PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3037 di venerdì 01 marzo 2013

I vantaggi del coinvolgimento dei lavoratori nella valutazione dei rischi

Intervista di PuntoSicuro relativa ad una buona prassi validata dalla Commissione Consultiva sul coinvolgimento dei lavoratori, impegnati in attività esterne, alla valutazione dei rischi. La metodologia, i vantaggi e le resistenze.

Milano, 01 Mar ? PuntoSicuro ha presentato in un precedente articolo la validazione della Commissione Consultiva di una **buona prassi** relativa alla " Valutazione dei rischi per attività di witness svolte presso terzi".
Se apparentemente il titolo dato alla buona prassi sembrerebbe interessare pochi lavoratori e aziende, nella realtà l'esperienza di valutazione mostra le **potenzialità del coinvolgimento dei lavoratori nella valutazione dei rischi** e nella prevenzione. Potenzialità che vengono costantemente ribadite dall'Agenzia Europea per la sicurezza e salute sul lavoro (EU-OSHA) in riferimento alla campagna 2012-2013 " Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi".

Non è così difficile far collaborare i lavoratori alla valutazione dei rischi e i vantaggi sono evidenti sia per l'efficacia della prevenzione sia per l'immagine e l' organizzazione aziendale nel suo complesso.
Per comprenderlo abbiamo intervistato tre persone che, con compiti differenti, hanno supportato e realizzato l'esperienza validata: **Lorenzo Besana**, direttore dei laboratori di UL Corporate di Europa e America Latina; **Lorenzo Cusaro**, RSPP dell'azienda e componente di Lisa Servizi srl; **Riccardo Borghetto**, componente di Lisa Servizi (la società che ha supportato l'esperienza).

Rimandando i lettori al file audio in coda all'articolo per un ascolto completo dell'intervista, ne presentiamo ampi stralci.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[AL0538] ?#>

Spieghiamo in cosa consiste l'attività di witness?

Lorenzo Besana: Nell'ambito dei servizi che UL offre ai propri clienti, c'è un servizio dove noi qualifichiamo i laboratori dei nostri clienti e andiamo a eseguire le prove presso i loro laboratori. I nostri ingegneri vanno quindi presso i laboratori del cliente, assistono alle prove, non le fanno, prendono nota dei risultati, compilano i loro rapporti, danno un giudizio di conformità o non di conformità del prodotto e quindi interagiscono con la struttura del cliente. Normalmente tutte queste prove vengono fatte all'interno dei nostri laboratori, ma per i grossi clienti che sono ben dotati, ben attrezzati, facciamo degli **audit** adeguati, riconosciamo i loro laboratori e come tale mandiamo i nostri ingegneri a lavorare là.

Quindi c'è un rischio aggiuntivo per tali lavoratori, perché si lavora in ambienti lavorativi un po' meno conosciuti.

Lorenzo Cusaro: Esattamente. Il problema è stato quello di fare prima la sicurezza all'interno delle tre location di UL, ma poi proprio di contestualizzare la valutazione dei rischi anche in ambienti che non sono gestiti direttamente da UL, ma dal cliente di UL. Quindi la conoscenza di quegli ambienti e quei rischi è un fattore di rischio in quanto può essere ignoto. Non gestendo questi locali i nostri lavoratori potrebbero in linea ipotetica essere esposti a rischi che non sono stati presi in considerazione. Da qui viene nasce l'idea della buona prassi. (...)
Era di fatto impossibile andare a vedere tutti i laboratori, in Italia e all'estero, è quindi si è deciso di utilizzare gli stessi lavoratori, qualificati, che già si occupano di sicurezza (...) per darci delle informazioni sui rischi che possono trovare presso i clienti.

Come è avvenuto il coinvolgimento dei lavoratori nella valutazione dei rischi?

Lorenzo Cusaro: Sostanzialmente l'attuazione della buona prassi si è divisa in **due fasi successive**. La prima è stata quella di coinvolgere i rappresentanti dei lavoratori.
Questa raccolta di informazioni non poteva essere un'intervista per ogni lavoratore, si è costituita in un questionario e nella raccolta di informazioni. La **prima fase** è stata proprio il **tarare il questionario**. Sono stati coinvolti gli RLS, i loro dirigenti. Il grosso del lavoro è stato proprio qui nel definire cosa chiedere ai singoli lavoratori (...). Poi tutti i lavoratori sono stati coinvolti nel rispondere al questionario e dare le loro informazioni...

Avete avuto qualche difficoltà nel realizzare il questionario?

