

**Gli effetti del DLgs 626\94 nelle realtà lavorative:
La partecipazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza.
Un'indagine empirica nelle imprese dell'Emilia Romagna.**

Francesco Tuccino

Cap 1 Gli obiettivi e la metodologia dell'indagine.....	3
1.0 Premessa.....	3
1.1 Gli obiettivi dell'indagine.....	6
1.2 La scelta del campione.....	6
1.3 Il rilevamento dei dati.....	7
1.4 L'elaborazione e l'interpretazione dei dati.....	8
Cap. 2 - Il livello di alfabetizzazione ed i fattori di spinta alla sicurezza.....	9
2.0 Premessa.....	9
2.1 Il livello di alfabetizzazione di dirigenti e responsabili per la sicurezza.....	10
2.2 Il livello di alfabetizzazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti	15
2.3 Le cause degli infortuni.....	21
2.4 i fattori di spinta alla sicurezza.....	33
Cap. 3 IL LIVELLO DI ATTUAZIONE DEL DLgs626\94.....	37
3.0 Premessa.....	38
3.1 Il DLgs 626: dagli interventi sporadici alla gestione sistematica della sicurezza?.....	38
3.2 L'attenzione agli aspetti ergonomici delle realtà lavorative.....	47
3.2.0 Premessa.....	48
3.2.1 La situazione nelle aziende esaminate.....	49
3.3 L'informazione e la formazione dei lavoratori.....	57
Cap. 4 Il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti.....	64
4.0 Premessa.....	64
4.1 Il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti.....	66
4.2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.....	75
4.2. 1 La formazione degli RLS.....	77
4.2.2. Il ruolo e l'attività degli RLS.....	80
Conclusioni	88
Riferimenti bibliografici.....	92

LEGENDA ABBREVIAZIONI E SIGLE

DD: dirigente

DPI: dispositivi di protezione individuale

LO: lavoratore operaio

MMC: movimentazione manuale dei carichi

RLS: rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

RSPP: responsabile del servizio di prevenzione e protezione

RSU: delegato della rappresentanza sindacale unitaria

SPP: servizio di prevenzione e protezione

VDT: videoterminali

VR: valutazione dei rischi

Cap 1 Gli obiettivi e la metodologia dell'indagine

1.0 Premessa

Le problematiche della sicurezza nei luoghi di lavoro e delle cause degli infortuni possono essere affrontate da vari punti di vista; ad ogni approccio è possibile associare concezioni 'ideologiche' che prevalgono soprattutto in determinati periodi storici.

Dagli inizi del secolo e fino agli anni '30, ad esempio, dominano delle concezioni che attribuiscono gli infortuni soprattutto a carenze individuali, si parla, cioè, di una predisposizione (genetica) ad infortunarsi. Queste concezioni possono essere inserite all'interno di un contesto in cui era diffusa una sorta di 'mitologia' della possibilità di organizzare scientificamente un'attività lavorativa, riducendo quasi a zero i margini di autonomia dell'individuo; se l'organizzazione del contesto era scientifica e l'autonomia zero, gli infortuni potevano essere attribuiti solo alle caratteristiche intrinseche di un determinato individuo.

Se le cause degli infortuni non avevano nessun nesso con il contesto lavorativo ma dipendevano da una naturale predisposizione di determinati individui, potevano essere considerati anche come un 'prezzo fisiologico' da pagare al progresso, al fatto, cioè, che l'uomo si dota di protesi sempre più efficienti per rafforzare la propria capacità di agire sul mondo esterno.

Verso la fine degli anni '30 il mito dell'organizzazione scientifica del lavoro s'incrina, si scopre, infatti, che la riduzione dell'individuo a mera appendice di macchine e attrezzature rischiava di compromettere anche l'efficienza della sua prestazione lavorativa. Cominciano, così, a diffondersi concezioni secondo cui bisognava restituire al lavoratore, in quanto individuo, quella integrità psicofisica e sociale che era stata parcellizzata nel modello taylorista di organizzazione del lavoro; in quest'ottica si attribuiva maggiore rilevanza al contesto, non solo fisico - ambientale ma anche relazionale, in cui il soggetto si trovava ad agire. Nei fatti, però, questo processo che doveva portare ad un 'arricchimento' dell'individuo al lavoro è rimasto spesso confinato nell'ambito delle teorie psico - sociologiche ed ha avuto scarsi effetti sulle realtà lavorative.

L'attenzione al contesto, per quanto riguarda la sicurezza del lavoro, si è tradotta, così, soprattutto nella progettazione di attrezzature e ambienti di lavoro meno pericolosi; nell'attenzione, cioè, verso la sicurezza passiva, oggettiva, tecnologica. Nelle aziende, infatti, le resistenze a redistribuire in modo più democratico sapere e potere al proprio interno, hanno impedito che s'innescasse un processo reale di

crescita tra i lavoratori di una consapevolezza e motivazione ad agire per la salvaguardia della propria salute.

Negli ultimi decenni la tensione verso la salute e la sicurezza si scontra con una realtà in cui il lavoro diventa un bene sempre più scarso, da accettare 'così com'è'; sembrano ridursi, quindi, gli spazi per migliorare le condizioni di vita dell'individuo sul lavoro.

In questa situazione s'inseriscono le Direttive comunitarie, recepite in Italia dal DLgs 626/94, che si propongono di svincolare la salute e la sicurezza dalle leggi del mercato, a ridurre, cioè, la possibilità che le imprese possano concorrere sul mercato facendo leva su questi fattori.

IL DLgs 626/94

La filosofia di fondo del DLgs 626/94 si può riassumere nei concetti di sicurezza attiva, di partecipazione e di prevenzione.

Il Decreto, infatti, oltre che ad innalzare il livello di sicurezza passiva (adeguamento di macchine, impianti ecc), punta soprattutto sulla sicurezza attiva; a stimolare, cioè, comportamenti improntati alla prevenzione da parte di tutti gli attori della vita lavorativa. Gli strumenti individuati per raggiungere quest'obiettivo sono essenzialmente 2: il sistema della sicurezza e la formazione alla sicurezza.

Per la prima volta, infatti, tutte le aziende sono obbligate a fare una mappa dei propri rischi e ad elaborare un piano di misure per eliminarli (o almeno ridurli), a creare un'apposita squadra per la gestione della sicurezza. In questo modo si vuole far sì che l'impegno verso la salvaguardia della salute e la sicurezza in azienda non sia più sporadico ed ex post (dopo gli infortuni) ma sistematico e preventivo.

Per ottenere comportamenti improntati alla sicurezza, una cultura della sicurezza, il DLgs 626 prevede un maggior impegno nell'informazione e nella formazione e crea apposite figure per rappresentare i bisogni dei lavoratori (gli RLS); il tutto al fine di migliorare condizioni e qualità della vita di lavoro attraverso una maggiore partecipazione alle problematiche della sicurezza in azienda.

1.1 Gli obiettivi dell'indagine.

L'obiettivo principale della ricerca è quello d'indagare, oltre che l'impatto complessivo sulle realtà aziendali, se, quanto e come il Dl 626, a 3 anni dalla sua emanazione, ha inciso sul livello di coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti sulle problematiche inerenti la sicurezza.

Verificare, cioè, quanto è stato realizzato di quel modello partecipativo e prevenzionale che il Decreto si proponeva.

Sono state così individuate 4 aree tematiche principali attraverso cui indagare la situazione nelle aziende dell'Emilia Romagna:

- l'alfabetizzazione alla sicurezza
- i fattori di spinta alla sicurezza
- il livello d'attuazione del 626
- il coinvolgimento di lavoratori e sindacato

1.2 La scelta del campione.

L'indagine rappresenta un approfondimento di tipo qualitativo di un'analisi, condotta in precedenza, sulle parti della contrattazione aziendale dell'Emilia Romagna inerenti le tematiche della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Dalle 228 aziende di cui sono stati analizzati gli accordi aziendali, ne sono state selezionate 25; il numero delle aziende selezionate per ciascun settore è direttamente proporzionale alla loro presenza in percentuale sul totale dei contratti analizzati.

Poiché la ricerca indaga, anche se indirettamente, sulle modalità con cui le aziende hanno ottemperato ad un obbligo di legge, è stata a volte percepita dagli imprenditori come un'intrusione in problematiche interne ed associata quasi ad un controllo. Di conseguenza alcune delle 25 aziende si sono rifiutate di prendere parte all'indagine e precisamente: 2 del settore tessile, 2 dell'agro-alimentare, 2 del metalmeccanico.

Il campione finale, quindi, risulta così costituito:

- 3 aziende per il settore chimico;
- 6 aziende per il settore agro-alimentare
- 10 aziende per il settore metalmeccanico

Per ogni azienda sono stati intervistati 5 soggetti: il responsabile del personale o un altro dirigente, il responsabile per la sicurezza aziendale (RSPP), il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), un membro della RSU, un lavoratore.

1.3 Il rilevamento dei dati

Come si è accennato si tratta di un'indagine di tipo qualitativo, che mira cioè a cogliere i nodi fondamentali della realtà in oggetto attraverso la percezione, il modo di viverla e relazionarsi e le conseguenti concezioni che di essa si formano i soggetti che direttamente vi lavorano.

Proprio per questo durante i colloqui, pur seguendo una traccia per la formulazione delle domande, si è cercato di non irrigidire le testimonianze degli intervistati all'interno della sequenza logica della scaletta ma, più che altro, di fornire loro gli inputs per sviluppare tutte le tematiche in essa contenute.

E' stata elaborata, quindi, una griglia di domande sulla base della quale sono state condotte 95 interviste semistrutturate della durata di circa 30 minuti; prima dell'avvio dell'indagine vera e propria la traccia delle domande è stata testata con 5 colloqui di prova.

Quello dell'intervista aperta è uno strumento d'indagine efficace ma al tempo stesso delicato e complesso, la cui scientificità è strettamente legata alla professionalità di chi la conduce.

Considerando, quindi, la centralità, per un'indagine di tipo qualitativo, della fase di rilevazione dei dati, i colloqui sono stati condotti tutti dallo stesso ricercatore che ha curato tutte le altre fasi della ricerca.

Per supportare con l'osservazione diretta della realtà le testimonianze degli intervistati, in ogni azienda è stata effettuata una visita di tutti i reparti della durata di circa 2-3 ore.

Attraverso il confronto tra le risposte date alle stesse domande da soggetti che ricoprono ruoli e rappresentano interessi e bisogni differenti, integrata dall'osservazione diretta effettuata nel giro in azienda, si è cercato di analizzare la situazione presente in 19 aziende della regione, a 3 anni dall'emanazione del Decreto, in materia di igiene e sicurezza nei luoghi lavoro.

1.4 L'elaborazione e l'interpretazione dei dati.

Il contenuto delle cassette registrate è stato trascritto integralmente, i testi sono stati codificati secondo una griglia di aree tematiche di riferimento che rispecchia quella usata nell'esecuzione dei colloqui.

Ogni intervista, quindi, è stata suddivisa in 7 aree tematiche:

- il livello di alfabetizzazione alla sicurezza
- i fattori di spinta alla sicurezza
- il livello d'attuazione del DLgs626
- gli aspetti ergonomici
- l'informazione e la formazione dei lavoratori
- il coinvolgimento del sindacato
- la figura dell'RLS

Ultimata la fase di codifica, grazie all'uso di un software appositamente elaborato, le parti inerenti le stesse aree tematiche di tutte le interviste sono state collocate in un unico file.

Attraverso la lettura incrociata sia delle interviste integrali che dei files per aree tematiche, associata al resoconto dell'osservazione diretta della realtà aziendale, si è proceduto all'interpretazione dei dati ed alla stesura del rapporto finale.

All'interno del rapporto sono state inserite, a supporto di quanto si è sostenuto, dei brani tratti da alcuni dei colloqui più significativi. Le citazioni, scritte in formato ridotto per essere distinte dalle altre parti del testo, sono siglate con un codice che individua sia l'azienda che il soggetto intervistato.

Ad esempio le parti del codice A1-RA-ALI-M-I1-DD-M-S-T1- individuano rispettivamente:

- A1 il numero in sequenza dell'azienda rispetto alla provincia di appartenenza
- RA la provincia di riferimento
- ALI il settore d'attività (ALI = agro - alimentare, CHIM = chimico, MEC = metalmeccanico)
- M la dimensione
- I1 il numero in sequenza dell'intervistato in una stessa azienda
- DD il ruolo dell'intervistato (DD = dirigente, RSPP = responsabile del servizio di prevenzione e protezione, RLS = rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, RSU = delegato della RSU, LO = lavoratore operaio)
- M il sesso
- S l'anzianità lavorativa (S= senior, J= Junior)
- T1 l'area tematica di riferimento (T1= il livello di alfabetizzazione alla sicurezza, T2 = i fattori di spinta alla sicurezza, T3 = il livello d'attuazione del DLgs626, T4 = gli aspetti ergonomici, T5 = l'informazione e la formazione dei lavoratori, T6 = il livello di coinvolgimento del sindacato, T7= caratteristiche e funzione del RLS, T8 = note)

Cap. 2 - Il livello di alfabetizzazione ed i fattori di spinta alla sicurezza.

2.0 Premessa

Nella prima parte dei colloqui si è cercato di indagare il livello di conoscenza che i soggetti avevano dei concetti fondamentali della sicurezza (il pericolo, il rischio, la

prevenzione) e dei punti fondamentali (il servizio di prevenzione e protezione, valutazione dei rischi ecc) introdotti dal DLgs626/94 per la creazione di un'organizzazione sistematica di queste problematiche all'interno delle aziende. Dalle risposte date dai soggetti alle domande di questa prima parte del colloquio è possibile inferire gli effetti che hanno avuto su di essi le manifestazioni (convegni, seminari, fiere), le pubblicazioni sugli organi di stampa, i corsi di formazione; in sintesi tutto l'insieme di attività che, negli ultimi 3 anni, si proponevano di diffondere informazioni sulle tematiche della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, al fine di sensibilizzare verso di esse gli attori della vita aziendale. Per verificare gli effetti di questa trasmissione d'informazioni, proveniente da fonti diversificate, nelle nostre aziende è stato chiesto ai soggetti di definire alcuni dei concetti fondamentali sopra citati e di esprimere le loro opinioni su quali fossero le cause più rilevanti degli infortuni, sia ingenerale che nelle rispettive aziende. La capacità di definire, cioè di delimitare nell'ambito del proprio bagaglio conoscitivo i confini in cui inserire tutto ciò che inerisce uno specifico concetto, dipende sia dalla quantità che dalla qualità del know-how conoscitivo del soggetto. I dirigenti e gli RSPP, ad esempio, di solito hanno un livello di scolarizzazione più elevato di delegati sindacali e lavoratori; gli RSPP, a loro volta, dovrebbero avere, grazie a corsi di formazione più approfonditi, un bagaglio di conoscenze più preciso e specifico dei dirigenti sulle tematiche della sicurezza. La stessa differenza dovrebbe esserci tra RLS e RSU; gli RLS infatti dovrebbero aver frequentato un corso specifico di almeno 32 ore. Si suppone, invece, che i lavoratori, sia a causa di un livello di scolarizzazione meno elevato che per non aver usufruito di una formazione approfondita, abbiano maggiori difficoltà nel definire in modo astratto i concetti sopracitati e tendano piuttosto a fornire esempi di pericoli e rischi che si verificano nel proprio ambiente di lavoro.

2.1 Il livello di alfabetizzazione di dirigenti e responsabili per la sicurezza

Nell'analisi di queste parti dei colloqui bisogna tenere conto del fatto che i concetti di pericolo e quelli di rischio si possono confondere facilmente; è abbastanza sottile, infatti, la differenza tra il concetto di pericolo, inteso come l'insieme delle caratteristiche intrinseche di un'attrezzatura o di un ambiente di lavoro che possono essere potenzialmente fonte di danno, e quello di rischio inteso come la probabilità che il danno da potenziale possa diventare reale.

Tenendo conto di questa premessa possiamo affermare che il livello di alfabetizzazione dei DD è abbastanza buono. Oltre la metà di loro, infatti, riesce a fornire una definizione di questi concetti che si avvicina a quella data nelle direttive CEE sul tema; si può pensare, quindi, che abbiano frequentato appositi seminari sulla DLgs626 o, almeno, letto attentamente il testo della legge.

A1-RA-ALI-M-I1-DD-M-S-T1-

D: Con parole sue cosa si intende per rischio, pericolo, prevenzione?

R: Rischio è la probabilità di un certo evento negativo, più alto è il rischio, più alta è la probabilità che questo evento avvenga. Il pericolo è qualche cosa che è ... la possibilità che avvenga un certo evento. Prevenzione è quella cultura che ci fa convivere con le problematiche e ci fa scoprire come convivere in sicurezza. Questa è la prevenzione.

A1-MO-ALI-M-I1-DD-F-S-T1-

D: Con parole sue cosa si intende per rischio, pericolo, prevenzione?

R: Il pericolo è quello che nasce dalle macchine o dalle situazioni che possono trovarsi nell'ambiente di lavoro, cioè delle determinate situazioni possono creare un pericolo. Il rischio è quello a cui va incontro il lavoratore nel momento in cui si avvicina il pericolo. La prevenzione è quel che si può fare prima per evitare il rischio al pericolo.

Quasi tutti gli intervistati, comunque, al di là della precisione e proprietà dei termini usati nelle definizioni, sembrano aver colto l'importanza di un approccio fondato sulla prevenzione del fenomeno infortunistico e delle malattie professionali.

A1-BO-CHIM-M-I1-DD-M-J-T1-

Prevenzione è tutto quello che l'imprenditore e le sue strutture che gravitano intorno possono fare per cercare di prevenire eventuali situazioni di rischio.

A1-RE-ALI-M-I1-DD-M-S-T1-

R: Se si potesse fare solo prevenzione non ci sarebbero problemi, cioè prevenzione significa evitare i problemi prima che nascano. Ahimè, io ho fatto diverse aziende e questo non accade molto spesso, anzi molto spesso ci si dà una politica dell'antifortunistica dopo i primi incidenti.

Ma per tradurre in azioni concrete un simile approccio, per far sì che le problematiche della sicurezza non siano affrontate in modo sporadico o solo dietro la spinta dell'accadimento di un evento dannoso, è necessario che le aziende si dotino di una struttura, di un insieme di persone che, con appositi strumenti e metodi, sia in grado di analizzare, valutare e monitorare la situazione aziendale in modo da attuare quanto necessario per eliminare, o almeno ridurre, le fonti di possibili rischi; per evitare, cioè, che il pericolo da potenziale possa diventare reale.

Anche su questo punto il livello di alfabetizzazione dei DD è discreto; una buona percentuale di loro, infatti, sembra avere le idee abbastanza chiare sulle funzioni dell'organismo aziendale che dovrebbe essere il perno intorno a cui ruota tutto l'impianto del DLgs626; il Servizio di prevenzione e protezione (d'ora in poi SPP).

A1-FE-ALI-M-I1-DD-M-S-T1-

Il servizio di protezione e prevenzione... in un'attività complessa come un'attività industriale, credo che siano i compiti del datore di lavoro, che sono quelli di evitare potenziali rischi ai sottoposti ai lavoratori. Il datore di lavoro spesso è impegnato in attività molteplici, quindi non può concentrare la sua attenzione su fasi specifiche della lavorazione, e quindi si serve di un addetto che ha competenze specifiche in merito che può segnalare le potenziali fonti di rischio. Diciamo che è un servizio di supporto...

A1-RE-CHIM-M-I1-DD-M-S-T1-

Il servizio di protezione e prevenzione è un insieme di attività che permettono di valutare e attivare tutte quelle situazioni che mettono in condizione, un ambiente di lavoro o altre attività, di evitare che certe condizioni si manifestino.

A2-BO-MEC-M-I1-DD-M-S-T1-

D: Che cos'è il servizio di protezione e prevenzione?

R: L'insieme di tutte le misure quindi persone, mezzi, che concorrono a migliorare relativamente le condizioni dei posti di lavoro.

A1-RE-MEC-M-I1-DD-M-S-T1-

R: Secondo me (il servizio di protezione e prevenzione) dovrebbe essere un servizio teso ad evidenziare nelle attività lavorative, dove ci siano rischi, dove ci siano possibilità di pericolo e quindi mettere in atto preventivamente tutti gli accorgimenti possibili per ridurre al minimo i rischi.

Tra gli RSPP, in coerenza con quanto sostenuto in premessa, la percentuale di coloro riescono a dare una definizione adeguata dei concetti cardine della sicurezza e della salute è più elevata.

Nelle risposte sul significato di questi concetti, infatti, si va dai casi in cui viene citata la formula per il calcolo del rischio ¹ a quelli in cui si riesce, in ogni caso, a distinguere tra il concetto di pericolo e quello di rischio.

A2-MO-ALI-M-I1-RSPP-M-S-T1-

R: Diciamo che il pericolo è intrinseco nell'ambiente di lavoro, nel senso che ci sono macchine, ci sono impianti, ci sono lavorazioni, ci sono attrezzi e quindi il pericolo è connesso con il fatto che ci si muove e si opera in un ambiente strutturato. Il rischio è il passaggio dalla potenza all'atto della condizione, ovvero il concretarsi di una condizione che, da una configurazione astratta di pericolo, si reifica, si concreta con la presenza dell'operatore e con lo sfondo di determinate condizioni particolari luogo per luogo.

A2-PR-MEC-M-I1-RSPP-M-S-T1-

R: Noi per la valutazione del rischio abbiamo utilizzato la forma uguale $P \times D$. Qui abbiamo praticamente R che viene definita come il rischio, P la probabilità e D il danno. Come danno diciamo che viene definita come ----- fisica o alterazione dello stato di salute causata da un pericolo. Pericolo proprietà o qualità di una determinata entità avente potenziale di causare danni. Probabilità non mi scusi il rischio, è la probabilità che sia raggiunto il limite potenziale di danno nelle condizioni di impiego o quello di esposizione a quel determinato valore. Quindi avendo utilizzato la formula $R = P \times D$, adesso stiamo cercando di migliorare un attimino mettendo dei fattori di correzione, cioè fattori di correzione K che intendiamo inserire sotto al parola danno, che praticamente abbiamo visto che elevando il livello di informazione alle persone possiamo anche diminuire il fattore di rischio.

Oltre che una buona capacità di definizione dei concetti della sicurezza gli RSPP manifestano anche di aver ben compreso sia la filosofia di fondo che le finalità del DLgs626, di aver capito, cioè, che tutti gli interventi tecnicamente possibili per rendere più sicuri attrezzature e luoghi di lavoro, tutto ciò che può essere definito come sicurezza passiva, rischiano di essere poco efficaci se tutti gli attori della vita aziendale non sono a conoscenza dei rischi e motivati ad agire in sicurezza. I dispositivi di sicurezza, infatti, possono facilmente essere disattivati se chi li usa non è convinto del significato della loro funzione e, anzi, li percepisce come degli inutili “orpelli” che rendono più difficoltoso lo svolgimento dei compiti previsti dalla

¹ $R = P \times D$; il rischio, cioè, è uguale al prodotto tra la probabilità che l'evento si verifichi e l'entità del danno che può causare

propria mansione. Diventa centrale, allora, un'opera di sensibilizzazione ai vari livelli dell'organizzazione per far sì che l'azienda sia costituita da soggetti in grado non solo di rispettare le norme di sicurezza, ma anche di fungere da "sensori" che, tramite l'osservazione diretta e quotidiana dei rischi presenti sul proprio posto di lavoro, permettono di tenere continuamente monitorata la situazione.

A1-RA-ALI-M-I1-RSPP-M-J-T1-

Questa (la prevenzione) è una cosa che noi ci teniamo moltissimo perché... anche se è difficile da far capire, perché questo prevenire non è soltanto calato dall'azienda che deve fare in modo... ma sono tutti i lavoratori che devono cercare di controllare, e anche essere partecipi, segnalare.

A1-MO-CHIM-M-I1-RSPP-M-S-T1-

R: Io credo che le altre leggi sull'antifortunistica abbiano sempre funzionato per quanto riguarda la sicurezza delle macchine. Che comunque l'educazione della gente non sia mai stata portata a livelli ottimali. Questa DLgs626 a mio avviso è importante proprio perché prevede soprattutto l'educazione del personale. Quasi tutte le aziende e anche la nostra azienda sta facendo dei corsi educativi ai dipendenti.

A3-BO-MEC-M-I1-RSPP-M-S-T1-

R: Prevenzione è sempre formazione. Nel momento in cui dobbiamo cercare di infondere cultura, dobbiamo cercare di far sì di correggere le azioni che normalmente le persone svolgono in modo improprio, osservarle continuamente negli atteggiamenti: questo è prevenzione. Io non credo che la prevenzione venga dettata solo dal riparo o dalla gabbia. Purtroppo la gabbia si può scavalcare, si può alterare insomma.

A1-RE-MEC-M-I1-RSPP-M-S-T1-

D: E il servizio di protezione e prevenzione che compiti ha?

R: Quello sicuramente di sensibilizzare la gente a tutti i livelli, credo sia la parte fondamentale.... Certo non può risolverlo esclusivamente con la tecnica e con la tecnologia il problema dell'incolumità, c'è bisogno di un coinvolgimento di tutti quanti, di recepire questo concetto e ognuno dovrà operare nel proprio settore....

Abbiamo visto come il sapere di base, necessario per creare un modello di gestione della sicurezza fondato sulla prevenzione e la partecipazione, è abbastanza diffuso sia tra i DD che gli RSPP.

Si tratta di un know out in parte, forse, già presente, nelle aziende esaminate, o almeno in alcune di esse, ma che ha ricevuto sicuramente un impulso notevole dall'incremento della circolazione d'informazioni sulle tematiche della sicurezza verificatosi negli ultimi 3 anni.

E' bene precisare fin da ora, però, che la presenza di un discreto bagaglio conoscitivo tra i responsabili aziendali è una condizione necessaria, ma non sufficiente per creare

un sistema di gestione della sicurezza e della salute che si avvalga del contributo di tutti gli attori della realtà aziendale e sia efficiente nell'attuare gli interventi necessari per eliminare i rischi; vedremo nei prossimi capitoli quanto della sensibilità "dichiarata" da parte di DD e RSPP verso queste tematiche si sia tradotta in azioni concrete.

2.2 Il livello di alfabetizzazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

Tra gli RLS il livello di conoscenza e la capacità di definire i concetti base della sicurezza è meno articolato e preciso di quella di DD e RSPP; risulta, inoltre, rilevante il ruolo ricoperto dai soggetti e, quindi, il loro livello di scolarizzazione. Si riscontra, cioè, una maggiore proprietà terminologica tra gli RLS che ricoprono ruoli tecnici o impiegatizi.

