



FONDAZIONE ALDINI VALERIANI
2013

XIII Incontro – Convegno:

***LA SICUREZZA DEL LAVORO NEL XXI SECOLO:
QUALI PROSPETTIVE?***

***«La buona gestione della sicurezza evita conflitti presenti
e futuri»***

**29 Novembre 2013
Lucio Ceraulo**

STUDIO TECNICO PROF. NERI S.R.L.

VIA BORCHI MAMO N. 15 - 40137 BOLOGNA - TEL. 051.441065 - FAX 051.443045
WWW.STUDIONERI.COM EMAIL:STUDIONERI@STUDIONERI.COM

Le origini del conflitto

Nel periodo precedente l'evoluzione industriale i rapporti di lavoro avevano conservato il carattere di relazioni tra individui.

Nella prima metà del secolo XIX, l'avvento della grande industria e la formazione del capitalismo – a seguito della rivoluzione industriale partita dall'Inghilterra – determinarono da un lato la divisione tra il capitale e il lavoro e dall'altro il distacco tra il lavoratore e l'imprenditore, con conseguente rottura dell'equilibrio passato.

Si delineò, quindi, quel complesso di fenomeni politico-economici individuati nell'espressione “**questione sociale**”.



STUDIO TECNICO PROF. NERI S.R.L.

Le origini del conflitto

L'industrializzazione permise un notevole progresso economico, accompagnato però da un forte aumento del costo della vita, con conseguente crescita della miseria dei prestatori d'opera i cui salari erano insufficienti a soddisfare le più elementari esigenze di vita.

Ciò portò i lavoratori all'ineluttabile necessità di associarsi per resistere alla “dittatura contrattuale” degli imprenditori.

I pubblici poteri, cominciavano ad avvertire l'urgenza di qualche intervento per assicurare più umane condizioni di lavoro.

Le origini del conflitto

Veniva promulgata nel 1886

“Legge di tutela del lavoro dei fanciulli negli opifici industriali, nelle cave e nelle miniere (L. 11 febbraio 1886, n. 3657)”

che può considerarsi la prima norma, sia nel campo del lavoro in genere che in quello della protezione dei minori in particolare, tendente a limitare lo sfruttamento delle c.d. “mezze forze”.

STUDIO TECNICO PROF. NERI S.R.L.

VIA BORGHI MAMO N. 15 - 40137 BOLOGNA - TEL. 051.441065 - FAX 051.443045
WWW.STUDIONERI.COM EMAIL:STUDIONERI@STUDIONERI.COM

Le origini del conflitto

Nel 1889 la riforma del codice penale, in cui si riconosceva lo sciopero anche se in via indiretta e “per puro spirito liberale”.

Nel 1893 venivano promulgate la “Legge sulla polizia delle miniere”, per tutelare l’incolumità degli operai, e quella sui probiviri nell’industria, costituente una “magistratura speciale” che gioverà non poco allo sviluppo di un embrionale diritto del lavoro.

Le origini del conflitto

Intanto

- con il crescente sviluppo della civiltà industriale,
- con la diffusione delle macchine e delle lavorazioni pericolose,

aumentava in modo impressionante il numero degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

Evoluzione della sicurezza

Prima fase – fine 1800 (non ci sono regole)

Il concetto di sicurezza è avvertito come:

- destino – caso;
- un'entità astratta slegata dal processo produttivo



Conseguenze

- riduzione degli sforzi in tale direzione;
- consapevolezza (amara) che con tutto gli sforzi non si riuscirà ad eliminare completamente l'evento incidentale.

STUDIO TECNICO PROF. NERI S.R.L.

