

SIMPOSIO

**Legislazione,
sistemi di gestione e B-BS**

SYMPOSIUM

**Legislation, safety management
systems and B-BS**

Use of a cooperative model to sustain safety culture within many small employers

Mark P. Alavosius
University of Nevada, Reno - Professor

ABSTRACT

Cooperatives are systems organized along key principles to balance the distribution of wealth across organizational members. The cooperative movement has an extensive history and has contributed to the design and operation of a large variety of endeavors that seek to maximize returns to a maximum number of stakeholders. While cooperatives are ubiquitous in commerce and community organizations, the designs of the contingencies that define a cooperative have rarely been subject to behavioral analyses. This paper describes a large-scale examination of a safety incentive program enabled by a cooperative of small businesses that applied some of its financial resources to an incentive system organized to sustain active safety management within co-op members. The evaluation indicated that the frequency, severity and cost of work-related injuries were reduced when safety incentives were applied. High return on investment indicates that the program was cost effective. User satisfaction with the procedures was also high and the program became an enduring feature of the operation of the safety cooperatives.

Il ruolo dei SGSL nell'ambito del sistema prevenzionistico

Giusto Tamiglio

INAIL Lombardia - Coordinatore CONTARP

RIASSUNTO

Partendo da una rapida illustrazione del quadro infortunistico italiano, il quale, nonostante numerosi segnali di miglioramento, evidenzia la necessita di un rafforzamento delle azioni prevenzionali, l'articolo illustra il ruolo che i SGSL possono avere nell'ambito del sistema prevenzionistico. L'importanza dei SGSL è, in primo luogo, dimostrata dall'efficacia che tali sistemi hanno ai fini della riduzione dei rischi e degli infortuni sul lavoro. Si riportano i dati di una recente ricerca che dimostra come per le aziende con SGSL certificati gli indici di frequenza infortunistica e di gravità infortunistica risultino, per quasi tutti i settori produttivi, molto più bassi rispetto alle aziende che non hanno adottato tali sistemi. Viene messo in luce l'importante ruolo dei SGSL nell'integrare i modelli organizzativi esimenti conformi al d.lgs. 231/01, nonché la funzione fondamentale di ausilio nell'evidenziare, controllare, gestire e ridurre i costi della non sicurezza a carico delle aziende che per il sistema paese ammontano a oltre 40 miliardi l'anno. L'articolo evidenzia, inoltre, i vantaggi economici che le imprese possono conseguire a seguito dell'adozione di un SGSL potendo usufruire dei finanziamenti previsti dall'INAIL nell'ambito dei programmi di incentivazione economica a fini prevenzionali. In ultimo si dimostra come l'implementazione di adeguati SGSL possa comportare un risparmio, anche considerevole, sul premio assicurativo che le imprese corrispondono all'INAIL.

IL QUADRO INFORTUNISTICO ITALIANO

L'andamento infortunistico italiano evidenzia nell'anno 2009 un deciso miglioramento rispetto all'anno precedente, sia per quanto riguarda gli infortuni nel complesso sia per quanto riguarda i casi mortali. Nel 2009 sono stati denunciati 790.000 infortuni con una diminuzione rispetto all'anno precedente del 9,7%, (85.000 infortuni in meno) e le stime previsionali per l'anno 2010 indicano circa 775.000 infortuni con un'ulteriore diminuzione. Nel 2009 gli infortuni mortali sono stati 1050 con una diminuzione del 6,3% (70 in meno rispetto all'anno precedente).

La ripartizione degli infortuni per settori di attività evidenzia una consistente diminuzione (-18,8%) nell'industria rispetto ai servizi e all'agricoltura, tendenza confermata anche per gli infortuni mortali (-7,9% 490 casi in meno). La riduzione maggiore ha riguardato gli infortuni avvenuti in occasione di lavoro che rappresentano l'88% del totale e il 73% dei casi mortali. Per questa tipologia di infortuni la

diminuzione è stata rispettivamente del 10,2% e del 7,5% per i casi mortali (767 casi nel 2009 contro 829 casi del 2008). Gli infortuni “in itinere”, che da soli rappresentano circa l’11,8% del totale, sono diminuiti del 6,1% e i casi mortali per infortunio in itinere, circa il 26,9% del totale, sono diminuiti del 2,7%, passando da 291 a 283. E’ noto che nel corso dell’anno 2009 vi è stata una flessione nell’attività lavorativa, -1,6% secondo l’Istat, depurando i dati della componente “diminuzione ore lavorate” è possibile stimare che la diminuzione reale degli infortuni sia stata, nel complesso, pari al 7%, e al 3,4% per i casi mortali. L’analisi nel medio periodo (2002-2009) conferma la tendenza alla diminuzione, oltre 200.000 infortuni in meno (-20,4%) rispetto al 2002.

Per la comprensione del “trend” del fenomeno infortunistico è necessario riferire i valori assoluti dei dati infortunistici all’effettivo andamento della situazione occupazionale. I dati espressi in termini di *indici di incidenza* (rapporto tra infortuni rilevati dall’Inail e numero di occupati di fonte Istat) confermano la progressiva diminuzione degli infortuni avvenuti in occasione di lavoro. Un dato che sicuramente merita attenzione è la diminuzione per la prima volta (sempre in termini di indici di incidenza) anche degli infortuni in itinere.

