

La partecipazione dei lavoratori nella gestione della salute e della sicurezza in azienda.

Un'indagine empirica nelle imprese dell'Emilia Romagna.

di Francesco Tuccino (Ires Emilia Romagna, Gea srl)

Cap 1 Gli obiettivi e la metodologia dell'indagine¹

1.0 Premessa

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

Agli inizi del '900 e fino agli anni '30, ad esempio, sono prevalenti 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, se l'organizzazione del contesto era scientifica, gli infortuni dipendevano solo alle caratteristiche intrinseche di un determinato individuo; potevano essere considerati, quindi, come un 'prezzo fisiologico' da pagare al progresso. 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 rischia di compromettere l'efficienza della sua prestazione lavorativa. Cominciano, così, a diffondersi concezioni secondo cui bisogna 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 attribuisce 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, quindi, di una motivazione ad agire per la salvaguardia della propria salute.

¹ L'indagine è stata condotta grazie al contributo n°670 del Ministero del Lavoro concesso all'IRES E. Romagna.

L'approccio che privilegia la sicurezza passiva è prevalente ancora oggi, ed è in questa situazione che s'inseriscono le Direttive comunitarie, recepite in Italia dal DLgs 626\94, la cui filosofia di fondo 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, ad elaborare un piano di misure per eliminarli (o almeno ridurli) ed 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 e successivo agli 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 lo (gli RLS)². Proprio per favorire questi cambiamenti "culturali" il DLgs 626, in quanto legge, stabilisce delle regole per svincolare la salute e la sicurezza dalle "leggi" del mercato; per evitare, cioè, la possibilità che le imprese possano concorrere sul mercato facendo leva anche su questi fattori.

1.1 Gli obiettivi dell'indagine.

L'obiettivo principale della ricerca è quello d'indagare gli effetti complessivi del DLgs 626\94 sulle realtà aziendali, ma soprattutto se, quanto e come il Decreto, a 3 anni dalla sua emanazione, ha inciso sul livello di coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti sulle problematiche inerenti la sicurezza.

Sono state così individuate 3 aree tematiche attraverso cui indagare la situazione nelle aziende dell'Emilia Romagna:

² **LEGENDA ABBREVIAZIONI E SIGLE**

DD: dirigente

DPI: dispositivi di protezione individuale

LO: lavoratore operaio

MMC: movimentazione manuale dei carichi

RLS: rappresentante dei lo 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

- l'alfabetizzazione 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 un'analisi, condotta in precedenza, sulle parti della contrattazione aziendale dell'Emilia Romagna inerenti le tematiche della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro³.

Dalle 228 aziende di cui sono stati analizzati gli accordi aziendali è stato selezionato un campione rappresentativo così composto:

- 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

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 concezioni che di essa si formano i soggetti che direttamente vi lavorano.

E' stata elaborata 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.

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.

1.4 L'elaborazione e l'interpretazione dei dati.

Dopo la trascrizione integrale delle registrazioni ogni intervista è stata suddivisa in aree tematiche. Ultimata la fase di codifica, attraverso la lettura incrociata sia delle interviste integrali che dei files per aree tematiche, associata al resoconto dell'osservazione diretta della realtà aziendale, è stata effettuata l'interpretazione dei dati. All'interno del rapporto finale sono state inserite, a supporto di quanto sostenuto, dei brani tratti da alcuni dei colloqui più significativi. Le citazioni, scritte in formato ridotto, sono siglate con un codice che individua sia l'azienda che il soggetto intervistato⁴.

³ Indagine condotta, sempre in collaborazione con l'IRES E. R., da Guido Balandi e Francesca Mantovi. Il manoscritto è in corso di pubblicazione.

⁴ Ad esempio le parti del codice A1-RA-ALI-M-I1-DD-M-S-T1- individuano rispettivamente:

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

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

Nella prima parte dei colloqui si è indagato il livello di conoscenza 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.

Tra dirigenti e responsabili della sicurezza (d'ora in poi RSPP) si rileva un discreto livello di alfabetizzazione; oltre la metà di loro, infatti, riesce a fornire una definizione di questi concetti che si avvicina a quella delle direttive CEE sul tema e sembrano aver colto, inoltre, 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.

