

Contrattare per la sicurezza

Intervento per L'assemblea regionale R.S.U. R.L.S/R.L.S.T. Emilia Romagna del 5 Maggio 2005
Santarelli Marcello FLAI CGIL Ravenna

Prima di sviluppare un tema così impegnativo quale la contrattazione per la sicurezza credo sia indispensabile sfatare il mito per cui:

LA SICUREZZA RAPPRESENTA UN COSTO PER L'AZIENDA

Intendo addentrarmi in questo concetto perché molto spesso lo si ritrova non solo nei discorsi dei proprietari e del management delle aziende, ma anche in quelli dei funzionari, dei delegati sindacali e dei lavoratori in genere.

Allora partirò dicendo che la “Strategia della Qualità”, scelta dall’Unione Europea sulla base delle migliori opzioni possibili, è l’unica strada perché l’economia europea abbia un ruolo forte nel contesto mondiale e perché i produttori europei abbiano una capacità concreta di essere competitivi a livello globale.

Per dirla come la diciamo noi, l’unica via praticabile è la “via alta allo sviluppo”, quella basata su qualità, ricerca e formazione volte all’innovazione dei processi e dei prodotti

L’economia italiana oggi risulta schiacciata, da una parte da competitori che sanno produrre a minor costi i beni a basso e bassissimo valore aggiunto e competitori provenienti da paesi fortemente industrializzati che, investendo in qualità, ricerca, innovazione e formazione, sanno produrre beni ad alto e altissimo valore aggiunto.

Per noi una decisa scelta della “via alta allo sviluppo”, si rivela oggi più che mai, l’unica alternativa al modello competitivo basato sulla riduzione del costo del lavoro attraverso la cancellazione dei diritti e la riduzione dei redditi delle lavoratrici e dei lavoratori.

L’obiettivo e concreto peggioramento delle condizioni e della qualità del lavoro, nel nostro paese, dovuti alla precarizzazione e alla mercificazione del lavoro attuate da questo governo, si è rivelato un drammatico errore strategico.

Esso non consente di arginare il declino economico e non riesce neanche a frenare la emigrazione massiccia di aziende dal territorio italiano verso quei paesi dove le condizioni sociali ed economiche dei lavoratori sono ancora peggiori.

Allora a un’impresa italiana, che vuole avere una prospettiva per il futuro, non basta la certificazione di qualità di prodotto e di processo che serve a garantire che quello stesso prodotto sia conforme alle specifiche richieste dal cliente, ma dovrà tenere sotto controllo il suo processo la sua organizzazione e la sua gestione per avere l’esatta cognizione delle proprie inefficienze ed essere in grado di adottare le azioni necessarie per correggerle.

La soluzione non è e non sarà la riduzione dei diritti e del costo della manodopera.

Nel processo di continuo miglioramento che deve perseguire un'azienda, il lavoro è un elemento fondamentale.

Più i lavoratori saranno professionalizzati e sicuri per la propria integrità psicofisica, più sapranno adattarsi intelligentemente ai processi di miglioramento.

Per innovare processi e prodotti, condizione di sopravvivenza per l'azienda, è necessario la partecipazione attiva di tutti i lavoratori.

Un lavoratore precario, mal pagato e che lavora in condizioni non sicure non offre la propria intelligenza all'azienda.

L'obiettivo fondamentale del D.Lgs. 626/94 è la prevenzione dai rischi, che si ottiene, cito testualmente, con il "miglioramento continuo della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro"; un obiettivo, quello del miglioramento continuo, che immediatamente richiama alla mente i processi di qualità.

IN EFFETTI LA SICUREZZA SI OTTIENE MEDIANTE UN PROCESSO DI QUALITÀ.

Possiamo dire che una azienda che non affronta la sicurezza in modo sistemico è un'azienda che non ha sotto controllo la propria gestione, che subisce costi che neppure riesce a quantificare.

È singolare come sia infrequente riscontrare nelle aziende, anche medie e grandi, seri studi che valutino in modo specifico i costi della **non sicurezza**.