I dati fino ad ora esposti sono rappresentativi di una situazione congiunturale o tendenziale, per avere degli indicatori per così dire effettivi (strutturali) della reale situazione infortunistica è necessario riferire i dati assoluti alla reale forza lavorativa utilizzando gli *indici di frequenza*, ottenuti come rapporto tra il numero degli infortuni indennizzati (assenza dal lavoro superiore a tre giorni) e il numero di addetti-anno. Considerano quindi, con riferimento all’ultimo triennio consolidato (2005-2007), il rapporto tra infortuni indennizzati al netto degli infortuni in itinere (metodologia di rilevazione EUROSTAT) e il numero di addetti anno di fonte Inail, l’ultimo triennio consolidato presenta un indice paria 28,5 con una diminuzione del 3,4% rispetto all’indice di frequenza del triennio precedente.

Un aspetto spesso trascurato del fenomeno tecnopatico è quello riguardante le malattie professionali. Le denunce di malattie professionali sono state nel 2009 quasi 5.000 in più rispetto all’anno precedente (+16%). Il considerevole aumento delle denunce è sicuramente legato, non tanto al peggioramento delle condizioni di salute nei luoghi di lavoro, quanto piuttosto a un incremento della tendenza all’emersione di quelle malattie che erano per così dire “perdute” in quanto non accuratamente diagnosticate o attribuite a cause extralavorative. Il confronto con la situazione europea evidenzia (utilizzando la stessa metodologia di rilevazione) e pur con i limiti dovuti alla non perfetta armonizzazione tra i dati sugli infortuni rilevati dai vari paesi, che l’Italia si colloca in posizione più favorevole rispetto alla media dell’UE a 15 e a 27.

Il quadro dell’andamento infortunistico fin qui delineato presenta aspetti di positività e di miglioramento rispetto agli anni precedenti. La situazione generale, tuttavia, non consente di diminuire l’impegno di tutti i soggetti responsabili per il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro. Sono, pertanto, da tenere in grande considerazione e da incentivare tutti gli strumenti attraverso i quali risulti possibile svolgere efficaci azioni in campo prevenzionale, tra questi sono sicuramente compresi

i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

IL RUOLO DEI SGSL NELLA PREVENZIONE

L'importanza del ruolo che i SGSL possono avere nell'ambito del sistema prevenzionistico è, peraltro, testimoniata anche dal grande interesse dell'INAIL per questi sistemi. L'Inail, infatti, partecipa alla redazione di Linee Guida, svolge attività di consulenza alla commissione consultiva permanente (art. 6 del d.lgs. 81/2008), eroga finanziamenti alle imprese (art. 11 comma 5 del d.lgs. 81/2008) e corsi di formazione, riconosce uno sconto tariffario (art. 24 del D.M.12/12/2000) per l'implementazione o il mantenimento di un SGSL. Un primo aspetto significato del ruolo dei SGSL in campo prevenzionale riguarda l'efficacia che tali sistemi possono avere ai fini della riduzione dei rischi e degli infortuni sul lavoro. E', infatti, ormai dimostrato come la gran parte degli infortuni sia dovuta a fattori comportamentali, a inefficacia della comunicazione, a difetti nell'organizzazione o carenze nei sistemi di controllo; sono proprio questi aspetti che trovano un'adeguata e positiva risposta nella corretta attuazione e nell'adeguato mantenimento nel tempo di un SGSL, giacché sistemi gestionali sono, infatti, intrinsecamente strutturati per rispondere in maniera efficace alle suddette carenze o inefficienze. La conferma dell'efficacia di quest'azione si ha dalle risultanze di una prima ricerca svolta da m. I. Barra, g. Morinelli, a. Terracina, - CONTARP/CSA INAIL. Lo studio dimostra una significativa diminuzione degli indici di frequenza (If) e di gravità (Ig), in molti settori produttivi, per aziende che hanno adottato i SGSL. La fig. 1 evidenzia le variazioni percentuali degli indici di frequenza e di gravità, le fig. 2 e 3 evidenziano rispettivamente il confronto degli indici di frequenza e gravità per aziende in possesso di SGSL certificati e per aziende che ne sono prive.

Efficacia SGSL

Grande Gruppi di Tariffa	Settori	If (%)	Ig (%)
0	Servizi	-23,8	-9,2
1	Pesca, alimenti, Agricoltura	-38,6	0,3
2	Chimica, plastica, Carta, Pelli	-46,3	-25,0
3	Edilizia	-17,6	-4,1
4	Energia, Gas	87,6	-6,3
6	Metallurgia, Macchina	-43,9	-64,0
7	Mineraria, vetro	-62,0	-65,8
8	Tessile	-57,4	-11,9
9	Trasporti, Magazzino	-45,6	-56,3
TOTALE		-15,4	-22,0

If: Indice di frequenza (x 1000 addetti) = rapporto tra eventi lesivi indennizzati e numero degli esposti
 Ig: Indice di gravità (x addetto) = rapporto tra le conseguenze degli eventi lesivi indennizzati e numero degli esposti
 Norma UNI 7249 (Statistiche degli infortuni sul lavoro)