Una discreta percentuale di dirigenti e RSPP sembra avere le idee abbastanza chiare anche sulle funzioni dell'organismo aziendale che dovrebbe essere il perno intorno a cui ruota tutto l'impianto organizzativo del DLgs626; il Servizio di prevenzione e protezione (d'ora in poi SPP)

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.

Ma 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.

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 e varia in funzione del ruolo ricoperto dai soggetti e del loro livello di scolarizzazione. Si riscontra, cioè, una maggiore proprietà terminologica tra gli RLS

-
- 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 lo 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 lo, T6 = il livello di coinvolgimento del sindacato, T7= caratteristiche e funzione del RLS, T8 = note)

che ricoprono ruoli tecnici o impiegatizi, la maggioranza di quelli che svolgono mansioni più operative tende, invece, a definire i concetti di Pericolo e Rischio in maniera generica, e spesso 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, 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 sono, 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.

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.

Ancora più scarso di quello riscontrato nei colloqui degli RLS il livello di conoscenza sui punti fondamentali del DLgs626 dei lavoratori; queste carenze rappresentano un primo test di verifica della qualità e dell'efficacia dei corsi di info-formazione sulla sicurezza effettuati in azienda.

In sintesi si può affermare, che il DLgs626, con l'insieme delle iniziative connesse, ha ridato vigore al dibattito sulla salute e la sicurezza all'interno delle aziende; sono scarse, però, le informazioni sui rischi specifici e sui piani di sicurezza fornite sia ai lavoratori che ai loro rappresentanti.

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

2.3 Le cause degli infortuni

Le aziende, secondo il parere dei dirigenti, hanno dotato le macchine dei dispositivi di protezione, consegnato ai lavoratori i dispositivi di protezione individuale (d'ora in poi DPI), 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 eccessiva confidenza con le attrezzature, dalla disattenzione, dalla scarsa spinta ad agire in sicurezza.

I dirigenti, quindi, negano l'esistenza di una correlazione tra i "comportamenti a rischio" (i cosiddetti infortuni comportamentali), dei lavoratori 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.

Nelle risposte degli RSPP alla domanda sulle cause degli infortuni si rileva, invece, un approccio più problematico e si fa riferimento anche ai ritardi nell'attuazione degli interventi di sicurezza passiva ed alle resistenze dei vertici aziendali ad agire sull'organizzazione del lavoro e, quindi, anche sui ritmi produttivi.

A proposito della "disattenzione", dovuta ad una eccessiva "confidenza" con le macchine, risulta significativa la differenza tra i lavoratori anziani ed i più giovani. I primi, infatti, operano sulla base di modalità assunte negli anni, in anni in cui del resto c'era una più scarsa sensibilità verso la sicurezza, e sono, quindi, restii a cambiarle; i giovani, invece, sembrano più disponibili all'apprendimento e più sensibili verso modalità lavorative finalizzate ad una maggiore salvaguardia della salute.

Ma accanto al problema della sensibilità verso la sicurezza si pone quello dei ritmi produttivi, 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, dipende sicuramente dalla tendenza dell'individuo ad operare libero da dispositivi che sono percepiti come un surplus. Ma questa tendenza alla 'economicità delle azioni' diventa ancora più forte se il lavoratore deve soddisfare richieste di tempi d'esecuzione ristretti e con dispositivi di sicurezza spesso scomodi e poco funzionali.

In alcune interviste si pone l'accento anche sugli effetti che può avere sulla soglia d'attenzione dei lavoratori l'uso di macchine utensili sempre più automatizzate. 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 questo può scaturire un aumento della probabilità d'infortunio quando si eseguono compiti che richiedono un livello d'attenzione più elevato; come le operazioni di tipo manuale (smerigliatura, saldatura ecc) oppure nelle fasi d'impostazione e piazzamento della macchina, in cui si opera con le sicurezze disattivate.

Al rischio d'infortunio bisogna poi aggiungere il disagio psichico dell'individuo, tanto più intenso quanto meno egli è in grado di agire sul software che contiene le informazioni per comandare gli utensili della macchina.

