

La soggettività dei lavoratori nella valutazione dei rischi

di Paolo Gentile,
Ergonomo ed RSPP



Negli anni Sessanta e Settanta l'Italia è stato il Paese che ha avuto la stagione più ricca di lotte sindacali e di sostegno popolare, ma anche di mobilitazione dei sindacati, per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori, con la parola d'ordine: la salute non si vende...¹

Negli anni '80 l'attenzione all'ambiente e all'organizzazione del lavoro lascerà spazio a nuovi problemi quali la crisi dell'unità sindacale, la ristrutturazione e l'automazione industriale con i suoi problemi occupazionali. Dovranno arrivare, a partire dagli anni '90, nuove norme legislative (D.Lgs. 626/94) a porre nuovamente all'ordine del giorno le tematiche della sicurezza sul lavoro. Ma proprio quelle norme che

vorrebbero esaltare l'approccio partecipativo finiscono per emarginare i lavoratori che finiscono per delegare agli "esperti", al legislatore, alla magistratura, la ricerca di soluzione ai problemi presenti nel luogo di lavoro.

«Il decreto 626 e altri strumenti dell'UE riguardanti singole lavorazioni, rischi specifici ecc., hanno introdotto giustamente un sistema di regole per le aziende ma forse hanno fatto perdere l'anima alla lotta per la prevenzione. Per le aziende il decreto ha significato più un modo di porsi in regola, al riparo da sanzioni, anche con molti vantaggi, che non il seguire e il prevenire la condizione reale della produzione e lo stato di salute e di sicurezza delle singole



Il presente contributo, estratto dal volume «Osservare e interpretare il lavoro attraverso l'esperienza dei lavoratori», propone una serie di spunti volti a riportare la partecipazione dei lavoratori - destinatari principali delle politiche di tutela - al centro di tutte le politiche in materia di Sicurezza sul Lavoro

persone. Queste leggi, cioè, sono valse più a prevenire i guai aziendali che non le malattie, e forse bisogna ritornare su questo strumento per renderlo più partecipativo...» (Giovanni Berlinguer)².

La Formazione/Valutazione: un modello di intervento partecipato

La formazione e l'aggiornamento dei lavoratori e dei loro rappresentanti in materia di sicurezza sul lavoro è un obbligo per il Datore di Lavoro che rappresenta un costo; un modo efficiente ed efficace di assolvere a tale obbligo può essere quello di utilizzare la

formazione come momento di analisi e miglioramento della propria organizzazione.

Quella che qui viene proposta è una metodologia che vuole realizzare la valutazione del rischio attraverso e per mezzo della formazione, recuperando i principi dell'action research formulati fin dal 1945 da Kurt Lewin: l'obiettivo del ricercatore-formatore, in questo caso, non è semplicemente quello di esplorare un tema e pervenire ad una diagnosi, trasferendone i contenuti alle persone in formazione, ma di modificare una situazione attraverso le conoscenze acquisite con la ricerca e l'analisi effettuata durante l'attività formativa. Ovvero il nostro facilitatore/catalizzatore non si limiterà a sondare e registrare le opinioni del gruppo chiamato a partecipare alla soluzione di un problema, ad individuare le opinioni prevalenti per applicarle alla soluzione del problema, il suo compito non è quello di pervenire alla scelta che raccoglie maggiori consensi. Il nostro ricercatore, i suoi paradigmi e la sua storia personale nel gestire il processo di formazione/valutazione dovrà porsi al centro delle diverse esigenze e interessi che si confrontano nell'ambiente di lavoro nel quale si è chiamati ad operare, e dopo aver individuato ed esplicitato il problema che si vuole risolvere, elaborato una ipotesi di soluzione provvisoria sulla quale far esprimere i componenti del gruppo chiamato a partecipare, per migliorarla, criticarla, modificarla anche radicalmente, e giungere a definire una ipotesi di strategia di miglioramento che sia il più condivisa possibile, e/o individuare nuovi problemi.

