PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2861 di martedì 22 maggio 2012

Sicurezza sul lavoro: come coinvolgere i lavoratori

I requisiti per una partecipazione efficace e alcuni esempi di partecipazione dei lavoratori. La campagna dell'Eu-Osha.

La partecipazione dei lavoratori costituisce una parte importante della gestione della salute e della sicurezza. Ma come coinvolgerli?

COME COINVOLGERE I LAVORATORI
La normativa nazionale varia in merito alle modalità di attuazione della consultazione, in particolare per ambiti quali quello relativo ai **rappresentanti dei lavoratori, ai comitati per la sicurezza** e al coinvolgimento nelle valutazioni dei rischi.
Tuttavia, è meglio utilizzare generalmente **accordi e metodi di partecipazione**, sia formali che informali, in associazione. In particolare, la partecipazione diretta dei lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori non dovrebbero essere considerate come delle alternative, quanto piuttosto come mezzi differenti da associare nel modo più efficace possibile.
Quali che siano i metodi utilizzati, **i requisiti per una partecipazione efficace** comprendono: la garanzia di accesso a tutte le informazioni pertinenti; la disponibilità di tempo sufficiente per la consultazione e la discussione; e la disponibilità di mezzi atti a risolvere i conflitti e a ottenere il consenso.

- **Valutazione dei rischi**
- **Gruppi di lavoro e prove**
- **Formazione**
- **Comunicazione e feedback**
- **Risoluzione dei conflitti**

Valutazioni dei rischi
La valutazione dei rischi dovrebbe comprendere una **partecipazione autentica ed efficace sia dei lavoratori che dei loro rappresentanti** nel corso del processo durante il quale dovrebbero essere richieste loro opinioni in merito a problemi e soluzioni.
La valutazione dei rischi rappresenta un processo di gestione fondamentale volto alla protezione dei lavoratori. Il datore di lavoro deve identificare pericoli quali rumore, calore, carichi pesanti, movimenti ripetitivi, sostanze chimiche, macchinari, lavoro monotono o soggetto a eccessiva pressurizzazione ecc. e valutare di seguito le possibilità che tali pericoli comportino lesioni.
Successivamente deve porre in essere le necessarie misure protettive. La consultazione con i lavoratori in merito alla valutazione dei rischi e alle misure di protezione costituisce una prescrizione legale. Tuttavia, **quanto più i lavoratori partecipano in modo attivo** alle valutazioni tanto maggiori saranno le probabilità che le misure di controllo derivanti risultino efficaci.
Ottenere i pareri dei lavoratori costituisce un elemento importante di questo processo.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[SW0019] ?#>

Gruppi di lavoro e prove

Spesso allo scopo di **affrontare un problema specifico** viene costituito un **gruppo di lavoro** al quale dovrebbero essere invitati a partecipare i lavoratori e i loro rappresentanti. Al momento della pianificazione di misure che facciano fronte a specifici pericoli, il coinvolgimento del personale addetto a mansioni pertinenti contribuisce a garantire che l'esito della pianificazione tenga conto dell'esperienza lavorativa acquisita da questi collaboratori. In aggiunta, **vi sono maggiori probabilità che i lavoratori osservino tali misure nel momento in cui sono stati coinvolti alla loro elaborazione**.
È auspicabile **sperimentare o testare delle soluzioni** coinvolgendo i lavoratori nella verifica di possibili misure di controllo e nel loro adeguamento sulla base dell'esperienza.
Anche le **revisioni delle misure di controllo**, a seguito della loro attuazione, dovrebbero implicare un feedback da parte dei lavoratori.

Formazione
Nell'ambito della formazione la partecipazione può essere promossa **dando la possibilità ai lavoratori di discutere ed esprimere le proprie opinioni in merito alle questioni affrontate**. Alcune imprese consentono ai tirocinanti di individuare ed esaminare gli effettivi problemi presenti nel luogo di lavoro, integrando i risultati di tali analisi nel processo di valutazione dei rischi dell'azienda.
I lavoratori dovrebbero esprimere la propria opinione in merito alle problematiche relative alla sicurezza anche durante la **formazione sul posto di lavoro**. In questa fase i tutori e i supervisori rivestono un ruolo chiave. È inoltre necessario che i lavoratori applichino le conoscenze acquisite in fase di formazione alle loro mansioni lavorative.

