coinvolgimento del CUG tramite consultazione prima della definizione conclusiva di atti formali (es. piano delle performance) per poter dare un valido contributo.

Tra le iniziative curate dal CUG la definizione, implementazione e monitoraggio continuo dell'applicazione del "codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano presso l'INFN", l'analisi del benessere organizzativo nelle Strutture, l'attivazione nelle Strutture dei circoli di ascolto sul benessere.

Fa presente che, se nelle commissioni di concorso è prevista la presenza di almeno un terzo di donne per legge, e che nella prassi l'Ente lo interpreta in modo estensivo per tutte le commissioni, tale prassi non è mai stata ufficializzata e andrebbe ufficializzata con un atto dell'Ente.

Passando alle azioni congiunte tra SSA e CUG si sottolinea che a livello nazionale si è formato un tavolo per le azioni rivolte alla valutazione dello Stress Lavoro Correlato (SLC) e del Benessere Organizzativo (BO) con la partecipazione oltre che del CUG e del SSA anche di RSPP e RLS oltre alla Direzione del Personale che organizzerà a breve un proprio ufficio dedicato al benessere organizzativo.

Per quanto attiene il BO la proposta del SSA e del CUG, già inserita nel piano delle performance dell'Ente, è quella di eseguire una valutazione unificata che tenga conto di entrambi gli elementi, il BO e lo Stress Lavoro Correlato (SLC).

Si è convenuto sull'opportunità di riproporre dopo anni un'indagine rivolta a tutti i dipendenti per valutare lo SLC e il BO. L'indagine verrebbe svolta somministrando un questionario via web.

Si sta lavorando per integrare due questionari diversi:

- il questionario sul benessere, che consta di un centinaio di domande e potrebbe essere ridotto ad una settantina di domande;
- il questionario SLC, che consta di 35 domande (questionario INAIL) o altro questionario.

Potrebbe esserci una terza ipotesi e cioè l'utilizzo di un questionario che contenga entrambe le analisi (BO e SLC): ad esempio quello che la Sezione di Torino sta per utilizzare grazie alla collaborazione con l'Università di Torino e che è stato applicato già all'università stessa e al politecnico di Torino.

La CNPISA su questo punto esprime un parere positivo per lo svolgimento dell'indagine ma chiede che il numero di domande sia limitato, ritiene insostenibile somministrare un questionario oltre le 70 domande.

I lavoratori non possono essere obbligati a rispondere al questionario ma, per evitare che risponda solo una piccola percentuale della popolazione lavorativa, l'iniziativa dovrà essere fortemente sostenuta dai direttori, RSPP, RLS ecc. infatti l'affidabilità al dato raccolto si basa anche sull'alta partecipazione dei lavoratori all'indagine proposta.



## **Commissione Nazionale Permanente di Igiene, Sicurezza e Ambiente**

Il tavolo è consapevole che sottoporre un questionario implica dare un'aspettativa di cambiamento delle condizioni lavorative implementando delle azioni di miglioramento. Gli smart lab, già avviati dalla Consigliera di Fiducia con il CUG, potrebbero essere l'ambiente ideale per affrontare le eventuali problematiche che dovessero emergere.

Una volta redatta la bozza di questionario da sottoporre al personale dipendente, verrà inviato alla CNPISA per verificarlo prima della somministrazione.

Si sottolinea come sia importante che un questionario così articolato preveda la possibilità di poter sospendere la compilazione e riprenderla successivamente.

Sempre in merito alle iniziative avviate in collaborazione tra SSA e CUG, si sottolinea che tra i programmi di formazione del 2019 è previsto un corso nazionale per RSPP e ASPP per una valutazione dei rischi che tenga conto delle differenze di genere, di età, di provenienza da altri paesi nonché connessi alla tipologia contrattuale. Il Corso si svolgerà il 21 marzo a Tor Vergata con crediti formativi per RSPP/ASPP e con interventi di relatori esperti: la Dott.ssa Chiara Breschi dell'INAIL e il Dott. Rudy Foddis Medico Competente dell'Università di Pisa. Nella seconda parte del corso verrà esaminato come meglio applicare nell'Ente le informazioni acquisite.

