



Istituto Nazionale di Fisica Nucleare

Servizio Sicurezza, Salute e Ambiente

Commissione Nazionale Permanente di Igiene, Sicurezza e Ambiente

Verbale Riunione CNPISA 2023

La Commissione Nazionale Permanente Igiene, Sicurezza e Ambiente dell'INFN, istituita con disposizione del Presidente n. n. 25982 dell'11 ottobre 2023, si riunisce in data 14 novembre 2023 alle ore 10:00 presso gli uffici di Presidenza dell'INFN.

Sono presenti:

Marco CIUCHINI, Coordinatore - membro Giunta Esecutiva INFN

Giovanni PASSALEVA, Direttore Sezione di Firenze

Marta DALLA VECCHIA, Direttore Servizio Sicurezza, Salute e Ambiente - AC

Enrico BONANNO, Servizio Sicurezza, Salute e Ambiente - AC

Francesco VERNOCCHI, Rappresentante Nazionale dei RSPP

Augusto LEONE, Rappresentante Nazionale dei RLS

Andrea TROVATO, Rappresentante OO.SS. ANIEF EPR

Partecipanti da remoto:

Mauro CITTERIO, Direttore Sezione di Milano

Fabio BOSSI, Direttore Laboratori Nazionali di Frascati

Angela BADALA', Presidente CUG

Claudio CANTONE, Rappresentante OO.SS. CISL

Raffaella PIAZZI, Rappresentante OO.SS. CIGL

Carmela MERCURI, Servizio Sicurezza, Salute e Ambiente - AC

Ordine del giorno:

- Saluti del Coordinatore Marco Ciuchini
- La formazione dei lavoratori: indicazioni alle Strutture sull'ambito di utilizzo del Contratto Centralizzato
- Le azioni di miglioramento a seguito dell'indagine sul benessere organizzativo (proposte del CUG, Angela Badalà)
- Il D.Lgs 203/2022 contenente disposizioni integrative e correttive al D.Lgs 101/2020 di attuazione della direttiva 2013/59/Euratom
- L'avvio del Sistema di tracciabilità dei rifiuti e del RENTRI
- Varie ed Eventuali

Saluti del Coordinatore Marco Ciuchini

Il coordinatore saluta brevemente gli astanti, dà inizio ai lavori della Commissione e annuncia alcune nuove entrate: il nuovo Rappresentante dei RLS Augusto Leone e il Rappresentante dei RSPP Francesco Vernocchi, che, per ora è stato inserito nella CNPISA con un ruolo da osservatore ma, in un futuro, dovrebbe integrare la composizione della CNPISA. Il coordinatore saluta inoltre Giovanni Passaleva, Direttore della Sezione di Firenze, che subentra a Oscar Adriani alla fine del suo mandato.

La formazione dei lavoratori: indicazioni alle Strutture sull'ambito di utilizzo del Contratto Centralizzato

Prende la parola Enrico Bonanno che presenta come attualmente l'Ente abbia in essere due contratti per la formazione in materia di igiene e sicurezza sul lavoro: uno principale riguardante tutta la formazione che è stato aggiudicato da AIFOS per un triennio e il residuo di un contratto, sempre con AIFOS, per la formazione personalizzata in modalità *e-learning* che entro novembre andrà in esaurimento.

I corsi in modalità *e-learning* sono una comodità per l'utente ma andrebbe privilegiato il corso in presenza o in videoconferenza che sono sicuramente più efficaci. In questi anni si sono sperimentate diverse opzioni; con AIFOS si è fatto un grande sforzo per migliorare il prodotto perché i corsi generici spesso non rispondono alle caratteristiche richieste dal nostro Ente, tuttavia non si è ancora giunti ad un prodotto ottimale.

In futuro si cercherà di migliorare ulteriormente la qualità dei corsi privilegiando società che hanno lavorato con le Università e quindi più orientate su prodotti idonei alle attività di laboratorio, maggiormente attinenti ai rischi correlati alla ricerca e quindi più attinenti alle funzioni dell'Ente.