Gli RLS concordano sul fatto che la “disattenzione” è una causa rilevante degli infortuni, ma, a differenza dei responsabili aziendali, individuano una 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. Secondo loro è inutile che i lavoratori vengano stimolati ad agire in modo più “sicuro” se non si modificano anche le condizioni strutturali che possono permettere questo tipo di agire.

A1-BO-CHIM-M-II-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 lo 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.

Il fenomeno della “fretta” può essere ancora più accentuato quando i “capi” non sufficientemente sensibilizzati 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 cadere nel vuoto.

Dalla discordanza di pareri sulle cause degli infortuni emerge, quindi, una scarsa disponibilità da parte delle aziende ad agire sui ritmi produttivi e sull’organizzazione del lavoro per innalzare il livello di prevenzione e protezione.

Cap. 3 IL LIVELLO DI ATTUAZIONE DEL DLgs626\94

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

La maggioranza dei dirigenti sostiene che le aziende erano già a norma rispetto a macchine, attrezzature e locali di lavoro e che, dopo il 626, si è agito soprattutto a livello organizzativo; un impegno già esistente nelle aziende, ma più casuale e disorganizzato che, grazie al DLgs 626, diviene sistematizzato e formalizzato.

I lavoratori concordano sulle questioni organizzative ma divergono sul fatto che le aziende fossero già a norma a livello di sicurezza passiva e denunciano forti carenze negli interventi per ridurre la presenza degli agenti inquinanti e migliorare il microclima.

Questa resistenza da parte delle aziende ad agire sull’igiene del lavoro può essere dovuta da un lato a fattori economici,⁵ dall’altro al fatto che l’infortunio causa un danno molto più visibile e traumatico di quello provocato da una malattia professionale.

⁵ un impianto di aspirazione, ad esempio, ha sicuramente un costo più elevato di un dispositivo per la protezione degli organi di lavoro di una macchina

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.

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 facilmente riconducibili a condizioni di lavoro malsane.

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 dalla creazione di una cultura della salute.

Accanto ad una scarsa spinta ad agire per prevenire le malattie professionali nella maggioranza delle aziende si rileva la tendenza ad intervenire sui rischi d'infortunio principalmente attraverso l'adozione di dispositivi di protezione individuale piuttosto che di protezione collettiva.

Nel caso del rischio rumore, ad esempio, 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 lo 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-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.

Se il DLgs626, come si è detto, ha prodotto uno sforzo organizzativo nella maggioranza delle aziende, molto scarso risulta, invece, il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella gestione delle problematiche della sicurezza.

A supporto di ciò il dato che la maggioranza degli RLS dichiara di non essere stato coinvolto nel processo di valutazione dei rischi, mentre un'alta percentuale dei lavoratori sembra non essere nemmeno a conoscenza del fatto che sia stata effettuata.

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

.....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.

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; la valutazione soggettiva del rischio, appunto, senza di cui le soluzioni adottate rischiano di essere inefficaci.

3.2 L'attenzione agli aspetti ergonomici delle realtà lavorative

In un contesto in cui le aziende sono ancora restie ad agire con interventi finalizzati alla salvaguardia della salute (aspirazioni per agenti inquinanti, coibentazioni per il rumore ecc.), non ci si può aspettare molta attenzione verso tematiche che ineriscono il benessere lavorativo; nei colloqui, infatti, si ha la sensazione che parlare di ergonomia sia ancora quasi un 'lusso'.

In pochissime aziende è stata effettuata un'analisi dei rischi che possono derivare da una mancata attenzione agli aspetti ergonomici, e gli interventi realizzati sono volti essenzialmente a ridurre i rischi da movimentazione manuale dei carichi (MMC) e quelli dovuti alla fatica statica causata dall'assunzione di posture scorrette nel lavoro ai videoterminali (VDT). Per entrambe le tipologie di attività lavorativa è stata effettuata, inoltre, 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.

Ma se qualche miglioramento è stato introdotto a livello di 'sedie' negli uffici e 'paranchi' 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), dovuto alla "povertà" dei compiti eseguiti. Accanto allo stress il lavoro monotono provoca un abbassamento della soglia di attenzione del lavoratore 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 un 'ampliamento', un 'arricchimento' ed una variabilità delle mansioni (job enlargement, job enrichment, job rotation). Ma, fatta eccezione per 2-3 aziende, 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.

