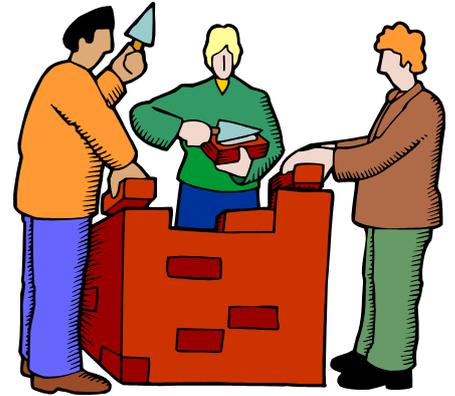


Questionario di Gruppo

Strumento ad uso del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Il Gruppo Omogeneo di lavorazione analizza



Org. del Lavoro

Le fasi del processo produttivo in cui opera

CAUSE

I fattori nocivi presenti secondo lo schema dei 4 gruppi di fattori nocivi

1 gruppo	2 gruppo	3 gruppo	4 gruppo
Temperatura Umidità Ventilazione Rumore Illuminazione Cubatura e spazio	Polveri Liquidi Fumi Gas Vapori Vibrazioni Radiazioni	Lavoro fisico	Posizioni disagiati Ritmi – Carichi Monotonia Ripetitività Responsabilità Turni
Gli effetti sulla salute che ne derivano			
Infortuni		Disturbi e malattie	

EFFETTI

Propone – Rivendica

Modifiche delle condizioni di lavoro da richiedere all'azienda

Rilevazioni dei dati ambientali

Visite ed esami ai lavoratori

AZIENDA _____ **Reparto** _____

Gruppo Omogeneo di lavorazione _____

RSU del gruppo omogeneo _____

Lavoratori del gruppo:

n° uomini _____

n° donne _____

n° precari _____

Invalidi n° _____

Inidonei n° _____

% assenti _____

Orario di lavoro:

numero ore _____ alla settimana per individuo ripartite
su _____ giorni della settimana

Turni – lavoro ripartito su:

- 1 turno giornaliero
- 2 turni giornalieri
- 3 turni giornalieri
- 4 turni giornalieri con riposo
compensativo



turno giornaliero n° lavoratori _____

turni alternati n° lavoratori _____

Cottimo – il lavoro è a cottimo SI NO

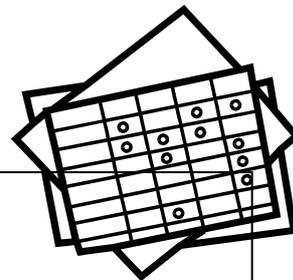
- il cottimo è di gruppo collettivo;
- il cottimo è individuale;
- n° di lavoratori a cottimo _____
- n° di lavoratori non a cottimo _____

altre forme di salario variabile _____

Pause: per refezione, minuti _____

Altre, n° _____ loro durata _____

Piantina del posto di lavoro del gruppo



DISEGNA

Disegna la piantina del posto di lavoro del gruppo: con le macchine, gli impianti e le persone che lavorano

Dati ambientali – 1° gruppo



Misurabili con strumenti

*Si possono contrattare dei limiti definiti.
Controllare che cosa ha denunciato l'azienda nel
Documento di Valutazione dei Rischi _____*

ANALIZZARE

1° gruppo di fattori

fattori strettamente legati all'ambiente, di per sé non nocivi ma che possono diventarlo quando vi siano eccessi o carenze;

Precisando, per ogni fattore e più dettagliatamente possibile, se è tollerabile, se è troppo basso, quali sono le fonti o le cause ed ogni altra osservazione scaturita dal gruppo;

N.B. – Indicare eventualmente se vi sono fattori nocivi di questo gruppo provenienti dal altre lavorazioni vicine

