



RIORGANIZZARE IL SISTEMA DELLA PREVENZIONE La soluzione è dentro l'azienda

Per capire cosa è successo alla Tyssenkrup è necessario esplicitare come è stata gestita e come viene gestita la prevenzione nella maggioranza delle imprese (piccole, medie e grandi).

La prima reazione che, dopo il dramma di Torino, ci è pervenuta dal mondo degli addetti alla sicurezza nelle imprese è stata di preoccupazione, ma, si badi bene, di preoccupazione perché sarebbero stati intensificati i controlli.

Dopo anni di legislazione efficace (oggi ne vengono aumentati gli strumenti) le uniche analisi o pseudoanalisi che si sono riscontrate tentavano di valorizzare i pochi centesimi di percentuale di differenza sulle denunce di infortunio rispetto agli anni precedenti. In nessuna sede si è cercato di fare una giusta verifica comparativa tra la dimensione della macchina che si era messa in moto, dei business di apparente formazione, di acquisti di Dpi, di consulenze e la inconsistenza dei risultati in termini di prevenzione.

Ancora una volta, come per le stragi provocate dall'amianto o dai veleni di Porto Marghera e di decine di altri siti, sono i lavoratori che muoiono che obbligano a porre attenzione al problema.

Per arrivare dove, però?

L'Italia aveva le migliori leggi di prevenzione (547 e 303) che però restarono prevalentemente lettera morta; con il 626 si era dato un termine all'applicazione delle leggi precedenti e si era prefigurata meglio l'individuazione e la prevenzione dei rischi: a 13 anni di distanza dobbiamo dire che è prevalentemente inapplicato.

Il Testo Unico ora aumenta l'impianto di controllo e di sanzione, ma nulla, proprio nulla, potrà cambiare se non si accetta seriamente di riesaminare ciò che avviene in azienda.

Cosa non ha funzionato?

Una grandissima quantità di aziende dispone di un documento sui rischi steso per lo più tra il '95 e il '97 quando si era sparsa la "paura" di controlli delle ASL e degli ispettori.

Il documento quasi sempre è stato compilato da consulenti esterni, sulla base di schemi superficiali e generici, normalmente costosi, che hanno generato una formazione costosa e inconsistente, grandi acquisti di Dpi e in qualche caso qualche intervento di protezione nelle situazioni più critiche.

Per lo più questo documento non è divenuto materia di indirizzo e di lavoro all'interno dell'azienda (né poteva diventarlo per la sua genericità). È stato occasionalmente ripreso in mano o anche aggiornato in occasione di infortuni o di sporadici controlli (che sono stati in realtà pochissimi e per lo più sollecitati da qualche procura).

Se questo è vero nella maggioranza delle piccole e medie imprese, cosa invece è accaduto nelle imprese più grandi?

Le imprese più apprezzabili sono quelle che hanno incaricato della prevenzione tecnici provenienti dalle manutenzioni e dai settori di produzione: in questo caso la competenza e la conoscenza delle persone ha potuto incidere di più. Molto sovente però dove la personalità delle persone non era tale da imporsi verso i colleghi di produzione e delle Risorse Umane, molte delle indicazioni venivano mal sopportate e evitate.

In molti casi gli incaricati non provengono da una formazione tecnica, hanno una conoscenza poco approfondita dei processi aziendali e soprattutto dell'organizzazione del lavoro, hanno un atteggiamento più "politico", più attento ad evitare contestazioni da parte degli organismi di controllo: questa è stata in molti casi la maggiore preoccupazione delle direzioni aziendali coinvolte.

Riesaminare con coraggio l'organizzazione della prevenzione

Sappiamo di fare delle affermazioni molto nette, ma le facciamo anche perché sappiamo che la maggioranza dei vertici aziendali vorrebbe invece una organizzazione della prevenzione efficace.

La distorsione avviene per lo più a livello intermedio, non ai vertici.

Vogliamo dunque utilizzare le informazioni che ci provengono dagli ambiti più diversi per affrontare i diversi aspetti di una seria riorganizzazione della prevenzione.

Molte di queste considerazioni sono da noi state scritte e ripetute nelle nostre informative di tutti questi anni: vogliamo ora richiamarle per invitare a fare una riflessione operativa, un riesame che porti effettivamente ad una operatività positiva il sistema della prevenzione.