Questo la dice lunga sul ritardo culturale che il sistema produttivo nazionale ancora sconta su questo tema. Possiamo dire che questo atteggiamento ci dà la misura della distanza che ci separa, anche in termini di competitività, dai paesi economicamente e socialmente avanzati.

Per l'azienda è conveniente fare prevenzione e tutelare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e comunque di chi opera nelle attività dell'azienda stessa perché ciò significa:

- Programmare e organizzare l'attività produttiva senza costi aggiuntivi
- Utilizzare tutte le giornate di produzione prevedibili e programmabili
- Conservare le professionalità.
- Ottenere migliori prestazioni lavorative degli addetti
- Ottimizzare i processi produttivi in termini di qualità ed affidabilità
- Aumentare le prestazioni e l'efficienza
- Abbattere od eliminare il contenzioso legale con i diretti interessati e con le Istituzioni preposte alla vigilanza
- Migliorare l'immagine aziendale sul mercato e sul territorio

Per la collettività è conveniente la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori perché diminuire infortuni e malattie professionali significa:

- Evitare drammi sociali e individuali

- Diminuire la domanda di prestazioni sanitarie e l'erogazione di pensioni di invalidità per infortuni e malattie professionali, quindi diminuire la spesa pubblica.

LA SICUREZZA QUINDI NON È UN COSTO MA UN INVESTIMENTO.

L'approccio alla prevenzione dei rischi è quindi sistemico, come è sistemico l'approccio alla qualità, e richiede la partecipazione di tutti i soggetti aziendali, (lavoratori, datore di lavoro, dirigenti e preposti, medico competente).

Le ricadute riguardano la gestione aziendale, la redditività dell'impresa, l'organizzazione del lavoro, orari, ritmi di lavoro, formazione, appalti. Guarda caso materie nobili della contrattazione che occorre riprendere nelle nostre mani.

Proverò ora a disegnare la situazione odierna, lo stato dei fatti:

Nel nostro paese ogni giorno 4 persone muoiono sul lavoro. Le malattie professionali sono troppe ed in aumento.

Dopo 11 anni dalla promulgazione del D.lgs. 626/94, le aziende, nella maggior parte dei casi, si sono limitate agli adempimenti burocratici, producendo montagne di documenti senza affrontare e risolvere le problematiche legate alla sicurezza, che viene ancora vissuta essenzialmente come un costo. Inoltre, come sapete, c'è stato un tentativo da parte del governo, con il testo unico per la sicurezza, di togliere di mezzo quei pezzi della legislazione che davano più fastidio a certa parte dell'imprenditoria.

Dalla parte nostra dobbiamo ammettere che la situazione non è migliore, assistiamo ad uno scollamento evidente fra l'attività delle R.S.U. e i R.L.S., questi ultimi spesso lasciati soli di fronte alle problematiche.

Gli R.L.S. non ricevono altra formazione che quella generica erogata nei corsi delle 32 ore. Gli R.L.S. spesso non vengono consultati sui temi elencati dal 626 ne preventivamente ne tempestivamente.

Spesso hanno difficoltà di accesso al "documento di valutazione dei rischi" redatto dall'azienda, alla documentazione allegata ed al registro infortuni.

Se facciamo un'analisi delle piattaforme rivendicative e degli accordi siglati ci accorgiamo che le tematiche della sicurezza e salute sono affrontate marginalmente, sporadicamente ed in maniera estemporanea. Molto spesso troviamo semplicemente articolati che ribadiscono la legge.

Gli organismi bilaterali contrattuali, quali gli osservatori, spesso non assolvono al loro compito.

Nelle "linee guida Cee sulla valutazione dei rischi sul lavoro" al punto 4.5 si afferma "i datori di lavoro devono pertanto assicurarsi che, chiunque sia la persona che si occupa della definizione dei rischi, si tratti o meno di dipendente o consulente esterno, attui un vero e proprio dialogo con i lavoratori o con altre istanze, quali i subappaltatori, che di fatto eseguono il lavoro previsto.