Comunicazione e feedback
I lavoratori devono essere opportunamente e tempestivamente informati in merito alle problematiche inerenti la loro salute e sicurezza. La maggior parte delle organizzazioni dispone di vari canali di comunicazione sia formali sia informali.
Devono essere presenti **procedure di segnalazione** che consentano ai lavoratori non solo di comunicare gli infortuni, gli incidenti sfiorati ecc., ma anche di proporre idee e fornire feedback in relazione ai suggerimenti del datore di lavoro allo scopo di migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro.
D'altro canto **i lavoratori hanno bisogno di ricevere feedback su ogni idea proposta** ? anche quando tale feedback esprime l'impossibilità di attuazione. È causa di profonda frustrazione per il lavoratore non ricevere alcuna risposta in merito a un suggerimento avanzato.
Le opportunità per un dialogo faccia a faccia e per la presentazione dei feedback comprendono: discussioni di "reparto" fra dirigenti, lavoratori e sindacati, discussioni sulla "sicurezza", riunioni informative, riunioni di dipartimento/squadra, oppure possono realizzarsi mediante una rete intranet dell'organizzazione, schemi per le proposte ecc., riunioni della dirigenza, discussioni individuali con i supervisori e i tutori.
I canali diretti per l'informazione e la consultazione dei lavoratori comprendono indagini, sistemi di suggerimenti, la newsletter del personale e la rete intranet ecc.
La discussione deve essere di ampio respiro e non limitarsi semplicemente ai pericoli fisici e alle norme di sicurezza. Problematiche quali l'organizzazione del lavoro, le modifiche alla produzione, alle tecnologie e ai dispositivi o alle metodologie lavorative possono essere tutte determinanti per la salute e la sicurezza.

Risoluzione dei conflitti
I **pareri dei lavoratori e del datore di lavoro** in merito a quali siano i rischi e le priorità per la gestione di tali rischi **possono essere differenti**. In previsione di questa eventualità, è buona prassi disporre di procedure di negoziazione e sforzarsi di ricercare soluzioni consensuali. Affinché la negoziazione sia efficace è necessario che tanto la dirigenza quanto i rappresentanti dei lavoratori ricevano una formazione per lo sviluppo di competenze in tal senso.

ALCUNI ESEMPI DI PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

- **Miglioramenti in termini di sicurezza nell'ambito delle vie navigabili interne**
- **Coinvolgimento dei lavoratori nella pianificazione di una campagna per la sicurezza ospedaliera incentrata sulla partecipazione dei dipendenti**
- **Giovani lavoratori nell'industria energetica**
- **Elaborazione di una nuova guida per macchine da cucire**
- **Formazione congiunta organizzata da datore di lavoro e sindacato**
- **L'azienda ha ignorato le preoccupazioni dei lavoratori in merito alla politica sui guanti**

Miglioramenti in termini di sicurezza nell'ambito delle vie navigabili interne
L'**ufficio belga della navigazione** (Dienst voor de Scheepvaart) è responsabile della manutenzione e dello sfruttamento delle

vie navigabili interne della regione settentrionale del paese. Il tasso degli infortuni fra i suoi 500 dipendenti era molto elevato. Nell'arco di 12 anni l'organizzazione è riuscita a **ridurre questo tasso di oltre il 60%** mediante una politica di salute e sicurezza di vasta portata. Ciò ha comportato una correzione della politica di prevenzione degli incidenti in direzione di **un'ampia e sistematica consultazione dei lavoratori**.
Il lavoro congiunto ha dato come risultati un nuovo sistema di segnalazione degli incidenti finalizzato all'analisi delle cause e grazie al quale poter apprendere dagli errori commessi, miglioramenti in termini di sicurezza dei dispositivi e nell'ambito del loro impiego nonché misure volte a incrementare la sicurezza pubblica

Coinvolgimento dei lavoratori in una campagna per la sicurezza ospedaliera
Presso un
ospedale danese campagna di sicurezza volta a ridurre le ferite provocate da aghi
La campagna è stata pianificata all'interno di un "MED-Udvalg", ossia un comitato composto da dipendenti, dirigenti e quadri superiori dell'ospedale. La campagna era finalizzata al coinvolgimento attivo dei lavoratori e al suo interno hanno avuto luogo i seguenti eventi:

- evento di lancio con un **concorso** sulle conoscenze
- **Poster**
- **"Dì la tua"** - concorso a premi. Quattro delle idee presentate sono state utilizzate come esempi fotografici all'interno della campagna.
- Possibilità per tutti i reparti ospedalieri di un **esame di controllo per punture d'ago** eseguito dal dipartimento di sicurezza
- Controllo prolungato delle ferite provocate da aghi