Franco Vernocchi propone una raccolta di documentazione prodotta dall'INFN per integrare la formazione obbligatoria e Marta Dalla Vecchia dice che si provvederà a fornire al prossimo LSP una parte di *slide* prodotte da noi e in parte già utilizzate da AIFOS.

Si potrebbe anche contattare il CNR che aveva un progetto aperto con una Università italiana.

Angela Badalà interviene ricordando che la sicurezza deve essere declinata anche per genere e diversità; Enrico Bonanno ricorda come nel capitolato di gara è stato specificato che i corsi dovranno prestare particolare attenzione alle differenze, in modo che chi segue il corso acquisisca indicazioni operative per la prevenzione dei rischi che tengano in considerazione le differenze di genere, di età, di caratteristiche biologiche (diversa abilità) e di provenienza geografica.

Il contratto centralizzato per il triennio prevede la formazione in aula e in videoconferenza per lavoratori, preposti e dirigenti INFN. Inoltre prevede la possibilità di erogare anche corsi in aula con docenze miste INFN ed esterne; la formazione in modalità mista aula/*streaming* e la prestazione di mera certificazione ed erogazione degli attestati per le docenze tenute dagli esperti formatori interni all'INFN.

D'altronde i corsi tenuti da docenti dell'INFN si sono incentrati su problematiche interne e giudicati in modo molto positivo dai discenti. Giovanni Passaleva evidenzia quanto sia importante fare un corso con persone che trattano la materia quotidianamente e quanto sia efficace. Francesco Vernocchi sottolinea l'importanza della visione dei docenti esterni che portano esperienze preziose, da affiancare alla docenza interna.

Poi Passaleva chiede lumi riguardo i corsi BLSA specificamente dedicati alla rianimazione cardiopolmonare con DAE che hanno una normativa specifica regionale e sono più difficili da gestire. Nelle aziende il corso di riferimento è quello per gli operatori laici (5 h) e, a differenza del corso di primo soccorso aziendale, non si tratta di un tipo di formazione obbligatoria per gli addetti al Pronto

Soccorso. Inoltre al corso possono partecipare un numero limitato di discenti, non più di 6, ed è richiesto un aggiornamento biennale. Marta Dalla Vecchia propone che, data la non obbligatorietà dei corsi e la differenza molto elevata di scelta tra Strutture che richiedono questi corsi per un elevato numero di dipendenti e altre che formano pochi addetti o addirittura non richiedono alcun corso, le spese di questi vengano caricate non sui fondi centrali ma su quelli della struttura dotata di DAE. Ricorda che spesso è possibile stipulare convenzioni con Aziende Ospedaliere e Croce Rossa per poter effettuare i corsi a costi agevolati.

Augusto Leone propone che un Corso per Struttura (6 partecipanti) venga finanziato sui fondi centrali. Questo per garantire che almeno all'interno squadra di primo soccorso ci sia un nucleo di Dipendenti INFN formati.

Andrea Trovato suggerisce di valutare la possibilità di somministrare i corsi BLSD prioritariamente a personale di struttura che sia presente in sede con maggiore probabilità (es. personale amministrativo).

Infine Enrico Bonanno mostra un *excursus* dei corsi attivati in aula, anche sui rischi specifici, in videoconferenza e a catalogo e i relativi costi.

Augusto Leone, a seguito di una analisi congiunta in proposito con Enrico Bonanno e sentito l'Ufficio Formazione dell'Ente, evidenzia la necessità di un aumento di circa 20 K€ dei fondi dedicati alla sicurezza obbligatoria che oggi ammontano a 100K€.

Tale incremento dovrebbe compensare il fatto che da quest'anno il pagamento delle missioni della Formazione per ASPP, RLS e RSPP viene attinto proprio da questo fondo che si è esaurito malgrado l'assenza di riunioni straordinarie. Infatti per l'ultimo Corso/Riunione dei RSPP ci si è dovuti appoggiare sui fondi di Direzione delle singole Strutture partecipanti.