A4-BO-MEC-M-I1-RLS-M-S-T1

Io sono un impiegato e lavoro nell'ufficio CAD

D: Cosa s'intende per pericolo, rischio, prevenzione?

R: Pericolo e rischio, io premetto che ho fatto il corso per Rls, ho fatto anche il corso avanzato, per ambedue ci sono delle definizioni tecniche. Io penso, secondo me, che è un qualche cosa di latente che può accadere, quindi può avere effetti nocivi sulla salute dei lavoratori e anche della struttura, ma che non è detto che accada.

D: E questo cos'è?

R: Questo secondo me è il pericolo.

D: Il rischio?

R: Il rischio è la probabilità che questo accada. La prevenzione è un qualsiasi sistema che abbassi il rischio, in poche parole che abbassi quella percentuale di pericolo, anche perché rischio zero non esiste.

A2-BO-MEC-M-I1-RLS-M-S-T1-

D: Che ruolo svolgi, che mansione hai?

R: Io lavoro all'ufficio tecnico, la sezione dei generatori.

D: Cosa si intende con rischio, pericolo, prevenzione?

R: Il rischio è la probabilità che accada un evento dannoso. Prevenzione è cercare in tutti i modi possibili di evitare che accada un incidente.

La maggioranza degli RLS che svolgono mansioni più operative tende, invece, a definire i concetti di Pericolo e Rischio in maniera generica, come tutto ciò che può provocare danno ai lavoratori, e, spesso, si fa riferimento ai rischi specifici della propria mansione o della propria azienda.

A1-MO-MEC-M-I1-RLS-F-J-T1-

R: Sono operaia addetta al montaggio...

D: Cosa si intende per pericolo, rischio, prevenzione?

R. I pericoli rimangono sempre tanti, qua i pericoli maggiori sono dovuti a tagli, botte, più che altro tagli, e il rischio dipende da quanto uno è esposto al pericolo e che cosa è che deve maneggiare, qui da noi maneggiamo molta lamiera di conseguenza c'è il rischio di taglio per questa cosa.

In generale, comunque, al di là della capacità di definire i concetti, gli RLS sembrano aver compreso abbastanza bene la filosofia di fondo del DLgs626, il significato della prevenzione, le funzioni e le finalità del SPP. Più generiche sembrano invece le loro conoscenze sia sulla funzione della Valutazione dei rischi (d'ora in poi VR) che sul contenuto del relativo documento che l'azienda dovrebbe aver elaborato. Si passa da casi in cui l'RLS possiede solo informazioni vaghe sull'esistenza di questo documento a quelli in cui ha preso parte anche ad alcune fasi del processo di valutazione dei rischi; nella maggioranza dei casi, comunque, sembra che i rappresentanti dei lavoratori non abbiano usufruito appieno di uno dei diritti fondamentali che il DLgs626 concede loro. Il diritto, cioè, a ricevere informazioni dettagliate sia sulla situazione aziendale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro che sul piano delle misure di correzione che l'azienda intende attuare. Si tratta, come vedremo meglio in seguito, di informazioni da cui dipende molto il livello di competenze e, quindi, della capacità di questa figura di essere un soggetto che, a pari livello dell'RSPP, possa contribuire alla gestione del cosiddetto Sistema della sicurezza

A1-MO-CHIM-M-I1-RLS-F-J-T1-

D: E' stata fatta la valutazione dei rischi ?

R: Penso che sia stata fatta....so che hanno delle date di scadenza per mettere a posto le cose che non andavano bene e perciò penso che abbiano fatto questa verifica.

Nel passaggio dai colloqui degli RLS, di un soggetto, cioè, che ha frequentato un corso specifico sulla sicurezza, a quelli dei membri delle RSU e dei LO la capacità di definire concetti astratti si riduce e si tende sempre più a parlare dei rischi specifici presenti sul proprio posto di lavoro.

A1-MO-ALI-M-I1-RSU-M-S-T1-

D: Cosa s'intende per pericolo, rischio, prevenzione.

R: Non so dare definizioni, comunque un rischio, un pericolo sono un qualcosa, un fattore che durante il lavoro può creare dei problemi, delle difficoltà a chi opera.

A1-MO-MEC-M-I1-RSU-M-J-T1-

Cosa si intende per rischio, pericolo?

R: Pericolo e rischio è tutto quello che... in una ditta così è molte cose, perché ci sono molti contenitori di roba che vengono spostati molte volte al giorno e di conseguenza si gira anche con 2 o 3 contenitori alla volta, Quindi rischio, pericolo, ... rischio che si scaravoltino.

A1-PR-MEC-M-I1-RSU-M-j-T1-

Cosa si intende per pericolo, rischio, prevenzione?

R: Con parole mie, dentro l'officina, il pericolo è sempre dietro l'angolo, specialmente dove lavoro io tagli alle mani, schegge negli occhi, siccome che non spostiamo pesi enormi dato che abbiamo a che fare con pezzi piccoli, il più delle volte ci si taglia le mani.

A1-RE-CHIM-M-I1-LO-M-S-T1-

D: Cosa s'intende per pericolo, il rischio, prevenzione?

R: Il pericolo maggiore può essere... sono tanti, come può essere il fuoco, una botta uno schiacciamento, noi che abbiamo le presse, possono essere tanti i rischi che abbiamo qui, anche l'aria che respiriamo in certi momenti, specialmente con la materia prima gira polvere, la mangi e la respiri tutti i giorni, tutto il giorno. Questo a lungo andare può essere anche un pericolo per una persona.

Al di là della scarsa capacità di “definizione”, soprattutto tra gli RSU, si rileva una discreta sensibilità verso un modello partecipato di sicurezza. Viene dato, infatti, un certo rilievo alla formazione e informazione dei lavoratori, alla prevenzione, oltre che, chiaramente, a tutte le misure inerenti quella che abbiamo definito come sicurezza passiva: le misure di protezione, cioè, di macchine, attrezzature e luoghi di lavoro.

A1-RE-ALI-M-I1-RSU-M-S-T1-

D: Cosa si intende per rischio, pericolo, prevenzione.

R: Innanzitutto il primo rischio è la mancata informazione. Poi per rischio, da manutentore intendo le macchine non a norma, quindi senza protezioni, senza sicurezze. E il modo anche di lavorare, di far lavorare la gente, anche questo è un rischio.

A1-RE-CHIM-M-I1-RSU-M-S-T1-

R: La prevenzione secondo me è fondamentale. E' tutto.

A1-FE-MEC-M-I1-RSU-M-S-T1-

R: Prevenire è capire quali possono essere le cause. Nel senso delle lavorazioni meccaniche, il prevenire è studiare il ciclo della lavorazione e individuare cos'è nel ciclo di lavorazione che può creare pericolo all'individuo.

In sostanza gli RSU pur non avendo approfondito le tematiche inerenti la struttura e gli organismi del DL626, sembrano avere le idee abbastanza chiare, invece, sui diritti fondamentali dei lavoratori, tra i quali spicca il diritto alla salute. Il lavoratore, cioè, è retribuito per svolgere delle specifiche mansioni e non per infortunarsi o ammalarsi; ha quindi il diritto di “uscire” dal luogo di lavoro “intatto”, così come è entrato. E perché questo si possa realizzare è fondamentale l'importanza della prevenzione.

A1-RE-MEC-M-I1-RSU-M-S-T1-

D: Cosa si intende per pericolo, rischio, prevenzione.

R: Pericolo, rischio e prevenzione sul posto di lavoro?

D: Sì.

R: Sicuramente sono quelle cose che possono accadere ai lavoratori durante l'iter delle proprie mansioni, tradotto io ho la mia teoria personale che è quella un po' capire che il lavoratore deve uscire dal posto di lavoro così come ci è entrato, tutto di un pezzo, entra incolume e deve uscire incolume. L'aspetto fondamentale per garantire questa incolumità si basa principalmente sulla prevenzione di eventuali infortuni o di malattie professionali.

In alcune interviste di LO si mettono in evidenza le difficoltà da affrontare per accrescere la consapevolezza dei rischi e la necessità di una formazione continua per riuscire ad intaccare e modificare abitudini e modalità lavorative che i soggetti hanno assunto nel tempo.

La prevenzione e la sicurezza, a volte, tra i LO, sono concepite come il risultato del “volersi bene”, di una presa di coscienza della possibilità di salvaguardare la propria salute sul posto di lavoro; ci si rende conto, cioè, che oltre agli infortuni è importante prevenire le malattie professionali dovuti ad un'esposizione quotidiana ad agenti chimico - fisici dannosi, ed è presente anche la consapevolezza che i danni alla salute

di un lavoratore, al di là dei costi individuali, comportano anche dei costi per l'intera comunità.

A2-BO-MEC-M-I1-LO-M-J-T1-

D: Qual' è lo scopo principale di questa nuova legge sulla sicurezza?

R: La cosa bella è che comunque anche chi non è interessato a se stesso venga spinto a interessarsi, a volersi bene. Che poi il mio pensiero è che in buona sostanza, alla fine di tutti i discorsi ci si ammala troppo, ci sono troppe malattie, silicosi, tumori, balle di questo tipo, balle per modo di dire, e quindi sia un costo per la nazione, quello viene alla fine. Quella potrebbe essere la molla che ha fatto scattare il tutto. Io siccome mi voglio abbastanza bene mi sembra che è fatica, perché è faticoso cominciare, perché ognuno di noi ha le sue abitudini, specialmente per me è faticoso, ho cominciato a lavorare 20 anni fa, gente che ha cominciato 40 o ancora di più.... Chi comincia oggi è come se comincia a guidare a scuola guida e mette subito la cintura di sicurezza. Quello tutte le volte che sale in macchina la mette, diventa solo...

Si tratta di testimonianze che, al di là della scarsa significatività del campione, sono sintomo del fatto che il DLgs626 ha prodotto una maggiore sensibilizzazione verso la sicurezza e la salute da parte dei lavoratori.

Ancora più scarso di quello riscontrato nei colloqui degli RLS è , invece, il livello di conoscenza dei LO sui punti fondamentali del DLgs626: la valutazione dei rischi, il servizio di protezione e prevenzione ecc.

Queste carenze, come avremo modo di spiegare meglio in seguito, rappresentano da un lato un primo test di verifica della qualità e dell'efficacia dei corsi di informazione effettuati e dall'altro lasciano trasparire una certa resistenza da parte delle aziende a fornire ai lavoratori informazioni più dettagliate sui rischi presenti al proprio interno.

Si tratta di resistenze dovute, forse, al fatto che queste informazioni potrebbero aumentare l'efficacia con cui i lavoratori possono controllare se e come vengono attuate delle misure di prevenzione previste nel piano di sicurezza che l'azienda dovrebbe avere elaborato dopo la valutazione dei rischi .

A1-BO-ALI-M-I1-LO-M-J-T1-

Cos'è la valutazione dei rischi ?

R: Non ho avuto modo di vederla nel documento finale, però ho visto delle persone che hanno girato per i reparti facendo questa valutazione dei rischi. In certi casi è stato anche discutibile come è stato fatto questo lavoro. Perché noi che lavoriamo sulle macchine, quindi in ambienti pericolosi, abbiamo avuto un ruolo un po' marginale, se vogliamo, su questa cosa. Cioè la valutazione dei rischi è stata fatta dall'ingegnere che segue... e una ditta esterna di consulenza. Poi dopo ci sono state spiegate alcune cose, e fra l'altro alle nostre obiezioni su determinate cose ci hanno dato risposte un po' così, superficiali, vaghe.

L'inclusione del termine "alfabetizzazione" nel titolo di questo capitolo non è stata casuale, ma dettata dalla consapevolezza che la conoscenza di queste tematiche, anche se a livelli differenti per i diversi soggetti, fosse ancora ad un livello di base; a quello, cioè, dell'alfabeto della salute e della sicurezza.

Nei colloqui effettuati abbiamo rilevato una discreta capacità di definire i concetti di fondo di queste problematiche da parte di DD, RSPP e, anche se in misura minore, RLS, i soggetti, cioè, che ricoprono ruoli di responsabilità oppure hanno frequentato corsi specifici; ma se la capacità di "definire" è riservata solo ad alcune figure è più diffusa, invece, una sensibilità verso la prevenzione e la formazione e, più in generale, verso i fattori che possono contribuire alla creazione di un modello partecipato della sicurezza.

Ci sentiamo di affermare, quindi, che il DLgs626, con l'insieme delle iniziative connesse, ha ridato sicuramente vigore al dibattito sulla salute e la sicurezza, all'interno delle aziende si è verificato un incremento del flusso d'informazioni tra i vari ruoli; sono scarse, però, le informazioni sui rischi specifici e sui piani di sicurezza fornite sia ai LO che ai loro rappresentanti.

Ma se le opinioni delle diverse tipologie di soggetti sono, tutto sommato, abbastanza concordi sull'importanza della prevenzione, della formazione, sono contrastanti, invece, quando si affronta la tematica delle cause degli infortuni.

2.3 Le cause degli infortuni

I pareri dei DD sfiorano l'unanimità e le risposte sembrano spesso identiche quando si chiede loro quali sono le cause più rilevanti degli infortuni nelle rispettive aziende.

Quasi tutti affermano, infatti, che in azienda è stato fatto il possibile per rendere più sicure macchine, impianti e ambienti di lavoro (tutto ciò che riguarda la sicurezza passiva) e che gli infortuni sono dovuti soprattutto alla 'disattenzione' dei lavoratori, imputabile, a sua volta, prevalentemente ad una eccessiva "confidenza", acquisita in anni di pratica lavorativa, con le attrezzature. Il contatto quotidiano per lunghi periodi di tempo con uno stesso posto di lavoro può causare un abbassamento della soglia di attenzione del soggetto nei confronti del pericolo potenziale, intrinseco all'attività espletata. E' come se, col passare del tempo, le punte, le mole, le frese, i mandrini, gli organi di lavoro delle macchine utensili non siano più percepiti come pericolosi ma come oggetti familiari. Ed un eccesso di "familiarità" può spingere, quindi, il soggetto a non rispettare le procedure di sicurezza e ad agire in modo 'pericoloso'. Ed eccetto alcuni casi, come quello del comparto della lavorazione carni, in cui gli infortuni sono attribuiti anche alle caratteristiche strutturali del ciclo lavorativo (alla presenza cioè di attività di lavorazione manuale della carne con utensili affilati), nella quasi totalità delle risposte dei DD ricorre la "triade":
confidenza - disattenzione - errore e, quindi, infortunio.

A1-BO-CHIM-M-I1-DD-M-J-T1-

R: Secondo me sicuramente, per la mia esperienza, direi che per il grosso degli infortuni, la causa principale è la disattenzione. Ormai, una volta ci poteva essere una causa insita nell'apparecchiatura, non erano a norma, non avevano le sicurezze, e via di seguito. Oggi come oggi, visto che c'erano anche leggi prima della DLgs626 che obbligavano gli imprenditori a fornire apparecchiature che fossero già a norma di sicurezza, il discorso della sicurezza passiva, direi che, specie nel caso di aziende di dimensioni come la....., è ampiamente soddisfatta, secondo il mio punto di vista. Scatta invece un discorso di disattenzione, di familiarità e di confidenza che si prende certe volte con il proprio mezzo, chiamiamolo così, con la propria apparecchiatura. Magari ci si fida, si dice "non sto a spegnere l'impianto, tanto so che se lo faccio in quel momento lì...". Familiarità eccessiva, troppa confidenza con le apparecchiature e quindi non si adeguano le norme di sicurezza che sono previste..... Questo mi capitava anche nelle situazioni in cui precedentemente ho lavorato, che gente disinseriva i micro di sicurezza sull'apparecchiatura per poter aprire il cancellino e andare dentro dove c'era l'operatività della

macchina, la macchina continuava a funzionare, poi improvvisamente il braccio del caricatore lo andava a colpire e cose di questo genere. Quindi una disattenzione e troppa familiarità con le apparecchiature che si utilizzano

A1-RE-CHIM-M-I1-DD-M-S-T1-

.....generalmente sono tutti infortuni dovuti a disattenzioni non tanto perché manchino le procedure per prevenire determinati rischi..... La causa di questa disattenzione penso che sia l'abitudine a fare certe attività, cioè il fatto di fare con molta abitudine determinate attività può creare questo abbassamento del livello di guardia.

A1-RE-MEC-M-I1-DD-M-S-T1-

R: Io penso che le maggiori possibilità, i maggiori pericoli in aziende come le nostre siano legati soprattutto alla trascuratezza con cui le persone affrontano certe attività... Trascuratezza della persona allo strumento, alla macchina che ha in uso, perché io credo che da un punto di vista funzionale adesso come adesso i sistemi di protezione, connessi con le macchine, connessi con gli strumenti, ci sono però il più delle volte c'è un po' o di consuetudine o di trascuratezza o abitudine per cui spesso si supera, si travalica quel limite e può ingenerarsi il rischio.

Le aziende, quindi, secondo il parere dei dirigenti, hanno dotato le macchine dei dispositivi di protezione, hanno consegnato ai lavoratori i dispositivi di protezione individuale (d'ora in poi DPI), hanno elaborato le procedure comportamentali per agire in sicurezza. Se poi i primi vengono disattivati, i secondi non vengono usati e le procedure non vengono rispettate dipende dal fattore umano, dalla scarsa spinta, cioè, ad agire in sicurezza da parte dei lavoratori; si ritorna quindi ai cosiddetti infortuni comportamentali.

Si ammette, è vero, che c'è ancora molto da fare per accrescere, tramite l'informazione, l'addestramento e la formazione, il livello di cultura e di motivazione alla sicurezza, ma si nega, eccetto un paio di casi, l'esistenza di una correlazione tra i "comportamenti a rischio" che, a volte, i lavoratori assumono ed i fattori che determinano il contesto in cui si trovano ad agire: l'organizzazione del lavoro, i ritmi produttivi, il clima relazionale, il livello di sicurezza di attrezzature e luoghi di lavoro.

A1-BO-CHIM-M-I1-DD-M-J-T1-

D: Secondo lei che rapporto c'è tra ritmi produttivi e sicurezza?

R: Lei ha fatto il giro dello stabilimento, ha visto come si muovono i lavoratori, lei consideri che questo è il momento più caldo dell'anno, il momento di più forte lavoro nell'arco dell'anno.

Ritengo che all'interno dellanon ci siano né ritmi stressanti, né situazioni di pericolo legate ai ritmi di lavoro. Questa è una mia opinione personale.

A1-RE-CHIM-M-I1-DD-M-S-T1-

R: Direi che i ritmi accelerati, quando ci sono dei ritmi accelerati generalmente si prevede di automatizzare tutto ciò che è automatizzabile. Ci possono essere delle situazioni in cui si richiede magari un ritmo accelerato, ma generalmente non lo vedo correlato...

A1-RE-ALI-M-I1-DD-M-S-T1-

D: secondo lei c'è un nesso fra i ritmi produttivi e il fatto che si possano verificare degli infortuni?

R: Beh, per quello che ho potuto verificare è facile dire di sì, è un concetto... Ma non c'è un rapporto diretto, tant'è che posso dire... i dati statistici, la produzione di ettolitri/ore di questa azienda è attorno ai 4 o 4,5 circa, e lo era nel '91, '92. Attualmente siamo attorno al 9, è più che raddoppiata la produzione, e dal punto di vista degli infortuni siamo più che dimezzati.

Secondo i DD, quindi, nelle rispettive aziende, non vi sono ritmi di lavoro stressanti, le fasi più faticose del ciclo vengono automatizzate, e non c'è un nesso causale tra ritmi lavorativi e infortuni.

Questa tendenza, diffusa fra i DD, a negare qualsiasi rapporto tra il comportamento di un individuo ed il contesto in cui agisce, ci suggerisce 2 considerazioni: da un lato sembra vi sia tra i DD una concezione secondo cui alcuni soggetti hanno quasi una predisposizione genetica ad infortunarsi, dall'altro la volontà di voler dare, a tutti i costi, un'immagine dell'azienda come di una realtà 'a norma' e aggiornata rispetto alle ultime 'novità' in tema di salute e sicurezza.

Nelle risposte degli RSPP alla domanda sulle cause degli infortuni si rileva, invece, un approccio più problematico rispetto a quello dei dirigenti.

Al primo posto tra le cause degli infortuni troviamo sempre le responsabilità del singolo (confidenza con la macchina - disattenzione - errore - infortunio), si fa riferimento, però, anche alle responsabilità dell'azienda; si parla, infatti, sia di ritardi nell'attuazione degli interventi di sicurezza passiva che delle resistenze dei vertici aziendali ad agire sull'organizzazione del lavoro e, quindi, anche sui ritmi produttivi. Il fatto che gli RSPP esprimano pareri più tecnici e oggettivi rispetto ai DD può derivare sia da una maggiore conoscenza dell'argomento che dalle caratteristiche di questo nuovo ruolo aziendale introdotto dalla legge. L'RSPP, così come viene definito dal DLgs626, è una figura che dovrebbe fornire un supporto informativo al

datore di lavoro e, spesso, non ha in dotazione degli strumenti adeguati per porre rimedio alle problematiche individuate.

Forse proprio per evitare di essere accusato di carenze nello svolgimento di questa sua funzione, l'RSPP tende a fare un'analisi più accurata e oggettiva delle fonti di rischio presenti in azienda.

A1-PR-MEC-M-I1-RSPP-M-j-T1-

Gli infortuni sicuramente sono accidentali quindi più dovuti alla natura umana del... sono tagli, abrasioni o schiacciamenti. Le cause sono forse dovute, la maggior parte secondo me a disattenzione di chi si infortuna, che agendo magari con superficialità si autocommette un incidente.

D: Disattenzione dovuta a cosa?

R: Dovuta a un alleggerimento delle proprie difese, della soglia dell'attenzione, che essendosi abituato al manipolare certi oggetti o a fare certe operazioni, non si rende conto che effettivamente la flangia movimentata anche 100 volte può essere sempre dotata di una bava che toccata...tac.

A2-MO-ALI-M-I1-RSPP-M-S-T1-

D: Secondo lei, ci può essere magari un nesso tra ritmi produttivi ed errori e disattenzioni?

R: In alcuni ambiti si può dire sicuramente, anzi direi che tutta la parte degli infortuni da contusioni da stampi, coperchi, ecc, che sono una parte grossa dei nostri infortuni si registra in un reparto, quello dei cotti, dove in questi anni si sono succedute trasformazioni dal punto di vista produttivo, organizzative e di conseguenza con ritmi notevoli, in un ambiente che è rimasto sostanzialmente intatto rispetto ad tanti altri ambienti ammodernati.

A2-BO-MEC-M-I1-RSPP-M-J-T1-

D: Secondo lei perché succedono questi infortuni?

R: Diciamo perché in parte il personale non è... magari ha fretta, cerca di fare più pezzi, questo è già capitato, oppure mancano certi ripari adeguati in certi casi.

D: Quindi la fretta.

R: Sì, la fretta è la peggiore consigliera.

D: C'è un nesso fra i ritmi produttivi e il fatto che si possano commettere degli errori?

R: Certo, certo..

A1-RE-ALI-M-I1-RSPP-M-S-T1-

(Il RSPP).....non è il parafulmine della situazione, e correttamente, sul DLgs626, è l'unica figura non sanzionata penalmente, proprio per evitare questo fraintendimento che sia il responsabile della sicurezza. In realtà il termine è sbagliato. E' meglio nella 494 che lo chiama coordinatore, ma il responsabile del servizio di protezione e prevenzione trae in inganno subito. Infatti io negli incontri formativi che ho fatto all'interno dell'impresa sono partito sempre domandando alla gente : "Secondo voi io cosa faccio?". E' spesso c'erano dei fraintendimenti. Allora io dicevo "Consideratemi un ministro senza portafoglio".

Accanto alla “disattenzione” in molti colloqui, sia di RSPP che di altri soggetti, si fa riferimento ad altre possibili cause degli infortuni : le resistenze dei lavoratori più anziani a modificare le proprie modalità lavorative, le difficoltà nell’uso dei dispositivi di protezione, i rischi legati all’uso delle macchine utensili automatizzate. Quando si parla di “disattenzione” causata dalla pratica lavorativa risulta significativa la differenza che ci può essere tra un lavoratore anziano ed uno più giovane. Il primo infatti opera sulla base di modalità assunte negli anni, in anni in cui del resto c’era una più scarsa sensibilità verso la sicurezza, ed è quindi restio a cambiarle; i giovani, invece, sembrano più flessibili, più disponibili all’apprendimento e forse anche più sensibili verso modalità lavorative finalizzate ad una maggiore salvaguardia della salute.

A1-FE-ALI-M-I1-RSPP-M-S-T1-

D: Secondo lei quali sono le cause più diffuse del fatto che ci si fa male?

R: Secondo me la causa più diffusa è la disattenzione e la mentalità. Io devo dire, almeno secondo me, che c'è differenza tra i giovani e l'anziano, e l'esperto, tra virgolette. Il giovane che sta crescendo con una mentalità molto più vicina a quello che è il discorso della sicurezza, o ascolta di più perché sa di essere meno esperto, "impreparato", quindi ascolta di più quello che gli si dice. L'anziano proprio per essere "esperto", non è che non ascolti, ma ha dei vizi di forma che gli sono dovuti negli anni. E' come quello che prende la macchina per la prima volta, è chiaro che i primi mesi sta attentissimo perché non ha mai guidato. Poi più questo guida, più diventa esperto più prende eccessiva confidenza col mezzo, comincia ad andare un po' più forte... Ecco come similitudine mi sembra che ci stia.

Riuscire a creare una maggiore sensibilità verso la sicurezza , a modificare i comportamenti assunti negli anni di un individuo che si ritiene “esperto” nella propria mansione, rappresenta, forse, una delle difficoltà più rilevanti da affrontare nell’attuazione del DLgs626. Diventa, quindi, molto delicato e complesso l’uso dello strumento della formazione quando il referente è un adulto, poco disposto a mettersi in discussione e ad apprendere; vedremo nel prossimo capitolo quali sono le caratteristiche dei corsi di formazione effettuati nelle aziende esaminate.

Ma accanto al problema della sensibilità verso la sicurezza si pone quello dei ritmi produttivi e della funzionalità e del comfort dei dispositivi di sicurezza. Il fatto che i lavoratori tendano a non usare i DPI ed a disattivare le sicurezze delle macchine

utensili, dipenderà sicuramente dalla tendenza dell'individuo ad operare nel modo più agile possibile, libero, cioè, da dispositivi che sono percepiti come un surplus rispetto all'insieme delle operazioni strettamente necessarie allo svolgimento di un determinato compito. Ma questa tendenza alla 'economicità delle azioni' e dei movimenti diventa ancora più forte se il lavoratore deve soddisfare richieste di tempi d'esecuzione ristretti e, ancora di più, riuscire a farlo con dispositivi di sicurezza spesso scomodi e poco funzionali.