Giovani lavoratori nell'industria energetica
La promozione della salute e della sicurezza costituisce parte integrante della formazione degli apprendisti nell'azienda del settore energetico **E.ON.** Gli apprendisti sono incoraggiati a svolgere un ruolo attivo in tal senso sin dalle prime fasi della loro assunzione all'interno dell'impresa.
Le misure comprendono:

- **coordinatori qualificati supervisionano gli apprendisti** e prestano ascolto in modo attivo alle loro idee per migliorare le prestazioni in termini di salute e sicurezza;
- i**giovani lavoratori** sono incoraggiati a **contribuire attivamente all'analisi dei progetti per la sicurezza** e a presentare le proprie raccomandazioni;
- vengono utilizzati **forum di comunicazione elettronica** per divulgare informazioni in materia di sicurezza e per dare ascolto a nuove proposte;
- gli**apprendisti ricevono l'autorizzazione** a far parte di tali forum in qualità di **gruppi di lavoro** per i ***dispositivi di protezione individuale***. Ciò consente il passaggio delle conoscenze dagli apprendisti che hanno maturato una maggiore esperienza ai loro colleghi più giovani. Rappresentanti provenienti da questi forum partecipano a una conferenza nazionale dei rappresentanti per la salute e la sicurezza dei lavoratori dell'E.ON. Tutto questo ha consentito, per esempio, all'azienda di comprendere che gli occhiali da sole di sicurezza inizialmente forniti non venivano indossati perché non considerati alla moda, spingendo di conseguenza l'azienda a fornire alla forza lavoro **occhiali da sole di sicurezza più nuovi e alla moda**.(*Fonte: Consiglio di sicurezza britannico*)

Elaborazione di una nuova guida per macchine da cucire
Un'**azienda di abbigliamento e il sindacato** hanno discusso su come ridurre **gli infortuni alle dita causati da aghi** per i cucitori/le cucitrici.
È stato istituito un piccolo gruppo presso la sede con la peggiore percentuale di infortuni - all'interno del quale erano compresi due tecnici - ed è stato richiesto ai componenti del gruppo di **progettare una protezione** con la quale potessero lavorare tutti. Laddove era stata applicata la protezione, gli infortuni da ago alle dita sono stati eliminati.
Di conseguenza, dopo due anni **le richieste di risarcimento per infortuni si sono ridotte passando da 195 000 euro a 95 000 euro**, i **premi assicurativi dell'azienda sono diminuiti del 50%** e, nell'ambito del lobbismo europeo, la **norma CEN per le macchine da cucire industriali** è stata modificata per introdurre il concetto di protezione integrata.

Formazione congiunta organizzata da datore di lavoro e sindacato
Un **corso di 2 giorni sulla valutazione dei rischi** è stato concordato dai sindacati e dai dirigenti di una delle principali aziende

di distribuzione del gas.
Un sindacato ha fornito i tutori e il corso congiunto di formazione è stato condotto nell'ambito del corso della durata di un anno rivolto ai dirigenti regionali, ai supervisori e ai rappresentanti sindacali dei lavoratori.
Durante il primo anno successivo alla realizzazione del corso di formazione, gli incidenti sono diminuiti del 50% in alcuni ambiti. Dopo 4 anni, gli infortuni che causavano "perdita di tempo" all'interno dell'azienda nel suo complesso sono stati ridotti dell'80%.
(Fonte: www.workerinvolvement.co.uk, Zero harm ? worker involvement)

L'azienda ha ignorato le preoccupazioni dei lavoratori in merito alla politica sui guanti
Un'**azienda chimica operante a livello mondiale** ha introdotto presso uno dei suoi stabilimenti una politica che chiedeva ai lavoratori di **indossare dei guanti** per l'utilizzo di macchinari preposti alla lavorazione dei metalli, **sebbene alcuni lavoratori** avessero cercato di spiegare che l'uso dei guanti **comportava rischi di aggancio**. I lavoratori che si rifiutavano di rispettare tale politica erano soggetti a richiamo.
Successivamente, un **operatore addetto alla manutenzione ha subito un grave infortunio alla mano destra** presso lo stabilimento in quanto la mano che indossava il guanto era stata risucchiata all'interno del macchinario.
Il **prezzo pagato dal lavoratore** è stato la perdita dell'anulare e lesioni al medio e al mignolo.
Il **prezzo pagato dall'azienda** è stato, tra l'altro, quello di essere processata e multata per infrazione delle leggi sulla salute e la sicurezza.

Fonte: Eu-Osha.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it