PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 26 - numero 5651 di Venerdì 28 giugno 2024

Il sistema disciplinare e le violazioni in ambito sicurezza sul lavoro

In situazioni di rischio immediato di gravi infortuni non ci possono essere margini di tolleranza o interpretazioni. Ci devono essere tolleranza zero e conseguenze disciplinari per chi si comporta a rischio. A cura dell'Ing. Riccardo Borghetto.

Un tema delicato nelle aziende, che ha a che fare anche con le possibili violazioni in materia di salute e sicurezza e sul lavoro, riguarda il ***sistema disciplinare****. In quali casi applicarlo? Come applicarlo? Con quali sanzioni?*

*Per avere delle opinioni e delle risposte sul tema pubblichiamo oggi il contributo "****Violazioni in ambito sicurezza sul lavoro: quando punire****" a cura dell'Ing. Riccardo Borghetto, consulente HSE, esperto in gestione del comportamento e del protocollo Behavior Based Safety.*

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0091] ?#>

Violazioni in ambito sicurezza sul lavoro: quando punire

Uno dei temi di cui spesso si discute nelle aziende è in quali occasioni è necessario applicare il **sistema disciplinare** e in quali modalità.

È opportuno punire? O si rischia di fare danni?

Spesso il senso di frustrazione di fronte a comportamenti a rischio, dopo aver richiesto più volte l'azione dei comportamenti sicuri, porta a pensare che l'applicazione delle sanzioni disciplinari sia necessaria e possa risolvere il problema.

Prendere una decisione in merito non è facile in quanto ci possono essere delle implicazioni sia in ambito funzionamento del sistema di prevenzione degli infortuni, sia in ambito clima aziendale tra colleghi e management.

Non possiamo non tenere conto delle recenti correnti di pensiero in ambito sicurezza come la **just culture**: "Una cultura nella quale gli operatori di prima linea od altri non vengano puniti per azioni, omissioni o decisioni da essi adottate, che siano proporzionali alla loro esperienza ed addestramento, ma nella quale non sono tollerate colpe gravi, violazioni intenzionali o atti

dolosi (ICAO)". La just culture è stata adottata in ambito aeronautico e altri settori e ha contribuito a ridurre notevolmente il rischio di incidenti.

Alla base della just culture vi è una filosofia che deriva da una riflessione in merito all'errore umano:

- L'errore è normale negli umani. Non è mai una scelta.
- Tutti commettono errori. Anche le persone migliori commettono errori.
- Dare la colpa a qualcuno non sistema nulla (blame fixed nothing).

Ma anche in contesto non punitivo di questo tipo rimane il fatto che "*non sono tollerate colpe gravi, violazioni intenzionali o atti dolosi*". Ma quali sono le colpe gravi? Qual è il confine, il limite oltre il quale la cultura non punitiva non si applica e non si deve più tollerare un comportamento rischioso?

In una situazione di rischio immediato di infortuni mortali o gravissimi non ci possono essere margini di tolleranza o interpretazioni. Ci deve essere **tolleranza zero** e ci devono essere **conseguenze disciplinari** per chi si comporta a rischio.

Di solito questi casi vanno sotto il nome di **life saving rules** o **cardinal rules**. Davanti a un potenziale rischio mortale immediato ci si aspetta il comportamento corretto da parte di tutti, dal management ai lavoratori agli appaltatori.

La misura della gravità si riferisce all'entità del danno potenziale alle persone (infortunio) o anche alla proprietà.

Alcuni esempi di Life saving rules sono:

- spazi confinati
- lavori in quota
- lavori a caldo o fumare nelle zone a rischio di esplosione o incendio
- lavori di manutenzione che richiedono energia zero
- lock out tag out
- guida di mezzi di sollevamento o sollevamento e trasporto (velocità, uso del cellulare ecc.)
- bypass dei dispositivi di sicurezza

Che cosa si intende per tolleranza zero

Si intende che le regole devono essere rispettate da tutti, non solo dagli operatori. Anche e soprattutto dai dirigenti e preposti. Nonché dagli appaltatori. Devono essere sanzionati anche capi e dirigenti che a fronte di comportamenti a rischio da parte dei lavoratori, non intervengono.