Ai fini di una verifica di fattibilità in proposito, propedeutica alla decisione della Commissione, tale proposta è stata anticipata via mail il 26 ottobre al Coordinatore e alla Direttrice del Servizio Professionale SSA di A.C.

Marta Dalla Vecchia esprime l'opinione che la proposta le sembra un aggravio burocratico dal momento che non vi sono fondi vincolati a tal fine e che sarebbe più semplice dire che, se tali trasferte non possono più gravare sui fondi della formazione, dovranno gravare sui fondi di Struttura. Augusto Leone esprime il timore che a fronte di probabili ristrettezze economiche delle Strutture gli interessati alla formazione obbligatoria vengano orientati a partecipare da remoto.

Le azioni di miglioramento a seguito dell'indagine sul benessere organizzativo (proposte del CUG, Angela Badalà)

Prende la parola Angela Badalà che introduce i risultati dello studio condotto dal Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino sulla valutazione del benessere organizzativo e dello stress lavoro correlato al quale ha risposto il 54% del personale dipendente, assegnista e borsista e si pone una serie di interrogativi sulla scarsa partecipazione che potrebbe essere dovuta a un questionario troppo lungo, al timore di essere riconoscibili, alla sfiducia nel mezzo utilizzato o anche ai disservizi occorsi durante la somministrazione. Lo studio era teso a mettere in relazione richieste e risorse lavorative per testare il grado di soddisfazione nella vita e nel lavoro, il benessere psico-sociale, il *work engagement*, il *burnout* e il *workaholism*.

Tra le cose emerse cita il fatto che chi ha un contratto a tempo determinato avverte livelli di insicurezza medio-alti soprattutto tra il personale ricercatore e tecnologo e assegnista e borsista. Di contro, è il personale ricercatore e tecnologo a percepire maggiori livelli di soddisfazione riguardo a autonomia, crescita, significato del lavoro. Si attestano su valori intermedi il riconoscimento, l'equità, la comunicazione efficace e la partecipazione. I livelli di soddisfazione e in generale tutti gli

esiti di tipo positivo sono maggiori tra personale ricercatore e tecnologo che fra personale amministrativo, tecnico e assegnisti/borsisti. Particolarmente preoccupante per queste categorie del personale è il dato negativo sul tema della loro partecipazione al processo decisionale nell'organizzazione. Inoltre nelle sedi dell'Amministrazione Centrale, di Catania, dei Laboratori Nazionali di Legnaro e del Sud si osservano valori molto alti di insoddisfazione o di stress derivati da recenti cambiamenti organizzativi. Per il personale assegnista e borsista si evidenziano dei valori maggiori rispetto al supporto dei colleghi e dei superiori rispetto a quello misurato tra il personale strutturato. Per tutto il personale i valori negativi sono registrati per i carichi di lavoro e in qualche caso la pressione temporale. Il lavoro fuori orario raggiunge livelli particolarmente elevati per il personale ricercatore e tecnologo.

Riguardo invece il clima conflittuale e competitivo e l'inciviltà, si registrano livelli medio-bassi evidenziando una situazione positiva.

Nel complesso non si evidenziano livelli di criticità nell'interazione tra vita e lavoro. Si nota che il lavoro da casa sia molto gradito dal personale ricercatore, tecnologo e amministrativo; un gradimento leggermente inferiore è invece registrato tra il personale tecnico, specialmente dei laboratori e il personale assegnista/borsista.

Il gruppo di ricerca dell'Università di Torino aveva suggerito, quali azioni correttive, di investire sul supporto sociale, la comunicazione e la crescita professionale. Inoltre, anche se il clima lavorativo mediamente non presenta particolari criticità, aveva sottolineato come fosse molto differenziato fra le diverse sedi e aveva suggerito di vagliare gli elementi positivi di supportività e di non conflittualità così da implementare e condividere le buone pratiche in tutte le sedi.