### **3. Sicurezza sul lavoro nel lavoro agile (Legge 22 maggio 2017 n.81)**

Un GdL coordinato dal Direttore dei LNF, Pierluigi Campana, ha redatto una prima bozza di disciplinare sul lavoro agile, c.d. *smart working*.

La bozza prevede la previa autorizzazione del Direttore in ragione del contesto anche extra-lavorativo (genitorialità nella prima infanzia, cura delle persone anziane a carico del/della dipendente) per svolgere una frazione del proprio lavoro in smart working non superiore a 5gg al mese e va interpretato come una flessibilità sull'orario di lavoro.

La bozza è stata presentata in Consiglio Direttivo ai Direttori delle Strutture e ha recepito i commenti dei Direttori; seguirà un *iter* di esame del testo delle parti interessate, Sindacati, CUG ecc.

Lo *smart working*, applicato in numerose realtà lavorative in Italia e all'estero, costituisce una nuova forma di conciliazione vita privata - vita lavorativa che si affianca al telelavoro; mentre nel telelavoro vi è un luogo di lavoro identificato (il luogo indicato come domicilio dal lavoratore) nel lavoro agile viene a mancare una predeterminazione del luogo di lavoro.

Per quanto riguarda l'applicazione delle norme di sicurezza nel lavoro telelavoro, la regola più importante da tener presente è che, se il lavoratore opera nel proprio domicilio con attrezzature del datore di lavoro, queste devono essere conformi alle norme di riferimento, es. l'allegato XXXIV° al D.Lg.81/08 per l'uso del videoterminale.



## **Commissione Nazionale Permanente di Igiene, Sicurezza e Ambiente**

Per il telelavoro è stata inviata a suo tempo una circolare ai Direttori da parte del SSA e della Direzione del Personale per rivedere in parte le modalità di applicazione della normativa in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro anche alla luce dell'interpello 13/2013 della Commissione per gli Interpelli presso il Ministero del lavoro.

Nel lavoro agile il dipendente può lavorare con strumenti propri, *smartphone* etc, ma va ribadito che le attrezzature eventualmente fornite dal datore di lavoro devono rispettare la normativa.

Rispetto al telelavoro adesso si rafforza la responsabilità del lavoratore nell'individuazione della sicurezza del luogo in cui lavora.

Per quanto riguarda la nuova modalità di *Smart working* si ritiene che in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro non occorra aggiungere nulla alle prescrizioni di legge contenute negli artt. 18 co.2 e 22 della Legge 22-05-2018, capo II - Lavoro Agile.

### **4. Informatizzazione del documento di Valutazione dei rischi - Aggiornamento**

Marta Dalla Vecchia riferisce che, come già riferito a luglio, dopo aver interagito a vari livelli si è convenuto di procedere all'acquisizione tramite gara di un sistema per la gestione della sicurezza, previa redazione di un capitolato prestazionale.

Riferisce che l'attività è frutto di una collaborazione del GdL di RSPP (Roberto Assiro, Giancarlo De Carolis, Michele Sacchetti, Piero Stipcich coordinato in un primo tempo da Sandro Antidormi) del servizio di calcolo dei LNF, in particolare Claudio Bisegni e Michele Tota, e della Sezione di Bari, in particolare Alfonso Monaco, che con l'occasione CNPISA ringrazia per la fattiva collaborazione. Ovviamente il lavoro è stato condiviso anche con la Divisione Sistema Informativo di AC.

Il sistema software che si vuole acquisire sarà conforme alle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al fine di informatizzare il documento di valutazione dei rischi di tutte le Strutture e di gestire tutte le procedure necessarie ad assicurare il rispetto dei requisiti di legge. L'acquisizione del software, oltre a facilitare l'applicazione dei numerosi requisiti normativi, permetterà di omogeneizzare le procedure applicate in materia di salute e sicurezza nell'Ente e di controllare il buon livello di gestione della sicurezza in tutto l'Ente.

A questo fine è già stata redatta una bozza di capitolato.