Giudizio di gravità

Poco	Molto	Eccessivo
+	++	+++

Temperatura

Umidità

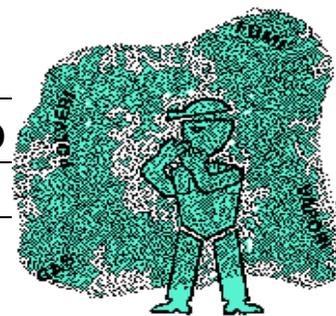
Ventilazione

Rumore

Illuminazione

Cubatura e spazio

Dati ambientali – 2° gruppo



ANALIZZARE

2° gruppo di fattori

Fattori nocivi connessi alla lavorazione

Precisando, se al gruppo sono noti: i tipi di sostanze nocive presenti, da cosa vengono prodotte, come vengono manipolate, il n° di lavoratori esposti, ed ogni altra osservazione scaturita dalla discussione del gruppo.

N.B. – Indicare eventualmente se vi sono fattori nocivi di questo gruppo provenienti dalle altre lavorazioni vicine

Misurabili con strumenti

Si possono contrattare dei limiti (MAC – Massimi Ammissibili di Concentrazione per 8 ore di esposizione giornaliera) scientificamente definiti. Confrontare con il Documento di Valutazione dei Rischi.

Giudizio di gravità

Poco	Molto	Eccessivo
+	++	+++

Liquidi, acidi, solventi, ecc..

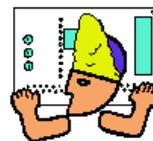
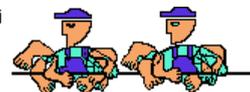
Fumi, Gas, Vapori

Vibrazioni

Radiazioni Ionizzanti

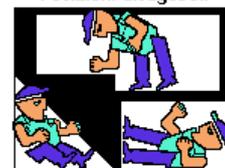
Dati ambientali – 4° gruppo

Ritmi eccessivi
Monotonia
Ripetitività



Ansia – Responsabilità

Posizioni disagiati



ANALIZZARE

4° gruppo di fattori

Fattori stancanti diversi dalla attività muscolare

Precisando, nel modo più dettagliato possibile e per ogni gruppo di problemi, oltre al grado di tollerabilità o meno, le cause e tutti i dati che emergono dalla discussione del gruppo (indicando eventualmente il n° di macchine da accudire e/o di produzione da eseguire per minuto, ora, giorno)

Comportamento autoritario e repressivo dei capi e forme in cui si manifesta (multe, sospensioni, obbligo dello straordinario, discriminazione, forme di "mobbing", ecc.)

Non misurabili con strumenti

Si possono contrattare dei limiti che garantiscono la difesa della salute solo attraverso la "validazione consensuale" (giudizio del gruppo operaio interessato).

Giudizio di gravità

Poco	Molto	Eccessivo
+	++	+++

Responsabilità (sovraccarico mentale)

Posizioni scomode o disagiati

Ritmi e carichi di lavoro

Pause (mancanza o insufficienza)

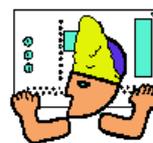
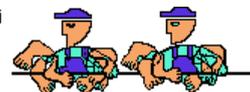
Monotonia e ripetitività delle mansioni (sottoimpiego mentale)

Comportamento dei capi

Democratico Paternalista Burocratico Autoritario

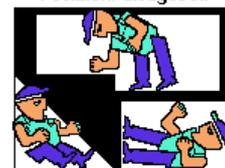
Dati ambientali – 4° gruppo

Ritmi eccessivi
Monotonia
Ripetitività



Ansia – Responsabilità

Posizioni disagiati



Non misurabili con strumenti

Si possono contrattare dei limiti che garantiscono la difesa della salute solo attraverso la "validazione consensuale" (giudizio del gruppo operaio interessato).