3.3 L'informazione e la formazione dei lavoratori

Un criterio efficace per indagare la volontà delle aziende di allargare la partecipazione alla gestione della sicurezza è quello della qualità e della durata dei corsi effettuati per informare e formare i lavoratori su queste tematiche.

Nelle aziende del campione si rilevano, ad eccezione di un paio di casi, solo interventi d'informazione, le cui caratteristiche non sono omogenee nelle diverse realtà.

Si va, infatti, da aziende che, grazie ai fondi ricevuti dalla CEE, hanno effettuato corsi di circa 16 ore a 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. 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. E' stato fatto poco, invece, per una formazione diffusa, e questo ci spinge a dubitare sulla reale volontà delle aziende, al di là delle dichiarazioni di dirigenti e RSPP, di valorizzare tutte le risorse presenti al proprio interno.

Un altro sintomo della 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. E questo ha influito molto sulla percentuale dei lavoratori 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.

Quando si chiede ai soggetti di dare un giudizio sulla qualità e sui contenuti dei corsi frequentati, viene espressa un'insoddisfazione diffusa ed è 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' come 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 che sui contenuti e il materiale informativo distribuito alla fine dei corsi.

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.

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 dipende 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 anche per una maggiore valorizzazione delle risorse umane.

Nelle nostre aziende 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.

Le differenze tra le aziende risultano ancora più marcate nelle parti dei colloqui inerenti la tematica del coinvolgimento dei rappresentanti dei lo nella gestione del sistema della sicurezza.

In questa parte dei colloqui veniva chiesto agli intervistati quali sono i soggetti che prendono 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.

Sulla base del grado di coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nelle differenti fasi di questo processo abbiamo classificato le imprese in "evolute", "intermedie" e "arretrate".

Sono state classificate come evolute le aziende in cui i rappresentanti dei lavoratori sono stati coinvolti nelle fasi del processo che porta all'eliminazione o riduzione delle fonti di rischio; come arretrate, quelle aziende in cui il DLgs 626 ha avuto solo l'effetto di migliorare qualcosa sul piano della sicurezza delle attrezzature e di incrementare la dotazione di DPI, ma non è cambiato quasi niente nella direzione della realizzazione di un modello partecipato di sicurezza.

Tra questi due poli si situano le aziende intermedie che si distribuiscono su un continuum e tendono ad avvicinarsi alle evolute od 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 presente nei 19 casi aziendali esaminati.

4.1 Il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti

Nella maggioranza dei colloqui di dirigenti 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". In molte aziende, però, soprattutto tra quelle "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. 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 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, molto di rado, dagli RLS; ancora più rare sono le situazioni in cui questi gruppi si riuniscono con una periodicità programmata.

La maggioranza degli RLS, membri delle RSU e lavoratori, riconosce il fatto che negli ultimi tre anni nelle aziende si è verificato sia un incremento del dibattito sulla sicurezza che degli interventi tecnici, ma descrive una situazione abbastanza deludente riguardo al loro coinvolgimento ed alle modalità in cui vengono gestite le diverse fasi di questi interventi, è il caso, ad esempio, della valutazione dei rischi. Gli RLS denunciano, inoltre, il fatto che i documenti della valutazione dei rischi.

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. Esprimono dubbi anche sulla oggettività dei rilievi effettuati per verificare la presenza degli agenti chimico-fisici inquinanti; per questi interventi, infatti, è fondamentale il coinvolgimento dei soggetti che vivono quotidianamente il rischio di esposizione.

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

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.

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

Ma se il livello di coinvolgimento, ad eccezione casi "evoluti", è molto scarso nelle fasi di individuazione e valutazione dei rischi; lo è altrettanto in quelle dell'analisi delle diverse soluzioni possibili, della scelta di quelle più adeguate e della loro implementazione. Nella maggioranza delle aziende, infatti, il ruolo di RLS si limita alla segnalazione dei problemi; essi 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...

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 lo tengano in considerazione. ... abbiamo un potere molto relativoLe 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 dei dirigenti di voler instaurare rapporti di tipo collaborativo.

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

...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.

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 aziende intermedie, il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori è sicuramente aumentato negli ultimi 3 anni ma sembra limitato ad un ruolo consultivo e solo nel caso di interventi meno complessi.