Il Sistema dovrà interfacciarsi con Godiva per l'anagrafico e con gli altri software attualmente utilizzati dall'Ente.

Il programma terrà conto di luoghi di lavoro, macchine, impianti e attrezzature, delle attività sperimentali, delle sostanze utilizzate, ecc. per effettuare la valutazione dei rischi e indicare le misure necessarie ad eliminare o ridurre il



## Commissione Nazionale Permanente di Igiene, Sicurezza e Ambiente

rischio (formazione, DPI, sorveglianza sanitaria, ecc.), gestendone attuazione e scadenze.

Il lavoratore utilizzando le sue credenziali AAI potrà visualizzare la sua scheda con i rischi specifici a cui è soggetto, i DPI assegnati, i corsi di formazione frequentati, la sorveglianza sanitaria, eventuali prescrizioni, etc.

La gara per la fornitura del software personalizzato secondo le necessità dell'Istituto avverrà con il metodo dell'offerta economicamente più vantaggiosa dando un ruolo importante alla valutazione tecnica.

Oggetto della gara non è soltanto l'acquisto di un prodotto software, ma anche l'installazione, la formazione per l'uso e la manutenzione per i primi tre anni, trascorsi i quali la proprietà rimarrà dell'INFN.

E' evidente che in fase iniziale il *database* andrà alimentato con un lavoro di interfacciamento con AAI e Goodiva e con una formazione specifica all'utilizzo dei SPP e di altri servizi, di Direzione, del Personale ecc.

Chiara Meroni chiede se è prevista la possibilità di incrociare i dati di *Goodiva* con i flussi di acquisto dei dati degli ordini per disporre di un inventario di strumenti pericolosi; si potrà aggiungere infatti è prevista anche una quotazione per le evoluzioni del programma che si può incrementare con ulteriori *step*. E' invece già prevista l'integrazione con la scheda di radioprotezione e altri aspetti quali la registrazione e apertura di un *ticket* per i quasi infortuni.

Eugenio Nappi ringrazia Marta Dalla Vecchia e chiede di diffondere il capitolato per eventuali osservazioni e contributi, ritiene importante coinvolgere *in primis* i Direttori e invita il Direttore del SSA a relazionare su questo punto in Consiglio Direttivo.

### 5. Nuovi contratti per la formazione obbligatoria

In un recente interpello del Ministero del Lavoro, il n.7/2018, formulato su richiesta di chiarimento del CNR, il ministero ha stabilito che non è possibile sviluppare programmi *e-learning* interni confermando la sussistenza dell'obbligo di rivolgersi ad enti certificati erogatori di formazione.

Tenuto conto quanto sopra, il SSA in collaborazione con i RSPP ha redatto un capitolato per un prodotto *e-learning* personalizzato per i corsi maggiormente richiesti (formazione generale e specifica di 4 ore e aggiornamento lavoratori, 6 ore, in italiano e inglese).

Per quanto riguarda la formazione in aula, è disponibile il contratto con Eraclitea, stipulato in data 20/06/2017 e per un triennio fino al 20/06/2020.

Anche per formazione in aula si prevede di fare una gara che articola peraltro la possibilità di fare la formazione anche con risorse interne ecc. facendo intervenire la ditta esterna come soggetto certificatore per i crediti formativi.



## **Commissione Nazionale Permanente di Igiene, Sicurezza e Ambiente**

La gara sarà avviata nel II<sup>o</sup> semestre del 2019 previa redazione del relativo capitolato.

### **6. Applicazione del Regolamento Euratom 302/2005**

Di recente il SSA ha effettuato un'indagine presso le Strutture INFN per verificare l'applicazione del Regolamento Euratom 302/2005.

All'esito dell'indagine è emerso che i LNL tengono già una contabilità dei materiali nucleari conformemente al Regolamento ma che probabilmente dovranno aprire la medesima contabilità anche i LNGS e i LNS congiuntamente alla Sezione di Catania

Il Direttore dei LNS fa presente che a Catania opera un unico Esperto Qualificato, Salvatore Russo, che lavora sia per la Sezione sia per i LNS. A breve i LNS si faranno carico anche delle sorgenti attualmente di proprietà della Sezione.