Credibilità

Una organizzazione che ha dichiarato pubblicamente che applica tolleranza zero, per non perdere credibilità, deve applicare sempre il sistema disciplinare, senza alcuna eccezione.

Fasi di implementazione del processo

Prima di decidere di applicare la tolleranza zero e definire le regole che non possono essere violate, ci sono dei passaggi da fare, per non rendere indeterminato il sistema con il rischio di ingenerare contesti difficili da gestire, interpretazioni inaccettabili, decisioni che possono avere conseguenze sul clima aziendale e rapporti tra colleghi:

1. definire le regole salvavita basandosi esclusivamente sul comportamento a rischio e non sull'eventuale infortunio che ne deriverà. Il che significa che devono essere applicate nei confronti di chiunque si comporti a rischio
2. chiarire nei dettagli quali sono i comportamenti inaccettabili, in modo che non ci siano interpretazioni. Nel far questo bisogna avere come focus la prevenzione reale in situazioni gravissime più che il rispetto di obblighi amministrativi (compilazione di moduli ecc.). E' necessario girare per lo stabilimento e osservare tutte le circostanze possono generare discussioni.
3. verificare se i comportamenti attesi sono realmente applicabili in tutte le situazioni (ad esempio non si può pretendere che un lavoratore sia ancorato nei lavori in quota se non esistono punti di ancoraggio).
4. verificare se le procedure sono concretamente attuabili
5. Comunicazione: prima di procedere, comunicare a tutti i livelli, sindacato e lavoratori compresi, qual è la visione, lo scopo, il motivo che porta all'adozione delle regole salva vita.
6. la progettazione e l'implementazione del processo (la scelta delle regole, la comunicazione, l'attuazione) deve essere elaborata da un team misto, con componenti della direzione, HR, RSPP, sindacato e lavoratori. Le scelte devono essere condivise. Questo dovrebbe ridurre la potenziale conflittualità in fase di attuazione.
7. tenere il numero casi salva vita al minimo strettamente necessario, di solito meno di dieci. Si deve trattare di situazioni di reale rischio mortale o gravissimo immediato, altrimenti il messaggio diventa il contrario della just culture, cioè si punisce qualsiasi comportamento a rischio. Tutti devono credere nell'utilità di processo e ritenere che sia importante adottare i comportamenti sicuri.
8. definire chiaramente le conseguenze

Sistema disciplinare

Il sistema disciplinare deve rispettare la legislazione e i contratti di settore. Chi ha sviluppato modelli organizzativi D.lgs 231/01 ha già esperienza in questo ambito.

Le sanzioni dovranno essere sempre commisurate alla gravità della violazione, tenendo conto che siamo in un contesto di regole salva vita e quindi di violazioni ritenute gravissime. Si dovrà tenere conto della eventuale reiterazione del comportamento a rischio, basan−dosi sul principio di proporzionalità, ovvero considerando i seguenti aspetti:

- l'intenzionalità del comportamento e il gra0do di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- la presenza di precedenti disciplinari dello stesso tipo;
- la posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

Sono inoltre considerati come elementi aggravanti nella definizione della sanzione da applicare:

- l'eventuale commissione di più trasgressioni nell'ambito della stessa condotta: in tale circostanza l'aggravamento consisterà nell'applicare la sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della inosservanza;
- l'eventuale recidività del suo autore.

Tipologia di sanzioni da applicare

Trattandosi di regole salva vita le sanzioni da applicare devono essere significative:

- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un numero di giorni definito dal contratto di settore
- licenziamento disciplinare senza preavviso

Per quanto attiene alle aziende in appalto:

- la richiesta di sostituzione del lavoratore che ha violato le regole
- l'eliminazione dell'albo dei fornitori.

Ing. Riccardo Borghetto

Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it