Questi ultimi sono i nodi centrali su cui si misura la volontà reale delle aziende di migliorare il livello di sicurezza interno agendo non solo sul singolo, ma anche attraverso una ristrutturazione dell'organizzazione del lavoro ed una attenta ricerca per implementare dispositivi di protezione più funzionali e confortevoli.

Il problema della qualità e della praticità dei dispositivi di protezione, però, non dipende solo dalla volontà delle aziende, ma anche da un mercato caratterizzato da un'offerta ancora molto scadente.

Finora, infatti, la progettazione delle attrezzature è stata informata quasi solo da criteri di funzionalità e produttività, di conseguenza i dispositivi di protezione avevano spesso lo scopo di soddisfare solo in modo formale gli obblighi previsti dalle normative in materie di sicurezza; nella realtà, cioè, questi dispositivi, a causa della loro scarsa funzionalità, venivano in molti casi disattivati poco tempo dopo la loro implementazione in azienda. La situazione dovrebbe cambiare con le nuove Direttive CEE che definiscono in maniera più esplicita e articolata i criteri a cui i costruttori di macchine e attrezzature devono attenersi in materia di sicurezza e comfort degli utilizzatori; oggi, comunque, è ancora difficile trovare sul mercato prodotti progettati in modo da soddisfare questi requisiti.

A1-RE-ALI-M-I1-RSPP-M-S-T1-

.....direi che intanto c'è un malinteso senso della produttività e dei ritmi, perché poi se noi andiamo a vedere gli infortuni, comportano poi fermi di produzione, costi, che poi, anche molto alti fra l'altro, che poi vanno ad incidere. C'è il malinteso senso della fretta, della produttività. Qui alle ...è stata fatta una battaglia per Direzioni di produzioni, sono state messe a posto tutte le sicurezze delle linee, beh, nel giro di 20 giorni erano nuovamente manomesse. E la produzione ha chiarito che il vincolo era quello, di lavorare con le sicurezze attivate.

D: Perché sono state manomesse?

R: Perché le sicurezze a volte non sono fatte al meglio. Se lei guarda un macchinario a marchiatura CE, sono molto più funzionali delle sicurezze di una macchina di 15 anni fa, che ha le sicurezze aggiunte e quindi anche poco funzionali. Oggi con la macchina con marchiatura è chiaro che della sicurezza sono andati a occuparsi nella fase costruttiva, quindi sono delle sicurezze molto sicure e molto funzionali. Le sicurezze che ci sono prima, per ribadire il concetto, sono meno funzionali e meno sicure, quindi sono anche di intralcio, oggettivamente all'attività.

In alcune interviste, oltre ai fattori prima citati, si pone l'accento anche sugli effetti che può avere sulla soglia d'attenzione dei lavoratori l'uso di macchine utensili sempre più automatizzate.

A4-BO-MEC-M-I1-RSPP-M-S-T1-

Voglio dire, cioè, se io sono a movimentare un liquido che so che questo liquido se mi cade nelle mani mi ustiona la pelle, è chiaro che io ho un'alta grande attenzione a tutto questo. Fare certe attività nel nostro caso, che sono quasi tutte automatizzate, che addirittura l'operatore le vede schermate, il lavoratore si adagia, non ha più quell'attenzione che aveva quando usava il vecchio tornio tradizionale o il martello tradizionale che sapeva che la mano doveva tirarla via... se lei vedesse la nostra officina è fatta per il 95% di macchine a controllo numerico dove l'operatore praticamente non fa quasi più niente, nel senso che deve impostare il pezzo, impostare il computer, guardare la macchina, cioè non fa più oggettivamente il lavoro manuale, perché è la macchina che fa il lavoro manuale. Per cui viene sempre meno questo tipo di attenzione..... gli infortuni, chiamiamoli ...di poca entità, nascono anche dal fatto che questa alta tecnologia che si è formata nel nostro settore meccanico ha fatto sì che non c'è più quella attenzione che c'era in passato, dove farsi male era veramente farsi male, perché quando si usava il martello.... è evidente che l'operaio che lavora a queste macchine utensili di alta tecnologia poi deve necessariamente questo pezzo andare a metterlo in particolare anche al tornio o alla fresa o andare a limare nello smeriglio, a fare una saldatura. Non è più l'operaio che faceva otto ore al giorno limatura, otto ore al giorno saldature, oppure l'aggiustatore, quindi si riduce anche la soglia di attenzione al pericolo.

La problematica degli effetti dell'automazione sulle condizioni e sulla qualità della vita di lavoro è stata oggetto di diverse indagini e le posizioni degli studiosi sono spesso discordanti sul significato e la valenza da attribuire a tali effetti.

Non v'è dubbio, però, sul fatto che l'automazione comporti la delega alla macchina non solo delle operazioni necessarie per eseguire una determinata lavorazione, ma anche delle informazioni sulle modalità con cui deve essere eseguita.

Il passaggio da un tipo di mansione in cui la macchina è uno strumento, una sorta di protesi delle mani e dell'occhio del lavoratore, ad una in cui l'operatore svolge quasi

esclusivamente il compito di alimentazione e controllo della macchina può comportare un atteggiamento di tipo passivo da parte dell'individuo al lavoro. Il lavoratore, quindi, potrebbe tendere a delegare alla macchina non solo l'esecuzione delle lavorazioni ma anche tutto ciò che riguarda la sicurezza. Da tutto questo può scaturire un aumento della probabilità d'infortunio quando si svolgono quelle operazioni di tipo manuale (smerigliatura, saldatura ecc) che richiedono un livello d'attenzione più elevato. Il calo della soglia d'attenzione, però, può comportare anche infortuni più gravi nelle fasi d'impostazione e piazzamento della macchina, fasi in cui si opera con le sicurezze disattivate. Al rischio d'infortunio bisogna poi aggiungere il disagio psichico dell'individuo, disagio tanto più intenso quanto meno l'individuo è in grado di agire sul software che contiene le informazioni per comandare gli utensili della macchina; si tratta di tematiche su cui ritorneremo nel prossimo capitolo, in cui affronteremo gli aspetti ergonomici dell'attività lavorativa.

Abbiamo visto finora come nei colloqui di DD e RSPP, anche se da questi ultimi il tema viene affrontato in modo più articolato, la 'disattenzione' viene individuata come una delle cause più rilevante degli infortuni; nelle interviste dei LO e dei loro rappresentanti si rileva una certa convergenza con quelle dei responsabili aziendali per quanto riguarda il fattore "disattenzione", le opinioni si fanno discordanti ,invece, quando si parla delle cause di questa "disattenzione".

Gli RLS, infatti, individuano un connessione diretta tra le richieste dell'azienda in termini di produttività e la probabilità che i lavoratori, dovendo accelerare i tempi di lavorazione per soddisfarle, possano commettere degli errori e , quindi, infortunarsi.

A1-BO-CHIM-M-I1-RLS-F-J-T1-

D: Quali sono le cause più rilevanti degli infortuni?

R: Le cause, io vedo negli ultimi tempi soprattutto, è difficile dire, comunque c'è qualcosa magari a livello di macchine, ma poca roba. Io vedo che qui alla spesso è per distrazione dei lavoratori e in alcuni casi ad esempio sono state manomesse dal lavoratore stesso delle sicurezze, magari per fare prima. Ecco, forse la fretta è la causa,

D: Che rapporto c'è tra i ritmi produttivi richiesti dall'azienda e la sicurezza?

R: Quasi sempre il datore o chi per lui guarda alla produttività. Bisogna produrre, produrre e produrre. Guardano anche alla sicurezza, però il lavoratore si sente sempre dire che deve produrre, che deve fare in fretta, che quel lavoro è urgente e si sa che nella fretta o ti dimentichi una cosa e fai male un certo prodotto oppure rischi anche di farti male.

A1-FE-MEC-M-I1-RLS-M-S-T1-

Quali sono le cause degli infortuni?

R: Diciamo che molti di questi rischi sono dovuti ai ritmi di lavoro, che essendo molto elevati la gente va ancora più in fretta per avere più pausa o in ogni caso consegnare la produzione anche se capitano degli imprevisti.

A1-RA-ALI-M-I1-RLS-M-S-T1-

D: Le cause più rilevanti degli infortuni?

R: Per me succedono perché i carichi di lavoro sono pesanti e quindi la gente è meno attenta, si stanca, e quindi presta meno attenzione.....

Le cause soggettive della disattenzione, fretta e stanchezza, vengono attribuite soprattutto alle eccessive richieste produttive che il lavoratore è chiamato a soddisfare.

Negli ultimi due – tre anni nelle aziende, sono state adottate delle misure a livello di sicurezza passiva, ai lavoratori è stato detto di rispettare le procedure di sicurezza e i dispositivi di protezione; il tutto, però, senza intaccare il “dogma” della produttività e dell’organizzazione del lavoro.

Sembra, cioè, che i lavoratori da un lato vengano stimolati ad agire in modo più “sicuro” e dall’altro, però, non vengano modificate le condizioni strutturali che possono permettere questo tipo di agire.

La sensazione di non riuscire a rispettare i tempi previsti dall’azienda, sembra venga interiorizzato dal lavoratore in modo tale da impedirgli di compiere con la necessaria tranquillità ed attenzione le operazioni richieste dalla propria mansione. Può essere il caso, ad esempio, di un’operazione molto delicata come quella della reimpostazione per il piazzamento di una macchina utensile a controllo numerico, operazione che avviene ad ogni cambiamento del tipo di lavorazione da effettuare. Trattandosi di un’operazione da effettuare con i dispositivi di sicurezza disattivati, può essere elevata la probabilità che si verifichino infortuni, anche abbastanza gravi, se non viene eseguita con la massima attenzione.

A2-BO-MEC-M-I1-RLS-M-S-T1-

R: Sicuramente, c'è la ricerca sempre di maggiore efficienza e produttività delle macchine, far sì che certe operazioni che potrebbero essere fatte con una certa tranquillità per cui vengono fatte molto velocemente senza tenere conto, cioè è più immediato il pensiero del cambio modello perché c'è da fare, che la tranquillità di piazzare la macchine in totale sicurezza.

A1-BO-MEC-M-I1-RLS-M-J-T1-

secondo me nel nostro ambiente (gli infortuni dipendono) un po' dei ritmi produttivi, anche se l'azienda ha sempre detto.... però gli operai vengono presi un po' da questa forma: "Se non ce la faccio non riesco a finire", alla fine subentra un po' di stress, un po' di nervosismo, che può creare distrazione.

In molte interviste, e soprattutto in quelle del settore della lavorazione delle carni, viene affrontato il problema dei lavori monotoni e ripetitivi e della necessità di introdurre una rotazione delle mansioni per ridurre lo stress ed il calo della soglia d'attenzione connessi con la loro esecuzione.

A2-RE-MEC-M-I1-RLS-M-S-T1-

Anche la velocità, il restringimento dei tempi ti porta a fare più in fretta. Se devi fare 10 volte in un giorno un'operazione, un conto è farne 30, dopo 10, 20 cominci anche a distrarti. Se ruotassero nello stesso gruppo di lavoratori, ma spesso non è possibile. Però si l'aumento dei ritmi porta effettivamente... infatti abbiamo avuto molti più incidenti in questi ultimi due anni.

A2-MO-ALI-M-I1-RLS-M-S-T1-

L'altra causa è proprio il discorso di negligenza. Io oserei dire leggendo anche poi svariati testi su questo discorso qui, in quanto un lavoratore, messo a fare un lavoro abbastanza ripetitivo, senza dare opportunità di cambiare mansione spesso, arriva a un punto... diventa una parte integrante del processo produttivo e ormai non riesce più a distinguersi, per cui è una cosa che fa da talmente tanto tempo che non presta più l'attenzione dovuta al rischio. La ripetitività che fa abbassare la soglia di attenzione, soprattutto per quel che riguarda anche lavori abbastanza ripetitivi. Poi chiaramente introdurrei un discorso di ritmi di lavoro in cui un lavoratore si trova a dover correre per mantenere un certo tipo di ritmo, e soprattutto nei lavoratori più giovani, in cui non c'è ancora una certa esperienza sul lavoro, porta a prestare meno attenzione del dovuto su quello che riguarda i rischi, i pericoli che ci sono.

In quest'ultima intervista si parla in modo molto suggestivo dei possibili effetti della monotonia e ripetitività della mansione sulla soglia d'attenzione dell'individuo. Sembra che i lavoratori diventino un 'tutt'uno' con le attrezzature usate, che siano così immersi nell'attività produttiva da non riuscire più a percepire la pericolosità potenziale delle stesse. Questa distorsione delle percezioni diventa ancora più accentuata quando alla ripetitività delle mansioni si associano anche ritmi elevati e

manca d'esperienza del lavoratore. Quella della ripetitività delle mansioni è una tematica su cui hanno posto l'accento soprattutto gli RLS del comparto delle lavorazioni carni; comparto in cui ampie fasi del ciclo produttivo, come ad esempio quella della lavorazione dei prosciutti, sono eseguite in sequenza tramite l'uso di utensili manuali. Il problema, comunque, è presente anche nella maggior parte delle aziende meccaniche del nostro campione in cui vengono decentrate le fasi di lavorazioni meccaniche e si effettuano soprattutto quelle di assemblaggio manuale dei pezzi.

Nei casi in cui il problema è stato affrontato nell'ottica di eliminare o almeno ridurre gli effetti negativi sui lavoratori e si sono introdotte politiche di rotazione delle mansioni, sembra si siano ottenuti dei risultati positivi sia in termini di calo degli infortuni che in quelli di arricchimento della professionalità. I risultati sembrano dovuti soprattutto al fatto che in queste modifiche dell'organizzazione del lavoro sono stati coinvolti anche i lavoratori ed i loro rappresentanti e che la programmazione della Job rotation non è rigida, ma si adegua alle richieste dei soggetti direttamente interessati.

A1-MO-ALI-M-II-RLS-M-S-T1-

.....il ritmo di lavoro può portare, tramite quello che dicevo prima sullo stress, ad una minore attenzione di quello che si sta facendo e aumenta la potenzialità dell'infortunio, però se noi riusciamo ad intervallarci sulle linee cambiando postazione, cioè cambiando ogni postazione di lavoro, noi vediamo che il risultato lo ha dato la persona cambiando non solo il solito movimento, facendo noialtri non è che uno vada là in un altro posto ed è già fresco come una rosa però l'attenzione viene più concentrata..... Noi, ogni due ore, abbiamo una rotazione interna, programmata, anche su richiesta perché l'azienda non può mai programmare quello che dice il responsabile della sicurezza, lui dice "su richiesta del lavoratore noi facciamo anche questo", lo abbiamo sperimentato, ha dato i suoi risultati anche negli ultimi infortuni degli ultimi anni..... Quindi abbiamo preso in esame quegli infortuni, li abbiamo analizzati, insieme all'impresa, abbiamo cercato di capire come mai e cercare di coprire, di riparare dove alla fine c'erano queste lacune. Abbiamo visto che intervallandosi, sia sulla stessa linea ma anche su altre linee, cioè invertendo dipendenti tra dipendenti, oltre ad acquisire più professionalità, si è notato che l'infortunio è calato.

Ma la fretta e la conseguente disattenzione, oltre che dalle esigenze di produttività, dipendono dal fatto che la capacità di ridurre i tempi di consegna sta diventando sempre più uno dei fattori fondamentali per concorrere sul mercato.

E quando, soprattutto nelle fasi finali del ciclo, i tempi diventano stretti, quando c'è “la fretta di consegnare” le norme ed i buoni propositi sulla prevenzione rischiano di essere messi da parte per fare posto alle esigenze produttive dell'impresa.

Il fenomeno può essere ancora più accentuato quando i “capi” non sono stati sufficientemente sensibilizzati sulle tematiche della prevenzione e considerano le procedure di sicurezza come qualcosa di superfluo che rischia di intaccare il “dogma” della efficienza dell'impresa; in questi casi gli appelli degli RLS rischiano di sembrare pretestuosi e cadere nel vuoto.

A1-RE-ALI-M-I1-RSU-M-S-T1-

D: C'è un nesso fra i ritmi produttivi e il fatto che si facciano degli errori?

R: Sì, nel mese di agosto per me è stato un mese tiratissimo, dove si lavorava sotto organico, si doveva produrre comunque il quantitativo necessario per le spedizioni, il mese di agosto è un mese che si lavora moltissimo, e si è sempre lavorato moltissimo, al rischio non mai pensato nessuno. Si pensa solo a produrre, produrre e produrre.

A2-PR-MEC-M-I1-RLS-M-S-T1-

....ultimamente è molto cambiato, nel senso che adesso le commesse tu le hai abbastanza ristrette nel tempo, quindi si lavora molto più in fretta di una volta.

Tempi più stretti, quindi butti su e molte volte magari... faccio un esempio accanto a una riempitrice l'ideale sarebbe di essere in quattro persone. Però quando c'è la fretta tu te ne metti su il doppio, quindi è un momento anche abbastanza pericoloso, perché sei troppa gente è può essere a rischio di dare il tubo in testa a questo, all'altro, non si accorge. Quello lì è il pericolo, comunque c'è la fretta di consegnare, e allora c'è anche qual rischio lì che purtroppo la necessità dell'azienda è questa. Si cerca... ma però in questo momento manca ancora, che faranno il prossimo mese, insegnare i capi preposti, i capireparti, un pochettino della DLgs626, perché noi come Rls ci troviamo molto in difficoltà in reparto, andare a dire queste cose che vedi senza venire tutte le volte qua. Ti danno delle risposte molto evasive....

Dalle testimonianze dei lavoratori si rileva una realtà in contrasto con quanto sostenuto dai responsabili aziendali, soprattutto dai dirigenti, sulle cause degli infortuni. Una realtà da cui traspare una scarsa disponibilità da parte delle aziende ad agire, al di là delle dichiarazioni d'intenti, sui ritmi produttivi e sull'organizzazione del lavoro per innalzare il livello di prevenzione e protezione. Quello del rapporto sicurezza – produttività è uno dei nodi fondamentali della prevenzione che rischia di minare alla base tutti gli sforzi fatti dalle aziende per migliorare la sicurezza di macchine, attrezzature e luoghi di lavoro.

Si tratta di una tematica che non riguarda solo le scelte delle singole aziende, ma anche una politica più generale che miri a svincolare la sicurezza dall'insieme dei fattori su cui le imprese devono agire per competere sul mercato.

Fino a quando questo non avverrà in modo consistente, ogni impresa potrà addurre come giustificazione della propria mancanza di disponibilità ad intaccare i ritmi produttivi, il rischio di ridurre la propria competitività rispetto alle imprese che agiscono sullo stesso mercato. Il tutto, quindi, sembra dipendere dallo sviluppo di una cultura della sicurezza e dal livello di applicazione di quanto previsto dalle Direttive CEE in materia e dal DL626\94.

2.4 i fattori di spinta alla sicurezza

Sempre allo scopo d'indagare le concezioni prevalenti su queste problematiche è stato chiesto a tutti i soggetti quali fossero i fattori che spingevano le rispettive aziende ad intervenire per migliorare le condizioni di salute e sicurezza del lavoro. Nei colloqui dei DD vengono presi in considerazione sia il fattore 'costrizione' dovuto ad una legge che quello economico dei costi della non sicurezza. Sembra ci si renda abbastanza conto dei costi che può avere sia a livello di assicurazione INAIL che di assenza dal lavoro il fatto che un lavoratore s'infortuni. Oltre a questi due fattori, in una buona percentuale di aziende si ritrova una discreta presa di coscienza del fatto che creare delle buone condizioni di lavoro migliori anche il tipo di percezione che il soggetto ha di se stesso al lavoro. Lavorare cioè in un ambiente malsano con attrezzature poco sicure, incide anche sulla qualità e sull'efficienza della prestazione che il soggetto eroga sul proprio posto di lavoro; incide quindi sia sulla produttività che sulla qualità del prodotto.

Accanto a fattori di tipo economico ed a costrizioni di tipo normativo la maggioranza dei DD si dichiara sensibile anche al 'fattore umano', alla salvaguardia, cioè della salute dei lavoratori; il DLgs626 avrebbe avuto, più che altro, solo la funzione di accelerare e sistematizzare una tensione verso la sicurezza preesistente.

A1-MO-ALI-M-I1-DD-F-S-T2-

D: Secondo lei quali sono i fattori di spinta dell'azienda verso la sicurezza?

R: Noi abbiamo iniziato ancora prima che uscisse la 626 proprio perché effettivamente il numero di infortuni che avevamo era abbastanza rilevante quindi lei sa benissimo che infortuni vuol dire gente che non lavora, che viene retribuita lo stesso, aumento del tasso INAIL perché quando si supera un certo numero si paga anche di più all'assicurazione, per cui a parte il fatto umanitario per cui se la gente si taglia, si fa male non è contento nessuno, perché vengono in ufficio che sanguinano, che son tagliati, cioè proprio la parte umana..., però c'era anche il fattore economico: il lavoratore che sta a casa in infortunio non è produttivo, è un costo e di conseguenza, più aumentano gli infortuni più aumenta il tasso che si paga INAIL per cui a livello di macchine, a parte le leggi che ci sono sempre state perché naturalmente...

A1-RA-ALI-M-I1-DD-M-S-T2-

D: Secondo lei qual'è la molla che spinge l'azienda a fare quello che ha fatto sulla sicurezza?

R: La molla che ci ha mossi è quella soprattutto di pensare... cioè i nostri collaboratori, a parte l'impegno legale che uno ha, cioè io ricopro una funzione che ha anche un impegno legale, ma a parte questo direi che è un impegno morale soprattutto, ma la molla è dovuta soprattutto anche una questione di costo. Io ho notato per esempio, ho fatto un'esperienza indiretta in questa azienda: noi abbiamo fatto dei corsi per migliorare la attenzione su quello che si stava producendo, l'attenzione verso gli altri, neanche l'attenzione sulla sicurezza. Una risultanza di questo è stata che gli infortuni si sono ridotti in modo drastico. Non abbiamo fatto una azione diretta sulla sicurezza, però abbiamo dato attenzione, abbiamo ascoltato le persone, gli abbiamo fatto capire che eravamo interessati ad ascoltare i loro problemi, di qualsiasi genere, poi a volte è la sicurezza, a volte è il come stare in fabbrica. La mia esperienza è questa: abbiamo dato ascolto, importanza alle cose che ci dicevano, di rimando abbiamo avuto una maggiore attenzione anche sulla sicurezza e quindi una riduzione dei casi di infortunio. Questo è indiretto, perché non è stato voluto.

D: L'ascolto ha creato un clima diverso?

R: Esatto. Le persone hanno la necessità di sentirsi seguite, di sentire che anche quel lavoro che magari è umile, diciamolo tra parentesi perché per me non è che esistono lavori umili, esistono lavori utili per tutte le attività che si devono fare. Diciamo che in teoria chi pulisce il cortile dovrebbe sapere che lo fa per vendere di più di succhi di frutta, per fare una qualità maggiore. Questo è un po' quell'alone che abbiamo voluto dare: "siamo tutti qui con incarichi diversi, ma con un obiettivo unico che deve essere uguale per tutti". Questo è il punto.

In quest'ultima intervista si mette molto l'accento sull'effetto che può avere per un lavoratore il fatto di sentirsi ascoltato, che venga degnato di attenzione; sembra che il solo fatto di far parlare la gente migliori il clima dei rapporti all'interno dell'azienda e possa incidere anche sul tasso d'infortuni che si verificano. Si tratta di una testimonianza che, al di là del suo tasso di oggettività, ci dà un'idea di quanto potrebbe incidere sugli infortuni e le malattie professionali una politica aziendale che miri veramente a valorizzare le risorse ed i saperi dei lavoratori sulle problematiche della sicurezza; che miri, cioè, a creare realmente un clima partecipativo.

Purtoppo, come avremo modo di vedere in seguito, il lavoratore è un soggetto ancora quasi muto all'interno delle aziende, e non solo sulle tematiche della sicurezza. Prevalde infatti ancora un approccio gerarchico, restio a concedere sapere ed a rendere veramente fluido il flusso delle informazioni sia dal basso verso l'alto che viceversa. Le dichiarazioni sulla necessità di valorizzare le risorse umane, comunque, si fanno più precise e articolate nelle aziende che hanno implementato sistemi di qualità per ottenere la certificazione rispetto alle apposite normative internazionali. Si tratta di aziende in cui, al di là del DLgs626, si è lavorato per sistematizzare quegli aspetti inerenti la qualità e, di riflesso, sembra aumentata anche la sensibilità verso le tematiche della sicurezza.

A1-RE-CHIM-M-I1-DD-M-S-T2-

La volontà di avere un occhio particolare a quelle che sono le persone che lavorano, perché sono considerate un patrimonio molto importante, di non avere incidenti di percorso, di mettere l'ambiente in condizione che le persone possano lavorare secondo determinati parametri ergonomici ma anche in modo soddisfatto perché l'ambiente è adeguato, chiaramente fa anche delle differenze dal punto di vista della qualità del lavoro e questo lo si vede anche sul prodotto finale. Se l'ambiente è buono, il prodotto finale risente anche in una piccola parte di questa situazione, se l'ambiente è disastroso anche il prodotto finale non può uscire...

Anche nelle interviste degli RSPP, tra i fattori di spinta, vengono presi in considerazione gli aspetti etici, la sensibilità e la cultura della sicurezza presente in azienda, ma si mette l'accento soprattutto sui fattori di tipo tecnico-economico.

I soggetti direttamente investiti della gestione dell'SPP sembrano avere le idee molto chiare sul fatto che migliori condizioni di lavoro possono incidere anche su quantità e qualità delle prestazioni e dei prodotti che ne derivano

A1-BO-CHIM-M-I1-RSPP-M-J-T2-

D: Quali sono i fattori di spinta verso la sicurezza?

R: La sicurezza in questo caso, concepita come la stiamo concependo noi, è non solo fare un lavoro in modo che l'operatore non si faccia male, ma anche creare quel tipo di tecnologie che già di per se è un grosso vantaggio, perché lavorare in un modo migliore è un vantaggio per l'operatore, che non è sottoposto a mansioni più stressanti di altre, e per la produzione perché è migliore. E' molto collegato il discorso qualità del lavoro e qualità del prodotto finale, per cui se migliori ogni mansione ho sicuramente un ritorno in minor numero di errori sul prodotto. Minori inconvenienti, incidenti sulle persone e quindi minor assenteismo legato a infortuni, oppure anche solo malessere fisico, perché ci sono quelle situazioni in cui l'operatore si trova a lavorare in una fase....Se una mansione non è gradevole comporta anche disagio personale e questo disagio può anche riscontrarsi in quello che si fa, per cui c'è una interconnessione fra qualità del

prodotto e qualità del lavoro. Questo è un motivo, per cui si ritiene che lavorare bene, lavorare sicuri comporti anche un migliore prodotto, e quindi sotto l'ottica aziendale è più che motivato.