VIA BORGHETTI MAMO N. 15 - 40137 BOLOGNA - TEL. 051.441065 - FAX 051.443045
WWW.STUDIONERI.COM EMAIL:STUDIONERI@STUDIONERI.COM

Le origini del conflitto

Con il R.D. 16 marzo 1942, n.262, venne approvato il testo dell'attuale codice civile che all'art. 2087, rubricato "tutela delle condizioni di lavoro", con una norma brevissima, ma esaustiva, afferma che:

“l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.

il datore di lavoro divenne il “garante” dell'incolumità fisica e della personalità morale del lavoratore.

STUDIO TECNICO PROF. NERI S.R.L.

VIA BORGHETTI MAMO N. 15 - 40137 BOLOGNA - TEL. 051.441065 - FAX 051.443045
WWW.STUDIONERI.COM EMAIL:STUDIONERI@STUDIONERI.COM

Le origini del conflitto

il datore di lavoro, da questo momento, diventa il “garante” dell’incolumità fisica e della personalità morale del lavoratore.



STUDIO TECNICO PROF. NERI S.R.L.

VIA BORGHETTI MAMO N. 15 - 40137 BOLOGNA - TEL. 051.441065 - FAX 051.443045
WWW.STUDIONERI.COM EMAIL:STUDIONERI@STUDIONERI.COM

Evoluzione della sicurezza

Seconda fase – fine 1940 - 1950 (ci sono regole)

- si sottolinea l'impegno da parte dell'impresa sull'applicazione delle regole in materia di sicurezza;
- i nuovi decreti impartiscono al datore di lavoro specifiche disposizioni sia tecniche sia d'igiene (il lavoro deve diventare oggettivamente sicuro).

Evoluzione della sicurezza

Risultato

- La novità di queste norme non viene colta del tutto, né dagli organi di controllo né dalla magistratura, che le utilizzavano quasi unicamente dopo che gli infortuni si erano verificati;
- anche le imprese non le applicano perché giudicano troppo dispendiose le misure di miglioramento imposte dagli articoli.

Le origini del conflitto

Oggi

La possibilità di applicare un modello che includa di tutti gli ambiti della sicurezza visti in ottica globale

Safety

Environment

Health

Security

Privacy

STUDIO TECNICO PROF. NERI S.R.L.

VIA BORGHETTI MAMO N. 15 - 40137 BOLOGNA - TEL. 051.441065 - FAX 051.443045
WWW.STUDIONERI.COM EMAIL:STUDIONERI@STUDIONERI.COM

Strumenti e gestione dei conflitti

Quindi ad oggi quali gli strumenti per la gestione dei conflitti?

- la disponibilità di norme/regolamenti/linee guida che supportano validamente l'azione preventiva dei datori lavoro;
- la presenza sul territorio di organi di controllo che possono essere spesso strumento valido di supporto (e non solo di vigilanza);
- la possibilità di coinvolgimento di consulenti esperti in materie specifiche (medicina del lavoro, diritto del lavoro, ingegneria etc.).

Il che consente di affrontare le varie problematiche che si dovessero generare da più punti di vista

STUDIO TECNICO PROF. NERI S.R.L.

VIA BORGHETTI MAMO N. 15 - 40137 BOLOGNA - TEL. 051.441065 - FAX 051.443045
WWW.STUDIONERI.COM EMAIL:STUDIONERI@STUDIONERI.COM

Strumenti e gestione dei conflitti

Cause che li generano:

- non sempre la giusta sensibilità da parte dell'Organizzazione o mutamenti nella stessa;
- il mancato rispetto delle prescrizioni;
- la segnalazione di anomalie da parte dei lavoratori non gestite;
- il mancato rispetto delle procedure da parte dei lavoratori;
- il mancato coinvolgimento del RLS;
- carenze nell'organizzazione del lavoro ed in particolare delle attività;
- gestione discontinua dei controlli.

STUDIO TECNICO PROF. NERI S.R.L.