M. I. BARRA, G. MORINELLI, A. TERRACINA, - CONTARP/CSA INAIL - n. 18/2008 "Ambiente & Sicurezza" Il sole 24 ore

Figura 1 - Variazioni percentuali degli indici di frequenza e di gravità

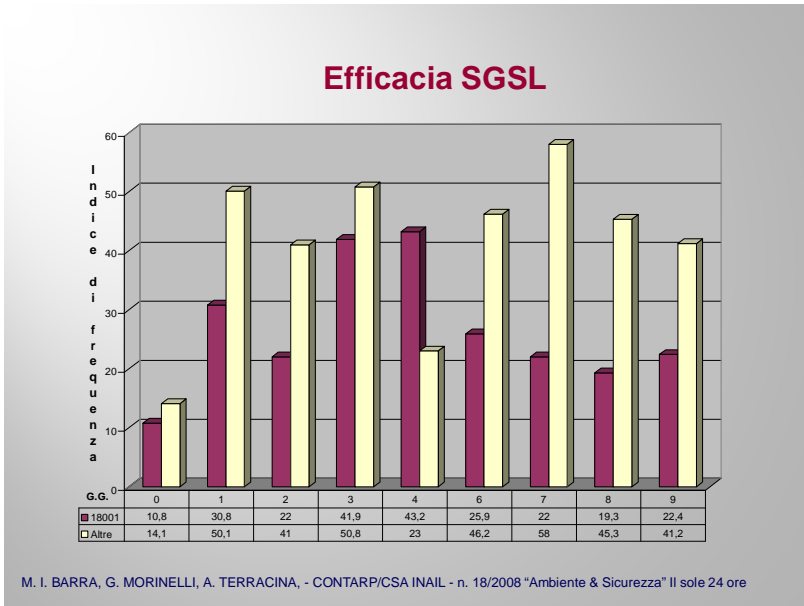


Figura 2 - Confronto degli indici di frequenza per aziende certificate e non certificate

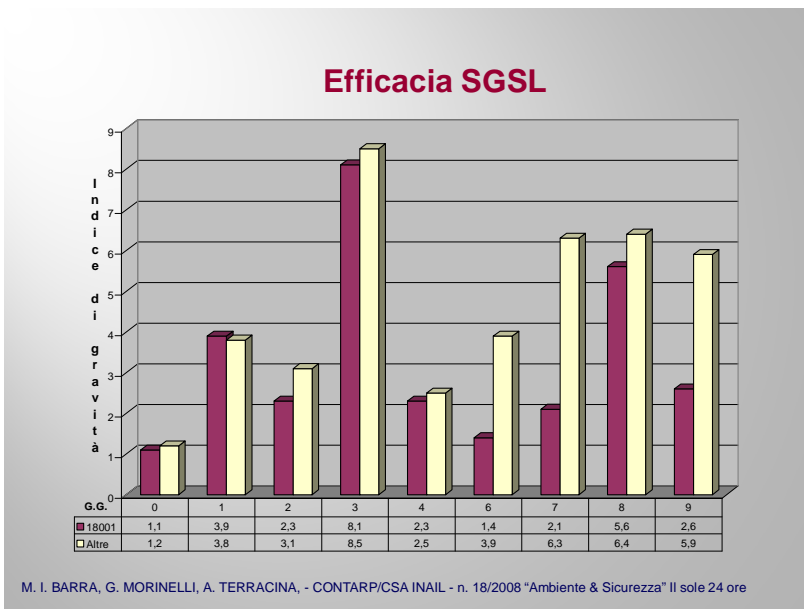


Figura 3 - Confronto degli indici di gravità per aziende certificate e non certificate

I SGSL E I MODELLI ORGANIZZATIVI D.LGS 231/2001

Un altro aspetto del ruolo dei SGSL in ambito prevenzionale riguarda l'utilità dei sistemi gestionali come parte che può integrare i modelli organizzativi previsti dal d.lgs. 231/2001. Le analogie tra i requisiti indicati nell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 e i contenuti delle Linee guida UNI-INAIL o del British Standard OHSAS 18001:2007, fanno sì che in un SGSL correttamente attuato e tenuto aggiornato i requisiti indicati dal predetto art. 30 possono essere conseguiti dalle parti corrispondenti del SGSL, che quindi si configura come parte essenziale che integra il modello conforme al d.lgs. 231/01.

I SGSL E I COSTI DELLA “NON SICUREZZA”

I costi della non sicurezza ammontano a oltre 40 MLD l'anno, la fig.4 *costi della non sicurezza* evidenzia i dati relativamente agli anni 2005 e 2007 scorporando le varie componenti dei costi medesimi. Molte aziende hanno poca cognizione non dispongono di informazioni sufficienti per valutare la consistenza e la variabilità dei costi che sostengono per la “non sicurezza”, attuare e mantenere un adeguato SGSL, per le caratteristiche intrinseche del sistema, consente di: evidenziare, controllare, gestire e ridurre i costi della non sicurezza.



Figura 4 - Costi della non sicurezza

I SGSL E I PROGRAMMI DI INCENTIVAZIONE

Il Testo Unico (art. 11 – comma 5) prevede che, nell’ambito e nei limiti delle risorse trasferite dal Ministero del lavoro, l’INAIL finanzia:

Progetti di investimento finalizzati al miglioramento delle condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro, con esclusione degli interventi obbligatori ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, compresa l’adozione di buone prassi e di modelli di organizzazione;

Progetti di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

Progetti volti a sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura organizzativa e gestionale ispirati a principi di responsabilità sociale delle imprese;

Le risorse previste dai programmi di incentivazione ammontano a:

60 MILIONI	per l’anno 2010
180 MILIONI	per l’anno 2011
750 MILIONI circa	fino al 2013

Le domande inviate con il primo bando sono state presentate per quasi il 50% da imprese con meno di 11 dipendenti, e l’interesse per le aziende verso i SGSL è testimoniato dal fatto che il 20% delle domande di finanziamento ammesse riguardavano proprio progetti per la realizzazione di strumenti di natura organizzativa e gestionale. L’adozione dei SGSL rientra quindi tra i progetti che possono essere finanziati nell’ambito delle attività incentivanti promosse dall’Inail, a riprova della loro importanza ai fini prevenzionali.

I SGSL E LA RIDUZIONE DEI PREMI ASSICURATIVI

A domanda (Mod. OT24) tutte le aziende, in possesso dei requisiti per il rilascio della regolarità contributiva ed assicurativa e in regola con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro (pre-requisiti), possono presentare entro gennaio di ogni anno richiesta per la riduzione del tasso medio della tariffa dei premi (*riduzione del tasso per prevenzione*).