Il D. Lgs. 626/94 promuove un sistema di relazioni al quale partecipano anche i lavoratori ed i loro rappresentanti, il fine è quello di utilizzare tutti i contributi di conoscenza, che ognuno dei soggetti detiene in base alla propria preparazione culturale ed esperienza allo scopo di prevenire infortuni e malattie professionali.

Questo modello partecipativo spesso non funziona anche per una serie di difficoltà di comunicazione, a causa di diffidenze e canali relazionali che rimangono chiusi tra gli attori della prevenzione (lavoratori, RLS, RSPP, Datore di lavoro e organismi di controllo istituzionali).

Quali sono allora le idee che voglio portare all'esame di questa assemblea.

Sono partito dal presupposto che la sicurezza è un investimento per l'azienda che vuole competere sui mercati e che l'approccio metodologico che l'azienda deve avere nei riguardi della sicurezza è lo stesso che deve avere nei confronti del processo e del prodotto. L'approccio cioè deve essere sistemico.

Che cosa voglio dire.

Voglio dire che la salute e la sicurezza nelle aziende deve essere perseguita mediante un "sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro" che integri obiettivi e politiche per salute e sicurezza nella progettazione e gestione di sistemi di lavoro e di produzione di beni e servizi.

Il "sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro" definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione.

A questo proposito esiste un documento denominato "linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL)" che risale al 2001, prodotto da un gruppo di lavoro costituito da CGIL, CISL, UIL, CNA, CONFAGRICOLTURA, CONFAPI, CONFARTIGIANATO, CONFCOMMERCIO, CONFINDUSTRIA, INAIL, ISPESL e UNI.

Il documento traccia le linee guida per la costituzione volontaria del SGSL nelle aziende.

Questo strumento non è obbligatorio, ma costituisce un elemento innovativo indispensabile per fare un salto di qualità in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Tra l'altro il quaderno di marzo di 2087 (che è la rivista di formazione e informazione degli R.L.S.) riporta il testo integrale delle "linee di indirizzo relative ai SGSL" redatte dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro che è forse ancora più interessante, dal nostro punto di vista.

Il nostro obiettivo deve essere quello di aiutare le aziende ad adottare questi strumenti.

Come fare?

Agendo come ci insegnano i sistemi di gestione.

Cioè:

- analizzando la situazione di oggi,
- definendo una nostra politica per la sicurezza, cioè i nostri obiettivi,
- pianificando le azioni adatte al raggiungimento di quegli obiettivi,
- mettendo in pratica le azioni pianificate
- monitorando i risultati,
- analizzando la situazione fra qualche tempo.
- Pianificando le azioni di miglioramento

Ricominciando da capo.

Sì perché si tratta di una spirale, la spirale del miglioramento continuo.

Prima ho fatto delle affermazioni sull'oggi, che non vogliono essere esaustive, ma che possiamo prendere ad esempio per chiarire il processo.

- Nel nostro paese ogni giorno 4 persone muoiono sul lavoro. Le malattie professionali sono troppe ed in aumento.
- Se facciamo un'analisi delle piattaforme rivendicative e degli accordi siglati ci accorgiamo che le tematiche della sicurezza e salute sono affrontate marginalmente, sporadicamente ed in maniera estemporanea.
- Gli organismi bilaterali contrattuali, quali gli osservatori, spesso non assolvono al loro compito.
- I R.L.S spesso sono lasciati soli di fronte alle problematiche
- Scollamento evidente fra l'attività delle R.S.U. e i R.L.S.
- Gli R.L.S. non ricevono altra formazione che quella generica dei corsi delle 32 ore
- Gli R.L.S. spesso non vengono consultati sui temi elencati dal 626 ne preventivamente ne tempestivamente.
- Gli R.L.S. hanno difficoltà di accesso al "documento di valutazione dei rischi" redatto dall'azienda, alla documentazione allegata allo stesso documento ed al registro infortuni.
- difficoltà di comunicazione, a causa di diffidenze e canali relazionali che rimangono chiusi tra gli attori della prevenzione (lavoratori, RLS, RSPP, Datore di lavoro, Medico competente e Organismi di controllo istituzionali).