### **7. Varie ed Eventuali/Comunicazioni**

- Eugenio Nappi osserva come la nuova pagina CNPISA sia migliorata come impostazione e veste grafica tuttavia chiede alcune modifiche che rendano una più immediata visualizzazione dei verbali della Commissione e una maggior chiarezza dei compiti affidati alla CNPISA e al SSA.

- L'intervento del RLS-N tramite *skype* verte sulla peculiare organizzazione dei RLS nell'Ente e sull'importanza di mantenere una diffusione capillare su tutte le Strutture della figura stessa.

Di recente, per sopperire ad alcuni mandati in scadenza di RLS locali, si sta procedendo a nuove nomine seguendo i dettami del D.Lgs. 81/08 che prevede la designazione della figura in seno alle RSU locali o in alternativa l'elezione diretta da parte dei lavoratori.

In merito alla scelta di designare il RLS tra le RSU locali, si sta evidenziando una potenziale problematica per quelle sezioni dell'INFN ove le figure delle RSU risultano condivise tra più Strutture.

Le Strutture interessate al problema sarebbero: la Sezione di Padova con il TIFPA, la terna CNAF- Sezione di Bologna e di Ferrara, la terna AC-Presidenza-LNF, le Sezioni di Lecce e Bari, le Sezioni di Milano e Milano Bicocca.

Sino ad oggi ogni struttura dell'Ente ha avuto al suo interno il proprio RLS, favorendo così un'interazione completa ed efficace nell'ambito dell'organizzazione della sicurezza locale e nazionale; un "accentramento" del ruolo di RLS porterebbe come conseguenza diretta lo stravolgimento dell'attuale mappatura, capillare e funzionale.

Il Coordinatore di commissione fa presente come non possa esserci, soprattutto in tema di assetto dei RLS, un'azione "calata dall'alto".



## **Commissione Nazionale Permanente di Igiene, Sicurezza e Ambiente**

Marta Dalla Vecchia osserva come il D.Lg. 81/08 inquadri il RLS tra le funzioni di sicurezza di ciascuna unità produttiva.

Se è vero che il rinnovo dei RLS dovrebbe avvenire tramite designazioni in seno alle RSU è anche vero che spesso accade che nessuno dei rappresentanti delle tre sigle si propone di assumere anche il ruolo di RLS e pertanto si va ad elezioni per individuare un RLS.

Il rappresentante sindacale fa presente che le elezioni del RLS sono disciplinate nell'Ente dall'accordo del 2012 (riconfermato nel 2015): ci sono differenze ad es. con le Università dove per contro gli RLS non sono mai eletti ma sono designati appartenenti alle RSU. In sede di contrattazione collettiva nazionale si potrà ribadire di procedere a delle vere e proprie elezioni a livello di Struttura che meglio rispondono alle esigenze di diffusività di questo ruolo, questa almeno la posizione della CGIL.

Il 1° marzo p.v. in occasione dell'incontro di trattativa, si potrà valutare se è il caso di specificare meglio le modalità di applicazione dell'accordo del 2012 (riconfermato nel 2015) che disciplina la nomina e le elezioni dei RSL nelle strutture in modo da individuare un RLS per ogni Struttura.

Si rileva come questa garanzia di presenza di un RLS per ogni Struttura ci sia già in forza dell'art 47 e seguenti del D.Lg. 81/08 ma anche e soprattutto dei citati accordi esistenti, in particolare all'allegato 1 all'accordo quadro, artt. 1 e 2 (dell'allegato 1 all'accordo quadro del 2012) che ribadiscono come nell'Ente la figura del RLS è presente in ciascuna delle Strutture identificate nell'elenco di cui all'articolo 3 (identificazione delle Strutture).

---

La commissione conclude i lavori alle ore 14:00

Il Coordinatore di Commissione  
*dott. Eugenio NAPPI*

Il Segretario di Commissione  
*dott.ssa Marta DALLA VECCHIA*