Il CUG ha confrontato lo studio del 2021 con quello effettuato nel 2014 utilizzando il questionario sviluppato nell'ambito del progetto "Magellano" e ha rilevato che le criticità sono rimaste sostanzialmente invariate: stress, elevata richiesta lavorativa e non valorizzazione del personale) anche se non è possibile un confronto 'puntuale' fra i risultati dei due questionari e stabilire se la situazione è rimasta stazionaria oppure se c'è stato un miglioramento o un peggioramento. È stato ricordato come le azioni positive dell'epoca siano state incentrate su 1) seminari tesi a migliorare la comunicazione a tutti i livelli, 2) seminari per il management e 3) sulla creazione di circoli di ascolto organizzati con facilitatori opportunamente formati, che poi sono confluiti nell'esperienza degli *Smart Lab*.

Il Progetto Benessere iniziato nel 2006 si è svolto fino al 2022 con la fine del mandato della Avv. Federici quale Consigliera di Fiducia, realizzando Circoli di Ascolto o *Smart Lab* in quasi tutte le Strutture INFN. Potrebbe essere positivo far ripartire il progetto con la nuova Consigliera Dott.ssa Torelli.

Come sottolineato nella relazione del gruppo di ricerca del Dipartimento dell'Università di Torino, il clima lavorativo, presenta notevoli differenze fra le diverse Strutture. Attualmente la Dott.ssa Torelli sta operando insieme a un GdL del CUG per estrarre le problematiche più significative nelle diverse Strutture in modo da poter individuare possibili azioni o interventi/suggerimenti specifici.

A Febbraio di quest'anno il CUG, individuati i principali punti critici generali, ha proceduto ad una analisi e ricerca di possibili azioni positive utilizzando la metodologia dello *Smart Lab* sul tema "Carico di lavoro -Pressione Temporale -Lavoro fuori orario"

Alcune delle proposte sono state inserite nel Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) 2023-2025 che prevede 2 azioni per ridurre stress lavoro correlato.

- Azione1: Promuovere seminari, *webinar*, corsi di formazione pratici per limitare lo stress lavoro-correlato quali ad esempio:
 - 1) disconnessione dal lavoro in determinate fasce orarie;
 - 2) riconoscere e accettare i propri limiti;
 - 3) riconoscere e accettare le esigenze degli altri;

- 4) riconoscere il proprio valore al di là di quello professionale;
 - 5) ottimizzare la gestione del tempo.
- Azione 2: Promuovere modifiche delle attuali condizioni organizzative per ridurre fonti di stress, ad esempio:
 - 1) operare per mantenere un rapporto ottimale fra personale amministrativo (e in generale dei servizi) e personale ricercatore e tecnologo nelle diverse strutture;
 - 2) operare per ridurre sul personale ricercatore e tecnologo i compiti burocratici- amministrativi che possono essere demandati a personale formato e preposto

Inoltre la Presidente del CUG propone di effettuare nel futuro uno *Smart Lab* CUG per individuare soluzioni per le problematiche non ancora analizzate come ad esempio lo scarso riconoscimento, la scarsa partecipazione alle decisioni organizzative, la scarsa accettazione dei cambiamenti organizzativi. Suggestisce di riproporre una iniziativa come *What Next* TTA, che potrebbe anche coinvolgere ricercatori e tecnologi per la parte della partecipazione alle decisioni organizzative e ai cambiamenti organizzativi. È fondamentale che le soluzioni proposte dai vari Gruppi di Lavoro siano poi condivisi con la Dirigenza per l'individuazione di azioni condivise. Sollecita l'attuazione delle azioni inserite nel PTAP 2023-2025. Infine propone che una volta evidenziate le problematiche e i punti di forza specifici delle singole strutture, le possibili soluzioni siano individuate dallo stesso personale attivando dei gruppi di lavoro in modalità *Smart Lab*.