Per la richiesta di riduzione per l’anno 2011 gli interventi di miglioramento devono essere stati effettuati nell’anno 2010 e i pre-requisiti si riferiscono alla situazione in essere al 31 dicembre 2010. Per poter usufruire della riduzione è necessario aver realizzato: un intervento di particolare rilevanza tra quelli indicati nella Sez. A del modello di domanda oppure almeno tre interventi tra quelli indicati nelle restanti Sezioni del modello di domanda, di cui almeno uno nel settore della formazione e della informazione dei lavoratori.

SEZ. A - INTERVENTI PARTICOLARMENTE RILEVANTI

b) L’azienda ha implementato o mantiene un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro:

1. certificato da organismi specificatamente accreditati, nel rispetto del regolamento RT12 SCR, presso ACCREDIA (comprese le aziende certificate secondo la Norma UNI 10617, ancorché non previste dal citato RT 12);
2. certificato da organismi accreditati presso altri enti di accreditamento;
3. che risponde ai criteri definiti dalle Linee Guida UNI INAIL ISPEL e Parti Sociali, o da standard e da norme riconosciuti a livello nazionale e internazionale.

E' quindi possibile usufruire della riduzione del tasso a seguito dell'implementazione o mantenimento di sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. A seguito delle modifiche alle disposizioni di cui all'art. 24 delle Modalità di applicazione delle Tariffe introdotte dal D.M. 3 dicembre 2010, l'entità della riduzione del tasso per prevenzione può arrivare fino al 30%. Oltre alla riduzione del tasso per prevenzione è possibile, per le aziende, usufruire anche delle variazioni del tasso di tariffa dovute al buon andamento infortunistico. In definitiva, sommando le due agevolazioni, l'implementazione o il mantenimento di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro può comportare per le aziende virtuose uno sconto sul tasso di tariffa che può arrivare fino al 52%, come si evince sempre dalla *fig.5 riduzione percentuale del tasso di tariffa per prevenzione in funzione della dimensione aziendale e possibile riduzione totale*.

Lavoratori - anno	Oscillaz. Per Andamento Inf.	Oscill. Per Prevenzione Attuale	Riduz. Totale
Fino a 10	-22%	-30%	52 %
Da 11 a 50	-22%	-23%	45 %
Da 51 a 100	-22%	-18%	40 %
Da 101 a 200	-25%	-15%	40 %
Da 201 a 500	-28%	-12%	40 %
Oltre 500	-35%	-7%	42 %

Figura 5 - Riduzione percentuale del tasso di tariffa per prevenzione in funzione della dimensione aziendale e possibile riduzione totale

La fig.6 infine rappresenta un confronto tra le aziende che hanno usufruito dell'oscillazione del tasso per prevenzione e quelle che non hanno usufruito di tale beneficio relativamente ai casi di infortunio denunciati.

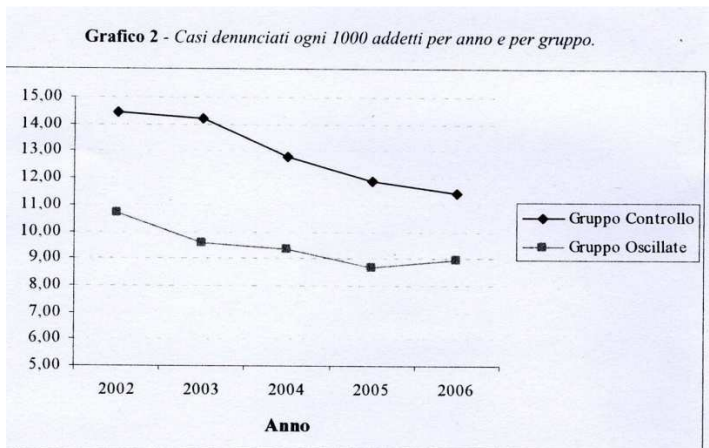


Figura 6 - Confronto tra le aziende che hanno usufruito dell'oscillazione del tasso per prevenzione e quelle che non hanno usufruito di tale beneficio (*Paolo Calabrese, "Indagine sull'efficacia delle applicazioni delle misure di prevenzione in azienda" Atti 1° seminario CIT e CSA*).

BIBLIOGRAFIA

- 1) INAIL , "Il punto sull'andamento infortunistico 2009".
- 2) INAIL, "Primo Seminario Consulenza per l'Innovazione Tecnologica e Consulenza Statistico Attuariale", Roma 15-17 aprile 2009.
- 3) M. I. BARRA, G. MORINELLI, A. TERRACINA, - CONTARP/CSA INAIL - n. 18/2008 "Ambiente & Sicurezza" Il sole 24 ore .

AUTORE

Ing. Giusto Tamigio: laureato in Ingegneria Elettrotecnica con il massimo dei voti e abilitato all'esercizio della professione di ingegnere; iscritto negli elenchi dei professionisti ingegneri per le verifiche di sicurezza degli impianti tecnologici (DPR 447/91, art.9 e ex legge 46/90), iscritto nell'elenco dei professionisti previsto dal D.M. 25/03/1985 di cui alla legge 818/1984 (esperti di prevenzione incendi). Ha operato per numerosi anni nel settore degli impianti elettrici in qualità di progettista, direttore dei lavori, collaudatore e consulente, specializzandosi in "sicurezza e normativa elettrica". Autore e coautore di pubblicazioni nel campo della sicurezza elettrica, coautore di pubblicazioni nel campo dell'analisi e della valutazione dei rischi professionali. Ha svolto attività di docenza nell'ambito di corsi ex d.lgs. 494/96, d.lgs. 626/94, d.lgs. 195/03 e corsi sulla sicurezza e normativa elettrica. E' stato membro supplente Inail nel Comitato di Coordinamento ex art.27 d.lgs. 626/94 , rappresentante Inail presso Commissioni Tecniche UNI e CEI e presso il Comitato di Valutazione per l'attribuzione del premio speciale per la sicurezza sul lavoro (D.G.R. n.36283 della Regione Lombardia). Ha ricoperto e ricopre incarico di RSPP (d.lgs. 81/03) presso Sedi Inail della Lombardia. Dal 1997 è Coordinatore della Consulenza Tecnica per l'Accertamento dei Rischi Professionali e Prevenzione (CONTARP) della Direzione Regionale Inail della Lombardia.