Lorenzo Cusaro: Ci si è dovuti un attimo tarare e siamo stati agevolati dal fatto che il personale a cui ci rivolgevamo era personale altamente qualificato. Anche l'attività di informazione iniziale non è stata complicata. (...) Diciamo che il lavoro è stato quello di trovare gli item giusti. Quindi a seguito dei sopralluoghi come RSPP si sono identificati quelli che potevano essere gli aspetti più critichi.

Ad esempio quali aspetti sono stati rilevati?

Lorenzo Cusaro: Già in prima battuta sono stati rilevati i rischi presso il cliente in relazione all'attività di witness e a condizioni particolari, come ad esempio la gravidanza (...).

Avete svolto anche un'analisi statistica?

Lorenzo Cusaro: Per capire quelli che erano gli eventi e la consistenza degli stessi rispetto a quanto i lavoratori ci hanno comunicato (...), il lavoro post ricezione dei questionari è stato quello di **analizzare e rilevare le cose** che ci hanno segnalato. Abbiamo fatto un'**analisi statistica** per capire in che situazione eravamo. Questo è stata poi la linea guida sulla quale abbiamo orientato i nostri interventi (...): parlare con il cliente, migliorare i rapporti commerciali, fornire il kit di DPI ai nostri tecnici (...). A questa fase è seguita l'instaurazione di una **procedura definita per i lavori fatti all'esterno** (...). Adesso abbiamo fornito ai nostri lavoratori anche un modulo, un diagramma di flusso per capire la loro funzione all'interno della gestione dell'appalto esterno: che informazioni devono ricevere dal cliente, quali informazioni devono dare e come gestire le attività che compiono. E anche in relazione a come coinvolgere i propri superiori quando si accorgono di essere esposti a un rischio per il quale non sono pronti.

Ci sono state difficoltà da parte dei lavoratori, degli RLS alla partecipazione?

Lorenzo Cusaro: (...) Una volta spiegata il motivo per cui si voleva fare questa cosa, il tutto è stato ben accolto. Ci sono stati solo dei rallentamenti nella compilazione dei moduli, anche per il fatto che i tecnici witness sono sparpagliati in Italia e nel mondo. (...)

Lorenzo Besana: In realtà come per ogni nuova iniziativa ci sono sempre delle **resistenze**. Resistenze che possono nascere all'interno dell'azienda per altre ragioni.
Ad esempio perché le strutture commerciali dicono sì, ma i nostri concorrenti non vanno a chiedere certe cose ai fornitori. Quindi godono di un beneficio: hanno una procedura operativa più snella rispetto alla nostra. Però ben presto hanno tutti capito qual è l'importanza di questa cosa, quale è l'importanza di avere le persone sicure che lavorano in altri ambienti, hanno capito quanto fondamentale, per un'azienda come la nostra, è la sicurezza. Ma la cultura dei nostri tecnici e la loro esperienza hanno appianato queste resistenze (...), hanno fatto capire che era la cosa giusta per noi e per loro (...).

Credo che in realtà che un'esperienza di questo tipo cambi anche un po' l'azienda, il clima interno...

Lorenzo Besana: Certo e non solo. Ci ha permesso di avere un **colloquio molto più aperto** con le aziende. Noi sistematicamente riceviamo con formulari dei feedback attraverso i nostri ingegneri, e possiamo interloquire con il cliente (...). Abbiamo fatto anche di più. Forniamo al cliente, nel momento in cui andiamo a visitarlo, della documentazione (...). Abbiamo preparato tutta una serie di cose per rendere la cosa fattibile, facile e anche piacevole (...). Si dà una grande dimostrazione di serietà facendo queste cose...

Veniamo ai vantaggi che si possono avere nel far partecipare i lavoratori a una valutazione del rischio.

Lorenzo Cusaro: Io ho notato che come RSPP, avendo iniziato bene con questa attività (...), poi alla fine si è instaurato un **circolo virtuoso** in cui in occasione di qualsiasi cambiamento, problema il punto di vista sulla sicurezza è ben noto agli stessi tecnici. Infatti in nuovi asset che si dovessero realizzare vengo coinvolto come RSPP esterno prima di ogni cambiamento con l'aiuto della direzione e degli stessi lavoratori. (...) E gran parte di questo beneficio è dovuto all'avere iniziato un'attività di coinvolgimento sin dall'inizio.

Gli infortuni sono realmente diminuiti con questa esperienza?

Lorenzo Besana: Non abbiamo avuto assolutamente infortuni negli interventi che facciamo negli ambienti esterni. Quello che abbiamo notato sostanzialmente è un continuo *improvement* in queste cose. Cioè i tecnici che dicono "certo, mi trovo di fronte al costruttore", "capisco che ci sono dei rischi e non mi mettono a disposizione i DPI". (...) A questo punto abbiamo adottato per i tecnici un **kit di DPI** se non vengono forniti nelle aziende.