Il D.Lgs. 81/08 prevede che il datore di lavoro predisponga preliminarmente un Documento di Valutazione dei Rischi, intorno al quale costruire gli interventi di prevenzione e protezione dei lavoratori, ovvero che vi sia un nesso logico di causa-effetto tra l'analisi dei rischi effettuata preliminarmente e gli interventi da realizzare per garantire sicurezza al lavoro. Attraverso questa proposta di formazione/valutazione, si vorrebbe rimettere mano alla legislazione per restituirle quell'anima smarrita di cui ci parla Giovanni Berlinguer e renderla più partecipativa. Il "docente/valutatore" si pone almeno due obiettivi, coerenti con questa impostazione che vuole che i



comportamenti e le azioni di tutela discendano da una analisi preliminare e non siano frutto di improvvisazione, pertanto se la norma prevede la partecipazione attiva dei lavoratori sembrerebbe logico pensare che anche i lavoratori debbano preliminarmente effettuare una loro analisi dei rischi da cui far discendere coerentemente i loro comportamenti:

1. Affiancare all'attività formativa una ricerca finalizzata ad individuare i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, realizzata insieme al gruppo omogeneo di lavoratori in formazione, recuperando percezioni e conoscenze dei lavoratori sull'ambiente di lavoro; quella che è stata definita osservazione spontanea³, per realizzare delle mappe grezze, un Documento di Valutazione dei Rischi soggettivo, cui sono sottoposti i membri di ciascun gruppo omogeneo.
2. Attraverso questo lavoro ciascun lavoratore potrà sviluppare conoscenza e consapevolezza dei rischi cui è sottoposto nella sua attività quotidiana, anche attraverso la formalizzazione di un proprio documento di valutazione dei rischi soggettivo e individuale, al fine di misurare ed adeguare i suoi comportamenti sul lavoro, che saranno oggetto del programma di miglioramento dei propri comportamenti.

Nella prima fase verrà attivato l'ascolto dei lavoratori partecipanti alla formazione per realizzare un inventario dei rischi che una volta elaborato verrà presentato ai partecipanti per approfondire e sollecitare proposte di gestione del rischio: azioni di miglioramento e proposte organizzative e una raccolta di disturbi che si ritengono correlati al rischio.

La parte centrale dell'intervento verrà dedicata alla gestione del rischio, così come descritta nell'art. 15 del D.Lgs. 81/08:

- valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- proposte di eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo;
- proposte di limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- individuazione di priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- ipotesi di disturbi da proporre al controllo sanitario;
- bisogni di informazione e formazione.

Tutto il materiale raccolto verrà elaborato in forma di DVR soggettivo del gruppo omogeneo, che con-



terrà una proposta finale di programma di intervento e miglioramento. Il DVR soggettivo realizzato dovrà essere confrontato con il Documento di Valutazione del Rischio realizzato dal Datore di Lavoro⁴. Dal confronto tra i due documenti, il DVR ufficiale e quello soggettivo, si potranno ricavare tre possibili situazioni:

1. Il DVR ufficiale conterrà informazioni che non sono percepite o sono scarsamente percepite dai lavoratori, in questo caso sarà utile approfondire la formazione su questi elementi per dare coscienza di un rischio probabilmente sottovalutato se non completamente ignorato.
2. Le informazioni contenute nel DVR ufficiale sono correttamente percepite dai lavoratori, in questo caso sarà sufficiente ribadire quanto già acquisito.
3. La percezione dei lavoratori non trova riscontro nel DVR ufficiale. In questo caso sono possibili due diverse situazioni:
 - a. la percezione dei lavoratori è corretta, o co-

munque coerente e degna di essere approfondita, in questo caso occorrerà che il Datore di Lavoro ne prenda atto e predisponga un aggiornamento del DVR;

- b. la percezione dei lavoratori non corrisponde alla realtà, in questo caso occorrerà approfondire la formazione per fugare preoccupazioni ingiustificate che possono essere all'origine di situazioni di stress e di comportamenti errati.

Nel rimettere mano alla legislazione e renderla effettivamente più partecipativa crediamo che oltre la realizzazione del DVR da parte del datore di lavoro, occorra prevedere, stimolare, incentivare e facilitare la realizzazione di un DVR soggettivo realizzato dai lavoratori che deve diventare elemento di confronto con il DVR ufficiale, guida ai comportamenti e strumento di gestione e miglioramento continuo, integrando di fatto l'art. 9 dello statuto dei diritti dei lavoratori nel D.Lgs. 81/08.

**WE ARE THE FIRST
WE REMAIN THE BEST**

29-1
SIL2 (3)
Ex ATEX
IEC
IECEX

SMART S

PREMIUM LINE GAS DETECTORS

New improved technologies for harsh environments and high risk premises.