VIA BORGHETTI MAMO N. 15 - 40137 BOLOGNA - TEL. 051.441065 - FAX 051.443045
WWW.STUDIONERI.COM EMAIL:STUDIONERI@STUDIONERI.COM

Strumenti e gestione dei conflitti

Conseguenze che ne discendono:

- sanzioni per le figure responsabili della sicurezza;
- esposizione prolungata al rischio;
- infortuni e malattie professionali;
- coinvolgimento delle autorità competenti;
- scarsa ottimizzazione delle attività e disergonomie;
- mancanza di una pronta risposta in caso di emergenza;
- scarsi risultati di produttività, di qualità nel prodotto e del lavoro, di coinvolgimento/motivazione (non appartenenza all'Azienda),

Alcuni esempi: I caso

L'Organizzazione si espande ed ha necessità di estendere la produzione ad altre aree/strutture limitrofe.

Il percorso delle autorizzazioni richiede tempi che non collimano con le esigenze produttive (anche perché forse non ci si è interessati in tempo).

Il datore di lavoro decide comunque di avviare il processo.

Alcuni esempi

Si genera una situazione non rispettosa di quella logica che sta alla base concetto di prevenzione, che può portare ad uno o più conflitti:

- il Rspp ha già evidenziato la non adeguatezza di alcune azioni;
- il RLS rileva il non aggiornamento del documento di valutazione dei rischi;
- il lavoratore può denunciare agli Organi di controllo;
- etc.

Alcuni esempi

Pur mantenendo valida la Sua scelta come avrebbe potuto l'Organizzazione prevenire il conflitto?

- ✓ Con l'applicazione di misure di prevenzione alternative richieste al servizio di prevenzione e protezione;
- ✓ coinvolgimento già in fase di progettazione anche del RLS;
- ✓ informazione dei lavoratori anche in merito alla gestione delle emergenze;
- ✓ valutare un limite superiore per l'attività intrapresa.

Alcuni esempi: Il caso

Mancato utilizzo dei dispositivi di protezione individuale da parte dei lavoratori.

Non sempre infatti essi rispondono alle esigenze, pur proteggendo, di ergonomia.

E quindi

1. le scarpe provocano fastidi;
2. i guanti non garantiscono la traspirazione e provocano irritazioni;
3. gli stivali che utilizziamo per le pulizie di reparto hanno misure troppo grandi;
4. gli otoprotettori non proteggono efficacemente.

STUDIO TECNICO PROF. NERI S.R.L.

VIA BORGHI MAMO N. 15 - 40137 BOLOGNA - TEL. 051.441065 - FAX 051.443045
WWW.STUDIONERI.COM EMAIL:STUDIONERI@STUDIONERI.COM

Alcuni esempi: Il caso

Si genera, anche in questo, una situazione che può portare ad uno o più conflitti:

- infortunio/malattia professionale;
- le segnalazioni del preposto che pretende l'utilizzo dei DPI;
- la lettera di richiamo;
- il rifiuto del lavoratore che non intende compromettere la propria incolumità;
- etc.

Alcuni esempi: Il caso

Come una buona prevenzione avrebbe potuto o potrebbe preservare l'Organizzazione da un conflitto?

- a. Scelta dei dpi con il coinvolgimento di DL, MC, RSPP ed RLS;
- b. distribuzione, in prova, ad un campione di popolazione lavorativa scelta con RLS;
- c. conferma/approvazione/addestramento;
- d. distribuzione a tutti i lavoratori.

Alcuni esempi: III caso

Rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza.

Spesso tale azione è dovuta ad un'esigenza della lavorazione oppure alla scarsa visibilità per l'operatore si trova a verificare la qualità del lavoro svolto dalla macchina.

In questo caso:

1. il microinterruttore viene bypassato tramite chiavette ad hoc;
2. il lavoratore può essere esposto a getti/schizzi/vapori delle emulsioni utilizzate;
3. obbligo continuativo dell'uso di alcuni dpi che potrebbe essere evitato.

Alcuni esempi: III caso

Si genera, anche in questo, una situazione che può portare ad uno o più conflitti:

- infortunio/malattia professionale;
- le segnalazioni del preposto;
- la lettera di richiamo;
- il rifiuto del lavoratore che non intende compromettere la propria incolumità;
- etc.