I quadri della prevenzione: motivazione professionale e capacità di incidere

Sul fatto che nella maggioranza dei casi i quadri che sono incaricati della gestione della prevenzione sono oggi fondamentalmente demotivati, dobbiamo fare una distinzione.

Ci sono quadri capaci, con una profonda conoscenza dei processi aziendali e dell'organizzazione del lavoro il cui ruolo è stato in questi anni gravemente limitato.

Questi quadri sono oggi sempre di meno nelle aziende: utilizzati subito dopo l'approvazione del 626, sono stati in molti casi pensionati o emarginati, sostituiti poi con altri criteri. I quadri di questo tipo che tuttora operano sanno di non poter incidere e ne avvertono tutta la limitazione.

Ci sono poi quadri molto attenti alle necessità formali del contenzioso con gli organismi di controllo, con scarsa

conoscenza dei processi e della organizzazione del lavoro, raramente promotori di interventi di prevenzione e professionalmente non motivati da un ruolo inconsistente.

La demotivazione porta a cercare il proprio ruolo nei comportamenti meno impegnativi.

Il D.Lgs 626 disponeva che l'RSPP dipendesse direttamente dal datore di lavoro, proprio per avere una maggiore influenza su strategie e pianificazione più generale dell'azienda. L'impostazione del 626 non prevede che l'SPP dipenda da Risorse Umane o sia mal sopportato da Produzione, ma incida attivamente, attraverso l'autorità del datore di lavoro, sui loro indirizzi. Così non è ora e non lo è stato negli ultimi anni. L'RSPP è molto sovente costretto a muoversi su logiche divergenti dal proprio obiettivo.

La questione diviene nei fatti ancora più deviante: essendo l'RSPP comunque individuato come responsabile, attiva sovente un meccanismo di scarico di responsabilità che impedisce ulteriormente di comprendere concretamente le anomalie da correggere.

Manca la verifica con l'Azienda e nelle relazioni industriali

I contenuti della prevenzione provengono però da due fattori principali:

- la conoscenza che i vertici aziendali hanno delle criticità
- la verifica che quotidianamente ne fanno i lavoratori

In realtà le informazioni in Azienda non fluiscono, la criticità non viene in evidenza, sovente viene mistificata. Concretamente si agisce più per "evitare che la criticità emerga" che non per "risolvere la criticità". Superare le criticità comporta mettere in discussione troppi soggetti e, sovente, troppi piccoli interessi.

In questo ambito va posta attenzione ai limiti delle relazioni industriali oggi basate su un sindacato che viene escluso dall'organizzazione e dalla condizione del lavoro e su rappresentanti sindacali in azienda che seguono un'agenda che va dai grandi indirizzi generali delle confederazioni alle proposizioni delle Risorse umane senza avere gli strumenti per incidere sull'organizzazione del lavoro.

La centralità della prevenzione impone un'agenda diversa (che oggi non è attiva): l'attenzione quotidiana all'organizzazione del lavoro, alle indicazioni e alle problematiche poste dai lavoratori e la capacità di confrontarle con i tecnici aziendali nei diversi ambiti.

Solo in questo modo la criticità emerge, ha il suo giusto flusso informativo in azienda, non viene dimenticata il giorno dopo o non viene aggirata con le "furberie".

I ruoli: sindacato e tecnici

Ridare vigore al SPP presuppone delle relazioni industriali diverse, in cui la centralità dell'organizzazione e della condizione di lavoro (il modo di produrre) sia pane quotidiano.

Relazioni industriali diverse le possono costruire un sindacato che consideri la quotidianità del lavoro un'alta priorità, non una questione di seconda importanza o addirittura delegata al datore di lavoro. La quotidianità del lavoro non è un motivo di denuncia quando accade qualcosa di grave, ma la chiave per capire cosa avviene e cosa è necessario proporre e rivendicare.

Dunque un sindacato che a partire dalla quotidianità del lavoro ricostruisce una propria elaborazione di gestione dei rapporti in azienda e di contrattazione.

Un sindacato, ancora, capace di confrontarsi con i tecnici aziendali e che a ciò attrezza i rappresentanti dei lavoratori in azienda: un processo da mettere in moto, anche rapidamente, dopo tante "astensioni", semplificazioni sovente ideologiche incapaci di incidere.

Questo comporta però anche il superamento dei compartimenti stagni nell'azienda, degli orticelli che mettono tranquilli i quadri ma che impoveriscono le potenzialità dell'azienda e la messa in moto di relazioni industriali positive.