Lavoro continuativo ai Videoterminali **SI NO**
Per n° di persone _____ pause **SI NO**

Vincolo – quante persone possono lasciare il proprio posto di lavoro senza venire sostituiti _____

Minuti di mansione e/o tempo ciclo in minuti:
minimo m' _____ massimo m' _____

Lavoro come mobilità

Variazioni e uso della "mobilità-polifunzionalità", verso il gruppo, fuori dal gruppo:

- giornaliero** per n° di persone _____
- settimanale** per n° di persone _____

Descrivere le cause principali che determinano la "mobilità-polifunzionalità"

La mobilità è ricercata **SI NO**
È causa di **sottoimpiego – sovraccarico** (a carattere mentale)
Ha effetti sulle assenze (brevi) **SI NO**

CAUSE

EFFETTI

Turni (per le donne)



ANALIZZARE

Come le lavoratrici vengono a conoscenza dei rischi per la funzione riproduttiva cui sono esposte e delle norme di prevenzione.

Chi controlla che le norme vengano applicate?

Giudizio di gravità

Poco	Molto	Eccessivo
+	++	+++

Altre cause di fatica

Confrontare con la denuncia di esercizio da parte dell'azienda (art. 4 del DPR 19 Marzo 1956, n. 303).

Da parte del Sindacato di categoria

Da parte delle RLS o RSU

Le singole operaie

I capi

Le RSU o RLS

Strumenti protettivi (DPI) - uso



ANALIZZARE

Come i lavoratori usano gli strumenti di protezione individuali: i DPI

Come imposizione dell'azienda e dei capi:

Come forme di lotta: (ad es. maschera più pause necessarie al recupero della fatica respiratoria, ovvero tappi per l'udito, ecc.):

ANALIZZARE I SERVIZI SANITARI

Specificando se c'è l'infermeria, il medico competente, l'infermiere, le cassette di pronto soccorso, l'evacuazione incendi, ecc. ed esprimere un giudizio sull'efficienza dei servizi.

Sono concordate le modalità di esecuzione delle visite ed esami:

Il gruppo e i singoli lavoratori vengono portati a conoscenza dell'esito delle visite periodiche, e in che modo? (*confronta con l'art. 17 comma g. del D.Lgs. 626/94*):

Infortuni



Rivendicare la visione del "Registro degli Infortuni"

N° o % dei componenti del gruppo colpiti

ANALIZZARE

INFORTUNI

Precisando la frequenza, il tipo, la gravità e le cause principali degli infortuni.

NORME ANTINFORTUNISTICHE

Precisando quali mezzi di protezione (DPI) individuali e/o dispositivi di sicurezza alle macchine sono previsti, se i lavoratori sono a conoscenza delle norme e chi controlla che vengano rispettate.

ALTRE OSSERVAZIONI

(ad esempio sui servizi igienici, ecc.).

Dati Biostatistici



ANALIZZARE

Disturbi e Malattie

Precisando e indicando non solo le malattie individuate e riconosciute ma anche i disturbi lamentati dai lavoratori del gruppo.

Ad esempio:

mal di testa, tosse, catarro, caviglie gonfie, insonnia, sonnolenza, difficoltà respiratorie, vertigini o giramenti di testa, difficoltà nell'orinare, crampi muscolari, pruriti e macchie sulla pelle, disturbi all'udito, agli occhi, palpitazioni, bronchiti, gastrite, ulcera, silicosi, asbestosi, TBC, male ai polsi, al gomito, alla schiena, ecc.

Rivendicare copia della denuncia di Malattia Professionale che l'azienda deve fare entro 5 giorni all'INAIL per ogni caso. Pretendere (almeno una volta l'anno) i dati riguardanti l'andamento dello stato di salute dei lavoratori (anonimo e collettivo) così come previsto dall'art 17 comma g. del D.Lgs. 626/94

N° dei componenti
del gruppo colpiti

Cause presunte

Assenze - Turnover



ANALIZZARE

ASSENZE PER INFORTUNIO E MALATTIA

Indicando il N° o la percentuale giornaliera e/o mensile, distinguendo quelle dovute da malattia da quelle dovute da infortunio, da quelle brevi (fino a 3 giorni) a quelle lunghe.