4.2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Premessa

Secondo l'impostazione del DLgs 626 le relazioni tra imprenditori e sindacati, sulla sicurezza, dovrebbero articolarsi in 2 livelli: quello contrattuale - negoziale gestito dalle RSU e quello consultivo-partecipativo gestito dagli RLS.

L'RLS 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 contrae ed assumere sempre più quelli di un interlocutore tecnico-collaborativo.

Per svolgere questo ruolo l'RLS dovrebbe acquisire le competenze necessarie ed usufruire di una serie di diritti all'interno delle aziende: 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.

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, ma lamenta di non aver acquisito il sapere e gli strumenti necessari 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... avere conoscenza non dico perfettamente su tutto, ma almeno un po' più approfondite sulle cose, questa è una mancanza che me la sento proprio...

Loro hanno questo SS, non so neanche come si chiama la dicitura esatta, 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.

Poiché la loro funzione richiede di deporre gli "arnesi" della contrattazione-conflittuale ed assumere quelli del tecnico competente, collaborativo e propositivo, gli RLS possono vivere da un lato una sorta di stress da surmenage - la sensazione, cioè, di essere chiamati ad assolvere compiti che richiedono risorse al di sopra di quelle che si ritiene di possedere- dall'altro una sensazione di frustrazione per il gap che percepiscono 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.

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.

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 del SPP, nella loro attività quotidiana.

4.2.2. Il ruolo e l'attività degli RLS

L'RLS dovrebbe essere un "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.

L'attività degli RLS poi diventa ancora meno efficace nei casi di aziende arretrate, restie a concedere loro gli spazi per agire; è il caso delle testimonianze di un lavoratore e di un RLS di una stessa azienda.

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-

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.

Si tratta di testimonianze che, seppur in modo molto forte, danno un'idea dei compiti che nelle aziende possono essere riservati agli RLS se non si ampliano le loro competenze e gli spazi di

agibilità; quelli, cioè, di soggetti che si limitano a controllare l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza definite dall'azienda.

Si può 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 nella 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 della conoscenza 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 alla tendenza dei lavoratori a commettere errori ed in cui si dà scarsa rilevanza al nesso esistente tra il soggetto ed 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, se si fa eccezione delle poche aziende considerate 'evolute', si presenta abbastanza deludente, invece, per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori gestione di questo sistema della sicurezza. Al di là delle generiche dichiarazioni d'intenti da parte dei responsabili aziendali, si registra ancora, infatti, una forte resistenza ad accettare la 'sfida' di avere all'interno delle aziende dei lavoratori 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 questo scarso interesse verso la creazione di un modello partecipativo, 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, una figura in bilico tra un approccio contrattuale-conflittuale puro ed uno di tipo tecnico-collaborativo. Nel primo approccio 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.

SUMMARY

The research, based on 95 interviews, analyzes the situation concerning health and safety in 19 firms in Emilia Romagna after the promulgation of Dlgs 626/94; more specifically, it focuses on workers' involvement on these problems.

Dlgs. 626 has increased the basic cultural level of managers and workers and has induced the firms, mostly due to the duty of risk assessment, to adopt protection devices. However not much has been done as far as the protection from polluting agents is concerned.

Besides generic promises, it was found a strong resistance of managers and persons in charge of the firms towards a broader knowledge distribution, necessary condition in order to create a cooperative model of health and safety management.

L'indagine, basata su 95 interviste approfondite, analizza la situazione a livello di salute e sicurezza in 19 aziende dell'Emilia Romagna dopo l'emanazione del Dlgs.626/94; indaga, in particolare, il coinvolgimento dei lavoratori. Il Dl626 ha incrementato il livello di "cultura di base" di responsabili aziendali e lavoratori e stimolato, soprattutto grazie all'obbligo della valutazione dei rischi, le aziende ad attuare misure di protezione antinfortunistiche; la situazione è ancora carente, invece, a livello di protezione dagli agenti inquinanti.

Nelle aziende, però, si registra, al di là delle generiche dichiarazioni d'intenti, una forte resistenza da parte dei responsabili aziendali verso una maggiore distribuzione delle conoscenze, condizione indispensabile per creare un modello partecipativo nella gestione della salute e della sicurezza.