Le conoscenze diffuse

Alla base di una efficace azione di prevenzione c'è la conoscenza della quotidianità del lavoro: molti infortuni e molti danni alla salute possono essere evitati conoscendo tempestivamente le criticità che si manifestano nel tempo.

Molti aspetti dell'organizzazione del lavoro e molti squilibri possono essere corretti con sufficiente tempestività se se ne produce la conoscenza.

Non è possibile impostare una adeguata azione di prevenzione e adeguati correttivi se non ci si basa su questa conoscenza, se cioè i lavoratori non sono coinvolti e non sono parte attiva nel sistema di prevenzione. Essere parte attiva non significa essere richiamati ad usare occhiali o casco quando passa il direttore. Si tratta di ben altra cosa: si tratta di una verifica costante che il Rappresentante dei Lavoratori deve compiere e deve confrontare con le varie responsabilità aziendali.

In molte aziende sembra un fatto acquisito che la conoscenza del processo che hanno i lavoratori ha importanza; però viene recepita al massimo offrendo un premio a chi propone delle innovazioni di processo. No, la conoscenza dei lavoratori è sicuramente un fatto molto più complesso e completo ed è, fatto importante per la prevenzione, la conoscenza delle criticità di cui si compone la condizione e l'organizzazione del lavoro.

Una testimonianza

Dal "Sole24ore" di martedì 11 dicembre 2007 ricaviamo dei brani del commento di Marco Vitale che a sua volta cita Luciano Gallino (consigliamo di leggere l'articolo completo).

Dice Vitale:

"Non siamo certamente in grado di giudicare le cause precise della tragica strage di Torino e quindi non possiamo e non vogliamo lanciare accuse a vanvera ma sviluppare una riflessione di carattere generale. Scrive Gallino: «Quello che si intravede nello sfondo di questo incidente è una cultura di impresa che nella sua lista di priorità colloca la produzione, il fatturato, i bilanci, la competitività molto in alto, mentre ripone molto in basso il destino delle persone le quali alla produzione, al fatturato e al bilancio aziendale materialmente provvedono.... Ma a questo punto sarà pur lecito chiedersi che cosa ci stanno a fare i manager pagati milioni di euro l'anno, le legioni di laureati in economia aziendale che sanno tutto su come si genera un corposo flusso di cassa, le falangi di tecnici che inventano prodotti e apparati produttivi aggiornati quasi di giorno in giorno, gli autori di infiniti saggi scientifici che spiegano come ottimizzare la redditività del capitale, i soliti inviti ad affrontare la sfida della competitività. Che cosa ci stanno a fare tutti costoro, voglio dire, se alla fin dei conti non riescono a elaborare e a mettere in pratica una cultura di impresa che sappia combinare buoni fatturati e solidi bilanci con una organizzazione del lavoro e della produzione che

non rechi con sé ogni giorno, quale fosse un fenomeno di natura, una scia smisurata di lutti e sofferenze». Questo è il punto e la domanda centrale. Se prescindiamo dalle piccolissime imprese edili dove la sicurezza non esiste per definizione, nelle aziende strutturate, come la ThyssenKrupp, il nemico non è l'avidio padrone (che non si sa chi e dove sia) che gioca la sicurezza contro i profitti, ma la mancanza di una cultura manageriale adeguata che metta al giusto posto questa problematica con le dovute responsabilità.»

E scrive ancora:

“Io, come tutti, sono in questo campo un autodidatta. Ogni volta che ho potuto esercitare qualche influenza, però, come amministratore di imprese, ho chiesto che la sicurezza e le statistiche degli infortuni venissero esaminate dal consiglio di amministrazione con la stessa frequenza e attenzione con cui si esaminano i conti economici. Ed ho preteso che ci sia sempre un vero responsabile della sicurezza, come vertice di un sistema articolato di responsabilità diffusa, che venga periodicamente a riferire in consiglio come vanno le cose, facendo confronti con il passato e con imprese comparabili e sviluppando programmi e progetti per migliorare continuamente la situazione”.

Il metodo

Una riorganizzazione del sistema prevenzione nelle aziende richiede, oltre che dei ruoli veri, un metodo come base di riferimento per tutti i soggetti aziendali che consenta approfondimento e confronto.

È proprio sul sistema informativo condiviso che abbiamo lavorato in questi anni individuando in “Sistema Ambiente” uno strumento, che dovrà essere perfezionato e arricchito, che può offrire questa base.