Abbiamo riportato una parte abbastanza lunga di questo colloquio perché puntualizza bene quanto abbiamo detto sul rapporto Qualità del lavoro - Qualità del prodotto sintetizza quello che è l'approccio degli RSPP verso la sicurezza. L'attenzione delle aziende verso la salute dei lavoratori viene, possiamo dire, spogliata da quella componente di enfasi umanitaria che abbiamo riscontrato tra i DD e ricondotta maggiormente agli aspetti economici basati su un'analisi costi-benefici.

Nel passaggio dalle interviste di DD e RSPP a quelle dei lavoratori e dei loro rappresentanti i vincoli delle norme e la riduzione dei costi acquisiscono una maggiore rilevanza e diventano i fattori determinanti della spinta delle aziende verso la sicurezza. Nella maggioranza dei casi infatti si parla delle leggi, dei controlli degli organi ispettivi e delle possibili sanzioni come i deterrenti che costringono le aziende ad attuare quanto prescritto in materia di sicurezza. E accanto alle leggi, alla costrizione proveniente dall'esterno, abbiamo, come fattori interni di spinta alla sicurezza, la questione del ritorno economico degli investimenti in sicurezza

A2-MO-ALI-M-I1-RLS-M-S-T2-

D: Quali sono i fattori di spinta verso la sicurezza della direzione aziendale?

R: Sicuramente c'è un discorso di risparmio economico per i soldi che devono pagare gli istituti di previdenza, per quello che riguarda gli infortuni. In più c'è il discorso di questa legge nuova che è venuta avanti stranamente, perché siamo in Italia, dopo tantissimi anni in cui comunque era stata recepita in Europa, il discorso di doversi mettere a norma.

A1-RA-ALI-M-I1-RLS-M-S-T2-

D: Quali sono i fattori che spingono l'azienda verso la sicurezza?

R: Questa è una bella domanda. Diciamo che se per loro sicuramente questo rappresenta un costo però, fino a qualche tempo fa la percentuale degli infortuni era...non dico notevole, ma si vedeva. Probabilmente loro vedendo i conti che saltavano fuori hanno visto che gli conveniva spendere qualche soldarello in più a fare della prevenzione, a fare della protezione, è hanno visto che c'è un ritorno. Se gli infortuni calano di 3-4000 ore in un anno, probabilmente quei soldi che spendono nella prevenzione... ne hanno un ritorno.

A1-FE-ALI-M-I1-RSU-M-S-T2-

D: Quali sono i fattori che spingono l'azienda verso la sicurezza?

R: Perché lo fa l'azienda? Perché c'è una legge che è stata messa, assimilata, per forza, una legge europea che è stata assimilata da noi, per cui si sono dovuti omologare a questo. Non certo per spirito di volere andare avanti e di procedere verso il senso di maggior umanità. Però se dice così, tu ti adegui, per non essere sanzionati poi, in seguito.

A1-MO-ALI-M-I1-RSU-M-S-T2-

D: Quali sono i fattori che spingono l'azienda verso la sicurezza?

R: Non vorrei esser cattivo ma credo che alla fine tutto si traduca in una questione di costi nel senso che senz'altro l'azienda si è resa conto che più infortuni ha, più incidenti succedono e maggiori sono i costi che si trova a dover subire. Inoltre bisogna mettere in conto che c'è anche una certa perdita di produzione. L'operaio che si fa male, che sta a casa in infortunio viene pagato lo stesso però non produce.

A1-RA-ALI-M-I1-LO-M-J-T2-

D: Qual'è la molla che spinge l'azienda ad intervenire sulla sicurezza?

R: Io penso che siano costretti dalla legge, e anche un fatto di assicurazione, perché quando succede qualcosa l'azienda in qualche maniera ci rimette qualcosa. Non penso che lo facciano per spirito umanitario nei confronti dei dipendenti....

In questo capitolo abbiamo avuto modo di vedere come, grazie al DLgs626, si sia creata, sia tra i responsabili aziendali che tra i lavoratori una maggiore sensibilità verso le problematiche della sicurezza. Abbiamo visto anche come le posizioni tendono a divenire quasi contrapposte quando si affronta il tema delle cause degli infortuni; quando si passa, cioè, dalle disquisizioni sui concetti di fondo della sicurezza a tematiche che riguardano da vicino la realtà delle singole aziende lavoratori e responsabili aziendali descrivono scenari spesso contrastanti.

Nel prossimo capitolo analizzeremo, sempre attraverso l'incrocio di testimonianze di soggetti che ricoprono ruoli differenti, quali sono gli interventi concretamente attuati dalle aziende, negli ultimi 3 anni, per migliorare le condizioni di lavoro.

Cap. 3 IL LIVELLO DI ATTUAZIONE DEL DLgs626\94

3.0 Premessa

Il DLgs626, come si è accennato, non innova tanto a livello della sicurezza di attrezzature e locali di lavoro (quella che possiamo definire sicurezza passiva), ma mira piuttosto alla creazione di una gestione sistematica delle problematiche della salute e della sicurezza all'interno delle aziende. L'introduzione dell'obbligo della valutazione dei rischi ha fatto sì che, per la prima volta, le aziende venissero a conoscenza in modo articolato e sistematico dei punti critici presenti al proprio interno. Questa 'mappatura' dei rischi ha stimolato le aziende a mettere in atto quegli interventi di bonifica previsti dalle vecchie normative che, nei fatti, erano rimaste in gran parte inavase.

Nei primi anni dalla sua emanazione, quindi, il DLgs626 è stato soprattutto uno 'stimolo - costrizione' per la messa a norma delle aziende rispetto alle leggi precedenti e per incominciare a creare un sistema per la gestione della sicurezza; sono gli aspetti che analizzeremo nel primo paragrafo.

Ma un sistema della sicurezza può essere efficiente ed efficace solo se alla sua gestione contribuiscono tutti gli attori della realtà aziendale, ed una partecipazione allargata è possibile solo se si realizza un'informazione e formazione diffusa sulle le problematiche della salute e della sicurezza.

Oltre all'obbligo di informare e formare in modo adeguato tutti i lavoratori, il DLgs626 introduce anche quello del rispetto dei principi ergonomici nella concezione, progettazione, costruzione di attrezzature, locali e posti di lavoro. Sono le tematiche che affronteremo negli ultimi due paragrafi.

3.1 Il DLgs 626: dagli interventi sporadici alla gestione sistematica della sicurezza?

Il contrasto tra le opinioni dei responsabili aziendali e quelle dei lavoratori che abbiamo rilevato in merito alle cause degli infortuni è presente, in maniera più o meno accentuata, in quasi tutti i punti toccati nelle interviste e si ritrova, quindi, anche quando si chiede ai soggetti di descrivere sinteticamente i cambiamenti verificatisi in azienda, negli ultimi 3 anni, in materia di salute e sicurezza.

Incrociando i colloqui delle differenti tipologie di soggetti è possibile, comunque, al di là dei contrasti, trovare anche dei punti su cui i pareri tendono a convergere; non sembrano esserci dubbi, ad esempio, sul fatto che il DLgs626 abbia prodotto nelle aziende un significativo incremento sul piano organizzativo nella gestione della salute e della sicurezza. Nella maggior parte dei colloqui di DD, infatti, si parla di un impegno già esistente nelle aziende, ma più casuale e disorganizzato che, grazie al DLgs 626, viene sistematizzato e formalizzato.

A1-BO-CHIM-M-I1-DD-M-J-T3-

Diciamo che la DLgs626..... ha permesso, obbligato più che permesso, di formalizzare cose che esistevano già, di mettere su carta...

A1-RE-CHIM-M-I1-DD-M-S-T3-

R: Diciamo che prima non erano formalizzati. Venivano fatte queste attività in funzione delle varie normative, dei vari decreti, venivano attuate determinate attività. Con la 626 in pratica sono state regolamentate e pianificate tutta una serie di attività che devono essere scritte, gestite e verificate. In pratica la stessa cosa che veniva chiesta ad un'azienda in termini qualitativi per l'organizzazione della struttura dal punto di vista di qualità del prodotto, la stessa, che per me non cambia ma è coincidente, cosa viene chiesto anche ad un sistema di prevenzione. Il fatto che la qualità se non è pianificata, se non è verificata non può funzionare, la stessa cosa viene riportata per quanto riguarda la 626.

Nei casi in cui l'azienda ha già investito per l'implementazione di un sistema della qualità, il lavoro organizzativo effettuato sembra rendere più facile anche la creazione di un sistema della sicurezza. Il discorso, chiaramente, può essere fatto anche in senso contrario. Le aziende, cioè, che oggi investono per organizzare il loro impegno sulla sicurezza, possono avere dei ritorni positivi anche sulla qualità dei loro prodotti. Creare un sistema, un insieme di persone che agisce secondo una metodologia predefinita per la gestione di determinati aspetti della vita aziendale,

permette anche di monitorare e sistematizzare altri aspetti, non a caso nelle ultime normative CEE in materia si parla di gestione integrata di qualità e sicurezza. L'organismo chiamato a gestire questo sistema, secondo il DLgs626, è il Servizio di protezione e prevenzione che ha il compito di effettuare una ricognizione e successiva valutazione dei rischi presenti in azienda; questa 'mappatura' dei rischi ha permesso nella maggior parte delle aziende di evidenziare i punti critici ancora presenti a livello di sicurezza passiva sui si dovrebbe intervenire. Su questo punto i pareri dei DD divergono da quelli dei lavoratori. La maggioranza dei DD sostiene, infatti, che l'azienda era già a norma rispetto a macchine, attrezzature e locali di lavoro e che, dopo il 626, si è agito soprattutto a livello organizzativo e sulla formazione dei dipendenti.

A1-RE-CHIM-M-I1-DD-M-S-T3-

Le macchine, tranne qualche caso precedente o attuale, erano già sistemate, però la parte fondamentale è legata proprio a questo nuovo rapporto: personale, formazione, informazione...

I lavoratori dichiarano, invece, che negli ultimi 3 anni sono stati effettuati anche molti interventi a livello sicurezza passiva.

A1-RE-CHIM-M-I1-LO-M-S-T3-

Cos'è cambiato negli ultimi 3 anni?

R: Ad esempio mettere tanti micro attorno alle macchine, alle presse, frese, torni. Hanno messo tanti micro per la protezione e questa è una cosa giusta. Quando è venuta fuori la legge... prima c'erano dei micro ma erano molto meno. Forse certi micro danno fastidio, ma è sempre una sicurezza in più. Delle cose ne ha fatte.

A1-MO-CHIM-M-I1-LO-F-J-T3-

Sul primo punto, la sicurezza delle macchine, cosa cambia con la DLgs626?

R: Sì, hanno montato sicurezze in tutti i reparti, secondo me conta. Ciò che non conta è la negligenza della gente. Hanno montato fotocellule. Ci sono però anche parecchie cose da fare in vari reparti.

D: Punti critici?

R: In smalteria hanno le cose per fermare la macchina troppo lontane, ce ne dovrebbe essere una in ogni posto. Anche ieri una si è schiacciata un dito in una puleggia e aveva il cospo da fermare lontano 4 metri. Specialmente dove ci sono punti dove ci si può far male la macchina si deve fermare, deve essere in grado quello che è lì di fermarla immediatamente. Vicino alle pulegge. Ci sono pochi di quei così che coprono cinghie pulegge, non esistono. Le macchine di carico e scarico del materiale sono invece ora abbastanza sicure.

Il fatto che le aziende avessero ancora delle carenze a livello di dispositivi di protezione è un dato che risalta in modo netto e che ritroviamo nei colloqui di quasi tutti i soggetti, compresi gli RSPP. Nei casi in cui le macchine erano in parte già a norma il DLgs626, attraverso la valutazione dei rischi, può essere stato uno stimolo per interventi finalizzati a migliorare e rendere meno eludibili i dispositivi di sicurezza, per l'installazione di comandi per l'arresto di emergenza. Il problema fondamentale, comunque, rimane quello della difficoltà nell'implementare dispositivi di sicurezza su macchine in cui non erano previsti nella fase di progettazione; rimane forte quindi il rischio che nelle aziende si acquistino carter o altri sistemi di protezione che nei fatti, però, non vengono usati perché troppo scomodi. La situazione dovrebbe migliorare con il progressivo rinnovo del parco macchine nelle aziende e con l'acquisto di quelle con il marchio CE che dovrebbero essere già concepite, progettate e costruite in modo da essere non solo funzionali e produttive ma anche più sicure.

Ma accanto all'impegno nella messa in atto delle misure antiinfortunistiche si rileva, soprattutto dai colloqui dei lavoratori, una certa resistenza da parte delle aziende ad attuare interventi efficaci per ridurre la presenza degli agenti inquinanti e migliorare il microclima al proprio interno.

A4-BO-MEC-M-I1-LO-M-J-T3-

R: Secondo me c'è stata una cosa che è stata trascurata, il contatto con gli oli. Con gli oli emulsionabili...

Mentre si lavora sulla macchina con gli oli. Contatti diretti e contatti anche di vaporizzazione, sia contatto con le mani che il fatto di respirarlo.

A1-MO-MEC-M-I1-LO-M-S-T3-

R: Cambiamenti... proprio cambiamenti, negli ultimi 2 o 3 anni... l'impiantistica industriale è stata la prima cosa che hanno fatto. Dopo hanno fatto le righe per terra, dopo la prevenzione, la scuola a noi, l'ingegnere, i corsi, l'obbligo di usare i guanti, le cappe di aspirazione, non tutte però, perché lì andiamo attorno secondo me a un argomento che è già più complicato. Cioè voglio dire, le norme che sono facili da applicare e costano poco le hanno applicate subito, cioè quando dovevano rispettare i termini.

A1-MO-CHIM-M-I1-RLS-F-J-T3-

Quali sono i punti più critici?

R: Il problema più grosso è la smalteria, perché le mattonelle che passano fanno molto vapore perché sono calde e perciò si forma questa nebbia perché oltretutto il vapore butta su, anche quando si spruzza il colore, è logico che la polvere non è una cosa da respirare. Cioè questa nebbiolina che si forma secondo me è anche nociva da respirare e non viene fatto niente. Ci vorrebbero degli aspiratori che aspirino tutto... anche perché è un capannone molto basso, non ha vie di respiro, in estate ci saranno 50 gradi di calore, è una cosa pazzesca e devono trovare un sistema... e sono degli anni ormai, però finché la gente va avanti così loro non c'è verso, perché è una spesa mettere su l'aspirazione. Questo è il problema principale. Altri problemi potrebbero essere quello dei muletti che girano troppo intorno alle macchine e prima o poi salteranno addosso alla gente. Ci sono troppe vie nascoste e quindi c'è pericolo. Dovrebbero fare proprio delle corsie solo per i muletti e basta. Finora hanno fatto solo dei piccoli accorgimenti.

Questa resistenza ad effettuare interventi per eliminare gli agenti inquinanti può essere dovuta da un lato a fattori economici - un impianto di aspirazione ha sicuramente un costo più elevato di un dispositivo per la protezione degli organi di lavoro di una macchina - dall'altro al fatto che l'infortunio causa un danno molto più visibile e traumatico di quello provocato da una malattia professionale.

Il taglio o lo schiacciamento di una parte del corpo comporta per l'impresa una serie di costi da pagare subito: la mancata attività del lavoratore infortunato, l'intervento e le sanzioni degli organi ispettivi, lo shock subito dai lavoratori e il conseguente peggioramento della percezione del proprio ruolo in azienda. I lavoratori, cioè, si sentono scarsamente tutelati nella loro integrità fisica e questo, ovviamente, peggiora sia il clima delle relazioni con i responsabili aziendali che la qualità delle loro prestazioni.

I danni agli organi interni del corpo dovuti ad un'elevata e perdurante esposizione ad agenti nocivi - rumore, polveri, fumi, vapori ecc. - sono, invece, meno visibili e, inoltre, non sono sempre facilmente riconducibili a condizioni di lavoro malsane. Nel caso di malattie professionali, quindi, l'azienda non ha costi istantanei come nell'infortunio.

Sembra quindi che, almeno in questa prima fase, il DLgs626 abbia prodotto soprattutto una crescita dell'attenzione verso la sicurezza ma, eccetto che nelle aziende più sensibili, siamo ancora lontani, o solo alle fasi iniziali, dalla creazione di una cultura della salute. Quest'ultima, secondo noi, può svilupparsi in presenza di due condizioni: da un lato una diffusione nelle aziende di una maggiore sensibilità

verso una migliore qualità della vita in generale, dall'altro l'inserimento nelle analisi di bilancio delle aziende sia dei costi della non-sicurezza che quelli dovuti al peggioramento della salute dei lavoratori.

L'acquisizione, cioè, della consapevolezza che l'efficienza, l'efficacia delle performances e la qualità dei prodotti di un'azienda sono strettamente connessi alla qualità delle condizioni di lavoro.

Lavorare in presenza di rumore, fumi, polveri, non può certo rappresentare uno stimolo per i lavoratori ad espletare al meglio i compiti richiesti dalla propria mansione; la consapevolezza dell'esistenza di un nesso causale tra qualità della vita di lavoro e qualità del prodotto di una prestazione lavorativa sembra maggiormente presente, come vedremo, nelle aziende che hanno implementato sistemi di qualità per ottenere la certificazione alle apposite normative internazionali.

Nella maggioranza delle aziende, comunque, siamo ancora nella fase in cui si cerca di porre rimedio ai rischi di infortunio, sui quali, però, si tende ad intervenire principalmente attraverso i dispositivi di protezione individuale piuttosto che quelli di protezione collettiva.

Si tratta di una tendenza forte soprattutto nelle aziende meno sensibili al miglioramento delle condizioni di lavoro, ed in cui prevale una concezione del 'mettersi a norma' che non segue i criteri definiti dalla legge, secondo cui bisogna eliminare il rischio prima alla fonte, ma si traduce spesso in una maggiore dotazione di DPI.

E' una modalità d'azione frequente, ad esempio, nel caso del rischio rumore: spesso si preferisce risolvere il problema con una soluzione meno costosa e sbrigativa, le cuffie antirumore, piuttosto che fare investimenti più efficaci, ma più costosi, come la coibentazione della fonte del pericolo con materiale fonoassorbente.

Un problema ulteriore, poi, è quello della qualità dei DPI, della loro adeguatezza rispetto alle mansioni specifiche e della formazione dei lavoratori rispetto al loro uso. Se queste condizioni non sussistono ci si può trovare di fronte a luoghi di lavoro

in cui si vedono cuffie e occhiali, collocati in posti casuali e sporchi di polvere, a testimonianza del fatto che non vengono usati o lo sono solo di rado.

A1-RE-ALI-M-I1-RLS-F-J-T3-

Poi per quanto riguarda gli operai, che secondo me sono quelli che sono sottoposti ai rischi maggiori che gli impiegati, non è stata fatta un'adeguata informazione sui mezzi personali di protezione, cioè vengono sempre usati quelli che venivano usati in passato.

A1-MO-MEC-M-I1-RLS-F-J-T3-

R: Si cerca di far utilizzare i DPI però tante volte c'è la spinta solo ad un certo tipo di DPI e non magari ad altri tipi di DPI che sono comunque importanti a cui però non viene data...

D: Esempio?

R: Ad esempio le scarpe antinfortunistiche non sono molto utilizzate, a volte perché non vengono neanche fornite cioè vengono richieste e non vengono fornite, oppure vengono fornite e poi viene cambiato l'operatore, di conseguenza il nuovo operatore non ha il DPI adatto e invece ad esempio vengono fatti utilizzare molto i guanti, visto che qui abbiamo molti infortuni da taglio, però ancora ci sono guanti non adeguati per tutte le cose, cioè c'è un tipo di guanto standard, un paio di tipi di guanti però per ogni lavorazione c'è necessità di guanti diversi.

In sintesi, si può dire che si rileva una situazione abbastanza critica nelle aziende in relazione al microclima (rumore, temperatura, polvere, vapori ecc.), lo spazio e la viabilità interna, la tendenza a preferire le protezioni individuali rispetto a quelle collettive, la scarsa attenzione alla qualità di questi dispositivi.

Queste carenze, però, non sono tanto sintomo di una scarsa efficacia del DLgs626 nelle realtà lavorative, quanto piuttosto la testimonianza di un'arretratezza della situazione esistente nel periodo precedente all'emanazione del decreto.

Il DLgs626, come si è detto, ha prodotto uno sforzo organizzativo non indifferente in quasi tutte le aziende i cui risultati più rilevanti sono stati la creazione di un'apposita squadra per la gestione della sicurezza che ha effettuato, in una prima fase della sua attività, una valutazione dei rischi presenti in azienda ed elaborato un programma per gli interventi di correzione da effettuare. Quanto questa crescita organizzativa fosse necessaria è dimostrato dal fatto che anche in aziende di un certo livello, peraltro abbastanza sensibili nei confronti della salute e della sicurezza, il DLgs626 è stata l'occasione per porre rimedio a carenze, ancora esistenti, anche in situazioni ad altissimo rischio. E' il caso, ad esempio, delle celle frigo prive di apertura

dall'interno nelle aziende di lavorazione delle carni, oppure delle procedure di sicurezza per la pulizia periodica dei silos in alcune aziende che producono vino.

A1-MO-ALI-M-I1-RLS-M-S-T3-

uno dei punti critici, io che ho valutato e che ho scritto anche all'azienda per mettere i punti, sono stati quelli dei problemi delle celle interne. Cioè noi avevamo delle celle di conservazione poco illuminate, dove gli operatori dentro avevano il rischio di essere rimasti chiusi dentro a meno 30 gradi..... Potevano avere il rischio di rimanere chiusi dentro perché non c'era un'apertura dall'interno. E un'altra cosa che ho suggerito è che questi operatori fossero dotati di un sistema di allarme quando l'operatore è sdraiato perché se qualcuno, entrando dentro la cella gli viene male e la porta è chiusa questo rimane lì e nessuno se ne accorge perché non è che in cella ci possono andare tutte le persone, ci vanno quelli che devono andare, di solito sono sempre due ma a volte rimane anche uno da solo. Questo qua per esempio, se gli viene male non c'è nessun segnalatore che dica che quello lì è sdraiato là dentro, a meno 30 e ci rimane secco nel giro di mezz'ora. Stanno valutando se è possibile farlo specialmente nelle ore in cui l'operatore lavora da solo, che possa segnalare alla portineria o quant'altro che...

Ma ad un risultato sicuramente positivo come quello della creazione di un assetto organizzativo ed il conseguente incremento degli interventi di bonifica, se ne contrappone uno negativo: lo scarso coinvolgimento sia dei LO che dei loro rappresentanti nella gestione del sistema della sicurezza.

A supporto della dimensione del fenomeno, come vedremo più approfonditamente nel prossimo capitolo, il dato che la maggioranza degli RLS dichiara di non essere stato coinvolto nel processo di valutazione dei rischi, mentre un'alta percentuale dei LO sembra non essere nemmeno a conoscenza del fatto che sia stata effettuata.

A2-BO-MEC-M-I1-RLS-F-J-T3-

E' stata costituita una squadra che si occupa della gestione della sicurezza ?

R: Noi abbiamo il responsabile del servizio di protezione e prevenzione ma...

D: E' lui da solo?

R: Sì.

D: E voi come RLS?

R: Noi per legge dovremmo essere consultati, però per adesso non siamo ancora tenuti in considerazione.

D: E' stata fatta la valutazione dei rischi?

R: Sì, è stata fatta però devono ancora darci..., c'era stata data una check list, ma una valutazione finale con un aggiornamento ancora niente.

A2-RE-MEC-M-I1-RLS-M-S-T3-

D: La valutazione dei rischi è stata fatta?

R: Si è stata fatta l'anno scorso, unilateralmente, si sono appoggiati a studi esterni, hanno fatto il loro documento, poi dopo ha avuto... è stato consegnata l'ultimo giorno, non mi ricordo da chi. L'ho letta io gli ho data una grossa sfogliata generale, ma ce ne sarebbe da discutere per giornate intere, perché è un documento molto ampio. Loro hanno fatto la valutazione, ma qualcosa è stato lasciato, qualcosa è stato trascurato. Da parte mia sarei andato molto più dentro al documento, però...

Abbiamo avuto un incontro in cui c'era anche la dottoressa, e dopo ce lo hanno consegnato. Io l'ho visto quasi tutto, mentre gli altri due (RLS) no, perché non c'era tempo. Era un documento molto ampio. Io mi sarei preso una giornata di permesso sindacale per poterlo guardare tutto.... Ma dopo non essendo un documento in mano nostra, ma è un documento unico che possiede ...hanno lassù nell'ufficio manutenzione, io non ho accesso quotidianamente, quindi non mi ricordo i tempi...

D: Quindi non avete fatto un'analisi come Rls o Rsu del documento?

R: No, coi tempi che avevamo no. Ma forse è ora che facciamo una riunione e rivediamo quel documento, per vedere cosa è cambiato.

Una certa resistenza a socializzare agli RLS i risultati della Valutazione si ritrova in un'alta percentuale di aziende : si tende, cioè, ad una gestione unilaterale del processo di valutazione dei rischi e gli RLS hanno spesso delle difficoltà a visionare ed analizzare in modo approfondito il relativo documento.

Ma la carenza di informazioni sulla tematica della VR risulta maggiore quando si passa ai colloqui dei LO e dei membri della RSU.

A4-BO-MEC-M-I1-RSU-M-S-T3-

è stata fatta una valutazione dei rischi?

R: Sì, lo so però non l'ho vista. So che esiste...

A1-MO-MEC-M-I1-RSU-M-J-T3-

E' stata fatta una valutazione dei rischi?

R: Ne ho sentito parlare ma non ne sono molto informato.

A1-MO-ALI-M-I1-LO-M-S-T3-

E' stata fatta una valutazione dei rischi?

R: No, non lo so.

A2-MO-ALI-M-I1-LO-M-S-T3-

E' stata fatta un'analisi dei rischi?

R: No.

D:E' stato elaborato un piano della sicurezza con gli interventi da effettuare?

R: Non sono informato.

A1-BO-MEC-M-I1-LO-M-J-T3-

D: E' stata fatta una analisi dei rischi?

R: No, quello non lo so .

A3-BO-MEC-M-I1-LO-M-J-T3-

D: E' stata fatta una analisi dei rischi?

R: No, che sappia io no.

A4-BO-MEC-M-I1-LO-M-J-T3-

D: E' stata fatta una analisi dei rischi in azienda?

R: No, non lo so questo.