L'integrazione possibile tra la normativa e le leggi scientifiche del comportamento

Pietro Orlandi

INAIL (ex ISPESL) - Primo tecnologo¹

RIASSUNTO

La tutela che gli ordinamenti moderni, generalmente, apprestano all'integrità psicofisica diviene particolarmente stringente nel contesto lavorativo, dove si svolge il 30% della vita, perché, qui, l'integrità può essere più facilmente lesa in ragione dell'improprio asservimento dell'attività lavorativa ad interessi estranei al processo produttivo, quali il massimo profitto e l'attivazione di processi di predominanza. L'effettiva attuazione delle tutele inerenti al lavoro costituisce, quindi, un dato irrinunciabile ai fini della salvaguardia della salute e della dignità umana e passa per l'adozione di sistemi di prevenzione che, oltre a definire regole stringenti in ordine ad ambienti strumenti e processi garantiscono un ambiente lavorativo improntato al benessere psico-fisico. Questo comporta il rispetto del lavoratore in ogni sua dimensione e l'attivazione di un processo continuo di condivisione di obiettivi e traguardi. La tutela della salute sul posto di lavoro deve dunque coinvolgere il comportamento del lavoratore in quanto artefice del contesto prescritto. Occorre quindi integrare il sistema prevenzionistico intervenendo oltre che con la formazione con l'applicazione delle tecniche di finalizzazione dei comportamenti come la B-BS. Queste integrano perfettamente l'ordinamento prevenzionistico vigente e ne migliorano l'efficacia in termini di valutazione e gestione del rischio e di processo formativo.

L'ATTENZIONE DEGLI ORDINAMENTI MODERNI AL TEMA DELL'INTEGRITÀ PSICOFISICA

La salvaguardia dell'integrità fisica e psichica della persona è un obiettivo assicurato e garantito mediante precetti "blindati", di natura inderogabile, formalizzati in Costituzioni e Trattati, ed assunto a criterio fondamentale di organizzazione anche negli ordinamenti privi di Costituzioni formali.

Tale tutela è, normalmente, assistita da progetti di rimozione di quelle situazioni di disparità socio-economica che ne permettono la mortificazione e dalla posizione di

¹ Le considerazioni espresse nell'articolo sono frutto esclusivo dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione di appartenenza

norme specifiche per garantirla anche nelle relazioni intersoggettive che presentano condizioni di predominanza di taluno dei soggetti.

La ragione di tale specifico trattamento dell'integrità psicofisica va ricercata nella necessità di preservare la persona umana da processi di soggezione, sfruttamento, schiavizzazione attivabili nei suoi confronti in attuazione di logiche di predominio di un soggetto sull'altro, mediante sopraffazione, raggiro e condizionamento.

Conflitti tra organizzazioni antagoniste, stati e gruppi sociali vari, ne sono la riprova quotidiana.

Una situazione di peculiare conflittualità è poi quella rappresentata dall'ambito lavorativo dove si svolge il 30% della vita dell'individuo. Qui, in ragione dell'asservimento funzionale della attività umana alla realizzazione di un progetto produttivo proprio di altro soggetto, congiuntamente alla circostanza che il lavoro costituisce una/la modalità di procacciamento dei mezzi di sostentamento della persona, l'uomo/lavoratore viene a trovarsi in una posizione di intrinseca debolezza.

Infatti, il lavoro, in quanto fonte necessaria di sopravvivenza, si presta ad essere insuperabile strumento di pressione e/o condizionamento, di conseguenza, anche, la semplice minaccia di licenziamento o riduzione possono renderlo funzionale a comprimere la autonomia e la libertà di chi lo presta anche in relazione all'esercizio dei suoi diritti fondamentali di lavoratore e di cittadino.

Alla tutela in tale contesto il legislatore storico ha cercato di assicurare la massima ampiezza. All'ambito lavorativo fa riferimento l'art. 117 del Trattato C.E, che impegna gli Stati membri a conseguire obiettivi di pari «protezione sociale adeguata», nei confronti di tutti i cittadini.

E nel nostro ambito nazionale, come noto, il lavoro è considerato l'elemento fondante della Repubblica (art. 1 Cost.) ed è costituzionalmente riconosciuto e promosso (art. 4 Cost.)

La nostra Repubblica, poi, si fa carico di “rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale del paese.” (art. 3 comma 2, Cost.); alla stessa stregua, sono, inoltre, qualificati come inderogabili i doveri di solidarietà politica, economica e sociale (art.2 Cost.).

Al lavoro è, poi, assicurata tutela “in tutte le sue forme e applicazioni” (art. 35 Cost.), ed ai lavoratori è garantito il diritto a godere dei mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio e di malattia professionale (art. 38 Cost.).

I padri costituenti hanno, altresì, sancito il divieto di attuare l'iniziativa economica in contrasto con l'utilità sociale, e cioè, svolta in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana (art. 41 Cost.).

La Costituzione riconosce, infine, al lavoratore, il diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a lui ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa (art 36 Cost.).