Il metodo serve ad analizzare i problemi in profondità, non ad aggirarli.

Il metodo serve ad inserire i problemi nella complessità del processo (il processo non è semplificabile) secondo ordine e criteri (l'ordine non è spezzettare i problemi).

Il metodo serve a condividere le conoscenze, non a mistificarle.

Il metodo serve a registrare analisi e dati, assumendosene le responsabilità e rendendosi disponibile alla verifica.

Il metodo serve a rendere trasparente l'azione di prevenzione (non a nascondere le inadempienze).

Dunque il metodo è parte integrante del patrimonio aziendale.

Il metodo serve anche a utilizzare bene le competenze esterne, a inquadrarne l'intervento e a ben utilizzarne le potenzialità (quando ci sono).

Il metodo, infine, è indispensabile per avere in tempo reale e in forma analitica i dati delle situazioni, sia agli effetti della gestione interna all'azienda che della vigilanza esterna.

Ciò che rende molto spesso incongruente l'attività di vigilanza è proprio il doversi confrontare con la mancanza o la genericità dei dati.

Prevenzione e qualità della produzione

Sarebbe inoltre bene non utilizzare più il luogo comune che la prevenzione è un costo o che è un intralcio all'efficienza produttiva.

La prevenzione è un costo ed anche un costo inutile quando i costi della prevenzione sono quelli che molte aziende in questi anni hanno sostenuto per avere solo dei banali risultati di copertura nei confronti dei controlli. Questi costi hanno alimentato un mondo che oggi è gravemente contumace di fronte alle verifiche dei fatti e, anzi, che cerca di evitarle ed attende solo che passi l'allarme suscitato da un fatto drammatico.

L'azione di prevenzione, così come da tempo la proponiamo e come oggi la riproponiamo in modo netto, è motore di una progettazione e di una equilibrata e efficace qualità della produzione aziendale.

L'atteggiamento di “adattamento” che oggi domina in grande parte delle aziende diventa un muro invalicabile, che impedisce l'emergere di qualunque volontà propositiva.

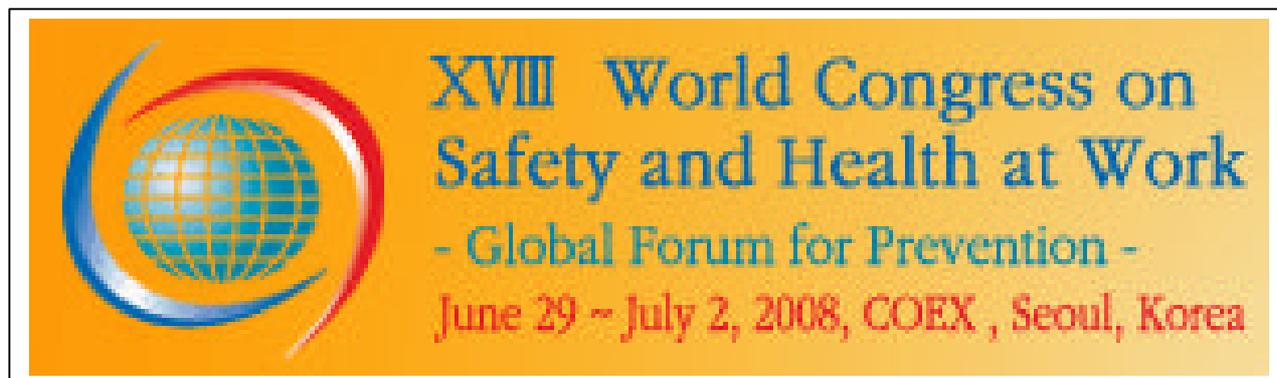
Il metodo apre invece ad un atteggiamento “propulsivo” capace di stimolare, di completare idee e proposte, di valorizzare le persone a tutti i livelli.

Prevenzione e competitività

Molti dei problemi che abbiamo affrontato al riguardo della prevenzione potrebbero essere ribaltati su altri aspetti della gestione aziendale.

L'azienda considerata una scatola chiusa, che non viene analizzata, è l'azienda che non troverà mai la strada della propria giusta efficienza, che non valorizzerà mai le proprie competenze e quelle delle persone che vi lavorano.

Noi sappiamo che molte aziende e molte persone, tra quelle cui ci riferiamo, sono interessate a nuovi comportamenti e a un metodo di prevenzione che incida sull'organizzazione del lavoro e quindi anche sulla competitività aziendale. Questa è, a nostro avviso, la strada da seguire.