L LASER GAS TECHNOLOGY

IR IR-Tech GAS TECHNOLOGY

Better safety, low detection levels, longer maintenance intervals.

s sensitron
ITALIAN ■ GENIUS IN GAS DETECTION TECHNOLOGIES

LIGHT YEARS AHEAD IN GAS DETECTION TECHNOLOGIES
SENSITRON s.r.l. - 20010 CORNAREDO (MI) - V.LE DELLA REPUBBLICA, 48 - ITALY
TEL. ++39 02.93548155 - FAX ++39 02.93548089 www.sensitron.it - e-mail: sales@sensitron.it



La percezione soggettiva nella valutazione dei rischi organizzativi

L'uso di questa semplice metodologia per l'approfondimento dei rischi organizzativi, i fattori psico-sociali, gli effetti stancanti del lavoro: monotonia, ritmi eccessivi, saturazione dei tempi, ripetitività, ansia, responsabilità, risulta particolarmente proficuo.

Uno strumento per valutare la qualità della valutazione dello stress lavoro-correlato può essere riassunto in tre parole: consultazione, ascolto, partecipazione.

Ovvero per giudicare la bontà del sistema di valutazione utilizzato, possiamo formulare tre domande:

- Sono stati consultati i lavoratori?
- Le loro indicazioni sono state ascoltate (trovano riscontro)?
- Hanno partecipato alla scelta e gestione della strategia di miglioramento?

Tra le azioni propedeutiche, previste nel processo di

valutazione, alcune vengono risolte con l'utilizzo della formazione/valutazione:

- a) iniziative di informazione e sensibilizzazione rivolte a lavoratori, possono risultare utili per favorire una partecipazione consapevole, restano fermi gli obblighi di informazione e formazione previsti dagli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 secondo i contenuti dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011;
- b) definizione delle modalità con cui sentire i RLS\RLST e/o i lavoratori limitatamente ai fattori di contesto e di contenuto del lavoro. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile coinvolgere un campione rappresentativo di lavoratori, comunque la scelta delle modalità con cui sentire i lavoratori è rimessa al DL, anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.

Sugli aspetti sopra citati devono comunque essere consultati gli RLS, ai sensi dell'art. 50 comma 1 lett. b

MADE FOR YOUR SAFETY



BOXERLINE DRIVER: la perfetta alternativa alla pelle

È un guanto completamente rivestito da una micro-schiama di nitrile, con una finitura simile alla pelle di daino, che rende il guanto perfetto per utilizzi di precisione in ambiente asciutto, in cui è richiesta la massima destrezza. Questo guanto offre infatti ottime prestazioni in termini di comfort e destrezza, e una buona resistenza all'abrasione.

È disponibile anche nella versione "Winter", internamente rivestita in pile, per l'utilizzo in inverno o in ambienti freddi.



Principali utilizzi:

- Manipolazione di vetro, ceramiche, lastre di metallo
- Manutenzione generale
- Assemblaggio di precisione / Manipolazione di piccole parti
- Utilizzo in celle frigorifere
- Industria automobilistica
- Stampaggio ad iniezione



www.boxerline.com



del D.Lgs. 81/08. L'utilizzo della formazione/valutazione in questa fase preliminare, realizza diversi vantaggi e permette di assolvere a diversi obblighi:

- i lavoratori e gli RLS che partecipano all'attività di formazione/valutazione vengono ascoltati e coinvolti nell'analisi anche dei fattori di contenuto e di contesto come indicato dalla circolare del Ministero del Lavoro 18 novembre 2010;

- se l'attività di formazione viene organizzata nel rispetto degli Accordi Stato-Regioni, può essere considerata come attività di aggiornamento della formazione prevista all'art. 37 del D.Lgs. 81/08;
- se opportunamente gestita, la formazione/valutazione può realizzare, al pari delle tecniche di focus group, la valutazione approfondita.

I principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro

Il rispetto dei principi ergonomici nella progettazione del lavoro è un obbligo di legge: l'Art. 15 del D.Lgs. 81/08 che detta le "Misure generali di tutela", al c.1 lett. d chiede il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo.

Rendimento, affaticamento e logorio dipendono dal modo in cui i mezzi e i procedimenti di lavoro sono adattati ai caratteri antropometrici e umani dei lavoratori. Un approccio ergonomico prevede la partecipazione dei destinatari: l'ergonomia raccomanda il coinvolgimento dei lavoratori e pone molta enfasi sulla comunicazione; la valutazione deve imperniarsi sulla partecipazione effettiva dei lavoratori attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori e dei RLS.