IL SISTEMA DELLA PREVENZIONE

Per dare attuazione a tali precetti, oltre agli strumenti di protezione accordati al lavoratore in termini civilistici, il legislatore con il d.lgs. n. 81/2008 ha mirato alla reale salvaguardia della sua integrità psicofisica imponendo al datore di lavoro la realizzazione di condizioni di lavoro di assoluta tutela della salute.

Dalle disposizioni ivi contenute emerge che il datore lavoro, non solo deve conformare ambienti, impianti e processi a tecnologie sicure ma, anche, attivare un sistema di continua verifica e di dinamico miglioramento delle tutele di salvaguardia della integrità psicofisica del lavoratore, fino ad assicurare quello stato di completo benessere di cui alla lett. o) dell'art. 2 c. 1 TU sic.

Egli deve attuare tali doveri mediante la valutazione di tutti i rischi connessi all'attività posta in essere e organizzando un sistema dinamico di monitoraggio, rilevamento ed adozione dei presidi necessari a garantire la sicurezza dei suoi lavoratori dipendenti ed assimilati.

Della ottemperanza a tali doveri il datore di lavoro deve dare evidenza documentale con la elaborazione della relazione connessa alla procedura di valutazione dei rischi (artt. 28 e 29, Sez. II del CAPO III).

Nel relativo documento deve essere illustrato il processo di valutazione seguito specificandone i criteri adottati. Vi si devono, inoltre, indicare le misure di prevenzione e di protezione attuate, i dispositivi di protezione individuali adottati nonché il programma delle misure di sicurezza predisposto per garantirne il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

Si chiede, cioè, all'imprenditore di trasporre su documento formale le modalità di attuazione delle tutele previste e di ottemperanza agli obblighi prescritti sia nella parte generale (Capo 3 Sez. I, agli artt. 15-27) che nelle specifiche normative di settore.

La prescrizione di effettuare la valutazione dei rischi e l'elaborazione della relazione ad essi inerente in collaborazione con il RSPP ed il MC, quando previsto, previa consultazione dell'RLS e quella di avvalersi delle stesse figure per il mantenimento e per l'eventuale revisione dello stato di sicurezza rendono ancor più evidente l'obbiettivo della concretezza di cui si diceva all'inizio.

A supporto di una prevenzione attiva è imposta, all'imprenditore, la costituzione di un Servizio prevenzione e protezione (Art. 31 TU sic.) adeguato alle caratteristiche dell'azienda, per numero, capacità e professionalità degli addetti e per dotazione di mezzi. Egli inoltre ha l'obbligo di assicurare ai componenti di tale servizio aggiornamento, tempo e rispetto, coerenti con l'efficiente espletamento dell'incarico e necessari per provvedere alle altre incombenze: individuazione dei fattori di rischio, valutazione dei rischi e individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali e, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive necessarie, i sistemi di controllo, ecc.

Con la costituzione di tale servizio si è mirato a realizzare un sistema dinamico di gestione della prevenzione, di cui l'imprenditore deve dare prova di sostanziale attuazione proprio tramite la relazione sulla valutazione del rischio, documento definito – testualmente – come “lo strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione” (art. 28, comma 2, lett. a), d.lgs. n. 81/2008).

Ed in effetti con tale documento si dà ragione dello stato di sicurezza rilevato, degli interventi e delle misure adottate di conseguenza, ma, anche, di quelle misure pianificate per il futuro giacché con esso si devono anche stabilire le procedure per l'attuazione delle misure da realizzare e i ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, ruoli che devono essere svolti unicamente da soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri.

Accanto a tale sistema gestionale obbligatorio, il legislatore ha incentivato, anche, la realizzazione di altri strumenti gestionali, di adozione volontaria. L'elemento portante di tali sistemi dovrebbe essere il miglioramento continuo del processo di sicurezza lavorativo, che a pari di quello obbligatorio è imprescindibilmente legato all' “attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori” (art 30, lett. f). che viene, anche qui, a costituire l'asse portante della concreta attuazione del sistema di gestione, senza il quale, i sistemi incentivati rischiano di rimanere sterile dotazione formale, acquisita solo in vista della fruizione delle situazioni premiali, utilizzate come incentivo, senza alcun maggiore beneficio in termini di reale tutela.

LE DIFFICOLTÀ ATTUATIVE DELLE DISPOSIZIONI PREVENZIONISTICHE NEL CONTESTO SOCIO - ECONOMICO ITALIANO

Tali precetti, sebbene rilevanti, non sono, però, assistiti da strumenti di adeguata efficienza, per cui è molto difficile immaginare un alto livello di corrispondente realizzazione.

Tante sono le contraddizioni interne al sistema. Le principali sembrano essere: l'inadeguatezza definitoria, l'assegnazione ed il rinvio ad organi amministrativi della definizione di strumenti importanti del sistema e di alcuni interventi prevenzionistici, una poco chiara ripartizione dei compiti di controllo, una troppo elastica disciplina degli adempimenti prescrittivi, la carente autonomia degli addetti e dei destinatari della prevenzione, la carente formazione specifica degli imprenditori, degli RSPP, degli ASPP, degli RLS e dei Lavoratori ecc.

Tali incongruenze sono aggravate dal contesto di diffusa illegalità in cui il paese versa; dalla lentezza dell'apparato giudiziario; dalla mancanza di coerenza del corrente regime di qualificazione e registrazione ai fini dell'esercizio dell'attività imprenditoriale, dal regime fiscale, dal regime previdenziale, dalla consistenza delle imprese e dalla segmentazione dell'attività produttiva. Ma andrebbero, poi, considerate, anche, la non tracciabilità dei rapporti economici e degli assetti proprietari, la carente trasparenza dei mercati, l'assenza di regole certe di contabilità nonché la mancanza di politiche infortunistiche coordinate e coerenti.