SISTEMA AMBIENTE

metodo analitico

reports trasparenti per qualsiasi controllo

supporto per la ISO 14000, 18000, 22000

utilizzo in rete, Intranet e Internet

disponibile in modalità multilingue

Analisi dei rischi

Analisi e Valutazione luoghi, fasi di lavoro, macchinari e componenti
Gestione del rischio chimico - Atmosfere esplosive
Configurazione Mansioni
Schede di Sicurezza Agenti chimici e Prodotti
Direttiva Macchina
Prevenzione e classificazione rischio di Incendio
Rischio in gravidanza
Servizi e cantieri mobili
Igiene alimentare e Haccp

Piano di Sicurezza

Gestione delle procedure (manutenzioni, prev.incendi, verifiche e misure)
Pianificazione e Gestione del Piano di Azione. Registro degli interventi
Gestione autorizzazioni, collaudi e verifiche
Registrazione e reports rilevazioni strumentali e misure
Procedure di Qualità e Registro degli Eventi

Gli strumenti di prevenzione dei lavoratori

Anagrafica dei lavoratori dipendenti e di aziende in appalto
Storicizzazione della esposizione ai rischi
Gestione assegnazione D.P.I.
Registrazione degli Infortuni e statistiche
Calcolo livello equivalente di esposizione (rumore, vibrazioni, agenti chimici)
Gestione della Formazione, Informazione, -e-learning
Analisi dei rischi ergonomici e della movimentazione dei carichi
Carico di lavoro in ambiente ospedaliero
Schede di valutazione del rischio da parte del gruppo interessato

Gestione Sanitaria

Configurazione e pianificazione dei protocolli
Gestione di cartelle sanitarie, analisi cliniche e vaccinazioni
Cartella di visita di medicina del lavoro ed elaborazione dati biostatistici

Gestione dei fattori ambientali

Emissioni in atmosfera
Scarichi idrici
Movimentazione dei Rifiuti
Movimentazione dei materiali
Gestione del consumo energetico
Modulo Industria Estrattiva
Configurazione del ciclo dei prodotti e bilancio ambientale per prodotto
Contabilità ambientale automatica e elaborazione del Bilancio ambientale

Protezioni: Chiavi a singoli archivi e records ; oscuramento dati sensibili

Documenti: Aggiornamento in tempo reale, stampe, testi word, tabelle excel, files pdf

Scarica la presentazione

www.iride.to.it/Pres/Preslta.pdf

Come conoscerlo:

scrivi a

digitalis@iride.to.it

DIGITALIS sta reimpostando la distribuzione di "Sistema Ambiente".

**Fino al 31 dicembre 2007
Sistema Ambiente**

Con **aggiornamento per tre anni** e una licenza di FileMaker Pro 9 per renderne l'utilizzo più completo

Viene offerto con **36 rate mensili di 35 euro** più Iva.

Chiedi a:

digitalis@iride.to.it

**La prevenzione deve essere trasparente e comprensibile a tutti
L'autocertificazione è il risultato della registrazione dei dati,
non di operazioni di editing**

Fiera di Bucarest - 21/24 aprile

2008

RomEnvirotec

Exhibition for Equipment and Environmental Protection



Entra con PadovaFiere
in un importante
mercato per l'ambiente.



Lille 22, 23, 24 gennaio 2008
L'evento
di riferimento

per la qualità della vita nel lavoro

Le malattie e gli infortuni dovuti ai rischi sul lavoro sono, malgrado una presa di coscienza generalizzata, ancora troppo numerosi.

Dirigenti di azienda, Responsabili acquisti, Qualità Manutenzione, Produzione, Medici del lavoro, Rappresentanti per la sicurezza... Siamo tutti interessati !

Préventica è un concetto nuovo che riunisce nello stesso luogo un congresso e un salone sulla prevenzione dei rischi professionali e l'ottimizzazione delle condizioni di lavoro.

Préventica vuole essere una piattaforma di informazione dove ogni professionista può trovare delle soluzioni concrete alle problematiche della prevenzione.

WWW.PREVENTICA.COM

Sistema Ambiente il nostro scopo è

PROTEZIONE DELLA **SALUTE** GLOBALE
SICUREZZA SUL LAVORO GLOBALE
PROTEZIONE DELL'**AMBIENTE** GLOBALE



NEL MERCATO GLOBALE