Tutte le soluzioni proposte sono sostanzialmente un mezzo per aumentare il livello di partecipazione del personale alla organizzazione dell'Ente.

Marta Dalla Vecchia ringrazia e suggerisce, riguardo a *What Next*-TTA, di coinvolgere tutti gli attori implicati in un argomento: ad esempio, nella passata esperienza nel gruppo di lavoro che riguardava la sicurezza, non partecipava nessun RSPP. Badalà ribadisce che è fondamentale l'impegno da parte del *management* nel valutare e attuare i risultati dei gruppi di lavoro. Bisogna mettere in pratica alcune azioni migliorative e poi valutare l'efficacia delle stesse.

Vernocchi chiede un approfondimento sull'analisi anche dei risultati negativi per far emergere le situazioni di criticità e chiede cosa il CUG intenda fare; Badalà propone un *report* da divulgare e probabilmente uno *Smart Lab*. Vernocchi invita anche a pensare di invitare la consigliera di fiducia ad andare nelle strutture che presentano più criticità per cercare azioni di miglioramento.

Il D.Lgs 203/2022 contenente disposizioni integrative e correttive al D.Lgs 101/2020 di attuazione della direttiva 2013/59/Euratom

A gennaio 2023 è stato pubblicato il decreto legislativo 203/2022 che introduce alcune modifiche e integrazioni al decreto legislativo 101/2020, che a sua volta attua la direttiva europea 2013/59/Euratom sulla protezione dalle radiazioni ionizzanti e ha lo scopo di adeguare la normativa nazionale alle disposizioni comunitarie, di semplificare e razionalizzare le procedure autorizzative e di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori, della popolazione e dell'ambiente esposti alle radiazioni.

Tra le principali novità introdotte dal decreto legislativo 203/2022 di maggiore interesse per l'INFN, si possono citare: la modifica agli artt. 110 e 111 del D.Lgs 101/2020 prevedendo che l'informazione e la formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori sia aggiornata almeno ogni cinque anni anziché tre come precedentemente stabilito; la possibilità, già introdotta dal Decreto Interministeriale 9 agosto 2022, che l'aggiornamento professionale degli esperti di radioprotezione, sia assicurato mediante corsi tenuti anche da enti e istituti nazionali di ricerca nel settore delle radiazioni ionizzanti. A tal proposito l'INFN ha organizzato nel 2023 due corsi di aggiornamento indirizzato ai propri Esperti di Radioprotezione: il primo, in collaborazione con ENEA e CNR, proprio

sulle novità introdotte dal D.Lgs 203/22 della durata di 8 ore e un ulteriore corso, in collaborazione con l'ENEA, in videoconferenza sincrona della durata di 12 ore. Anche per il 2024 è previsto un corso di aggiornamento per Esperti di Radioprotezione INFN organizzato presso i Laboratori Nazionali di Legnaro.

Una modifica senz'altro attesa e importante è la modifica del regime autorizzatorio. Il D.Lgs 203/22 modifica l'art. 50 del D.Lgs 101/2020 prevedendo che per l'impiego di acceleratori, di generatori di radiazioni o di materie radioattive *per ricerca* al di sotto delle condizioni indicate al comma 1 dell'art. 50, sia ripristinato il regime autorizzatorio previsto dal precedente D.Lgs 230/95, togliendo quindi l'obbligatorietà del Nulla Osta preventivo e riportando queste sorgenti in regime di Notifica. La richiesta di tale modifica era stata presentata dalla Presidenza INFN sia al MIUR che al MISE e sostenuta dalla CRUI e da altri Enti di Ricerca.

Introducendo questa modifica il D.Lgs 203/22 introduce in realtà anche un ulteriore cambiamento di interesse dell'INFN sull'impiego di sorgenti mobili al di sotto delle condizioni indicate al comma 1 dell'art. 50 del D.Lgs 101/20, non rendendo più necessario il nulla osta preventivo. L'applicazione del nuovo sistema autorizzatorio apre in realtà una serie di complicazioni dal momento che il regime della Notifica è difficilmente applicabile a tali tipi di sorgenti. Tuttavia le stesse possono essere inserite in una richiesta di Nulla Osta che contenga anche sorgenti soggette a Nulla Osta preventivo.