L'aspetto della partecipazione dei lavoratori, in questo caso appare, se possibile, ancora più decisivo rispetto agli altri rischi lavorativi, dove pure è fondamentale l'ascolto dei lavoratori: la lettura dell'organizzazione del lavoro e delle dinamiche interpersonali non può essere fatta da soli osservatori esterni, né dalla sola visione del datore di lavoro, il rischio di una impostazione che escluda la partecipazione dei lavoratori alla valutazione è quello di rilevare l'organizzazione come formalmente dovrebbe essere e non come è vissuta nella realtà.

L'efficacia delle misure di tutela sarà direttamente proporzionale al livello di consultazione e condivisione delle scelte operate.

IL VOLUME



Osservare ed interpretare il lavoro attraverso l'esperienza dei lavoratori

di Paolo Gentile

La riscoperta di un rapporto dialettico tra il lavoro, con i suoi protagonisti e i suoi problemi, e l'accademia, con le sue teorie e i suoi modelli esplicativi. Il fil rouge che lega i diversi argomenti trattati nel volume è rappresentato dalla proposta metodologica di un modello di analisi ed intervento ergonomico di tipo sociologico-partecipativo, che vuole ridimensionare la figura del tecnico che in questi anni ha assunto un ruolo preponderante. Gli esperti che devono adeguare le aziende alla normativa hanno finito per emarginare i lavoratori che hanno delegato a loro, al legislatore, alla magistratura, la ricerca di soluzione ai problemi presenti nel luogo di lavoro: un ruolo da contestare a favore di una maggiore partecipazione dei lavoratori.

Autore: Paolo Gentile
Pagine: 170
Edizioni: Palinsesto
ISBN: 978-88-96416-53-2

Per info e acquisti: www.edizionipalinsesto.it



Conclusioni

Sembra che a questo punto si possa concludere affermando che una efficace valutazione dello SLC si ottiene descrivendo come i lavoratori percepiscono l'organizzazione del loro lavoro, è proprio questa percezione che esercita una notevole influenza sul clima di lavoro nell'azienda, sul rendimento dei lavoratori e sulla redditività del processo lavorativo. La valutazione dei rischi in generale e dello SLC in particolare deve prendere avvio dall'esperienza del gruppo omogeneo di lavoratori che finalmente non delega, partecipa, all'analisi e riprogettazione del proprio lavoro, assumendosi la responsabilità della tutela della propria salute.

Questa impostazione metodologica può trasformare il momento valutativo in un efficace sistema di gestione del rischio.

La formazione/valutazione che abbiamo descritto sembra essere lo strumento più adatto a coinvolgere preventivamente i lavoratori nella valutazione dei rischi in generale e del rischio SLC in particolare: può sostituire od affiancarsi, per completare la valutazione, all'uso di interviste libere o semi-strutturate, focus group o questionari. Uno degli elementi di debolezza degli strumenti maggiormente utilizzati per

la valutazione dello SLC viene indicato dall'uso di strumenti standardizzati; che se da un lato permettono di dare tranquillità alle aziende circa la conformità della valutazione con il metodo suggerito dalle linee guida INAIL, dall'altro non tengono conto delle innumerevoli differenze che esistono tra settori e situazioni lavorative differenti (es. tra una scuola e un'azienda metalmeccanica, tra operai e impiegati). L'utilizzo della formazione/valutazione, in fase preliminare, oltre a realizzare o integrare la valutazione approfondita, permette di apprezzare le differenze tra gruppi omogenei diversi nella stessa azienda e tra aziende appartenenti a settori produttivi differenti. ■

NOTE

- 1 Il presente articolo è estratto da P. Gentile, Osservare e interpretare il lavoro attraverso l'esperienza dei lavoratori, Ed. Palinsesto, 2016.
- 2 Diego Alhaique, Il riscatto del lavoro, (intervista a Giovanni Berlinguer) su "Il mese" inserto di Rassegna sindacale luglio 2006.
- 3 Ivar Oddone e Gastone Marri, L'ambiente di lavoro, dispensa pubblicata della FLM 1971.
- 4 Nel caso in cui la formazione viene predisposta in mancanza di un DVR il risultato soggettivo che se ne ricava sarà molto utile al Servizio di Prevenzione e Protezione per predisporre il relativo documento.