Abbiamo riportato tutte queste testimonianze per fornire anche una dimensione quantitativa del fenomeno. La disinformazione presente tra i delegati delle RSU in merito alla Valutazione dei rischi può essere sintomo sia di una resistenza da parte delle aziende a coinvolgerli, che di una tendenza delle RSU a delegare agli RLS le questioni della salute e della sicurezza e di una scarsa attenzione da parte del sindacato a formare i propri delegati su queste tematiche.

Un'ignoranza così diffusa tra i LO , invece, ci testimonia il fatto che uno dei propositi fondamentali previsti dal DLgs626, la valutazione soggettiva del rischio, è stato praticamente quasi eluso.

Si può anche entrare in un'azienda e trovare impianti e macchine a norma, armadietti pieni di DPI, ma se i lavoratori non sono stati coinvolti nel processo di valutazione dei rischi, se, cioè, è stata eseguita solo da RSPP e consulenti esterni e i lavoratori sono rimasti 'muti' e assenti, non solo le soluzioni adottate rischiano l'inefficacia, ma la stessa valutazione dei rischi è stata fatta in modo parziale. I rischi presenti su uno specifico posto di lavoro, infatti, non si individuano solo osservando le macchine e gli impianti, cioè con un'analisi oggettiva e statica, ma è centrale ascoltare anche il parere del soggetto che interagisce con le attrezzature di quello specifico posto di lavoro; è centrale, cioè, effettuare anche una valutazione soggettiva del rischio.

3.2 L'attenzione agli aspetti ergonomici delle realtà lavorative

3.2.0 Premessa

L'ergonomia può essere definita come una scienza-tecnica che, in quanto scienza, studia le caratteristiche dell'interazione individuo-ambiente di lavoro e, in quanto tecnica, progetta e propone soluzioni lavorative che mettono il soggetto al centro del contesto in cui agisce e si propongono soprattutto il suo benessere.

In un certo senso l'ergonomia opera una sorta di rivoluzione copernicana rispetto alle concezioni, prevalenti tra gli studiosi almeno fino agli anni '60 ma nelle aziende ancora oggi, che vedono il soggetto al lavoro come una variabile dipendente rispetto alle 'leggi' tecnologiche ed economiche.

Si passa cioè da un approccio fondato sul determinismo tecnologico, secondo cui è l'individuo che deve adeguarsi alle caratteristiche di macchine e attrezzature da lavoro, ad uno di tipo antropocentrico, per il quale i sistemi tecnologici, già nella fase di progettazione, devono essere concepiti in modo da salvaguardare il benessere del soggetto che li utilizzerà. In sostanza l'ergonomia riconduce gli artefatti tecnologici a quella che dovrebbe essere la loro funzione 'naturale' quella, cioè, di protesi di cui l'essere umano si dota per potenziare le proprie capacità di agire sul mondo esterno e migliorare la qualità vita.

L'ergonomia, con le sue analisi e progettazioni, è rimasta per lungo tempo, ed in parte è ancor oggi, relegata nell'ambito di una ristretta cerchia di 'cultori della materia', ed ha avuto quindi scarsi effetti sia sulle realtà lavorative che sulla società nel suo complesso.

In un simile scenario il fatto che in un decreto legislativo, il DLgs626, si parli in maniera esplicita di rispetto dei principi ergonomici nella progettazione e realizzazione di posti e ambienti di lavoro, rappresenta sicuramente un evento di una certa portata, che può accrescere la capacità di questa 'scienza - tecnica' di agire sulle realtà lavorative e modificarle.

Nel DLgs626 non si parla di ergonomia solo nell'articolo 3, 'misure generali di tutela', ma anche in quelli che ineriscono l'uso di macchine e attrezzature di lavoro, dei DPI e, soprattutto, nei due titoli, il quinto e il sesto, che riguardano

rispettivamente le attività di movimentazione manuale dei carichi (d'ora in poi MMC) e l'uso dei videotermini (d'ora in poi VDT).

Nel titolo quinto si parla di quella che potremmo chiamare 'ergonomia-hard', che si preoccupa, cioè, di ridurre la fatica fisica in quelle operazioni che possono provocare danni 'osteomuscolotendinei a livello dorsolombare', i cosiddetti microtraumi alla colonna vertebrale; nel titolo sesto, invece, accanto agli aspetti antropometrici e posturali si affrontano anche le problematiche cognitive relative all'interazione software-utente nel lavoro ai VDT.

3.2.1 La situazione nelle aziende esaminate

Dallo scenario che abbiamo delineato nel paragrafo precedente sul livello di attuazione del DLgs626, emerge che le aziende hanno incrementato le misure antinfortunistiche e migliorato l'assetto organizzativo della sicurezza, ma sono ancora restie ad agire con interventi finalizzati alla salvaguardia della salute (aspirazioni per agenti inquinanti, coibentazioni per il rumore ecc.).

In un simile contesto non ci si può aspettare un'grossa attenzione verso tematiche che ineriscono il benessere lavorativo e nei colloqui, infatti, si ha la sensazione che parlare di ergonomia sia ancora quasi un 'lusso'.

A2-BO-MEC-M-I1-RSPP-M-J-T4-

D Rispetto all'ergonomia?

R: Sì, c'è qualcosina ma non troppo, è stato toccato ma...è ancora un po' da fare. Abbiamo toccato qualche punto, andiamo avanti in parallelo, però sicuramente l'ergonomia è leggermente meno...

A4-BO-MEC-M-I1-RSPP-M-S-T4-

D: A livello dell'ergonomia è stata fatta un'analisi?

RSPP: Sì, non è stata fatta un'analisi macro, e abbiamo comunque...volevo proseguire dicendo che al di là delle macchine dove abbiamo visto che erano avvenuti gli infortuni, e naturalmente abbiamo preferito spendere alcune centinaia di milioni laddove credevamo che il pericolo fosse più immediato, più importante,

A1-FE-MEC-M-I1-RSPP-M-S-T4-

Diciamo che sono stati gli argomenti trattati immediatamente questi, che non ci fossero prodotti cancerogeni, o possibilità di effetti cancerogeni, che non ci fossero macchine che comportavano un rischio grave per la persona. Sono state date delle priorità, prima guardiamo questo, poi dopo successivamente... Questa prima fase è stata completata, e stiamo guardando la seconda.

Forse anche a causa dell'ermetismo del termine, l'ergonomia rimane ancora un oggetto sconosciuto per la maggior parte dei soggetti e soprattutto per i lavoratori; proprio per questo motivo nella fase di rilevamento dati, dopo i primi colloqui, al posto del termine ergonomia sono state usate espressioni come: comodità e comfort sul lavoro, riduzione della fatica fisica ecc.

Possiamo anticipare che in pochissime aziende è stata effettuata un'analisi, del resto poco approfondita, dei rischi che possono derivare da una mancata attenzione agli aspetti ergonomici. Gli interventi realizzati sono volti essenzialmente a ridurre i rischi da MMC e quelli dovuti alla fatica statica causata dall'assunzione di posture scorrette nel lavoro ai VDT. Per entrambe le tipologie di attività lavorativa è stata effettuata un'analisi empirica e superficiale; l'ergonomia, così, è stata ridotta all'introduzione di qualche sedia regolabile in altezza per i lavori ai VDT e di paranchi e ausili meccanici vari nelle operazioni di MMC. Per i posti di lavoro ai VDT, ad esempio, al di là della determinazione delle ore di lavoro per valutare la necessità della sorveglianza sanitaria periodica, bisognava fare un'analisi accurata sia delle posture assunte dal lavoratore che delle caratteristiche di plasticità e di trasparenza del software usato; valutare, cioè, quanto la logica di funzionamento del software fosse chiara, trasparente per l'utente e quanto quest'ultimo fosse in grado di personalizzarlo.

A1-FE-ALI-M-I1-DD-M-S-T4-

Naturalmente abbiamo provveduto a comprare poi le sedie, ma una analisi dettagliata dei VDT qui anon è stata fatta. Per quanto riguarda invece la movimentazione dei carichi, non sono in genere...per i lavori pesanti si utilizza imprese esterne specifiche, quindi l'analisi della movimentazione dei carichi, così anche come nelle linee guida regionali, non è stata ... è saltuaria. Lei sentirà che anche gli operai, lo sforzo della movimentazione dei carichi non rientra nel problema, nella valutazione.

A1-BO-CHIM-M-I1-DD-M-J-T4-

D: Volevo chiederle, su questi temi di cui parla la DLgs626 come l'ergonomia del posto di lavoro, è stato fatto qualcosa?

R: Su questo forse siamo un pelo più indietro. E' chiaro che è un argomento abbastanza nuovo questo, quindi come può vedere le seggiole sono di quelle regolabili e via di seguito.

D: E per quanto riguarda gli altri locali di lavoro, oltre agli uffici?

R: Sinceramente cosa preveda la DLgs626 per l'ergonomia nella produzione non lo saprei.

In queste aziende ci si limita all'introduzione di 'seggioline' e spesso non si riesce nemmeno a concepire quali misure improntate all'ergonomia si potrebbero adottare al di fuori degli uffici, nei reparti produttivi. Solo in qualche azienda più sensibile verso queste tematiche si parla di job rotation per ridurre il lavoro monotono e ripetitivo e di analisi specifica per il calcolo del rischio nelle MMC.

Nel caso delle MMC bisognava calcolare l'indice del rischio usando come criteri di riferimento quelli definiti da un apposito istituto statunitense, il NIOSH. A conferma della presenza di una superficialità diffusa nell'analisi di questo tipo di rischio, il fatto che nell'unica azienda in cui sia il DD che il RSPP affermano di aver usato i parametri NIOSH nell'analisi e di aver attuato interventi per portare l'indice di rischio al di sotto della soglia ritenuta pericolosa, i lavoratori dichiarano che le operazioni di movimentazione sono ancora scomode e faticose.

A3-BO-MEC-M-I1-RSU-M-J-T4-

R: Sì, oltre a quello, per dire, io che lavoro al montaggio, noi solleviamo sempre dei pesi dalla mattina alla sera, quindi una cosa che magari mi verrà in futuro, io sento anche gente che è 30 anni che è qua dentro e dice che gli fanno male le mani, i polsi. Quindi spostare dei pesi è normale che ti venga male alle mani e ai polsi, però adesso si cercherà,anche se il peso è di 5 kg o meno, o poco di più, che rientrano nelle norme del peso, dell'uomo che può spostare fino a tot peso. A lungo andare quando tu cominci a montare 100 rulli o di più....

D: In un turno ad esempio quanti ne monti in media?

R: Dipende dalla linea. Per aver una idea circa sui 150, più o meno, poi dipende dalla linea più veloce, che sono più piccoli o più lenta che sono più grossi.

D: Non sono stati usati dei ribaltatori ?

R: Qualcosa c'è.

D: Servono oppure no?

R: Ma c'è ne è uno che secondo me può essere anche più pericoloso che altro, visto che tira su un cassone, ci sono dentro degli alberi, e questi si muovono dentro venendo su. E poi secondo me visto che il cassone è sempre alto, non è che c'è.....non è più basso però viene su, quindi lo sforzo fisico si fa maggiormente, secondo me, con la schiena, mentre andando dentro al cassone si fa fatica lo stesso, ma almeno lo sforzo appoggia sulle gambe, a me hanno sempre insegnato che poggiando il peso sulle gambe la schiena ne risente molto meno.

D: Ma se il contenitore dei pezzi poggia su di un ribaltatore, non si riduce lo sforzo?

R: Devi sempre andare avanti, devi prenderlo e devi appoggiarlo dentro.

D: Cosa ci vorrebbe?

R: Cassoni meno profondi....

In quest'azienda sono stati introdotti dei supporti regolabili che permettono di ribaltare i cassoni contenenti i pezzi da usare sulle macchine utensili. Si tratta sicuramente di un intervento migliorativo utile ad evitare che il lavoratore si debba piegare per prendere il pezzo da terra; se, però, i pezzi sono contenuti in cassoni troppo profondi rimane lo sforzo dovuto ad un'eccessiva distanza del peso da sollevare dal corpo. Al di là del fatto, quindi, che il risultato formale dell'analisi fornisca dei valori al di sotto della soglia di rischio, resta ancora della fatica fisica che potrebbe essere eliminata, ad esempio, con l'introduzione di cassoni meno profondi, muniti di pannelli divisorii all'interno (per evitare lo spostamento dei pezzi contenuti) e di sportelli apribili sul lato frontale; in questo modo il lavoratore può ridurre lo sforzo dovuto alla distanza del peso da prelevare dal corpo. Ci siamo dilungati nell'esposizione di questo caso perché si tratta di uno dei più avanzati a livello di analisi della MMC; nella media delle aziende, infatti, è stato solo considerato un peso limite (30 kg per gli uomini e 20 per le donne) al di sotto del quale non è stata condotta nessuna analisi e non è stato preso nessun provvedimento migliorativo.

A1-RA-ALI-M-I1-RSPP-M-J-T4-

D: Per quanto riguarda gli aspetti dell'ergonomia, è stata fatta una analisi negli uffici e nei reparti?

R: Per l'ergonomia, per gli uffici si è guardata la postazione di lavoro, diciamo il VDT, il riflesso, però per quanto riguarda le postazioni di lavoro in linea, quello no, non è che abbiamo fatto più di tanto su questo. Però una cosa che vorrei dire, si sono valutate alcune posizioni di lavoro, dove c'era movimentazione dei carichi abbiamo montato una macchina che prende su il sacco di zucchero e lo sposta automaticamente. Spostamento dei fustini da 30 Kg, abbiamo chiamato l'azienda per dire "dovete rientrare nel peso". Abbiamo ridotto il fustino e lo abbiamo portato ai chili di legge. Però per quanto riguarda il posto di lavoro, noi abbiamo analizzato il posto di lavoro delle varie linee, però non tanto per l'ergonomia e posizioni di lavoro.

A1-RA-ALI-M-I1-RSU-F-J-T4-

D: E' stato fatto qualcosa ad esempio per ridurre lo sforzo nel sollevamento dei pesi?

R: No. L'unica cosa che ci viene detta, se per caso uno fa presente che non è in regola, ti dicono "beh, fatti aiutare, anche se sei da solo chiama qualcuno, ti fai aiutare, non la sollevi da sola". Questa è l'unica cosa. Questo vale anche per le bobine del nylon che usano alla confezionatrice,

che quelle sono ancora più pesanti, poi ancora più impacciante la cosa, perché sono pedane con tre o quattro mani, considera che una bobina sono quei 37-40 Kg. Di conseguenza una donna... ci sono quelle che poverette si sforzano a buttarle giù, ma è una cosa un po'.... Ecco lì, per dire non è stato fatto niente. Io parlavo l'altro giorno con una signora che diceva "Queste bobine pesano, però qua non fa niente nessuno".

D: Si potrebbe chiamare un altro per farsi aiutare...

R: Ma poi torniamo al discorso dello stress, che per fare in fretta, non fermarti, una cosa o un'altra di conseguenza.

Nel confronto tra le testimonianze del RSPP e di una delegata RSU di questa azienda emerge con evidenza, ribadiamo a costo di essere 'monotoni e ripetitivi', il contrasto tra le dichiarazioni dei lavoratori e quelle dei responsabili aziendali.

Secondo il RSPP, infatti, sono state meccanizzate le operazioni che richiedono movimentazione di carichi significativi, per la delegata, invece, ci sono ancora molti problemi: alle lavoratrici viene detto di farsi aiutare dai colleghi, nei fatti, però, è difficile da realizzare perché si deve 'fare in fretta...non fermarsi'.

Ritroviamo anche qui il problema del 'dogma' della produttività e dei ritmi che, come abbiamo visto, sembra interessare trasversalmente tutte le tematiche affrontate nei colloqui e rappresenta, forse, l'ostacolo principale per il miglioramento delle condizioni di lavoro.

A2-RE-MEC-M-I1-LO-M-S-T4-

D: E sugli aspetti della comodità sul posto di lavoro, è stato fatto qualcosa?

R: Sì, qualcosina è stato fatto. Hanno messo paranchi dove c'erano pesi da dover spostare, non pesanti, però alla fine della giornata diventavano pesanti. Ora hanno messo i paranchi, però ahimè, devo dire la verità, la gente per fare prima, per avere i due minuti di riposo in più cosa fa? Lo piglia e lo torna a montare a mano,

Ma se qualche miglioramento è stato introdotto a livello di 'sedie' negli uffici e 'paranchi' nelle officine sembrano quasi assenti, ad eccezione di due aziende, analisi ed interventi volti a ridurre il lavoro monotono e ripetitivo. Si tratta di problematiche presenti soprattutto nelle aziende di lavorazione carni e nelle fasi di assemblaggio in quelle metalmeccaniche, che comportano rischi sia a livello fisico (microtraumi per gli arti superiori) che psicologico (stress da sousmenage). In quest'ultimo caso, poiché l'individuo svolge compiti 'poveri', che permettono solo

una valorizzazione minima delle proprie potenzialità, può provare sensazioni di frustrazione per le energie che non riesce ad esprimere durante il tempo lavorativo e questo, a lungo andare, può innescare anche un processo di disistima; il lavoratore, cioè, comincia a perdere la fiducia in se stesso e si percepisce sempre più come un soggetto ‘povero’ di risorse; in sostanza si adegua alla sua mansione. Oltre allo stress da ‘sousmenage’ il lavoro monotono può provocare anche un abbassamento della soglia di attenzione dell’individuo rispetto alle fonti di pericolo presenti nel contesto in cui si trova ad agire. Questi problemi possono essere in parte risolti attraverso modifiche dell’organizzazione del lavoro, che consentano sia un ‘ampliamento’ che un ‘arricchimento’ delle mansioni (job enlargement e job enrichment), anche attraverso lo spostamento di uno stesso soggetto su postazioni di lavoro differenti (job rotation). Purtroppo, eccetto che in 2-3 casi, queste tematiche o non sono state affrontate oppure lo sono state in modo molto superficiale e strumentale, con politiche di job rotation finalizzate quasi esclusivamente a facilitare la sostituzione dei lavoratori assenti.

A1-FE-MEC-M-I1-RSPP-M-S-T4-

R2: Gli operatori sono addestrati in maniera tale che si possono integrare uno con l'altro, per cui un operatore deve saper montare praticamente completamente il motore. Quindi oggi si trova sulla postazione n.1, domani potrebbe essere sulla n.19 perché sulla n.19 manca l'operatore, e si porta un operatore magari nuovo in addestramento, e si porta nella prima postazione che è la più semplice.

D: C'è una programmazione della rotazione sui vari posti oppure, se non capita niente di particolare, come la sostituzione degli assenti, un lavoratore rimane sullo stesso posto di lavoro?

R2: Sì, bene o male rimane sullo stesso posto di lavoro, poi sarà integrato in quella postazione con un altro o spostato un'altra persona, ma avviene nel momento in cui manca qualcuno, non è che tutti i giorni uno si trovi alla uno, poi alla due, poi alla tre, poi alla quattro.

Nei casi poi in cui le aziende sono meno sensibili verso un miglioramento delle condizioni di lavoro, la rotazione della mansioni viene percepita solo come una ‘perdita di tempo’ che intacca il ‘dogma’ della produttività. In un’ottica di ragionamento a breve termine il tempo che un lavoratore impiega per acquisire le abilità necessarie per una nuova mansione viene concepito solo come un costo e non

si prendono in considerazione i vantaggi, a medio termine, che possono derivare per le performances aziendali da un miglioramento della qualità della vita di lavoro.

A1-RE-MEC-M-I1-LO-M-S-T4-

D: Per esempio sulla catena di montaggio è stato fatto qualcosa il lavoro monotono?

D: No, su quello lì no. Perché uno per cambiare posto di lavoro, deve dirlo, ridirlo e ridirlo, poi ti lasciano lì perché gli fai comodo lì, perché essendo pratico in poco tempo fai quello che devi fare. Se ci mettono una persona nuova, non ci sta dentro, deve lasciare i pezzi perché non fa in tempo a montarli, allora è un disguido. E' una cosa che per l'azienda non va bene. Una volta si faceva quel lavoro lì, per 2 o 3 mesi in una stazione e poi ti cambiavano, acquisivi professionalità. Adesso non si fa più, è difficile.

D: Una volta quando?

R: Andiamo indietro 7-8-10 anni fa.

D: Perché non si fa più?

R: Ma, penso sempre per il torna comodo dell'azienda. Quando uno ha avuto una certa pratica di montaggio, andarlo a spostare e metterlo in un altro posto non gli rende più, perché passeranno 15 o 20 giorni o un mese prima che riesca a prendere le cadenze. E non vogliono perdere il tempo a insegnare alla gente, e perdere anche qualcosa in più, perché in fondo a fine linea se uno lascia un pezzo lo devono montare giù in fondo. E per montare quel pezzo lì c'è da smontare altra roba. E' tutto un perditempo che l'azienda non ha intenzione di fare perché gli diventa scomodo.

Un'altra fonte di lavoro monotono e di stress da sousmenage può derivare dall'uso delle macchine utensili a controllo numerico

A1-FE-MEC-M-I1-RSU-M-S-T4-

D: Tu hai lavorato solo sul CN o prima hai lavorato anche sui torni paralleli?

R: Prima sì.

D: Secondo te a livello di soddisfazione che hai nel tuo lavoro che cosa cambia fra un tornio parallelo o un tornio CN?

R: E' una differenza abissale, perché una volta quando si lavorava sul parallelo, a fare un lavoro ci mettevi due tre ore, però alla fine salta fuori che il pezzo lo avevi fatto tu, era una tua creatura diciamo. C'era molta più soddisfazione. Invece adesso è solo un lavoro di esecuzione. C'è un po' di risvolto di soddisfazione anche adesso, perché certe modifiche del programma, così, quando viene bene uno è contento, però dal lavoro manuale di 15 anni fa ad ora, c'è... adesso è stressante, perché tu metti su un pezzo, tiri giù, metti su, tiri giù.

D: Lo stress da cosa deriva?

R: Lo stress deriva dalla monotonia della giornata. Cioè quando uno va a casa alla sera sa che il giorno dopo ripassa la stessa giornata del giorno prima. E' monotono. Per me lo stress è una delle più brutte malattie che ci siano.

D: Mentre prima invece ...

R: La differenza fra una volta e adesso è che una volta il lavoro era... lavorare in fabbrica era brutto, per dire brutto, per dare una definizione, perché era faticoso, e adesso è stressante. Però era meno nocivo una volta di adesso, perché una volta era faticoso e andavi a casa stanco, invece adesso non vai a casa stanco ma vai a casa stressato, ed è peggiore lo stress, molto peggiore.

D: Cosa si potrebbe fare per ridurre lo stress?

R: Bisognerebbe dare più... responsabilità no perché ne abbiamo già abbastanza, coinvolgere di più la gente, perché se quel fatto lì che c'è il programmatore, c'è l'operatore che ti dà il programma e tu lo devi eseguire, se invece si fa partecipare più l'operatore nel senso che gli si dà il disegno e in base al disegno si fa il programma, si sente più coinvolto e allora si avvicina più alla situazione di 20 anni fa, nel senso che quando il programma è fatto e il pezzo.. allora dice "il programma l'ho fatto io, se salta fuori bene vuol dire che ho fatto una cosa, ho dato anche del mio". Questo è vero, più coinvolgimento penso che possa rendere...

L'operatore al tornio parallelo, come viene espresso in modo chiaro ed efficace nella citazione, riusciva ad avere maggior controllo sulla macchina ed a personalizzare le sue performances; la macchina, cioè, aveva quelle caratteristiche di trasparenza e plasticità di cui abbiamo parlato in premessa. Con il tornio a controllo numerico, invece, il lavoratore non è più in possesso delle informazioni necessarie per governare la macchina; queste, adesso, sono incorporate nel software del calcolatore associato alla macchina. A causa di questa riduzione di sapere e di controllo su ciò che avviene nell'artefatto con cui si trova ad interagire, il lavoratore percepisce sempre meno l'output della mansione che svolge come il frutto di una propria azione. Si verifica, cioè, un forte impoverimento della mansione con conseguente peggioramento della qualità della vita di lavoro del soggetto; peggioramento a cui si può porre rimedio solo dotandolo della capacità di programmare il software che governa la macchina. Si tratta di una tematica di cui si occupa una branca specifica dell'erg, l'ergonomia cognitiva, e che interessa un numero sempre maggiore di lavoratori, sia negli uffici che nei reparti produttivi.

Nelle nostre aziende, però, come si è detto, l'attenzione verso l'ergonomia è ancora a livello embrionale e riguarda, nei pochi casi in cui è presente, quasi esclusivamente i rischi dovuti alla MMC ed alcuni aspetti posturali nei lavori ai VDT; le problematiche dello stress espresse nell'ultima citazione non sono, quindi, quasi per niente affrontate.

3.3 L'informazione e la formazione dei lavoratori

Nei paragrafi precedenti, al di là delle carenze a livello di sicurezza e salvaguardia della salute ed ergonomia, abbiamo rilevato tra le aziende esaminate una crescita diffusa dell'assetto organizzativo nella gestione di queste problematiche; si sono create, cioè, delle figure che si occupano in maniera specifica e sistematica di questi aspetti della vita aziendale. Un criterio efficace per indagare la volontà delle aziende di allargare la partecipazione alla gestione di questo sistema è quello della qualità e della durata dei corsi effettuati per informare e formare i lavoratori su queste tematiche e renderli, quindi, in grado di dare un proprio contributo per il miglioramento delle condizioni di vita nei luoghi di lavoro.

I termini informazione e formazione sono stati spesso confusi tra loro oppure usati in modo improprio; si può tentare di darne una definizione considerando anche gli effetti che l'attività a cui si riferiscono dovrebbe avere sull'individuo.

L'informazione può essere considerata come l'insieme delle attività finalizzate alla trasmissione di informazioni e ad arricchire la sfera delle conoscenze del destinatario su un determinato tema.

La formazione, invece, oltre che un allargamento della sfera del sapere del soggetto, si propone di agire sulle sue concezioni, i valori, e modificarne, così, anche il comportamento; inerisce, quindi, anche la sfera del 'saper essere'.

Informazione e formazione, allora, sono attività che si propongono obiettivi distinti e complementari, e differenti, quindi, sono anche le metodologie didattiche e la durata degli interventi necessari ottenere i risultati che si prefiggono.

Nel caso specifico delle problematiche della salute e della sicurezza si può parlare, cioè, di intervento di Informazione quando, in uno-due incontri, i lavoratori vengono informati sulla struttura e sui contenuti del DLgs626, i propri diritti e doveri, i rischi presenti sia nell'azienda nel suo complesso che nello specifico del proprio posto di lavoro.