Alcuni esempi: III caso

Come l'Organizzazione può intervenire evitare il conflitto?

- a. Miglioramento delle condizioni di visibilità prevedendo modifiche della postazione di lavoro;
- b. sostituzione periodica delle superfici trasparenti;
- c. misure di prevenzione e protezione alternative (dvr) che consentano ispezioni solo visive durante il funzionamento della macchina;
- d. controllo sul rispetto delle procedure.

STUDIO TECNICO PROF. NERI S.R.L.

VIA BORCHI MAMO N. 15 - 40137 BOLOGNA - TEL. 051.441065 - FAX 051.443045
WWW.STUDIONERI.COM EMAIL:STUDIONERI@STUDIONERI.COM

Alcuni esempi: IV caso

Attività che includono l'esposizione al rischio di movimentazione manuale dei carichi.

Azioni di sollevamento, traino spinta e movimenti ripetuti.

1. Superamento del peso limite;
2. postazione di lavoro non ergonomica (presa, fattore altezza, distanza dal corpo, turni lunghi di lavoro);
3. percorsi troppo lunghi (transpallet manuale, paranchi, uso di più attrezzature);
4. postura assunta (sempre in piedi o seduti).

Alcuni esempi: IV caso

Si genera, anche in questo, una situazione che può portare ad uno o più conflitti:

- infortunio/malattia professionale;
- riduzione della produttività (stanchezza, assenze, etc.);
- limitazioni (MC);
- segnalazioni (lavoratori, preposti, dirigenti, RLS);
- etc.

Alcuni esempi: IV caso

Anche in questo caso si può intervenire per evitare/mitigare un potenziale conflitto?

- a. progettazione di postazioni di lavoro ergonomiche (e dei pezzi da sollevare);
- b. ausili per il sollevamento dei carichi a servizio della postazione di lavoro;
- c. Transpallet elettrici per coprire percorsi lunghi per operazioni di traino o spinta;
- d. miglioramento dei turni di lavoro e variazione delle attività.

Alcuni esempi: V caso

Attività che prevedono il noleggio (a caldo o a freddo) di attrezzature come ad esempio PLE.

E' un caso che non sempre è tenuto sotto controllo.

1. L'ufficio acquisti non è informato su alcuni aspetti e tende a coinvolgere ditte meno costose;
2. mancata attività di cooperazione e coordinamento al fine di definire aspetti specifici;
3. scarsa attività di controllo (nella fase di contatto, o durante l'esecuzione;
4. Mancato rispetto delle disposizioni aziendali.

Alcuni esempi: V caso

La mancata osservazione delle misure di prevenzione e protezione genera conflitto:

- infortunio dovuto ad interferenze non gestite;
- il servizio di prevenzione e protezione, non coinvolto, può evidenziare non conformità (cartellino di riconoscimento, mancata formazione ed addestramento, assenza di dpi di III cat.);
- possibile presenza di lavoratori non in regola;
- il mezzo utilizzato non è controllato.

Alcuni esempi: V caso

Come si può intervenire per evitare/mitigare un potenziale conflitto?

- a. L'ufficio acquisti intanto verifica l'idoneità tecnico-professionale dell'impresa contattata (art.26/all. XVII, conformità legislativa macchina, elenco dei lavoratori coinvolti, formazione ed addestramento;
- b. prima dell'inizio dei lavori il RSPP, i preposti e il RLS concordano con l'impresa le modalità di svolgimento del lavoro al fine di ridurre le interferenze e non intralciare la produzione;

Alcuni esempi: V caso

Come si può intervenire per evitare/mitigare un potenziale conflitto?

- c. controlli a campione per la verifica del rispetto delle misure di prevenzione e protezione concordate;
- d. presenza della documentazione autorizzativa e di verifica periodica sul mezzo;
- e. informazione ai lavoratori in merito alle procedure di emergenza da adottare in caso di necessità (provenienza da altri paesi).