AVVICENDAMENTO

(trasferimenti, autolicensing, ecc.), precisando il N° o la percentuale e indicando il periodo cui si fa riferimento e le probabili cause.

RILEVAZIONI AMBIENTALI

Precisando se vengono effettuati con la collaborazione degli RLS, da chi, con quale periodicità ed esprimendo anche un giudizio sul modo in cui vengono fatti; inoltre, quanti lavoratori interessano e se i risultati vengono consegnati ai RLS (dati di gruppo) e ai singoli lavoratori (dati individuali)

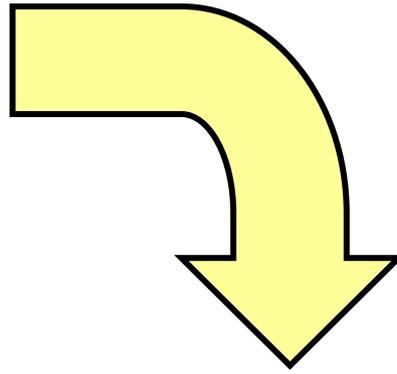
Richiedere copia del Documento di Valutazione dei Rischi al proprio RSPP

**N° o % dei componenti
del gruppo colpiti**

Cause presunte

Dopo la compilazione del Questionario di Gruppo

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (gli RLS più gli RSU), assumono le proposte – rivendicazioni scaturite dai Questionari di Gruppo e seguono ogni fase del confronto-vertenza (normale gestione del D.Lgs. 626/94) garantendo la continuità di partecipazione dei Gruppi interessati e avendo cura di inserire l’iniziativa nell’ambito della contrattazione generale.



L’analisi fatta dal Gruppo su:

Org. del lavoro

CAUSE

EFFETTI

Viene portata a conoscenza del Responsabile per la Prevenzione e la Protezione (RSPP) dell’azienda e del Medico Competente.

Da questo confronto e sulla base delle reciproche informazioni si compila la:

SCHEDA RIEPILOGATIVA

- ❑ Che riassume l’analisi dei Gruppi Omogenei;
- ❑ In base ad essa individua i RISCHI cui presumibilmente il gruppo è esposto, o quanto meno mette a confronto con ciò che è contenuto nel DVR;
- ❑ In base ad essi mette a confronto le visite ed esami contenute nel DVR.

Istruzioni per la costruzione del Questionario di Gruppo

Il Questionario di Gruppo va compilato **in maniera collettiva**:

- **per recuperare l'esperienza dei lavoratori, il loro sapere;**
- **per creare una cultura collettiva della prevenzione e della partecipazione;**
- **per permettere un reale confronto con l'esperienza e il sapere dei tecnici;**

Se fatto in proprio occorre:

1. per iniziare, un volantino specifico per quei lavoratori con i quali si vuole farlo/i;
2. suddividere l'officina in tanti "gruppi omogenei" (l'omogeneità è data dalle condizioni di lavoro, di mansione – es. una squadra);
3. una assemblea retribuita di 1 ora e mezzo come minimo: sarà opportuno compilare la prima parte (le prime 2 pagine del Questionario = i dati oggettivi, il N° di addetti, il sesso, i turni, ecc. – questo per abbreviare i tempi di compilazione);
4. in un'ora e mezzo un RLS esperto (che abbia partecipato all'apposito corso di formazione), può realisticamente pensare di fare circa la metà del Questionario – il rimanente deve trovare il tempo per farlo direttamente con i lavoratori: durante le pause, in piccoli gruppi, a fine turno, ecc.

Tentare di concordare/contrattare con la Direzione aziendale che la compilazione dei Questionari venga messa a carico della "informazione – formazione" dei lavoratori e quindi si svolga a carico dell'azienda, come del resto recita lo stesso art. 3 al comma p. del D.Lgs. 626/94