Ciò nonostante la puntualità delle prescrizioni in carico alla figura del datore lavoro quale principale soggetto tenuto ad organizzare la sicurezza avvalendosi della obbligatoria collaborazione dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti può indurre ad intravedere una prospettiva ottimistica.

Senonché, ad una breve analisi del sistema produttivo emerge che, le cose non stanno propriamente così. Tale sistema è, infatti, costituito da 4.470.748 imprese attive, di queste il 95% ha meno di 10 dipendenti ed impiega circa il 47% dei lavoratori, di queste quasi 2.600.000 sono imprese unicellulari che impiegano 2.600.095 addetti; altre 1.646.867 imprese impiegano da due a nove dipendenti e procura. Il resto dei lavoratori opera nelle imprese con un numero di addetti superiore a 10. Poi ci sono gli addetti indipendenti pari a più 5.772.700 (I dati sono riferiti al 2009 fonte ISTAT per una panoramica più completa si rinvia alla tabella a fine relazione). Ci sono poi i 3.311.582 addetti, più altre migliaia con contratti flessibili, dipendenti dalle 9.928 pubbliche amministrazioni (Dati tratti dal conto economico 2010).

Nella prima categoria di imprese, sembra essere addirittura impossibile una distinzione dei ruoli individuati dal sistema prevenzionistico e nella seconda il rischio di confusione é evidente.

Nelle altre, dove è possibile la specifica attribuzione di funzioni ai diversi attori del sistema sicurezza (cioè a dirsi, in quella quota parte di imprese fino a nove dipendenti con un minimo di addetti in grado di coprire i ruoli essenziali all'attivazione del sistema), appare ridotta la possibilità di uno svolgimento non condizionato dei singoli ruoli in ragione della oggettiva posizione di debolezza in cui si trovano i collaboratori dell'impresa assegnatari di funzioni prevenzionistiche. Immaginare, poi, l'applicazione del sistema ai 5.772.700 autonomi è proprio difficile.

È del tutto evidente che l'insufficienza delle tutele approntate dall'ordinamento, la loro facile elusione in ragione della scarsa tempestività e probabilità di controllo condiziona notevolmente l'efficace attuazione del sistema.

Tali elementi, già fortemente condizionanti, risultano poi aggravati dalla scarsa propensione del lavoratore a reclamare i propri diritti in un contesto di scarsa disponibilità di lavoro, in un mercato retto dalla legge del più forte, suddiviso in una miriade di soggetti spesso appositamente costituiti, per realizzare micro fasi del processo produttivo, mediante accordi commerciali funzionali anche all'elusione di norme imperative più stringenti per le imprese al di sopra di certi limiti strutturali.

ESIGENZA DI UN SISTEMA FORMATIVO BASATO SUI VALORI

Le prescrizioni del sistema sembrano muovere dal presupposto che la sicurezza dipenda principalmente dall'apprestamento di strumenti, di ambienti, di sequenza di operazioni e di modalità di esecuzione tecnicamente preordinate e funzionali alla eliminazione o riduzione del rischio connesso ai processi di realizzazione del prodotto e non sembrano idonee a realizzare una vera e propria tutela della salute sul luogo di lavoro, a causa degli elementi critici segnalati, né una cultura della sicurezza, da instillare in tutti gli attori del processo produttivo.

Organizzato in funzione dell'uomo, il sistema sicurezza non ne considera adeguatamente il ruolo attivo di artefice imprescindibile.

E la circostanza è tanto più grave ed evidente per l'assenza di strumenti formativi, di carattere generale, finalizzati ad educare il cittadino alla autopreservazione della integrità psicofisica in quanto valore imprescindibile (coesenziale) per il suo sviluppo e per quello della collettività nazionale, attivabili durante l'intero percorso formativo, ai vari livelli, familiare, scolastico, professionale e lavorativo.

L'esistenza di un tale processo di crescita, oltre a rendere meno efficienti le incoerenze del sistema prevenzione, gioverebbe non soltanto alla persona, bensì, anche l'organizzazione della cosa pubblica, in termini di spontanea osservanza dei precetti, di democrazia, di controllo, di fruizione dello stato di salute individuale (come definito dal TU), nonché l'economia stessa del Paese.

Ed invece, un tale processo generale di "auto preservazione" non è stato mai attivato, né l'ordinamento prevenzionistico sembra idoneo a colmare tale gap né in relazione all'imprenditore né in relazione ai suoi collaboratori.

Quello che manca al sistema formativo organizzato dal T.U., è l'idoneità a strutturare nella personalità dei soggetti del sistema, datore di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori, ecc. il valore dell'auto preservazione, nonché l'idoneità ad approntare una modalità comportamentale per richiamarlo e rinforzarlo quotidianamente.

Così com'è concepita la formazione rimane confinata nell'ambito della esperienza storica conoscitiva, non sempre di agevole richiamo ed utilizzazione in caso di necessità .

Infatti, tale necessaria conoscenza, in ragione del processo di assuefazione alle condizioni ambientali che ciascuno di noi conosce, rimane confinata nei ricordi, lasciando spazio a comportamenti approssimativi che al variare del contesto possono provocare l'evento dannoso.

I COSTI DELLA MANCATA PREVENZIONE

L'inefficienza del sistema si tramuta nella realtà quotidiana in notevolissime perdite economiche, sociali e umane che si presentano come maggiori oneri previdenziali, come maggiori imposte, come minor prodotto interno lordo per le imprese, come minore reddito lavorativo e come condizioni di disagio individuale delle persone che subiscono l'evento e dei loro famigliari.

La mancata salvaguardia intesa come assenza di completo benessere del lavoratore nell'ambiente di lavoro arriva ad incidere sulla dignità stessa del lavoratore riverberando così i suoi effetti sul suo ruolo di cittadino, danneggiando nel contempo l'armonico svolgimento della vita politica.