Alcuni esempi: VI caso

Attività che prevedono il controllo periodico dei presidi di primo soccorso.

Controllo sui presidi non effettuato.

In alcuni casi si è verificato che pur partendo da una situazione di attento controllo si pervenga alla mancata sorveglianza di tali presidi.

1. Il lay – out aziendale si modifica nel tempo consentendo l'uso dei presidi in modalità arbitraria;
2. mancata segnalazione del presidio;
3. cassetta incustodita ed utilizzo della cassetta non segnalato;
4. presidi scaduti all'interno della cassetta di PS.

STUDIO TECNICO PROF. NERI S.R.L.

VIA BORGHETTI MAMO N. 15 - 40137 BOLOGNA - TEL. 051.441065 - FAX 051.443045
WWW.STUDIONERI.COM EMAIL:STUDIONERI@STUDIONERI.COM

Alcuni esempi: VI caso

La mancata osservazione delle misure di prevenzione e protezione genera conflitto:

- in caso di necessità il lavoratore non può essere adeguatamente soccorso;
- il medico competente durante il suo sopralluogo annuale segnala l'inadempienza;
- l'Organizzazione non riesce a gestire controlla uno degli indicatori (near miss);
- la sanzione relativa.

Alcuni esempi: VI caso

Come si può intervenire per evitare/mitigare un potenziale conflitto?

- a. Assegnazione del controllo dei presidi ad un ufficio;
- b. responsabilizzazione dei preposti;
- c. coinvolgimento dei lavoratori nella corretta gestione dei presidi creando, negli stessi, la consapevolezza dell'importanza ad esempio della segnalazione in caso di utilizzo.

Conclusioni

Prescritte dalle norme volontarie e non (sistemi di gestione)

1. Informazione, formazione ed addestramento (Titolo I art. 36 e 37);
2. Comunicazione (p.to 4.4.3 Ohsas 18001:2007)

Conclusioni

4.4.3 Comunicazione

L'organizzazione deve stabilire, implementare e mantenere attive procedure relative ai propri pericoli OH&S ed al proprio OH&SMS per:

- a. la comunicazione interna fra i vari livelli e funzioni dell'organizzazione;
- b. la comunicazione con gli appaltatori e gli altri visitatori del luogo di lavoro;
- c. il ricevimento, la documentazione e la risposta alle comunicazioni pertinenti provenienti dalle parti interessate.

Conclusioni

4.4.3. Partecipazione e consultazione

L'organizzazione deve stabilire, implementare e mantenere attive procedure per:

la partecipazione dei lavoratori attraverso:

- il loro adeguato coinvolgimento nell'identificazione dei pericoli, nell'analisi dei rischi e nella definizione dei controlli
- il loro adeguato coinvolgimento nell'analisi degli eventi (3.9);
- il loro coinvolgimento nello sviluppo e nel riesame delle politiche e obiettivi OH&S;
- la loro consultazione dove vi sia qualunque modifica che può influire sulla loro OH&S.
- la loro rappresentanza su argomenti di OH&S.

Conclusioni

Prescritte dalle norme volontarie e non (sistemi di gestione)

- Azione costante formativa dei lavoratori ma in generale di tutte le figure responsabili in azienda;
- accrescimento graduale della consapevolezza in merito all'importanza ed utilità nell'attuazione delle misure preventive e/o protettive;
- sviluppare una forte motivazione ed il senso di appartenenza all'Azienda.

SI RINGRAZIA PER L'ATTENZIONE

STUDIO TECNICO PROF. NERI S.R.L.

VIA BORGHI MAMO N. 15 - 40137 BOLOGNA - TEL. 051.441065 - FAX 051.443045
WWW.STUDIONERI.COM EMAIL:STUDIONERI@STUDIONERI.COM