La metodologia adottata è esportabile anche per altre realtà lavorative?

Riccardo Borghetto: Direi proprio di sì. E questo spiega la concessione del riconoscimento di buona prassi. (...) Forse il termine witness è un termine specifico di questo tipo, ma se gli davamo il nome di "**Valutazione del rischio delle attività esterne**" in questa definizione ricade veramente un mondo. **Ci sono tanti lavoratori che vanno a lavorare presso terzi e spesso gli RSPP non hanno tutte le informazioni su quello che vanno a fare**. L'RSPP e anche il datore di lavoro.
Questo a maggior ragione se l'RSPP è esterno, perché sappiamo che la frequenza con cui l'RSPP si reca in azienda e altri motivi che sono sostanzialmente legati al fatto che l'RSPP non fa parte dell'organico aziendale, fa sì che le informazioni che lui ha siano sempre filtrate. Quindi la partecipazione attiva dei lavoratori, il fatto che sostanzialmente siano loro i primi a fornire le informazioni e siano motivati a non omettere nulla e, anzi, dire tutta la verità, dà una notevole potenza al sistema.
Queste tecnica che noi abbiamo sviluppato, e si basa anche su alcune nostre conoscenza in ambito comportamentale, ha permesso di ottenere due cose: di **migliorare la valutazione dei rischi** e avere un **coinvolgimento pressoché totale dei lavoratori**.
È come avere un SPP che non è composto solo da una o due persone, ma è composto dall'intera azienda.

Ed è anche una metodologia che permette di conoscere tutti quei mancati infortuni che spesso si perdono...

Riccardo Borghetto: Normalmente le aziende non conoscono i mancati infortuni. Nemmeno quelle che hanno sistemi di gestione certificati. (...) Perché la questione è di carattere squisitamente comportamentale. Cioè il lavoratore anche quando vede un problema non gli viene voglia di segnalarlo o comunque non se ne ricorda. Sono informazioni che vengono perse. Il sistema sicurezza non le acquisisce.
L'andare a chiedere sistematicamente, periodicamente questo genere di informazioni ai lavoratori è come avere un pettine molto fine che tira fuori i nodi. È in grado di catturare in maniera molto dettagliata questo genere di informazioni.

Riguardo alle metodologie che prevedono il coinvolgimento dei lavoratori, non ci sono resistenze da parte dei datori di lavoro o dei dirigenti?

Lorenzo Cusaro: Normalmente ci può essere il tentativo, ma solo per **datori di lavoro che non sono tanto illuminati**, di non coinvolgere i lavoratori perché così stanno più buoni. In realtà questo non solo non porta i risultati che Borghetto ha annunciato, ma soprattutto significa che non c'è una buona gestione dell'azienda. E il clima all'interno di quelle realtà molto spesso non è ottimale. Il clima che invece ho visto in UL è di tutt'altra natura e molto dipende da come viene gestita l'organizzazione.

Per mettere in pratica la prassi validata le spese non sono alte...

Lorenzo Cusaro: Il vantaggio di questa tecnica è che, a parte il costo iniziale di redigere il questionario, il costo orario di raccogliere i dati, poi alla fine si abbattono tutta una serie di **costi diretti**, che possono essere le trasferte, i sopralluoghi, ... Se vogliamo abbiamo anche cercato di abbattere i **costi indiretti** che ci sarebbero potuti essere in seguito a infortunio o anche per perdita di immagine.

Lascerei le ultime parole a Lorenzo Besana per convincere dirigenti e datori di lavoro dell'importanza del coinvolgimento dei lavoratori.

Lorenzo Besana: Posso solo dire che **il beneficio che abbiamo avuto è stato enorme**. Perché veramente abbiamo cambiato la mente delle nostre persone e abbiamo avuto un grande risultato.
Le resistenze da parte dei datori di lavoro, particolarmente dei piccoli, ci sono. È inevitabile. L'abbiamo notato anche noi. Per questo abbiamo detto ai nostri tecnici: "andate morbidi, portate a case dei feedback e poi saranno i vostri manager che si interfacciano con l'azienda e spiegano il perché di questa iniziativa". E alcuni hanno veramente capito.
Hanno capito che se dovesse succedere un incidente nella loro azienda con personale di altre aziende, la **responsabilità** a tutti gli effetti è loro.
Se si dovesse aprire gli occhi ai manager di determinate aziende si possono fare delle grandissime cose e senza tantissimi soldi (...). Le resistenze si possono solo vincere facendo capire quanto critico può essere per la loro azienda, per la loro immagine, anche solo un piccolo incidente all'interno delle loro aziende.

Articolo e intervista a cura di Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it