Si parla, invece, di Formazione nel caso di interventi articolati in una serie di moduli monotematici ed in cui si usano metodologie didattiche interattive e vengono effettuati test di verifica finale per valutare il livello di apprendimento dei soggetti. Per raggiungere l'obiettivo di modificare valori e concezioni che i soggetti hanno della salute e della sicurezza agli interventi sopra descritti bisogna associare una formazione continua, effettuata durante l'attività lavorativa.

Il DLgs626 è poco chiaro sia sui contenuti che sui soggetti destinatari dell'uno o l'altro tipo di intervento. Si parla di informazione generalizzata per tutti i lavoratori e di formazione solo nei casi di neoassunzione, cambiamenti di mansione e innovazioni tecnologiche; nei fatti, però, poiché la legge introduce diverse innovazioni su cui quasi nessuno è stato formato in precedenza, l'obbligo di formazione dovrebbe essere esteso, quindi, a tutti i lavoratori; quest'ultimo dato, però, si inferisce solo da una lettura 'fra le righe' del testo della legge.

Se analizziamo la situazione presente nelle nostre aziende secondo i criteri prima definiti si rilevano, ad eccezione di un paio di casi, solo interventi d'Informazione le cui caratteristiche non sono omogenee nelle diverse realtà.

Si rilevano, infatti, aziende che, grazie ai fondi ricevuti dalla CEE, hanno effettuato corsi di circa 16 ore e casi in cui non è stato effettuato nessun corso, ma è stato distribuito solo del materiale informativo.

Nella maggior parte delle realtà, comunque, sono stati realizzati interventi della durata di circa 4 ore, articolati in un paio di moduli; le tematiche affrontate sono all'incirca quelle previste dall'art 21 del DLgs626 per quanto riguarda la parte generale (diritti e doveri, struttura della legge ecc.), risulta carente, invece, la trattazione della parte inerente i rischi specifici presenti in azienda. Si tratta di una carenza cui abbiamo già accennato nei paragrafi precedenti; emerge, infatti, un'ignoranza molto diffusa sia tra i LO che tra i loro rappresentanti sulle caratteristiche e sui contenuti del documento di valutazione dei rischi, molti lavoratori e alcuni delegati delle RSU non sono a conoscenza nemmeno dell'esistenza di questo documento.

Un obbligo a cui quasi tutte le aziende hanno adempiuto è quello della nomina dei componenti delle squadre per la gestione delle emergenze (pronto soccorso e antiincendio). Questi soggetti, insieme a quelli che ricoprono ruoli ritenuti più ‘pericolosi’ (carrellisti, manutentori, verniciatori ecc.), a capi e preposti, hanno frequentato dei corsi più articolati che potrebbero rientrare nella categoria degli interventi di formazione.

A1-BO-CHIM-M-I1-DD-M-J-T5-

R: Per tutti gli addetti, di specifico non è stato ancora fatto niente.. ...C'erano dei corsi mirati per determinati ruoli più a rischio, o quelli con maggiore responsabilità in caso di pericolo.

A2-BO-MEC-M-I1-DD-M-S-T5-

Faremo poi assieme a questa società di consulenza la formazione dei nostri formatori e loro faranno a piccoli gruppi la formazione diffusa. Però questa è un'attività che cominceremo a fare, della formazione diffusa, abbiamo il materiale didattico pronto alla fine di novembre, nel frattempo stiamo procedendo senza avere però materiale didattico così specifico, stiamo procedendo alla formazione del RSPP oppure dei responsabili delle aree produttive.

A1-PR-MEC-M-I1-DD-M-S-T5-

Riteniamo che il punto nodale della formazione vada fatto sull'intermedio. Poi dall'intermedio scenderemo anche ai singoli gruppi e alle aggregazioni dei dipendenti, che ovviamente per tipologie di lavoro hanno certi rischi comuni. Però è l'intermedio l'elemento che può impedire l'adozione o condizionare i comportamenti. Quindi abbiamo in questo momento stiamo facendo la formazione ai nostri intermedi ...Quindi crediamo nella formazione, io personalmente ritengo che comunque un grosso peso nell'attività formativa l'abbia la proprietà, perché nel momento in cui la proprietà capisce l'importanza della formazione e ti dà i mezzi, che non sono tanto i mezzi di costo del corso, quanto la disponibilità dei personaggi a seguire il corso, quindi essere tolti dalla fase produttiva.

Fino alla seconda metà del '97, periodo in cui sono stati condotti i colloqui, la maggioranza delle aziende sembra seguire lo stesso schema di base realizzando corsi più articolati per i soggetti sui quali la legge si esprime in modo esplicito (componenti squadre emergenze ecc.) e per coloro che ricoprono ruoli di responsabilità nei reparti, questi ultimi, a loro volta, dovrebbero formare tutti i lavoratori; siamo nella fase cioè in cui si provvede soprattutto alla formazione dei futuri formatori.

La sensibilizzazione alla sicurezza dei ‘capi’ (capireparto, capiofficina, capiturno ecc.) è sicuramente un elemento importante per attuare quel processo di formazione

continua cui si è accennato. Si tratta di soggetti, infatti, che, sia per il ruolo gerarchico che per le competenze possedute, hanno una certa influenza sui lavoratori e possono rappresentare, quindi, un efficace veicolo di diffusione, oppure di freno, tra loro, di una cultura della salute e della sicurezza.

Del resto la centralità dei ruoli intermedi nel facilitare oppure ostacolare la messa in atto delle strategie decise dai vertici aziendali è stata abbondantemente dimostrata negli studi sulle politiche della qualità. Il fatto, però, che a 3 anni dall'emanazione del DLgs626 si sia fatto così poco per un'informazione e una formazione diffusa, ci fa nutrire qualche dubbio sulla reale volontà delle aziende, al di là delle dichiarazioni di DD e RSPP, di valorizzare tutte le risorse presenti al proprio interno e permettere, quindi, anche ai lavoratori di dare un contributo significativo su queste problematiche.

Un altro sintomo di questa scarsa volontà di creare un modello partecipativo è il fatto che questi corsi sono spesso percepiti dalle aziende come un costo, non tanto per la retribuzione dei docenti quanto per l'interruzione dell'attività che ne deriva. Questa resistenza ad interrompere l'attività produttiva sembra aver influito molto sulla percentuale dei LO che hanno frequentato i corsi.

A1-MO-CHIM-M-I1-LO-F-J-T5-

D: Sono stati fatti dei corsi di formazione?

R: In questa azienda il personale è scarsissimo. I corsi sono stati fatti. Non ha partecipato forse il 50% delle persone, ma è più colpa degli operai, non gli hanno mica detto: non ci devi andare. Io ho fatto tutto il corso, ma poi due orette.. perché non c'è personale e di conseguenza non c'è tempo. Erano fatti durante l'orario di lavoro, se no non veniva nessuno. Due o tre orette non bastano per cambiare una persona, se una persona ha sempre lavorato così continuerà a lavorare così, anche se gli dici: Guarda che se metti un dito lì domani ci rimarrai secco. Continua a farlo.

Realizzare degli interventi per sensibilizzare verso la sicurezza e la salute dei soggetti adulti e riuscire a modificare le loro modalità di lavorare è, in sé, un compito abbastanza complesso. Se, però, ad una scarsa propensione verso l'apprendimento e la modifica di comportamenti lavorativi assunti negli anni, si aggiunge il fatto che l'azienda non crea le condizioni necessarie per cui i lavoratori siano invogliati a

partecipare ai corsi, non c'è da stupirsi se, in alcuni casi, si verifica un assenteismo di circa il 50% degli aventi diritto.

Si tratta di un approccio verso le problematiche della formazione, comune a molte delle realtà esaminate. L'azienda, cioè, non vieta ai LO di frequentare i corsi, non dice 'non ci devi andare', ma non fa nulla per aumentare il tasso di partecipazione. In fondo se un LO diserta il corso non interrompe la sua attività e questo in molte aziende, soprattutto in situazioni di carenze di personale, sembra contare molto più del fatto che i soggetti siano informati e formati sulla salute e la sicurezza. Nella maggior parte della realtà, quindi, l'info-formazione è percepita soprattutto come un obbligo formale imposto da una legge a cui si cerca di assolvere limitando, soprattutto a livello di mancata attività, i costi da sostenere. Un primo test di verifica sulle informazioni assunte dai lavoratori è stato condotto nei paragrafi precedenti, ma, anche quando si chiede ai soggetti di dare un giudizio sulla qualità e sui contenuti dei corsi frequentati, viene espressa un'insoddisfazione diffusa.

A2-BO-MEC-M-I1-RSU-M-S-T5-

Ci hanno fatto un'informazione, con tutti i lavoratori ci hanno fatto un'informazione di un'oretta, sui rischi su cosa non bisogna fare, cosa bisogna fare, cosa fare, cose così.

Poi man mano che arrivano ragazze nuove gli fanno un'oretta di informazione.

D: Quella che hanno fatto per tutti era un ora in cui si parlava di cosa?

R: No, niente, non si parlava di niente, ahimè.

D: C'era dialogo?

R: No, dialogo non c'era, perché era talmente ridotta la cosa che proprio non

D: Vi è stato consegnato del materiale informativo dopo?

R: Ci hanno dato un libricino, in cui c'erano illustrate tutte le sostanze che si adoperano, che rischi possono dare, come vanno utilizzate, le protezioni, quelle cose lì.

D: Un giudizio di sintesi su questo corso, sembrava stimolante?

R: No, perché ... vabbè è un'informazione che viene data lì, però poi è tutto... rimane molto limitato a discrezione della persona

A3-BO-MEC-M-I1-RSU-M-J-T5-

D: Quanto tempo è durata la riunione?

R: Penso un'oretta, un'oretta e mezzo.

D: Di cosa si è parlato?

R: Ce lo hanno fatto proprio quando è venuta fuori la DLgs626, e hanno parlato in generale su che cos'era questa legge che è venuta fuori, sulle nuove normative di sicurezza che c'erano, se c'era qualcosa che non andava di andare a chiamare il diretto responsabile. Sì, praticamente se c'era qualche problema di dirlo subito. Io a dover essere sincero la DLgs626, se uno mi dice

"cos'è?".... So che è una nuova normativa sulla sicurezza, però del resto non c'è niente. Abbiamo chiesto infatti al nostro Rls se ci dava un libro sulla DLgs626, che se qualcuno voleva andare a leggere qualcosa se lo poteva leggere.

E' significativo il fatto che operai e delegati usino spesso il termine 'oretta' per definire in modo sintetico e con una connotazione negativa i corsi che hanno frequentato. Il termine 'oretta' è sintomo del fatto che le aziende abbiano voluto spendere il minimo indispensabile sulla formazione, sia nella progettazione che nella qualità e durata degli interventi effettuati. I giudizi degli intervistati, infatti, sono negativi sia sulle modalità didattiche ('non c'era dialogo') che sui contenuti e il materiale informativo distribuito alla fine dei corsi.

A1-RE-CHIM-M-I1-LO-M-S-T5-

D: Come ti è sembrato il corso?

R: Se vuoi 4 ore sono un po' pesanti, però è una cosa che riguarda tutti. Una riunione quando è durata due ore... Fai un'ora ma falla spesso, non fare 4 ore o due ore una volta ogni tre mesi.

Ma accanto a questi casi, che sono la maggioranza, in cui viene espressa una certa insoddisfazione, ve ne sono anche uno o due in cui i LO danno un giudizio positivo e tre o quattro in cui non è stato effettuato quasi nessun corso di informazione.

A1-RA-ALI-M-I1-LO-M-J-T5-

...ci hanno spiegato questa nuova legge, quello che facevano loro, con occhiali, scarpe, l'obbligo dei guanti per i prodotti chimici, alcune soluzioni che hanno adottato loro, e noi proponevamo anche a nostra volta delle soluzioni per alcuni problemi, abbiamo esposto anche dei nostri problemi. Una prima parte hanno parlato loro, dove appunto dicevano le novità che sarebbero state introdotte, e una seconda parte è stata un confronto.

A1-MO-ALI-M-I1-LO-M-S-T5-

D: E' stato fatto un corso di formazione, informazione?

R: La 626 noi l'abbiamo sentita nominare marginalmente, la sente quando si parla, perché si dice "ma perché è stato fatto questo.? Ma è previsto dalla legge...". Però, che sia stato spiegato cosa comprende, questo non è stato fatto . Non mi è stato spiegato cosa dice questa legge per filo e per segno.

D: E' stata fatta una assemblea, riunione di qualche ora, dove venivano spiegati i rischi?

R: Come riunione di gruppo no.

A4-BO-MEC-M-I1-LO-M-S-T5-

D: Che cosa è stato fatto per la formazione sui temi della sicurezza, per tutti i lavoratori ?

R: Per la formazione non sono stati fatto grandissimi corsi

.....se sono stati fatti in maniera sistematica io non ne sono a conoscenza. Io so che qualche riunione qualcuno l'ha fatta...

D: Ma chi, con che criterio? Con che criteri sono stati scelti?

R: Ma, nello spiegare quei cartelli che sono stati messi e qualche cosa del genere. Comunque i criteri non te li so dire.

D: Comunque non è stato elaborato un piano di formazione per tutti?

R: Se è stato fatto non è a mia conoscenza, e se io non lo so non è stato fatto.

A1-BO-CHIM-M-I1-LO-M-S-T5-

D. Sono stati fatti dei corsi...?

R: Sì (l'RSPP) ha spiegato qualcosa, ci ha dato anche tutti quei fogli, sull'arresto le punizioni.

Lui ha fatto un giro nei reparti a spiegare le macchine, le sicurezze. Un ora e poi basta, almeno per me, poi ci hanno lasciato quel fogliettino come dire stai attento che se fai così vai in galera te e noi siamo a posto.

L'impegno dedicato alle attività di informazione e formazione sembra dipendere dalla disponibilità di un'azienda ad accettare la sfida di avere al proprio interno soggetti che lavorano in modo più 'sicuro' ma, allo stesso tempo, sono più attenti, proprio perché ben informati, che il proprio diritto all'integrità fisica e alla salute sia salvaguardato. Si tratta, in sostanza, di un rapporto di scambio più 'maturo' e chiaro tra aziende e lavoratori; se si accetta questa sfida si investe per una maggiore valorizzazione delle risorse umane; altrimenti si sceglie di non effettuare nessun corso oppure di ridurlo ad un intervento finalizzato quasi esclusivamente al fatto di comunicare ai LO che questa legge prevede delle sanzioni per chi non rispetta le disposizioni aziendali.

Nelle nostre aziende, come si è visto, prevale ancora una certa resistenza ad accettare questa 'sfida' e si tende, quindi, ad effettuare interventi di informazione di tipo generico che hanno scarse capacità di modificare il modo di porsi dei lavoratori rispetto alle problematiche della salute e della sicurezza.

Cap. 4 Il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

4.0 Premessa

Come si può inferire dai capitoli precedenti, il livello di attuazione di quanto previsto dal DLgs626 è alquanto diversificato nelle aziende oggetto della nostra indagine. La differenza tra le aziende risulta ancora più marcata se esaminiamo le parti dei colloqui inerenti la tematica del coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nella gestione del sistema della sicurezza.

In questa parte dei colloqui veniva chiesto agli intervistati quali erano i soggetti che prendevano parte alle varie fasi del processo che, dall'individuazione e valutazione di una fonte di rischio, porta all'attuazione degli interventi necessari per eliminarla, o almeno ridurla.

Le fasi del processo possono essere così schematizzate: individuazione della fonte di rischio, valutazione della sua gravità e probabilità, analisi di una gamma di interventi possibili, selezione di quelli più adeguati e loro attuazione.

Sulla base del grado di coinvolgimento di LO e loro rappresentanti nelle differenti fasi di questo processo abbiamo classificato le imprese, tenendo conto dei limiti di un'indagine di tipo qualitativo, in "evolute", "intermedie" e "arretrate".

Tratteremo di questa classificazione in questo capitolo per il fatto che il livello di coinvolgimento dei rappresentanti dei LO nella gestione delle problematiche della sicurezza e della salute ci sembra l'elemento che meglio chiarisce se, e a che livello, in un'azienda si stia attuando quel modello prevenzionale e partecipato che rappresenta il punto centrale delle direttive CEE recepite in Italia dal DLgs 626.

E' chiaro, però, che la classificazione include anche il livello di attuazione degli altri interventi di cui si è trattato nei precedenti capitoli.

In sostanza, quindi, sono state classificate come evolute quelle aziende in cui i rappresentanti dei LO, e a volte gli stessi LO, sono stati coinvolti in quasi tutte le fasi

del processo che porta all'eliminazione o riduzione delle fonti di rischio; coinvolgimento che implica la creazione di una squadra della sicurezza paritetica che si riunisce periodicamente, la partecipazione degli RLS alla valutazione dei rischi, l'effettuazione di corsi di info-formazione di durata e qualità soddisfacente per tutti i LO, l'attuazione nei tempi programmati degli interventi previsti nel piano di sicurezza.

Sono state classificate, invece, come arretrate, quelle aziende che non soddisfano, o lo fanno solo in minima parte, i requisiti sopra descritti. Si tratta di aziende in cui il DLgs 626 ha avuto solo l'effetto di migliorare qualcosa sul piano della sicurezza di macchine - attrezzature e di incrementare la dotazione di DPI, ma non è cambiato quasi niente a livello di distribuzione di sapere e potere nella gestione della sicurezza; nella direzione, cioè, della realizzazione di un modello partecipato di sicurezza.

Tra questi due poli si situano le aziende intermedie che, ovviamente, non sono tutte allo stesso livello ma si distribuiscono su un continuum e tendono ad avvicinarsi alle evolute o alle arretrate.

La presenza delle tre tipologie di aziende è trasversale ai settori di attività e sembra dipendere quasi esclusivamente dalle caratteristiche specifiche e dal percorso storico delle singole aziende.

Per dare un quadro di insieme, con dati quantitativi, della situazione possiamo così schematizzare:

- 1) settore chimico, tot. 3 aziende di cui 1 arretrata e 2 intermedie;
- 2) settore agro- alimentare, tot 6 aziende di cui 1 evoluta, 1 arretrata, 4 intermedie;
- 3) settore metalmeccanico, tot 10 aziende di cui 2 evolute, 3 arretrate, 5 intermedie.

Questa classificazione non vuole avere nessuna velleità di proiezione sull'universo dei singoli settori o sul territorio dell'Emilia Romagna, ma fornire solo un giudizio di sintesi sulla situazione nei 19 casi aziendali esaminati.

4.1 Il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti

Nella maggioranza dei colloqui di DD e RSPP si mette l'accento sul fatto che il DLgs626, attraverso la definizione di regole a cui bisogna fare obbligatoriamente riferimento, si propone di svincolare, almeno in parte, il tema della salute nei luoghi di lavoro dai rapporti di forza contrattuali tra due controparti; il sindacato e l'azienda.

Si auspica quindi, soprattutto tra gli RSPP, la realizzazione di 2 livelli distinti di relazioni all'interno delle aziende: il primo di tipo contrattuale, gestito dalla RSU, che dovrebbe occuparsi di materie come salario, orario ecc; il secondo di tipo tecnico-collaborativo, gestito da RSPP e RLS, della gestione della salute e della sicurezza.

In alcune testimonianze questa scissione assume connotazioni di tipo etico e si parla di "valori alti" in cui tutti gli attori della "comunità" aziendale dovrebbero credere, che non possono essere oggetto di contrattazione "spicciola". Le questioni della sicurezza e della salute, cioè, non possono essere affrontate con un approccio conflittuale ma solo con la partecipazione attiva e la collaborazione, in un'ottica propositiva che mira alla salvaguardia di un bene comune di alto valore.

A2-MO-ALI-M-I1-DD-M-J-T6-

D: Secondo lei ha avuto un ruolo il DLgs626 nel mutare le relazioni in una certa direzione oppure...

R: Le relazioni industriali si sviluppano su più livelli.... se io uso il DLgs626 non semplicemente per dire che c'è qualcuno che deve coprirsi il sedere perché ha paura, il concetto igienico della delega e della responsabilità, ma se uso la DLgs626 per dire che c'è una diversa qualità del lavoro, se uso il lavoro per dire vogliamo affrontare nelle relazioni industriali lo sviluppo dell'azienda, il mantenimento dell'azienda, e poi sotto ci sono aspetti che riguardano lo scontro nel reparto, la qualifica, l'aumento retributivo, allora questo è un livello di forte conflittualità, e dove ognuno deve recitare la sua parte, questo livello alto io lo vedo in chiave di maggiore condivisione, condivisione di aspetti che sono anche valoriali, perché sto parlando della salute della persona, questi aspetti cementano una relazione a livello alto che da benefici, e avrà effetti e ricadute anche sulla riorganizzazione aziendale.

In quest'azienda l'enfasi sui "valori alti" è particolarmente accentuata ed è sicuramente connessa anche alle politiche aziendali per ottenere la certificazione di

qualità. Al di là dell'enfasi, però, questo DD sembra aver colto anche i vantaggi, e non solo i costi degli interventi sulla salute e la sicurezza. Migliorare le condizioni di lavoro, dare al lavoratore la sensazione che l'azienda si preoccupa della sua integrità fisica, può contribuire a migliorare anche il clima delle relazioni ed avere delle ricadute positive anche su tutti gli altri aspetti dell'attività dell'impresa.

In questo caso, però, stiamo parlando di una di quelle aziende che abbiamo considerato "evolute" ed in cui, quindi, alle dichiarazioni corrisponde un discreto riscontro nella realtà; ma una certa enfasi sui "valori alti" della salute, anche se in tono minore, è diffusa tra la maggioranza di DD e RSPP. In molti aziende, però, soprattutto tra quelli "arretrate", quando si entra nel merito di questo nuovo modello di relazioni di tipo propositivo-collaborativo si scopre che, in sostanza, si auspica la creazione di una figura, l' RLS, completamente svincolata dalla RSU, il cui ruolo sembra ridursi a quello di "cinghia di trasmissione" per veicolare tra i lavoratori le disposizioni aziendali in materia di sicurezza

Per verificare se e quanto le dichiarazioni di intenti si siano tradotte in azioni concrete abbiamo chiesto a tutti i soggetti se sono stati istituiti dei gruppi misti per la gestione ed il monitoraggio della situazione aziendale in materia di sicurezza, come svolgono la loro attività, qual è la periodicità dei loro incontri; ovviamente il test di verifica è valido se le dichiarazioni di DD e RSPP vengono incrociate con quelle dei LO e dei loro rappresentanti.

Come si può immaginare lo scenario è alquanto diversificato e si passa da aziende in cui sono stati istituiti dei comitati misti per la sicurezza, a cui partecipano anche LO, che hanno iniziato a lavorare già nella fase della Valutazione dei rischi, ad aziende in cui non è stata tenuta nemmeno la riunione periodica annuale prevista dalla legge.

Nella media delle aziende, comunque, la formalizzazione di organismi paritetici è molto scarsa, le squadre per la gestione della sicurezza sono composte di solito dall'RSPP e dai preposti dei vari reparti e, più di rado, dagli RLS; ancora più rare sono le situazioni in cui questi gruppi si riuniscono con una periodicità programmata.

La mancata formalizzazione della periodicità degli incontri non è, però, sempre necessariamente sintomo di scarsa volontà di coinvolgimento dei LO da parte delle aziende; gli scambi tra i soggetti possono avvenire anche a livello informale o su problemi specifici. Alcune aziende, infatti, sono state considerate “evolute” nonostante la scarsa formalizzazione di organismi ad hoc, proprio perché testimoniano una forte sensibilità, confermata da tutti i soggetti, verso la creazione di un modello di sicurezza partecipata, in cui si cerca di stimolare tutti gli attori della vita aziendale ad esprimere i propri problemi.

A1-RA-ALI-M-I1-DD-M-S-T6-

D: Ci sono delle commissioni paritetiche in cui si parla di questi temi, con incontri periodici?

R: Le abbiamo fatte funzionare fino a un certo punto. Secondo me, le dico per la mia esperienza, quando c'erano se non ero io a dire "Ragazzi quand'è che ci troviamo con questa commissione paritetica", non veniva mai utilizzato questo strumento, se non per spegnere il fuoco, c'è un problema e allora qualcuno si faceva vivo. Non è una questione di commissione paritetica, è una questione di cultura. Se noi diamo la cultura, l'interesse per fare queste cose, si fanno, se no noi mettiamo in piedi le strutture però poi non vengono utilizzate. E' come regalare la bicicletta a qualcuno senza insegnargli a farla funzionare.

Può essere una segnalazione diretta in produzione e si parte, si da il via. Oppure nel caso nostro, nella maggior parte dei casi sono problematiche che vengono fuori in questi incontri linea per linea. Allora si fa una domanda diretta all'azienda, perché in queste riunioni partecipo anch'io, per cui può esserci la possibilità di avere una risposta immediata.

A2-MO-ALI-M-I1-DD-M-J-T6

R: Ci sono degli attori specifici come l'ufficio della sicurezza che prepara, istruisce, eccetera, poi c'è questo passaggio all'interno del comitato che rende più partecipato il programma. Ripeto, avendo organizzato questa funzione direi che ci si sta investendo, e di fatto l'organizzazione è semplicemente una persona che si muove, con dei comitati, addirittura gruppi temporanei a volte, come i gruppi di reparto che fanno i manuali. Questa organizzazione o permanente o temporanea ma comunque collegiale, rende sindacato e azienda impegnati e protagonisti.

Ma accanto a questi due casi di “evoluzione” più o meno formalizzata, riconosciuta, anche se in misura diversificata, dalle differenti figure intervistate, si rilevano, come si è accennato, realtà in cui non sono stati attuati nemmeno gli obblighi minimi previsti dal DLgs626 per l'attivazione di una squadra di sicurezza, ed in cui la figura del RLS viene considerata essenzialmente come una ulteriore “scocciatura” e si cerca di impedire anche che possa usufruire del diritto di info-formazione previsto dalla legge.

A2-RE-MEC-M-I1-RLS-M-S-T7-

D: Parliamo degli RLS, siete in tre. Che corso di formazione avete fatto.

R: Noi avevamo diritto a 32 ore di corso, perché eravamo molto preoccupati di entrare in questo ruolo, avevamo bisogno di mezzi. Il corso che è stato organizzato dall'organo paritetico, in provincia a Reggio Emilia, era partito, è stata mandata una lettera alle aziende, e per conoscenza è arrivata anche a noi tramite il sindacato. Non tramite l'azienda, quindi due strade parallele. Noi avevamo tre delegati e dovevano andare tutti e tre, essendo un'azienda grande. Però non ci hanno iscritto, perché l'iscrizione doveva essere da parte dell'azienda. Non ci hanno mandato. Io invece mi sono auto iscritto, mi sono presentato là. Perché io non credevo che dovessero iscrivermi loro. Mi sono presentato là la prima mattina e non ero stato iscritto..... Qualsiasi cosa che viene dai lavoratori secondo me non è visto bene. E' una scocciatura in più, che non dovrebbe essere... perché le decisioni secondo la loro mentalità spetta all'azienda e basta. Tu sei un lavoratore e devi solo sottostare, "Ci pensiamo noi per te, ti mandiamo noi il consulente che ti fa il corso", però se hai un'idea tua... Abbiamo avuto per esempio il problema dell'aspirazione fumi, torno ad insistere lì, è venuta poi da parte nostra, e poi loro l'hanno tradotta e male. Se ci avessero ascoltato di più, già lo sappiamo cosa succede tutti i giorni nei reparti, noi vediamo se quella cosa potrebbe essere fatta in modo... Invece qua il rapporto è sempre...sei un rappresentante dei lavoratori...