Questa potrebbe essere l'analisi

Passiamo alle politiche e cioè ai nostri obiettivi

- Diminuzione degli infortuni e delle malattie professionali, che poi è anche il parametro sul quale dovremo misurare l'efficacia della nostra azione.
- Formare i funzionari sindacali ad una corretta azione nei riguardi della prevenzione dai rischi e della tutela della salute dei lavoratori.
- Formare le R.S.U. alla contrattazione per la sicurezza, a supportare l'azione dell'R.L.S. Insegnare a RLS e RSU come lavorare di concerto.

- Promuovere corsi di formazione per il R.L.S. indirizzati alla conoscenza dei rischi specifici della propria azienda ed agli strumenti necessari all'esercizio del proprio ruolo.
- Promuovere un sistema di relazioni tra il R.L.S. e gli organismi di controllo istituzionali, quali Medicina del Lavoro, ISPESL (tipo il SIRS), e i patronati, in modo che anch'esso disponga di consulenti in grado di supportarlo nel ruolo.
- Promuovere corsi di formazione costruiti congiuntamente da sindacato, istituzioni ed associazioni datoriali, nei quali vengano formati congiuntamente R.L.S. ed R.S.P.P. ad interpretare correttamente il proprio ruolo nello spirito partecipativo del D.Lgs. 626/94.
- Promuovere un'azione contrattuale che garantisca al R.L.S. agibilità, una corretta consultazione, accesso alla documentazione e formazione continua .
- Promuovere un'azione contrattuale che ponga le basi per un Sistema di Gestione della sicurezza del lavoro nelle nostre aziende.

In questo caso occorre approfondire. Prima dicevo che le ricadute delle problematiche inerenti la sicurezza riguardano la redditività dell'impresa, l'organizzazione del lavoro, orari, ritmi di lavoro, formazione, appalti.

Allora quando si preparano le piattaforme in ognuno di questi capitoli dobbiamo rivendicare la sicurezza.

Faccio degli esempi:

Organizzazione del lavoro orari e ritmi di lavoro:

La rivendicazione della tempestiva informazione da parte dell'azienda dell'accadimento di un infortunio, unita alla richiesta della registrazione in un modulo apposito delle circostanze che lo hanno provocato e delle misure che si intendono adottare perché l'evento non possa ripetersi, ci permette di rivendicare anche la possibilità di trattare le modifiche dell'organizzazione, dei tempi e dei ritmi di lavoro che si rendessero necessarie.

La stessa rivendicazione andrebbe fatta anche sui mancati infortuni, cioè su quegli eventi sfavorevoli che solo per fortuna non hanno provocato danni alle persone.

Ad esempio le malattie professionali provocate dai movimenti ripetitivi, spesso dipendono da una organizzazione del lavoro che non tiene in considerazione quel rischio.

In questo caso una diversa organizzazione del lavoro che preveda rotazioni su altre postazioni che non presentino quello stesso rischio, la riconsiderazione delle pause, dei ritmi e degli orari di lavoro unite alla formazione possono essere la soluzione del problema.

Lo stesso accade per gli infortuni o i mancati infortuni che dipendono da carenza tecnica, ambientale, organizzativa come ad esempio, mancata formazione, mancanza di procedure di sicurezza, tempi di lavoro troppo ristretti o carichi di lavoro eccessivi che non permettono l'adozione delle necessarie cautele, mancato coordinamento tra i vari soggetti o carenza di controllo).

E ancora la rivendicazione di concordare la procedurizzazione delle azioni routinarie quali pulizia, rimozione di sicurezze e blocchi, manutenzioni, lavori in quota, stacco e rimessa in tensione di macchine, manipolazione/stoccaggio/trasporto di materie pericolose, ingresso in spazi confinati, circolazione di mezzi e persone, uso e manutenzione di attrezzature pericolose come i carrelli elevatori, ecc., ci permetterebbe di mettere in chiaro responsabilità e mansioni nella organizzazione del lavoro.

