PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2085 di martedì 20 gennaio 2009

Formazione su salute e sicurezza per la contrattazione

Il progetto Co.Si.: un percorso di formazione per RSU utile a migliorare l'interazione con i RLS. Come combinare contrattazione, qualità del lavoro e promozione del benessere psico-fisico dei lavoratori? Disponibili documenti on line.

Pubblicità

Come segnalato anche dal sito di diario-prevenzione la Fiom Cgil Toscana, con la collaborazione della Agenzia di formazione SMILE, ha realizzato un'interessante esperienza di formazione che è stata recentemente raccolta e raccontata nel volume "**Salute e Sicurezza nell'Industria Meccanica: Elementi di Contrattazione - percorso di formazione professionale per delegati e funzionari della FIOM-CGIL Regionale Toscana**".

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

Obiettivo di questo libro è quello di fornire alle RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria) delle aziende metalmeccaniche "una coscienza del loro ruolo di contrattazione anche in temi che concretamente incidono sulla qualità del lavoro all'interno dell'azienda, non sottovalutando i rischi per la salute e la sicurezza".
Infatti nel settore metalmeccanico molto spesso le lavoratrici ed i lavoratori impegnati nella contrattazione aziendale hanno erroneamente "delegato sempre alla figura del RLS ogni tipo di questione legata alla sicurezza ed alla salute dei lavoratori e delle lavoratrici".
Invece le RSU devono raggiungere "una coscienza dettagliata del contesto produttivo ed una relativa lettura critica dei rischi connessi all'ambiente di lavoro".
Questa premessa permette di comprendere la necessità del **progetto Co.Si.** (Contrattazione Sicurezza), un processo di formazione che ha coinvolto circa 60 RSU provenienti da 25 differenti aziende e che è servito a migliorare l'interazione con i referenti aziendali per la contrattazione e con i soggetti che rivestono il ruolo di RLS "con la finalità di consentire alle RSU di inserire nelle tematiche della contrattazione anche quegli elementi che possono influire fattivamente sulla qualità del lavoro".

Ecco alcuni dei temi trattati durante la formazione e inseriti nel volume:
- "Il lavoro umano in fabbrica: contrattazione e gestione delle condizioni di lavoro" di Roberto Bennati;
- "Individuazione delle strategie volte alla promozione del benessere psico-fisico dei lavoratori", di Carlo Bonora;
- "Rischi da sovraccarico biomeccanico degli arti superiori nei lavori ripetitivi" di Francesco Tuccino;
- "Salute e sicurezza sul lavoro: un'esperienza di formazione partecipata" di Gino Rubini;
- "Elaborazioni pratiche: i lavori dei partecipanti" di Nicola Del Vecchio.

Il capitolo relativo alle strategie volte alla **promozione del benessere psico-fisico** vuole rispondere ad alcune domande:
- "è pensabile un sistema di governance per la qualità del lavoro e della sicurezza nel lavoro che abbia come riferimento un sistema aperto e di relazione interistituzionale che, attraverso la concertazione e l'implementazione del dialogo sociale, possa avere influenza sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro, seguendo logiche trasparenti e partecipate di prevenzione dei rischi"?
- E quali possono essere le caratteristiche e le strategie di un sistema di questo tipo?

Per dare una risposta il documento analizza alcune **strategie**:
- "l'impegno per un'impostazione globale del benessere sul luogo di lavoro, prendendo in considerazione le trasformazioni del mondo del lavoro, i processi riorganizzativi e ristrutturativi da mettere in relazione con l'insorgenza di "nuovi" rischi, in particolare psico-sociali";
- il "consolidamento della cultura della prevenzione dei rischi e combinazione di strumenti strategici differenziati (legislazione, innovazione organizzativa, organizzazione del lavoro, forme di outsourcing e delocalizzazione della produzione, dialogo sociale e partecipazione, spinte al progresso, incentivi economici, ecc.) attraverso anche la realizzazione di partenariati tra tutti i soggetti attivi e attivabili nel campo della salute e della sicurezza nel lavoro (si pensi per esempio ai patti territoriali per la salute e la sicurezza nel lavoro)";
- "l'attivazione di politiche sociali ambiziose (con forte riferimento alla Governance e all'individuazione 'aperta' di stakeholders ? portatori di interesse) quali fattori di competitività";
- l'utilizzo di "sistemi di verifica e valutazione dei risultati raggiunti" ricordando che la mancanza di strategie comporta costi sociali ed economici che pesano in modo significativo sull'economia e sulla società.

Secondo questo documento è necessario impegnarsi per una **strategia globale** che tenga finalmente in conto anche i determinanti sociali, organizzativi, culturali, economici che hanno influenza sulla qualità dei sistemi aziendali di sicurezza. Inoltre non bisogna mai dimenticare che "un'organizzazione e un ambiente di lavoro sani e sicuri sono fattori che migliorano le prestazioni dell'economia e delle imprese": in Europa si perdono ogni anno 500 milioni di giornate lavorative a causa di incidenti sul lavoro o per malattie legate al lavoro.

Insomma ? continua il documento ? "sulla salute e il benessere della vita lavorativa occorre, con molta determinazione, fare **investimenti** politici di government e governance di alto spessore e di grande impegno".
Da questo punto di vista è necessario:
- coinvolgere tutti i soggetti interessati (i poteri pubblici, le parti sociali, le imprese, i soggetti "facilitatori",...);
- conoscere, anticipare e trarre vantaggio dalle trasformazioni dell'ambiente di lavoro. Ad esempio la più ampia partecipazione delle donne, l'invecchiamento della popolazione attiva, i cambiamenti nelle forme di occupazione, la trasformazione dei rischi: tutti elementi che introducono nuove dimensioni nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro;
- elaborare una nuova strategia politica-sociale-economica basata su un'ampia consultazione preventiva che tenga conto di tutti i pareri espressi.

Dunque una strategia globale del benessere sul luogo di lavoro per avere come obiettivo il continuo miglioramento del benessere, sia esso fisico, morale e sociale, sul luogo di lavoro, dovrà perseguire diversi **obiettivi** complementari, quali:
- "una continua ridefinizione degli infortuni e delle malattie professionali;
- l'integrazione della dimensione legata al genere;
- la prevenzione dei rischi sociali (per esempio, immigrazione);
- il rafforzamento della prevenzione delle malattie professionali;
- la necessità di prendere in considerazione le evoluzioni di natura demografica nei rischi, negli infortuni e nelle malattie;
- la necessità di prendere in considerazione le trasformazioni nelle forme di occupazione e nelle modalità di organizzazione del lavoro e dell'orario di lavoro;
- la necessità di prendere in considerazione la dimensione delle imprese;
- l'analisi dei rischi nuovi o emergenti.

Infine una strategia con alte probabilità di efficacia e di efficienza "dovrebbe basarsi sulla promozione di pratiche legate alla **prevenzione** che coinvolgano tutti i soggetti, compresi i lavoratori (con una riscoperta della soggettività), al fine di sviluppare una reale cultura della prevenzione dei rischi che permetta di meglio anticiparli e controllarli".

"Salute e Sicurezza nell'Industria Meccanica: Elementi di Contrattazione - percorso di formazione professionale per delegati e funzionari della FIOM-CGIL Regionale Toscana" (formato PDF, 1.86 MB).

Pagina dell'Agenzia di Formazione Smile per accedere ad altri documenti relativi al progetto Co.Si.


Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.