L'avvio del Sistema di tracciabilità dei rifiuti e del RENTRI

A maggio 2023 è stato pubblicato il Decreto n.59 del 4 aprile 2023 che riporta il Regolamento sulla disciplina del sistema di tracciabilità dei rifiuti e del registro elettronico nazionale per la tracciabilità dei rifiuti ai sensi dell'articolo 188-bis del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152. L'obiettivo è quello di rendere funzionale la trasmissione e l'acquisizione dei dati ambientali relativi al ciclo ed alla gestione dei rifiuti tracciandoli con l'ausilio di strumenti elettronici e telematici.

Il Decreto è entrato in vigore il 15 giugno 2023 ed entro 180 giorni il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica pubblicherà sul sito del RENTRI (<https://www.rentri.gov.it/area-operatori>) le modalità di accesso e iscrizione degli operatori. A decorrere dal 15 dicembre 2024 occorrerà utilizzare il nuovo registro di carico/scarico e il formulario di identificazione dei rifiuti in modalità cartacea fino all'iscrizione al RENTRI che comunque dovrà avvenire entro il 13 febbraio 2025.

A decorrere dalla data di iscrizione, gli operatori ad oggi obbligati alla tenuta del registro di carico e scarico, dovranno trasmetterne i relativi dati secondo le modalità che saranno stabilite con appositi decreti direttoriali.

A novembre è stato pubblicato sul sito del RENTRI il Decreto Direttoriale n.143/2023 concernente le "Modalità operative" per assicurare la trasmissione dei dati al RENTRI ed il suo funzionamento; le istruzioni per l'accesso e l'iscrizione al RENTRI da parte degli operatori; i requisiti informatici per garantire l'interoperabilità del Registro elettronico nazionale con i sistemi adottati dagli operatori; le modalità di funzionamento degli strumenti di supporto e dei servizi messi a disposizione degli operatori per l'assolvimento degli adempimenti previsti.

Il primo accesso al servizio dovrà avvenire con strumenti digitali di autenticazione (SPID per persona fisica o persona giuridica, CNS, CIE) da parte di uno o più utenti che rappresentano l'operatore tenuto all'iscrizione al RENTRI. Per l'INFN ogni Struttura dovrà procedere alla propria iscrizione indentificandosi con codice fiscale e CUU (Codice Univoco Ufficio).

Al fine di predisporre il profilo operativo per la successiva trasmissione dei dati contenuti in ciascun registro cronologico di carico e scarico detenuto dall'operatore, il rappresentante dell'operatore o un suo incaricato, effettuano le seguenti operazioni: l'inserimento delle unità locali dove l'operatore svolge l'attività e tiene uno o più registri cronologici di carico e scarico; l'inserimento o variazione

delle attività (produzione, recupero, smaltimento, trasporto, intermediazione e commercio senza detenzione) svolte presso l'unità locale al fine della successiva trasmissione dei dati; l'inserimento e variazione delle deleghe ai soggetti di cui all'art. 18 del D.M. 4 aprile 2023, n. 59.

L'iscrizione al RENTRi prevede il pagamento iniziale dei diritti di segreteria e di un contributo annuale da versare entro il 30 aprile di ogni anno. I pagamenti verranno effettuati tramite PagoPA per ogni unità locale al momento della registrazione e, annualmente.

Il Servizio Salute, Sicurezza e Ambiente prevede di organizzare, entro la prima metà del 2024, un corso per l'utilizzo di RENTRi probabilmente presso i LNGS.

Vernocchi chiede dell'opportunità di dotare ogni Direttore di uno SPID per persona giuridica; Marta risponde che chiederà all'Amministrazione Centrale di verificare la possibilità e l'utilità della cosa.