Lo stesso per la rivendicazione del rilascio di permessi di lavoro (che non sono altro che valutazioni del rischio eseguite su situazioni non prevedibili da una procedura) per tutte le condizioni non routinarie quali ad esempio uso di fiamme libere, manutenzioni ad opera di personale interno o esterno ecc .

La rivendicazione di concordare una procedura di controllo del rispetto delle misure di prevenzione e del rispetto delle procedure che definisca chi controlla cosa, la periodicità dei controlli, la registrazione dei controlli in appositi moduli dai quali si dovranno rilevare le non conformità per poi decidere quale sono le azioni correttive.

Investimenti/acquisti

La rivendicazione di concordare una procedura che preveda un'analisi preventiva dei rischi nel nuovo impianto, della sua ergonomia, in modo che nasca già adatto ad ospitare persone che non si infortuneranno o si ammaleranno nel lavorarci. Lo stesso discorso lo si può fare per l'acquisto delle attrezzature.

Badate che la 626 già prevede queste analisi, noi chiederemmo che l'azienda espliciti come le fa, cioè, chi fa cosa, quali sono le responsabilità e chi controlla che siano fatte con i crismi della legge.

Appalti

Per gli appalti userò una formulazione tratta da una piattaforma ravennate, passatemi un po' di campanilismo.

Si richiede venga concordata una procedura che garantisca la piena applicazione dell'articolo 7 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, nel caso cioè di affidamento dei lavori all'interno dell'azienda, ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi.

La procedura dovrà indicare i criteri e le modalità con le quali l'azienda intenda dare attuazione alle disposizioni del citato art. 7, indicando quali sono le modalità di **cooperazione** all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro che incidono sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto e di promozione del **coordinamento** degli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva. La procedura dovrà prevedere anche appositi permessi di lavoro e disporre le modalità per la verifica, da parte aziendale, che siano eseguite le misure di prevenzione impartite.

Formazione

In questo caso la rivendicazione deve prevedere la condivisione del piano formativo e dare indicazione su come deve essere strutturato

- Formazione specifica per i rischi della mansione. Con particolare attenzione a quella prevista per i cambi di mansione
- Formazione per i rischi dell'ambiente di lavoro (rumore, microclima, incendi ecc.),
- Formazione sull'uso dei DPI,
- Formazione periodica sulle procedure di sicurezza,
- Formazione periodica per squadra antincendio e squadra di pronto soccorso,

La formazione dovrà comprendere sempre i criteri di valutazione dei rischi che l'azienda ha adottato.

I piani di addestramento del personale devono essere integrati con gli aspetti della sicurezza.

Premio di partecipazione al risultato

Nelle piattaforme dovrebbe essere esplicitato la nostra indisponibilità ad adottare indicatori che comportino il peggioramento delle condizioni di lavoro. L'esempio più lampante è l'adozione di un indicatore di produttività costruito come quantità prodotta/ore lavorate, in un macello. Immediatamente un indicatore di tale fattura incrementerebbe i ritmi di lavoro in una situazione, quella dei macelli, che già è al limite.

Queste potrebbero essere alcune delle azioni contrattuali adatte a iniziare l'implementazione di un Sistema di Gestione della sicurezza nelle nostre aziende. Alcuni semi che nella mia esperienza hanno aiutato a perseguire con efficacia l'obiettivo della riduzione degli infortuni ed al miglioramento delle condizioni di lavoro.

Chiudo con una citazione di Felice Mazza in un suo scritto sul ruolo dei R.L.S. e del supporto che il sindacato deve dare a queste figure:

La partecipazione è alternativa alla rivendicazione ed al conflitto solo se la sua applicazione è totale e concreta.

Quando essa non è rispettata totalmente o è surrogata da formalismi, allora va rivendicata e posta quale obiettivo prioritario di una vera e propria vertenza sostenuta dal conflitto.

Secondo me Felice ha ragione.