Ci siamo dilungati in questa citazione perché ci sembra descriva in modo molto efficace una concezione di tipo gerarchico e autoritario, in cui dirigenti e capi vedono con fastidio tutto ciò che può intaccare il proprio potere ed ostacolano ogni tentativo che va oltre una concezione dei LO come soggetti che devono pensare solo ad erogare, in silenzio, la loro prestazione lavorativa,; a tutto il resto ci pensa l'azienda.

In una situazione simile un solo RLS, grazie alla sua forza di volontà e all'appoggio del sindacato, è riuscito a frequentare il corso di formazione presso l'organismo paritetico territoriale e l'azienda si è rifiutata, per porre ulteriori ostacoli, di rimborsare le spese sostenute per il corso, nonostante la legge lo preveda chiaramente. Ai rappresentanti dei lavoratori viene negato l'accesso alle informazioni inerenti la sicurezza, soprattutto il registro infortuni, e non vengono per niente consultati in caso di interventi di bonifica delle situazioni ritenute rischiose. Si tratta di una delle aziende più "arretrate" del nostro campione, uno dei due casi in cui gli RLS non hanno frequentato nemmeno i corsi di formazione, un'azienda che, pur di evitare di aprire degli spiragli di democratizzazione nelle relazioni al proprio interno, preferisce non valorizzare le risorse ed il sapere di chi vive quotidianamente

a contatto con le macchine e le attrezzature. Siamo in presenza, quindi, di un caso arretrato sia “formalmente” che nella sostanza, ma non così anomalo.

Se si incrociano infatti le testimonianze di DD e RSPP, ma soprattutto quelle dei DD, con quelle dei LO e dei loro rappresentanti, in molte delle aziende che abbiamo classificato come intermedie si rileva un certo contrasto tra le dichiarazioni d'intenti, il rispetto formale degli obblighi previsti dalla legge, da un lato, e gli interventi attuati dall'altro. La maggioranza degli RLS, membri delle RSU e LO, riconosce il fatto che negli ultimi tre anni nelle aziende si è verificato sia un incremento del dibattito che degli interventi tecnici sulla sicurezza, ma descrive una situazione abbastanza deludente riguardo alle modalità in cui vengono gestite le diverse fasi di questi interventi.

Un primo momento in cui le aziende avrebbero potuto dimostrare una volontà di coinvolgimento è quello del processo chiave del DLgs626, l'individuazione e la valutazione dei rischi. Purtroppo, spesso anche a causa dei ritardi nella formazione degli RLS, solo in pochissimi casi la valutazione dei rischi è stata effettuata in modo congiunto e spesso i documenti di VR sono molto voluminosi, poco chiari e ridondano di informazioni generali (testi di leggi, normative ecc) tra le quali perdono di visibilità quelle sui rischi specifici delle aziende; questo, ovviamente, rende più difficoltosa la possibilità per gli RLS di analizzarli accuratamente.

Poiché il documento di valutazione dei rischi è l'elemento cardine attorno al quale ruota tutto l'impianto del DLgs626 è facile intuire che uno scarso coinvolgimento in questa fase rischia di compromettere tutto il processo per la creazione di un modello di sicurezza partecipato.

Le motivazioni, di vario genere, addotte dalle aziende per giustificare questo mancato coinvolgimento (la mancata formazione degli RLS, il rischio di divulgare segreti industriali ecc.) sembrano spesso pretestuose.

Il fattore determinante di questa resistenza alla socializzazione delle informazioni della VR potrebbe essere, invece, il fatto che se divulgate in maniera chiara e dettagliata, possono essere fonte di successive rivendicazioni da parte dei LO. Ed il fatto che queste resistenze al coinvolgimento siano forti soprattutto nelle fasi della valutazione dei rischi viene confermato dal fatto che sono presenti anche in un'azienda che, per altri versi, può essere considerata abbastanza evoluta.

A1-FE-ALI-M-I1-RLS-M-S-T7-

Secondo me io ho poche informazioni, poche informazioni specifiche. So che in fabbrica entra parecchie volte la medicina del lavoro, entrano per i fumi, entrano altri controlli e robe varie così, e io non sono contattato per queste cose. E un po' mi scoccia perché vorrei sentire anch'io cosa dicono, perché secondo me fra di loro dicono le cose che vanno o che non vanno, si farà un rapporto, si farà una diagnosi o qualcosa in questa fabbrica o in alcuni reparti, non so. Devo sempre chiedere i valori dei rumori, i valori delle polveri, però non c'è

C'è una carenza di informazione, di coinvolgimento, perché va bene, loro chiamano dentro questa medicina... questi tecnici che vengono dentro per la polvere, per i fattori climatici o per i rumori così, si mettono in certe posizioni a fare, però potrei anche suggerire altri posti io, non ho un contatto.

I rilievi della presenza degli agenti chimico-fisici inquinanti possono essere effettuati in modi e postazioni diverse, la cui scelta è a discrezione dei soggetti che la attuano. Sarebbe centrale, quindi, che coloro che vivono quotidianamente il rischio di esposizione fossero interpellati anche per indicare i siti in cui effettuare i rilievi, questo, però, potrebbe forse portare a rilevare dei valori diversi. In sostanza questo RLS nutre dei dubbi sulla oggettività delle analisi dei rischi se effettuata solo da tecnici esterni e responsabili aziendali; un'analisi che attesta una presenza di agenti inquinanti al di sotto della soglia prevista dalla legge, infatti, esonera l'azienda dall'intraprendere interventi di bonifica. Il contrasto tra il fatto che un'azienda sia formalmente "a norma" sulla base dei risultati di analisi tecniche e la realtà vissuta da chi è esposto quotidianamente agli agenti dannosi per la salute è espresso in modo efficace da un membro della RSU di un'azienda meccanica del bolognese

A2-BO-MEC-M-I1-RSU-M-S-T8-

L'azienda si basa molto sulle leggi, e allora quando tu hai una legge che sul rumore ti indica che 85 (decibel) è sopportabile, diventa cioè, non c'è niente da fare quando tu vuoi abbattere il rumore. A 83-84 tutto il giorno è un disastro fattibile. E lì è una cosa...

quando vai, per dire...i rilievi, facciamo i rilievi, facciamo le cose, ci danno tutte le tabelle, tutto quanto. Però poi tu vedi, sono sotto 83, 84. La madonna! Non andiamo a 85, però sono sempre 83 o 84....

Allora lì non riesci a fare niente, perché una volta facevi delle lotte, facevi degli scioperi, spostavi delle cose eccetera. Adesso hai la legge, hai il RLS, hai le commissioni eccetera, per cui ci si rimbalza uno contro l'altro, e poi quando hai 84 dB stai lì e sopporti. Poi dicono mettiti qua, per il momento. Te li do i tappi, la legge dice che puoi mettere i tappi. E allora li faccia mettere a chi ha fatto la legge! Stai mo tutto il giorno con i tappi nelle orecchie.

Si esprime qui in modo veramente efficace il contrasto tra l'astratto e freddo limite dei livelli di rumore sopportabili stabiliti da una normativa e le sensazioni delle onde sonore prodotte dalle macchine che premono sui timpani e s'irradiano per il corpo di chi per 8 ore al giorno è costretto a sopportarle. Si esprime in modo efficace come , spesso, nelle aziende sia più importante essere formalmente 'a norma' anche se di un solo decibel, che migliorare le condizioni di vita di un soggetto al lavoro. Essere formalmente 'a norma' rispetto ad eventuali ispezioni da parte degli organi di vigilanza: sembra ancora questa, come si è visto, la molla principale che spinge le aziende ad agire sulla sicurezza e gli interventi non consistono in una bonifica del rischio alla fonte, ma in un incremento nelle dotazioni di DPI.

In questa intervista viene sollevato anche un altro problema. Il rischio, cioè, che con la creazione di figure e istituti formali (RLS, RSPP, commissioni sulla sicurezza ecc), si possa verificare una burocratizzazione ed un rallentamento del processo che porta alla eliminazione dei rischi "ci si rimbalza uno contro l'altro". Gli interventi, secondo questo delegato, erano più rapidi quando si usava solo lo strumento della lotta e , quindi del blocco dell'attività produttiva.

Si tratta di una questione rilevante da analizzare nel passaggio da un modello di relazioni di tipo conflittuale ad uno di tipo tecnico- collaborativo, su cui ritorneremo più approfonditamente nel prossimo paragrafo; riprendiamo adesso, dopo questa parentesi, il nostro discorso sul livello di coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nelle diverse fasi del processo che porta all'attuazione degli interventi di bonifica dei rischi.

Abbiamo visto come il livello di coinvolgimento, ad eccezione di 2-3 casi, è molto scarso nelle fasi di individuazione e valutazione dei rischi; gli altri momenti del processo sono quelli dell'analisi delle diverse soluzioni possibili, della scelta di quelle più adeguate e della loro implementazione. Anche su questi punti, siamo costretti a ribadire, si rileva un certo contrasto tra il grado di coinvolgimento dichiarato da DD e RSPP e quello espresso nelle testimonianze di RLS, RSU e LO. Ma al di là delle divergenze di vedute, più o meno accentuata a seconda della tipologia dell'impresa, nelle testimonianze si rileva, spesso, una convergenza sul fatto che, complessivamente, negli ultimi anni sia aumentata la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori nelle discussioni aziendali sulle problematiche della salute.

Nella maggioranza delle aziende, comunque, il ruolo di RLS e membri dell'RSU si limita alla segnalazione dei problemi e non partecipano quasi mai alle fasi in cui si decide quale tipo di interventi attuare.

A1-FE-ALI-M-I1-RLS-M-S-T6-

Chi decide sulle soluzioni da adottare?

R: Ecco, qui riusciamo a entrare poco in questo tipo di ragionamento, oppure possiamo entrarci nelle cose minime, nel senso tipo questo ponteggio, tipo una passerella. Però nelle grosse strutture, tipo le grosse strutture che hanno messo, i grossi accorgimenti che hanno messo allo scarico meccanico

A1-RE-ALI-M-I1-RLS-F-J-T6-

R: Per quello che ho potuto vedere io non ci sono stati cambiamenti in passato, nel senso che come RSU, come sindacato poniamo problemi e andiamo al confronto con l'azienda e diciamo "secondo noi c'è questo da mettere a posto", poi dopo l'azienda fa il suo percorso, decide di fare determinate azione, poi dopo non è che siamo avvertiti che l'azienda farà la messa a punto di questa macchina.

A1-RE-CHIM-M-I1-RSU-M-S-T6-

avete modo di esprimere il vostro parere, come RSU, nel caso di interventi sulla sicurezza?

R: Sì, suggerimenti così, ma non so poi quanto tengano in considerazione. ... abbiamo un potere molto relativo

.....Le strategie secondo me loro le fanno già prima.

Accanto a questi casi che possiamo definire come intermedi in cui, anche se in modo abbastanza marginale, RLS e RSU vengono presi in considerazione, ve ne sono altri

in cui non si va al di là delle generiche intenzioni di voler instaurare rapporti di tipo collaborativo da parte del RSPP.

A1-MO-MEC-M-I1-RSPP-M-J-T6-

L'unica cosa è che bisognerebbe, ma parlo in prima persona anch'io, personalmente, cercare che quando si parla di sicurezza bisognerebbe mettere un attimo da parte il fatto che io sono il responsabile della produzione, appunto un responsabile aziendale, perché sono due cose che io terrei un attimo staccate,..... Io sto dicendo anche con gli RLS, ma anche con i miei responsabili e con i lavoratori stessi, che noi vorremmo che il discorso andasse avanti in maniera molto soft e costruttiva di collaborazione...

A1-MO-MEC-M-I1-RLS-F-J-T6-

R: Con il nuovo RSPP non abbiamo particolare coinvolgimento anche solo ad esempio sui DPI, chiediamo "ci sono dei guanti che non vanno bene, se arriva il fornitore ci dica qualche cosa che guardiamo insieme". I fornitori devono essere arrivati più volte, però non c'è stata una volta in cui siamo stati consultati.

D: Quindi, diciamo che adesso voi potete porre un problema e poi è lui che se ne occupa da solo.

R: Sì, ci fa trovare i guanti come ha deciso lui però senza dire "vanno bene o non vanno bene", e poi i problemi poi comunque saltano fuori.

D: Ci sono dei momenti, delle riunioni periodiche fissate per fare il punto, sia come RLS che come RSU?

R: Come RSU ci sono le riunioni con l'azienda ma a livello di produzione.

D: Sulle tematiche della sicurezza?

R: Sulla sicurezza, come RLS dovevamo avere la riunione periodica che anche quella è di legge una volta all'anno almeno, dovevamo averla alla fine di settembre. Ci è stato detto "ci sono dei problemi, ci sono delle fiere e di conseguenza la rimandiamo". Noi siamo sempre disposti a cercare di tamponare, però insomma diteci in fretta una data. Noi non abbiamo ancora saputo quando è la data in cui faremo questa riunione periodica e non sappiamo quando, né chi ci sarà, se ci sarà il titolare o un

D: Quindi non avete fatto nemmeno quella annuale?

R: No, ancora no.

In questo caso, che abbiamo classificato come arretrato, l'RSPP auspica un rapporto di tipo collaborativo che vada al di là dei ruoli ricoperti dai soggetti; nei fatti, però, il livello di coinvolgimento degli RLS sembra così basso che non è ancora stata fatta nemmeno la riunione periodica annuale prevista dalla legge. RLS e lavoratori, poi, non vengono interpellati nemmeno sulle decisioni inerenti gli interventi più semplici, come ad esempio la scelta dei DPI più adatti e confortevoli; l'RSPP tratta da solo con i fornitori nonostante gli RLS avessero fatto esplicita richiesta di essere consultati.

In alcuni casi, invece, in realtà abbastanza isolati, si assiste al coinvolgimento dei lavoratori nel caso di interventi che riguardano il loro posto di lavoro

A2-BO-MEC-M-I1-DD-M-S-T6-

In questo caso la soluzione nasce dalle aziende che fanno carterature che sono specialiste del problema, da uno dei responsabili delle aree produttive o da me che abbiamo avuto in passato esperienze di industrializzazione quindi una buona conoscenza della macchina e da chi lavora sopra le macchine.

D: Quindi c'è uno scambio anche con il lavoratore?

R: Diciamo che chi lavora sulla macchina ha la più forte percezione di quali possono essere eventualmente gli ostacoli provocati dalle carterature, dai dispositivi fisicurezzai. La stessa cosa per quanto riguarda gli impianti elettrici.

A2-BO-MEC-M-I1-LO-M-J-T7-

Si parla anche con il lavoratore?

R: Normalmente sì, perché chi lavora sopra sa quali sono i movimenti che deve fare e se gli piazziamo un carter in un modo che non riesca più a spingere il bottone per far partire la macchina è un disastro.

Si tratta di un coinvolgimento finalizzato più ad evitare l'installazione di protezioni che possono rendere difficoltoso l'utilizzo delle attrezzature che non a migliorare gli aspetti ergonomici dell'interazione uomo-macchina, ma testimonia, in ogni caso, la volontà di attivare e valorizzare le risorse di soggetti che, di solito, non avevano nessuna voce in capitolo su queste problematiche.

Alle aziende più evolute, quindi, in cui il livello di coinvolgimento dei lavoratori è abbastanza avanzato, si contrappongono quelle arretrate dove, invece, la gestione della sicurezza è a completa discrezione dei vertici e dei responsabili aziendali; nella maggioranza dei casi, le cosiddette aziende intermedie, il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori è sicuramente aumentato negli ultimi 3 anni ma sembra limitato ad un ruolo consultivo e nel caso di interventi meno complessi.

Nel prossimo paragrafo ritorneremo sul tema del coinvolgimento, affrontandolo soprattutto attraverso l'analisi delle caratteristiche e delle funzioni esercitate dalla figura centrale istituita dal DLgs626 per la creazione di un modello partecipativo: l'RLS.

4.2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Premessa

L'RLS è il soggetto chiave per l'instaurazione di quel modello di sicurezza partecipata previsto dal DLgs626, soggetto che dovrebbe avere la funzione di interfaccia tra lavoratori e imprenditori. In Italia teoricamente, secondo i criteri previsti dalla legge, dovrebbero essere eletti circa 100.000 RLS; si tratta, quindi, di un numeroso esercito di soggetti che dovrebbero contribuire ad arricchire ed "animare" sia il dibattito che il numero e la qualità degli interventi in materia di salute e sicurezza all'interno delle aziende. Fatta eccezione per alcune delle aziende che hanno dai 201 ai 300 dipendenti, in cui la RSU è composta da 3 membri, in tutte quelle con oltre 15 addetti gli RLS devono essere eletti o designati nell'ambito delle rappresentanze sindacali già presenti in azienda. Le associazioni imprenditoriali sono riuscite, cioè, ad ottenere che gli RLS siano non in aggiunta, ma compresi nel numero dei rappresentanti dei lavoratori già esistenti. Nonostante siano designati o eletti nell'ambito della RSU, gli RLS non hanno funzioni contrattuali in materia di salute e sicurezza ma solo consultive e partecipative.

Ma al di là del fatto che l'RLS sia una figura interna alla RSU non si può negare che il DLgs626 comporti dei cambiamenti consistenti nelle relazioni sindacali; prevede, infatti, un'articolazione delle relazioni tra imprenditori e sindacati in 2 livelli: quello contrattuale - negoziale gestito dalle RSU e quello consultivo-partecipativo gestito dagli RLS.

L'RLS, quindi, così come la sua figura è stata delineata sia nella legge che nella contrattazione collettiva, è un membro della rappresentanza sindacale dei lavoratori che si occupa in specifico della salute e della sicurezza e che, col tempo, dovrebbe spogliarsi dei panni del delegato che negozia e contratta ed assumere sempre più quelli di un interlocutore tecnico-collaborativo.

Per svolgere questo ruolo di partner-collaboratore l'RLS dovrebbe acquisire le competenze e le capacità necessarie ed usufruire di una serie di diritti all'interno delle aziende. Un apposito articolo del DLgs626, infatti, definisce le sue

“attribuzioni” che possono essere così sintetizzate: il diritto di accedere ai luoghi di lavoro, di essere consultato (in occasione della valutazione dei rischi , della elaborazione del piano di sicurezza e nelle fasi di attuazione degli interventi ecc.), di ricevere informazioni e documentazioni di vario genere (sulla valutazione dei rischi ed il piano di sicurezza, sugli infortuni, sulle macchine-attrezzature ecc.), di ricevere una formazione adeguata, di partecipare ad incontri periodici, di fare proposte per l’attività di prevenzione, di verificare l’adeguatezza dell’attività aziendale per la salvaguardia della salute e la sicurezza e, se necessario, ricorrere agli organi di vigilanza.

L’RLS quindi, dopo essere stato formato ed aver acquisito le informazioni necessarie, dovrebbe girare in azienda, partecipare alle attività del servizio di prevenzione e protezione, proporre ed elaborare misure di prevenzione, verificare e controllare la loro attuazione.

Per svolgere tutte queste attività in modo adeguato dovrebbe acquisire un notevole bagaglio di conoscenze, capacità gestionali e di comunicazione e, soprattutto, avere la spinta, il tempo, lo spazio e gli strumenti per farlo.

Si tratta, quindi, di una sfida di un certo livello per il lavoratore e i loro rappresentanti, una sfida che per essere vinta richiede prima di tutto la scelta di soggetti veramente motivati ad affrontarla e che siano in grado di conquistarsi sul campo i diritti che la legge attribuisce loro.

Vediamo quello che è successo, dopo qualche anno dalla loro elezione o designazione, tra gli RLS della nostra indagine .

4.2. 1 La formazione degli RLS

Tutti gli RLS, ad eccezione di 2 casi, hanno frequentato dei corsi di formazione di durata uguale o superiore ai tempi minimi previsti dalla legge. La maggioranza dei corsi erano tenuti da enti di formazione connessi al sindacato e organismi paritetici,

qualcuno dalle associazioni imprenditoriali . La maggior parte degli RLS si dichiara genericamente soddisfatta dei corsi frequentati; se, però, si entra nel merito, dichiarano di non aver acquisito il sapere e gli strumenti per agire efficacemente in azienda.

A1-FE-ALI-M-I1-RLS-M-S-T8-

R: Per un responsabile a volte cioè mi scoccia non riuscire a capire le cose, non riuscire a individuare.. quindi se non hai una formazione specifica un po' più approfondita, perché si parla dalla medicina, strutture, impiantistica, c'è la parte elettrica, c'è la parte meccanica... è grossa voglio dire, quindi avere conoscenza non dico perfettamente su tutto, ma almeno un po' più approfondite sulle cose, questa è una mancanza che me la sento proprio.

D: Perché voi dovrete essere dei soggetti al pari livello di quello che è il RSPP dell'azienda, quindi con le stesse competenze, più o meno..

R: Più o meno le informazioni che ha lui, se no non si riesce. No, perché loro si trovano. Loro hanno questo SS, non so neanche come si chiama la dicitura esatta, lì a Ferrara c'è quell'ufficio dove ci sono due o tre tecnici che gestiscono un attimo coordinano queste cose, però tante volte vedo, perché me lo dice lui, che vanno a fare degli incontri per vedere le normative nuove, soluzioni nuove. Cioè sicuramente loro sono più preparati di noi .

L'acquisizione delle conoscenze nelle diverse discipline che si occupano di salute e sicurezza non è certamente possibile con un corso una tantum di 32 o 40 ore; è evidente che la soglia minima di ore stabilita dalla legge, anche se innalzata di una decina di ore nella contrattazione collettiva, è altamente insufficiente per svolgere in modo adeguato i compiti che l'RLS è chiamato ad assolvere. Gli RLS, come abbiamo detto, sono membri delle RSU che, fino a poco tempo fa, erano delegati a rappresentare il lavoratore in tutte le materie, e tra queste anche la sicurezza.

Si trattava però di una modalità di negoziazione tra parti separate, che non entrava molto nel merito delle singole problematiche; i lavoratori si limitavano a sollevare dei problemi e l'azienda era chiamata a risolverli. Ognuno restava dalla propria parte, il delegato aveva il compito di riportare all'azienda i disagi dei lavoratori e controllare che fossero presi provvedimenti adeguati, non gli erano richieste conoscenze molto articolate. Oggi, invece, almeno formalmente, allo stesso delegato, nella veste di RLS, si richiede di deporre gli "arnesi" della contrattazione-conflittuale ed assumere quelli del tecnico competente, collaborativo e propositivo. E' naturale, quindi, che questo soggetto possa vivere da un lato una sorta di stress da surmenage, la

sensazione, cioè, di essere chiamato ad assolvere compiti che richiedono risorse al di sopra di quelle che si ritiene di possedere; dall'altro, invece, una sensazione di frustrazione per il gap che percepisce rispetto a coloro (RSPP e preposti) che dovrebbero essere dei partners paritari nell'ambito della squadra che si occupa della gestione della sicurezza in azienda. Nella testimonianza citata questo gap conoscitivo e questa frustrazione si 'toccano con mano' "mi scoccia non riuscire a capire le cose... è una mancanza che me la sento proprio ... loro sono sicuramente più preparati di noi".

Nella formazione di base ricevuta dagli RLS, almeno quella fornita da enti connessi con il sindacato, sembra si siano trattate le tematiche previste dalla legge e siano state usate anche metodologie didattiche di tipo interattivo con test di verifica finale, ma si tratta, appunto, di una formazione di base. Non si vuole qui entrare nel merito della qualità dei moduli formativi ma evidenziare il fatto che si tratta di una formazione iniziale per un soggetto che, però, è chiamato già da oggi (appena designato o eletto) a svolgere operativamente le sue funzioni. I ritardi e le carenze nella formazione dei soggetti chiave del modello di sicurezza partecipata sembrano dunque rilevanti; la formazione di base, forse, avrebbe dovuto essere molto più consistente e fornita con maggiore tempismo ma, come si sa, il DLgs626 è diventato noto anche tra i profani per i continui rinvii nella sua attuazione.

All'insufficienza nelle conoscenze e competenze trasmesse nei corsi effettuati si potrebbe rimediare con un programma di moduli formativi specifici e di aggiornamenti ma, ad eccezione di uno dei casi "evoluti" in cui l'RLS doveva frequentare un corso sulla direttiva macchine, non abbiamo rilevato niente del genere.

Il problema del tempismo nella formazione si pone in misura ancora più forte per i casi degli RLS neo-eletti a causa delle dimissioni anticipate dei loro colleghi; ma accanto ad una adeguata formazione gli RLS sentono la necessità di una struttura efficiente che li aggiorni rapidamente sulle novità, sia a livello tecnico che normativo, e li supporti nella soluzione dei problemi che si trovano ad affrontare, soprattutto nei confronti dei membri dell' SPP, nella loro attività quotidiana

A1-FE-MEC-M-I1-RLS-M-S-T8-

D: Io avrei finito se c'è qualcosa che non ho chiesto e che vuoi dire..

R: E noi abbiamo delle difficoltà a percepire materiali nuovi, libri, tutto ciò che ci può servire. Ogni tanto qualche cosa ci viene data, ma non a tutti..... Finché non hanno un gruppo di 10-15 persone non fanno il corso, quindi passano dei periodi...

D: Quindi nelle varie aree, nelle varie zone, finché non si forma un gruppo..

R: Proprio a livello provinciale, per esempio adesso c'è un rinnovo delle RSU e, ti faccio un esempio, nella fabbrica qui ce ne sono 6 dimissionari, quindi su 8, quindi ci sarà una nuova RSU. Il RLS che c'era prima, che fa parte del coordinamento, lui era uno di quelli che non si presenta più per motivi personali, quindi chi subentra rimane spiazzato.

