

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3316 di giovedì 15 maggio 2014

Fare sicurezza in azienda: principi manageriali e vera semplificazione

La prima parte di una riflessione sul fare efficacemente sicurezza in azienda. Le criticità diffuse, lo spreco di energie, le chiavi del cambiamento, i modelli organizzativi, le vere priorità e la pratica. Di Alessandro Mazzeranghi.

Viareggio, 15 Mag - Chi scrive ha ripetutamente, e da alcuni anni, la sensazione che nel fare sicurezza in azienda, ovvero nel operare per migliorare le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, stiamo davvero sprecando una infinità di energie.

Le sprecano, tantissime energie, in primis coloro che in azienda sono preposti ad occuparsi del tema, secondariamente chi a loro fornisce consulenza o servizi di supporto in genere, e non ultimi le sprecano coloro che si occupano di definire regole, linee guida ecc. Sembra quasi che il proliferare di regole tecniche e organizzative sui temi di salute e sicurezza sul lavoro, sia di per sé un valore, ovvero garantisca automaticamente miglioramenti concreti.

È evidente che chi scrive questo articolo ha qualche dubbio in merito. Però vogliamo subito sgombrare il campo dalla impressione che questo articolo sia una critica generalizzata alle regole; le buone prassi, il benchmark in genere sono strumenti fondamentali per il miglioramento della gestione della sicurezza e della salute e per la scelta delle migliori prassi per il controllo dei rischi residui.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0092] ?#>

Detto questo proviamo a fare una analisi della situazione attuale che possiamo riscontrare nella maggior parte delle aziende che hanno deciso di avere un comportamento etico e diligente sui temi della salute e della sicurezza. Ci pare di potere identificare alcune **criticità diffuse**:

- gli aspetti di sicurezza e salute sono percepiti come questioni di pertinenza degli "addetti", ovvero del Servizio Prevenzione e Protezione, del Medico Competente e, al più, del Datore di Lavoro. Tutti gli altri sentono come proprio dovere il rispetto delle regole di salute e sicurezza vigenti, ma non ritengono loro compito l'essere proattivi;

- per loro parte gli "addetti" sono prima di tutto focalizzati su tutto quanto opportuno e necessario a non incorrere in violazioni di legge, ovvero in situazioni nelle quali l'azienda e/o i singoli mostrano inequivocabilmente di non avere rispettato un requisito legislativo esplicito e applicabile al contesto di riferimento;

- la valutazione dei rischi spesso non è percepita come fondamentale strumento di lavoro, quanto piuttosto come adempimento formale che non deve presentare debolezze tali da fare invocare la "mancata valutazione dei rischi". Detto in altri termini la valutazione dei rischi è più intesa come strumento per la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi, che come concreto strumento logico / metodologico di lavoro.

Tutto questo è favorito da una serie di **fattori di contorno** che spingono nella direzione di cui stiamo parlando:

- nel nostro Paese la cultura forte della Sicurezza e Salute sul lavoro, vista in forma legale e non paternalistica, ha origine negli anni '50 del secolo scorso, con un approccio che si usa definire "comanda e controlla". Che porta dietro un corollario: non posso controllare ciò che non ho comandato;

- dopo 40 anni, a metà degli anni '90, questo approccio doveva essere superato tramite il recepimento delle direttive sociali europee in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ma il nostro Paese nel recepirle si è guardato bene dallo smantellare il

sistema pre ? esistente. A nostro avviso questo ha contribuire a dare molta meno evidenza all'introduzione dell'unica vera novità: il principio di operare sulla base della valutazione dei rischi;

- l'equivoco si è protratto negli anni tanto che determinati rischi sono stati assoggettati a valutazione solo dopo che è stato pubblicato il corrispondente titolo all'interno del D.Lgs. 626/94;

- il pur egregio lavoro fatto con l'elaborazione del D.Lgs. 81/2008, non ha però dato quella spinta di modernità che ci sarebbe stata se l'apparato sanzionatorio fosse stato rivisto al fine di sanzionare maggiormente le deficienze "di sistema" delle aziende, e meno le singole infrazioni. Solo l'estensione della applicazione dei modelli organizzativi esimenti ex D.Lgs. 231/2001 ai reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, e l'articolo 30 del citato D.Lgs. 81/2008, vanno in direzione diversa, e ben chiara; ma si tratta pur sempre di scelte aziendali a carattere volontario.

Che la sicurezza e la salute sul lavoro siano spesso gestite con **spirito burocratico** che secondo i principi del controllo dei rischi e del miglioramento continuo non è, comunque, questione solo nazionale. Le aziende di molti paesi "evoluti" (Europa, Nord America ecc.), hanno per loro conto sviluppato sistemi interni di gestione della sicurezza che costruiscono vere e proprie strutture burocratiche interne il cui scopo appare essere la protezione del Top Management; queste strutture quindi accumulano dati e informazioni, ma riescono a dare un vero e concreto contributo a coloro che operano sul campo? Certamente riescono a fornire un contributo positivo, ma forse non commisurato alle risorse investite.