Varie ed eventuali

Marta Dalla Vecchia riporta la richiesta degli RSPP di una maggiore attenzione da parte dei Direttori e dei Responsabili di Esperimento sulla necessità da parte degli RSPP di effettuare sopralluoghi presso sedi in cui si svolgono attività di particolare rilevanza dei propri lavoratori, magari al di fuori di laboratori già ben organizzati e di cui si posseggono già tutte le informazioni sulle misure di prevenzione e protezione messe in atto. Francesco Vernocchi prende la parola e illustra come per gli RSPP alcune trasferte potrebbero essere una necessità, sottolineando che RSPP e ASPP giovani spesso non hanno completa contezza delle attività svolte negli esperimenti e quindi, congiuntamente ad un percorso di crescita professionale, metterli a contatto con queste realtà fuori sede aiuterebbe a svolgere al meglio il proprio lavoro.

Vernocchi poi reitera un'istanza riguardo una revisione dell'indennità per il ruolo di RSPP vista anche la presenza delle OO.SS.; sottolinea che a tutt'oggi è diversa tra tecnologo e tecnico e che forse andrebbe rivalutata l'indennità dei tecnici che svolgono questo ruolo. Andrea Trovato dice che, visto che c'è un fondo sul salario accessorio, che il gruppo degli RSPP è ristretto e che la sicurezza è un capitolo importante dell'ente, la richiesta è ragionevole.

Francesco Vernocchi chiede inoltre una maggiore attenzione verso i disabili riferendo che ha già fornito all'ente, per un raffronto, il disciplinare del CNR sull'argomento, dove addirittura è previsto un contributo per l'accompagnatore ove il dipendente disabile dovesse affrontare delle missioni, ad esempio riferisce di aver verificato che la Presidenza non è accessibile e che le barriere architettoniche andrebbero superate.

Ribadisce, inoltre, che il concetto di sicurezza deve arrivare dall'alto e che occorre un *imprinting* dalla *governance* dell'ente che dovrebbe prevedere fondi specifici per la sicurezza già nel finanziamento, da parte delle Commissioni, degli esperimenti.

Augusto Leone chiede alla Commissione se ritenga possibile esaminare, eventualmente nelle prossime riunioni, la questione della nomina dei RLS. Ciò in vista del nuovo accordo INFN-OO.SS. che dovrà sostituire l'attuale provvisorio: il *vulnus* dell'accordo attuale è che, in assenza dell'azione delle RSU, non sia possibile avere la nomina del RLS. Ricorda che la figura del RLS nasce in ambito sindacale ma è anzitutto una figura "aziendale" non avendo senso nell'ambito della sicurezza il ruolo di "controparte". Si rammarica altresì per il mancato coinvolgimento della CNPISA nella decisione, a suo tempo, presa dall'Ente. Come del resto era successo ancora prima per la pandemia Covid. Marta Dalla Vecchia ribadisce che, a suo avviso, la norma non lascia spazi interpretativi e che comunque tala materia, come quella relativa alle indennità, è argomento di trattativa sindacale. Inoltre ricorda come le azioni messe in atto per affrontare la pandemia sono sempre state oggetto anche delle riunioni della CNPISA.

Augusto Leone suggerisce di istituire un *vademecum* da distribuire ai Direttori sulle consultazioni obbligatorie dei RLS previste dal D.Lgs. 81/08 con le relative sanzioni poiché, a livello locale, non sempre viene interpellato.

Francesco Vernocchi auspica che ci sia maggiore sinergia tra RLS e RSPP e sottolinea che occorre incrementare le buone pratiche quali i corsi e le riunioni congiunte.

Augusto Leone conferma la volontà dei RLS di continuare il cammino intrapreso. La proposta economica precedente è propedeutica anche all'attuazione di future attività congiunte.

La commissione chiude i lavori alle ore 15:30

Il Coordinatore di Commissione

dott. Marco CIUCHINI

Il Segretario di Commissione

dott.ssa Marta DALLA VECCHIA