4.2.2. Il ruolo e l'attività degli RLS

Come abbiamo visto per le altre tematiche, anche su questa i DD tendono a dare un'immagine abbastanza positiva di come l'azienda ha agito e dei risultati ottenuti; l'immagine, cioè, di un'azienda che ha 'onorato' gran parte degli obblighi previsti dalla legge. Si riconosce, quindi, un ruolo positivo all'RLS in quanto soggetto che, essendo più competente di un normale delegato, ha maggiori capacità di comprendere le problematiche dell'azienda e di rimanere ancorato ai fatti; capacità cioè di ridurre la componente "conflittuale-pregiudiziale" della negoziazione. Un soggetto a cui l'azienda, sempre secondo i DD, concede tutti gli spazi e le informazioni richieste e che ha già fatto dei passi avanti nel processo che dovrebbe portarlo ad assumere un approccio sempre più propositivo, competente e collaborativo.

Gli RSPP concordano con i DD sulle caratteristiche che questa figura dovrebbe avere ma sono meno ottimisti sui risultati raggiunti. Lamentano, forse proprio perché tecnici, una certa difficoltà a rapportarsi con soggetti che restano ancora legati a concezioni "ideologiche" e "pregiudiziali" delle relazioni in azienda e non riescono, o non vogliono, rendersi autonomi dalla RSU.

A4-BO-MEC-M-I1-DD e RSPP-M-S-T7-

DD: Io ho notato rispetto al passato, dove le cose venivano poste in termini sempre di contrapposizione politica, ho notato che quando ci si incontra attorno a un tavolo con il RLS mi sembra, io ho vissuto anche le fasi prima dove non c'era, eccetera, mi sembra che si possa essere più d'accordo rispetto al passato, che bisogna risolverli, e che la risposta di queste soluzioni no è una

risposta necessariamente politica, ma può essere pratica fatta di piccole cose. Quindi dal mio punto di vista io ritengo che qualcosa di meglio ci sia stato.

RSPP: Io invece che vivo più del dottore sul fronte di guerra, io ho l'impressione che ci sia fra le due, fra RSU e RLS un po' di confusione..... Qui ho visto sovrapporsi i ruoli di RSU e RLS. Non sempre queste due figure secondo me sono...

io che credo che se va avanti così in questo modo in certe situazioni, questo RLS finisce di sparire, si integra o quanto meno non ha più una sua autonomia.

DD: una legge non cancella 30 anni di consuetudini e di abitudini.

RSPP: E' che il signore me lo ha chiesto. Io dico la realtà della vita, poi magari...

In questo dibattito tra il DD e il RSPP di una stessa azienda vengono esplicitate, anche se in modo piuttosto marcato, concezioni e approcci, spesso contrastanti, nei confronti del problema che ritroviamo in quasi tutti i colloqui di queste due figure. Ritroviamo, infatti, da un lato la contrapposizione tra un approccio più problematico e diplomatico (quello dei DD) ed uno più tecnico (quello degli RSPP); dall'altro una sfasatura tra quanto affermato dai DD e la descrizione che danno della realtà i soggetti che la vivono più direttamente; questo RSPP si considera infatti, su "un fronte di guerra". Qualche RSPP, poi, non si aspetta che l'RLS possa avere un approccio diverso rispetto agli altri delegati per il solo fatto di aver frequentato un corso di 32 ore, ritenute insufficienti per acquisire sia competenze tecniche adeguate che concezioni e modalità di rapportarsi meno conflittuali.

A2-BO-MEC-M-I1-RSPP-M-J-T7-

Lei si aspetta che un RLS sia un soggetto che avendo più competenza si rapporti in modo diverso rispetto agli altri delegati delle RSU?

R: No, per me...Ha fatto solo quel corso di 32 ore, che per me... non vedo nessunissima differenza, salvo quelle 32 ore.

Ma accanto a questi casi, che sono i più diffusi, di RSPP scettici sulle modalità innovative di relazionarsi che il RLS dovrebbe assumere, ve ne sono alcuni più ottimisti, secondo cui dei cambiamenti sono in parte già avvenuti e "si comincia a parlare la stessa lingua"

A1-FE-MEC-M-I1-RSPP-M-S-T7-

D: Sulla base della sua esperienza, cosa cambia nel modo di porsi fra un RSU e un RLS?

R1: Parecchio, quello che dicevo prima. Prima avevo tanti delegati, uno per ogni reparto, il quale mi veniva a chiedere.. cioè aveva delle istanze da fare. Oggi sono filtrate dal RLS, quindi i miei interlocutori sono 3 che hanno già fatto un sunto di tutta la situazione.

...loro secondo me sono già entrati in questo ordine di idee, nel senso che bisogna dare delle priorità, bisogna vedere sempre di risolvere i problemi più gravi... anche il fatto che si siano formati in un certo modo, conoscano già abbastanza le leggi, le normative eccetera...si comincia a parlare la stessa lingua.

L'RLS, in questa azienda, è percepito come un interlocutore definito che garantisce una preventiva selezione, un filtro, delle istanze che dalla base devono arrivare alla squadra della sicurezza. In questo modo l'RSPP, secondo questa testimonianza, viene esonerato dal dover prestare ascolto alle problematiche sollevate in modo indifferenziato da una molteplicità di delegati, e può convogliare, in modo più efficiente, tempo e risorse per affrontare le questioni più rilevanti. Si tratta di un'azienda in cui, al di là della concezione un po' strumentale del RLS come filtro, si trova conferma, anche nel colloquio del RLS, di un clima relazionale improntato alla trasparenza ed alla soluzione dei problemi, caratterizzato da un reciproco riconoscimento tra responsabili aziendali e rappresentanti del lavoratore come partners quasi paritari all'interno della squadra che si occupa della gestione della sicurezza e della salute.

Come si è detto è raro trovare situazioni in cui la descrizione di uno scenario trova conferma tra interlocutori differenti; un punto in cui, però, nelle testimonianze si ritrova una certa convergenza è quello della percezione dell'RLS come un soggetto che stimola il lavoratore ad esprimere i propri problemi di cui poi si fa portavoce nei confronti dei responsabili aziendali.

A1-BO-MEC-M-I1-RSU-M-J-T7-

D: Ti sembra che adesso sia più fluido come percorso, più facile per un lavoratore far arrivare le proprie richieste alla azienda, tramite il RLS?

R: Sì, io credo che sia più facile anche perché questi RLS nostri fanno solo quello e hanno più tempo di seguirlo quotidianamente un problema...l e informazioni l'azienda le da. Io credo che come tutte le aziende anche questa dia le informazioni che sono comode. Vengono coinvolti su delle cose, che magari anche al lavoratore interessa di più essere coperto nelle scarpe ... però io la vedo un po' diversa la cosa. C'è tutta una fase di ristrutturazione dei nuovi servizi igienici , della mensa, i delegati io credo che ne sappiano pochissimo. E invece dovrebbe esserci un forte

coinvolgimento di questi ma loro stessi dovrebbero essere capaci, quindi conoscere tutte quelle norme e quelle regole.

A4-BO-MEC-M-I1-RSU-M-S-T7-

Quali sono le funzioni del RLS?

R: Far presente alla ditta le cose che non funzionano, discuterne prima con la gente che lavora per essere più informati, poi mettere al corrente la ditta delle cose che non funzionano.

A1-FE-MEC-M-I1-RLS-M-S-T7-

D: C'è stato un aumento del flusso di comunicazione dai lavoratori ai vertici aziendali sui temi della sicurezza?

R: Sì, certamente.

L'RLS, quindi, come sensore che raccoglie le informazioni dai vari posti di lavoro, le sistematizza e le traduce ai responsabili aziendali.

Ma come svolge questa attività di raccolta dati e quali sono gli esiti delle richieste in essi contenute?

Sono rari i casi in cui l'RLS fa delle visite programmate in azienda, da solo o con l'RSPP; la raccolta di informazioni avviene spesso negli scambi informali, tramite segnalazioni dirette da parte dei lavoratori interessati o tramite passaparola. Non si rilevano casi in cui gli RLS abbiano dei problemi ad usufruire delle ore di permesso previste dalla legge; quasi tutti, però, le ritengono insufficienti per svolgere in modo adeguato i propri compiti; i più "fortunati" sembrano quegli RLS che, grazie al tipo di mansione svolta (ad esempio quella di manutenzione), si ritrovano a girare per i locali di lavoro.

A1-BO-CHIM-M-I1-RLS-F-J-T7-

D: Dimmi cosa significa per te svolgere questo ruolo di RLS, cosa fai di diverso rispetto a prima?

R: Io ogni tanto vado in giro però non fermo la gente perché ho paura di rompere le scatole, di invadere, quindi se qualcuno ritiene di dovermi dire qualcosa, come è già successo....

D: Tu hai parlato di giri. C'è un programma periodico di visite in azienda, oppure con che criterio li fai?

R: A caso, ogni tanto.

D: Ogni quanto fai questi giri?

R: Anche per lavoro io giro abbastanza spesso, quindi...

A1-RE-CHIM-M-I1-RLS-M-S-T7-

spazi ufficiali dalla ditta, a parte quello dei corsi e di riunioni, diciamo per fare dei sondaggi, per parlare con i dipendenti, non ne ho mai avuti. Però essendo responsabile della manutenzione riesco a prendermeli io perché ho modo di andare in tutti i reparti, quindi mentre svolgo il mio lavoro ho anche modo di sondare i problemi, non ho una postazione fissa quindi mi permette di girare.

Ma accanto a questa convergenza di pareri di lavoratorie delegati sul fatto che complessivamente, al di là della sistematicità e frequenza delle visite in azienda degli RLS, negli ultimi 3 anni i lavoratori abbiano avuto maggiori possibilità di sollevare i propri problemi, è diffusa, tra gli stessi soggetti, anche una certa sfiducia sul fatto che questi problemi possano poi trovare una soluzione; e questa sfiducia sembra ancora più marcata tra i LO.

A1-PR-MEC-M-I1-LO-M-j-T7-

R: Sì, io direi anche una cosa che si può fare sicuramente è far conoscere un po' di più alla gente la persona che si incarica del RLS perché, sì, si conosce poco, nel senso non è che si conosce poco la persona, si conosce poco il tipo di ruolo che deve svolgere questa persona, ecco, sembra più una battuta quando la dicono nel senso che sembra sì, fai la figura...perché ci deve essere questa figura, c'è il nome, e tutto finisce lì. Invece secondo me deve essere un ruolo importante, anche per il futuro delle aziende perché...

A1-MO-MEC-M-I1-LO-M-S-T7-

D: Un'ultima cosa. Quali sono le funzioni degli RLS?

R: Le loro funzioni sarebbero di salvaguardare la sicurezza dei lavoratori, di dove lavorano e cercare di migliorare dove le cose non vanno. Però sono figure che secondo me non esistono, cioè esistono per legge, la figura c'è. Sicurezzauramente io ho detto così poi qualcuno dirà "no, no ma esiste, c'è", ci sarà il nome e cognome ma è una pro forma.

Al di là dei pochi casi di aziende "evolute", i lavoratori sembrano non aver ancora identificato bene la figura dell'RLS; riescono, magari, a dare anche una definizione formalmente corretta del ruolo che dovrebbero ricoprire, ma, nei fatti, non hanno la percezione che sia molto diverso da un normale delegato delle RSU.

A volte si ha la sensazione che l'RLS, forse proprio perché designato nell'ambito dell'RSU, possa essere percepito dai lavoratori come un delegato che aggiunge ai compiti di rappresentanza già ricoperti, e solo perché la legge lo prevede, anche quelli inerenti la salute e la sicurezza, ma, nelle sue azioni, non dimostra di essere veramente cosciente dell'importanza del ruolo che ricopre.

“Sembra quasi una “battuta....fai la figuraci sarà il nome”

sono espressioni che ci danno il senso di come il fatto che l'RLS non sia un nuovo delegato in aggiunta a quelli già esistenti nelle RSU, una figura, cioè, creata ex novo con compiti di rappresentanza specifici, possa fargli perdere di visibilità ed essere percepita dallavoratorisololo come una figura simbolica, “pro forma”, che non produce cambiamenti nella realtà delle aziende. L'attività degli RLS poi diventa ancora meno efficace nei casi di aziende arretrate, restie a concedere loro gli spazi per agire.

A1-BO-CHIM-M-I1-LO-M-S-T7-

Questa nuova figura del RLS ?

R. Questo RLS secondo me non vale, mica perché non vale come persona...Visto che lei è un RLS un giorno si è fermata a parlare con un RSU e gli han detto vai a lavorare, lei è partita. Non gli ha detto : "Come!? Io sto parlando dei problemi delle scarpe di sicurezza, io sto qui a parlare con quello delle RSU." Mica un'ora, 5 minuti. Per cui lei per me è in una situazione un po' critica.

D: L'azienda come lo vede questa figura dell'RLS?

R: Come uno scocciatore. Come una palla al piede. Perché andargli a spillare, mettere una sicurezza da 20 milioni su una macchina perché uno non si faccia male, a loro gli sta qui. Piuttosto ne spendono 40 per una tettoia, però la sicurezza non la mettono.

A1-BO-CHIM-M-I1-RLS-F-J-T7-

adesso dovrebbe uscire una circolare che saranno presi dei provvedimenti disciplinari per le persone che non metteranno la divisa e le scarpe. Questo potrebbe creare dei conflitti perché o trovi la scarpa adatta, comoda, molta gente si lamenta per le scarpe, perché fanno male, fanno venire le vesciche. Questa circolare farà obbligo a tutti quelli che devono metterle, di portarle. L'RSU, tempo fa mi ha fermato per parlare di questo argomento. Ci ha visto il titolare, ci ha detto che dovevamo produrre, che non dovevamo perdere tempo in questo modo e io mi sono allontanata perché non sapevo...

D. Come ti percepiscono i vertici dell'azienda?

Loro più di dialogare, mi sembra di essere un segugio perché mi dicono "vai ben a dire a quello di mettersi le scarpe". Io glielo dico però se non gli dai la scarpa comoda..... Non è che ho paura di loro, però comunque non mi sbilancio più di tanto nel senso che qua ci devi stare.

Nei due colloqui si parla dello stesso evento, evento che esemplifica in modo netto il fatto che per l'azienda questa nuova figura dell'RLS, imposta da una legge, è percepita come una “scocciatura” in più, un soggetto da tenere sotto controllo per evitare che con la sua azione possa creare problemi all'attività produttiva. Un soggetto da controllare e da usare a proprio vantaggio, da trasformare quasi in un “segugio” che verifica e supporta l'azienda nei suoi tentativi di costringere ilavoratori ad usare i DPI, anche se scomodi. Si tratta di un caso, in cui, seppur in maniera esasperata, vengono espressi in modo molto netto i compiti che, nella

maggioranza delle aziende, s'intendono riservare agli RLS. Quelli, cioè, di soggetti che veicolano tra il lavoratore le disposizioni inerenti la sicurezza definite dall'azienda e controllano che siano rispettate; e tra queste primeggia l'uso dei DPI. Quello di sensibilizzare il lavoratore verso la sicurezza è sicuramente uno dei compiti principali che gli RLS, proprio perché percepiti come colleghi, dovrebbero svolgere. Se però questa funzione non s'inserisce all'interno di una serie più ampia di compiti che questi delegati dovrebbero svolgere come membri paritari della squadra di sicurezza, come a volte accade nelle aziende più evolute, e rappresenta l'unico ruolo che sono chiamati a svolgere, allora gli RLS rischiano di essere ridotti a controllori, a "segugi", appunto.

A4-BO-MEC-M-I1-RSU-M-S-T7-

D: I lavoratori come li vedono gli RLS, hanno capito qual è il loro ruolo?

R: Sì, però alla fine si prendono dei nomi che... perché non risolvono il problema....ma sembra quasi che uno vada a fare il carabiniere, sembra quasi che se uno non porta le scarpe e io gli vado a dire "Perché non porti le scarpe?" lui mi dice "Ma cosa te ne frega?" No, perché è successo che alcune persone si sono fatte male e gli hanno mandato una lettera, che la responsabilità è la loro. Tipo alla rettifica, abbiamo delle rettifiche vecchie che non hanno neanche.... non hanno proprio niente, quindi uno è costretto ad affilare la mola a mano delle volte. Qualcuno si è fatto male, piuttosto di dire "Compriamo qualcosa...", no: hanno mandato la lettera dicendo "Tu sei responsabile". Oppure uno ha detto che per il rumore ha perso alcuni gradi dell'udito....loro se ne vogliono lavare le mani. Vogliono dare la responsabilità alla persona e non al sistema che è sbagliato.

Come si sa gli articoli di una legge possono essere interpretati in modo differenti e possono essere anche 'piegati' agli interessi di chi ricade nel suo campo d'azione, è quanto rischia di accadere per l'articolo 5 del DLgs626.

E' vero che questo articolo stabilisce degli obblighi, per la prima volta sanzionati, per il lavoratore inerenti la salvaguardia della propria e altrui sicurezza e salute, e che tra questi rientra quello dell'uso dei DPI. Non bisogna dimenticare, però, che il datore di lavoro è tenuto a privilegiare le misure di protezione collettiva, a ridurre cioè il rischio alla fonte e, solo se questa opzione si rivela tecnicamente impossibile, può ricorrere ai DPI.

Ma, come si è detto, in fase di attuazione il DLgs626 ha prodotto soprattutto un incremento nella dotazione di DPI, i cui requisiti di qualità e comfort sarebbero tutti da verificare, finalizzati, spesso, a dare la necessaria copertura formale all'azienda in caso di infortunio. Se queste sono le finalità si giustificano le pressioni esercitate sugli RLS, o direttamente sui LO, perché stimolino o, nei casi più arretrati, costringano i propri colleghi di lavoro ad usarli.

Forse è proprio per la diffusione nelle aziende di questa concezione dell'RLS come "cinghia di trasmissione" che, in molti colloqui sia di lavoro che di delegati, viene considerato come un soggetto che rischia di essere strumentalizzato, "sminuzzato" dai responsabili aziendali se non adeguatamente supportato dalla RSU.

A1-MO-ALI-M-I1-RLS-M-S-T7-

Se l'RLS non ha l'appoggio delle RSU rischia alla fine di essere una figura che rimuove solo delle problematiche che all'impresa danno fastidio. Se, invece, ha un contatto diretto con la RSU, sa come muoversi, e alla fine le RSU gli danno l'appoggio della loro rappresentanza di tutti i lavoratori, diventa qualcosa di più forte, conta di più nell'impresa, se non c'è pian piano viene sminuzzato perché l'impresa vede il RLS come una persona che si nel suo modo affronta dei problemi dell'impresa, però lo vede anche come uno scocciatore, come uno che mette sempre il bastone fra le ruote e l'azienda dice "l'azienda ha bisogno di girare, non ha bisogno di bastoni fra le ruote".

A1-PR-MEC-M-I1-RSU-M-S-T7-

D: Come sono percepiti gli RLS dai datori di lavoro?

Se c'è un problema di sicurezza e io sono il datore di lavoro e tu sei dell'RLS e mi dici "senti, c'è questo problema" e dentro di me penso "porca vacca, mi tocca spendere 10 milioni", sei un rompiballe. A te ti dico "sì, è vero, la ringrazio" però dentro di me dico "ma porca puttana, mi tocca spendere 10 milioni, che due palle!", sono 10 milioni. Loro devono essere visti come dei rompipalle.

A1-RE-MEC-M-I1-RSU-M-S-T7-

R: Il ruolo dell'RLS è tutto rapportato a come riesci a farti intendere dall'azienda, che rapporti riesci a instaurare con loro, perché ci possono essere dei buonissimi rapporti sulla chiacchiera, perché puoi fare tutte le riunioni che vuoi se però non danno frutti sei sempre al punto di prima.... certe volte abbiamo notato che se non è supportato da degli strumenti forti di pressione, da parte della base non è sufficiente la posizione giuridica che lui ha.

Le concezioni ed i rischi espressi in queste tre testimonianze ci sembra sintetizzino abbastanza bene lo scenario in cui gli RLS si trovano ad agire, in maniera più accentuata nelle aziende arretrate e più soft in quelle intermedie. Il supporto fornito dalla legge non è sufficiente se non si crea tra i responsabili aziendali una cultura

della sicurezza che faccia superare quelle concezioni secondo cui gli RLS, in quanto rappresentanti dei LO, sono fondamentalmente degli “scocciatori”, dei soggetti che pongono dei problemi la cui soluzione, oltre ad avere dei costi, può mettere “i bastoni fra le ruote” all’attività produttiva. In un simile contesto l’attività dell’RLS, come dice l’RSU citato, rischia di ridursi ad una serie di incontri in cui si “chiacchiera”, anche se in modo affabile, ma non si traduce in fatti se non supportati da “strumenti forti di pressione” da parte dei lavoratori del sindacato.

Ci sentiamo di concludere, quindi, che quella dell’RLS, a 3 anni dalla sua istituzione, è una figura la cui identità e autonomia, sia dai responsabili aziendali che dalle RSU, è ancora tutta da costruire. Quasi inesistente nelle aziende che abbiamo definito arretrate, il processo di costruzione di un’identità autonoma dell’RLS comincia a muovere qualche timido passo in quelle intermedie; migliore è la situazione nelle 3 aziende evolute.

Conclusioni

Abbiamo iniziato il nostro percorso d’indagine attraverso l’analisi del livello d’alfabetizzazione, della conoscenza, cioè, posseduta dai soggetti intervistati dei concetti fondamentali e delle problematiche inerenti la salute e la sicurezza nei

luoghi di lavoro. Su questo punto abbiamo rilevato un risultato positivo dell'insieme di iniziative che, grazie all'emanazione del DL 626, sono state attuate per sensibilizzare i diversi attori della realtà aziendale verso queste problematiche.

Ma accanto ad un buon livello di "cultura di base" abbiamo riscontrato tra i responsabili aziendali la diffusione di concezioni "arretrate", secondo cui le cause degli infortuni sono da attribuire soprattutto alle tendenze comportamentali (quasi innate) dei lavoratori a commettere errori e si dà scarsa rilevanza al nesso esistente tra il soggetto e il contesto in cui agisce (sicurezza di macchine e attrezzature, ritmi produttivi ecc.)

Per quanto riguarda gli interventi necessari per migliorare le condizioni di lavoro, il DLgs 626, grazie allo 'strumento' della valutazione dei rischi, ha rappresentato soprattutto uno stimolo per mettere in evidenza i punti critici ed attuare quanto previsto dalla legislazione precedente a livello di misure antiinfortunistiche. Si registrano, però, carenze ancora rilevanti negli interventi di bonifica delle fonti di agenti inquinanti (rumore, polveri, fumi ecc.); risulta, inoltre, ancora 'embrionale' l'attenzione verso gli aspetti ergonomici della condizione lavorativa.

Un altro effetto del decreto, diffuso in quasi tutte le aziende, è stato l'incremento dell'impegno organizzativo per la gestione della sicurezza.

La situazione, ad eccezione delle poche aziende considerate 'evolute', si presenta abbastanza deludente, però, per quanto riguarda i soggetti coinvolti nella gestione di questo sistema della sicurezza.

Si registra ancora, cioè, una forte resistenza, al di là delle generiche dichiarazioni d'intenti, da parte dei responsabili aziendali, nei confronti di una maggiore distribuzione della conoscenze e dei poteri su queste problematiche. Una resistenza ad accettare la 'sfida' di avere all'interno delle aziende dei soggetti che, proprio perché più consapevoli dei rischi cui vanno incontro, possono fornire un contributo più significativo per prevenire i fenomeni infortunistici ma, allo stesso tempo, sono anche più attenti nel controllare che venga attuato quanto necessario per salvaguardare la propria integrità psicofisica e la propria salute.

Abbiamo trovato conferma di uno scarso interesse verso la creazione di un modello veramente partecipativo di gestione di queste problematiche, sia nella qualità scadente degli interventi di informazione e formazione dei lavoratori che nello scarso livello di coinvolgimento degli RLS nella squadra della sicurezza.

Gli RLS, nella maggioranza delle aziende, non sono considerati dai responsabili aziendali come dei partners paritari per la gestione del sistema della sicurezza, così come prevede la legge, quanto piuttosto una sorta di ‘cinghia di trasmissione’ per veicolare in maniera più efficace le disposizioni aziendali tra i lavoratori; disposizioni che, spesso, si riducono solo ad una maggiore dotazione di DPI. Quella dell’RLS, come si è detto, è una figura la cui identità è ancora tutta da costruire, si tratta, cioè, di una figura ancora in bilico tra un approccio contrattuale-conflittuale puro ed uno di tipo tecnico-collaborativo.

Nel primo caso il rapporto avviene tra controparti separate che non entrano nel merito degli aspetti tecnici dei problemi; l’RLS, in quanto normale delegato sindacale, comunica all’azienda i problemi sollevati dai lavoratori e pretende che vengano risolti. Se questo non si verifica, usa gli strumenti di pressione di cui dispone: blocco dell’attività, scioperi ecc.

Nel modello di relazioni di tipo tecnico-collaborativo il sindacato entra maggiormente nel merito delle questioni attraverso la figura dell’RLS. Se, però, il suo livello di competenze non è adeguato, rischia di essere ‘irretito’ nelle problematiche dell’azienda e di non riuscire a distinguere tra quelle reali e quelle pretestuose finalizzate solo a rinviare la messa in atto delle misure necessarie.

Considerato il livello di competenze e di diritti concessi agli RLS nelle aziende della nostra indagine ci sentiamo di concludere che un modello di relazioni efficace, che salvaguardi i diritti dei lavoratori, potrebbe essere di tipo misto ; che prevede, cioè, una riduzione dell’approccio conflittuale solo se questa viene chiaramente compensata da un incremento, di pari efficacia, delle competenze e degli spazi di agibilità concessi al rappresentante dei lavoratori.

Riferimenti bibliografici

- AA.VV. Linee guida per l'applicazione del DLgs 626/94. Ravenna: 1996.
- AA.VV. Dossier monotematici della rivista AMBIENTE LAVORO, n. 31, 33, 35, 37, 1997.
- BAGNARA, S. L'attenzione. Bologna: Il mulino, 1984.
- CIBORRA, C. (a cura di). Progettazione delle nuove tecnologie e qualità del lavoro. Milano: Angeli, 1984.
- DUBOIS, P. Lavoro e nuove tecnologie. Sociologia del lavoro, 26-27, 213-247, 1986.
- ENN, P. L'informatica e il lavoro umano. Torino: Meta, 1987.
- GALLINO, L. Informatica e qualità del lavoro. Torino: Einaudi, 1983.
- MANTOVANI, G. La qualità dell'interazione uomo-computer. Bologna, Il mulino, 1991.
- NORMAN. D.A. Le cose che ci fanno intelligenti. Milano: Feltrinelli, 1993.
- OBORNE, D.J. Ergonomics at work. Chichester: J. Wiley & Sons, 1995.
- RE, A. Ergonomia per psicologi. Milano: Cortina, 1995.
- REBECCHI, E. L'altra faccia della luna. Milano: Angeli, 1989.
- ZURLA, P. (a cura di). Lavoro e videoterminali. Milano: Angeli, 1988.