E ora immaginatevi una azienda che contemporaneamente subisca la "burocrazia nazionale" e delle regole corporate imposte dal management della multinazionale a cui appartiene. Si rischia la paralisi, oppure l'inutile duplicazione di risorse.

La chiave del cambiamento

Possiamo auspicare, insieme al presidente di Confindustria Giorgio Squinzi, una *regulation review*, nel nostro caso focalizzata sui temi della salute e della sicurezza sul lavoro, ma in attesa di un atto del genere, che troverebbe fortissime resistenze perché sarebbe erroneamente percepito come una riduzione delle tutele dei lavoratori, dobbiamo cercare autonomamente di trovare una soluzione che garantisca la migliore tutela dei lavoratori anche attraverso un uso oculato (cioè efficace ed efficiente) delle (poche) risorse disponibili. Il "poche" lo aggiungo io considerando che in un momento di forte impegno per la riduzione dei costi, determinato dalla così detta crisi, ovvero dalla minore propensione alla spesa dell'intero mercato, in un momento come questo le aziende ragionano di ridurre al minimo le risorse destinate a servizi indiretti. Quindi quanto meno non possiamo immaginare un aumento delle persone impegnate sui temi della tutela della sicurezza e della salute in azienda.

Quindi, si diceva, diventa una questione di **ottimizzazione dell'impiego delle risorse esistenti**, che a sua volta si trasforma in un **riesame delle vere priorità**: cosa è utile per prevenire infortuni e malattie professionali, e cosa non lo è, o non lo è direttamente e nell'immediato.

Sulla base di questo ragionamento si può compiere una vera rivoluzione in relazione al "modo di funzionare" sia del Servizio Prevenzione e Protezione (in primis), ma anche del management.

Le vere priorità

Suonerà banale quello che vengo a dire, ma tanto vale precisarlo; mettendo **in ordine le priorità** di una azienda "eticamente sana", sul tema della sicurezza e della salute sul lavoro, dovremmo trovare grosso modo un elenco come il seguente:

1. Tutelare nel modo migliore possibile la sicurezza e la salute delle persone che lavorano nella azienda o per l'azienda;
2. Evitare che, nel malaugurato caso si verificasse un infortunio o una malattia professionale, la azienda medesima possa esserne chiamata a risponderne come persona giuridica secondo le previsioni del D.Lgs. 231/2001 e dell'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008;
3. Sotto le medesime negative condizioni del punto precedente, evitare che i soggetti apicali della azienda siano coinvolti per colpe che oggettivamente non li riguardano;
4. Garantire che sul tema della sicurezza e della salute sul lavoro, siano rispettate tutte le leggi e norme applicabili alla azienda; così facendo evitare anche che alla azienda siano comminate prescrizioni o altre sanzioni per il mancato rispetto dei requisiti di legge.

Chi scrive è convinto di essere nel giusto, ovvero che questa sequenza di obiettivi ordinati per importanza sia quella più corretta

dal punto di vista dell'imprenditore attento alla sicurezza e alla salute dei propri collaboratori.

Dalle priorità alla pratica

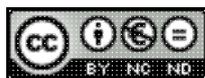
Considerando il primo punto sopra espresso, è evidente che se opero in un contesto che può essere reso sicuro in modo tecnicamente "invalicabile", fatto ciò la questione si chiude per tutti i primi tre punti; le responsabilità amministrative della azienda, e penali dei soggetti apicali, non possono sussistere se non si manifesta un evento negativo, un infortunio o una malattia professionale. L'unico aspetto che non si risolverebbe sarebbe quello della mera conformità, che è poi una questione esclusivamente di denaro. Direi che è un ragionamento banale.

È meno banale quello che segue: consideriamo una normale azienda produttiva e domandiamoci se esistono davvero casi nei quali si possa eliminare totalmente la possibilità di accadimento di un infortunio o di una malattia professionale. Nelle aziende industriali ciò non è possibile: sussiste un rischio (residuo) più o meno alto di infortunio o di malattia professionale che deve essere tenuto sotto controllo con l'organizzazione aziendale e i comportamenti sicuri.

In questo scenario il secondo e il terzo obiettivo si raggiungono tramite la implementazione di una buona organizzazione della sicurezza & salute in azienda, che effettivamente sia in grado di operare per ridurre al minimo i rischi e controllare i rischi residui nel migliore dei modi. Se questo requisito pratico viene raggiunto diventa immediatamente facile dimostrare all'esterno di avere quel modello organizzativo esimente ex D.Lgs. 231/2001 che consente di evitare responsabilità per l'azienda e per gli apicali. Per il semplice motivo che si dimostrerebbe che l'azienda e gli apicali hanno davvero fatto tutto quanto era in loro potere per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Fine prima parte. Il seguito dell'articolo verrà pubblicato la prossima settimana.

Alessandro Mazzeranghi



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it