Di qui l'esigenza di perseguire l'obiettivo con ogni strumento utile, comunque rispettoso della persona, attivato in funzione del pieno sviluppo della stessa, individuabile nei processi di analisi e di studio del comportamento umano nel settore lavorativo.

INTEGRAZIONE TRA SISTEMA PREVENZIONISTICO E SISTEMI SCIENTIFICI DI CONDIZIONAMENTO DEL COMPORTAMENTO UMANO ALLA TUTELA DELLA SALUTE ED ALLA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO

La normativa prevenzionistica prende in considerazione il comportamento umano principalmente sotto il profilo formativo, lasciando in ombra l'aspetto che lo vede possibile causa/concausa determinante del verificarsi dell'evento dannoso .

Eppure, che il comportamento umano costituisca in sé un fattore di rischio e che anzi sia talvolta il fattore determinante del verificarsi dell'evento infortunistico, è ormai un dato acquisito.

Studi condotti in materia hanno dimostrato che il comportamento umano determina di per sé il 76% degli eventi dannosi, coagisce con un altro 20% e solo nel 4% degli eventi non è dimostrato che interagisca (Scienza e sicurezza sul lavoro: costruire comportamenti per ottenere risultati ed. it. F. Tosolin - A.F. Bacchetta pag 20). E pur volendo astrarre dai predetti dati e volendo considerare posizioni di minore allarme, occorre comunque tener conto che tale incidenza è stimata intorno ai due terzi e cioè al 63% circa (dati Inail espressi in occasione dell'apertura di un corso sulla sicurezza basata sui comportamenti – Ravenna 9 sett. 2009).

Per questa centralità nel processo causale infortunistico il comportamento avrebbe forse meritato da parte del sistema prevenzionistico una specifica considerazione.

Tale circostanza, però, non solo, non esime il datore di lavoro dal rilevare il comportamento come qualsiasi altro rischio e dall'analizzarlo nella sua complessità, ai fini della sua reale rimozione, agendo sia sulle sue componenti che sui processi che lo determinano, ma anzi ne reclama più puntuale osservazione.

E ciò, non solo in relazione alla realtà fattuale di cui si è detto bensì anche in virtù della necessaria ottemperanza al dettato normativo che impone, agli artt. 15 comma 1 lett. a) e 28 comma 1 D.Lgs n. 81 del 2008, di considerare nella valutazione, tutti i rischi; nell'art.15 lett. c) d.lgs. cit., il dovere di eliminarli o ridurli ove eliminarli non sia possibile; nell'art. 15 lett. b) 1 del d.lgs. cit., il dovere di integrare “nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;”.

Il tutto quasi a ribadire, sostanzialmente, il precetto della massima sicurezza possibile postulata dall'art. 2087 del cc. e dall'art. 41 della Cost..

Tale scopo può essere perseguito solo con l'applicazione di discipline di provata valenza scientifica, in grado di studiare il comportamento al fine, eventuale, di modificarlo in funzione dell'adozione di comportamenti coerenti con la preservazione dello stato di salute prescritto dall'art. 2 c. 1, lett.o), d.lgs. cit., e funzionali alla salvaguardia di interessi collettivi generali di primaria importanza.

L'APPLICAZIONE DELLE TECNICHE DI PSICOLOGIA SPERIMENTALE NEL SETTORE DELLA PREVENZIONE

Tuttavia la consapevolezza di un possibile uso distorto delle predette leggi naturali,

che deve essere scongiurata con tutti i mezzi possibili, non deve impedirci di ricavare dalle stesse i massimi benefici in termini di protezione della nostra personalità e della nostra salute.

Il contesto lavorativo si presta in maniera ideale a farne un utile impiego, giacché i processi di costruzione di comportamenti protesi a realizzare condizioni di sicurezza sono, in tale ambito, sempre trasparenti, poiché implicano sempre la cosciente partecipazione e la collaborazione di ogni soggetto che prende parte al fenomeno produttivo integrato nella sicurezza: lavoratori, preposti, dirigenti, RSPP, MC, rappresentanti dei lavoratori ecc.

L'applicazione di tali processi scientifici, da un lato, consente di perseguire la più efficace tutela possibile del lavoratore e dall'altro consente di organizzare il sistema prevenzione-produzione in azienda in modo rispondente alle prescrizioni ed allo spirito del sistema prevenzionistico ed all'insegna dell'efficienza economica produttiva.

In relazione al primo profilo, va evidenziato che l'attivazione e la realizzazione di un progetto di eliminazione/riduzione degli infortuni e di realizzazione di assolute condizioni di tutela non può che essere posto in essere con la partecipazione e la collaborazione di tutte le figure presenti in azienda. Queste devono accettare il rilevamento dei loro comportamenti “non sicuri” sulla base di criteri collettivamente condivisi e, quindi, essere, esse stesse, artefici dell'applicazione di quelle tecniche di adeguamento ai comportamenti sicuri richiesti dal contesto produttivo mediante l'attivazione degli stimoli che l'osservazione continua suggerisce.

In relazione al secondo profilo, il metodo integra perfettamente il sistema di prevenzione che l'imprenditore è tenuto ad organizzare secondo le previsioni dell'art. 31 d.lgs. n. 81 del 2008 (che pone prescrizioni in ordine al servizio di prevenzione e protezione), anzi, ne costituisce una modalità di esplicazione dei compiti ad esso assegnati (art 33 d.lgs. cit. compiti assegnati al SPP) e realizza il perfetto adempimento del dovere di vigilanza, previsto “a cascata” in capo al datore di lavoro, al dirigente e al preposto, e del dovere di programmazione del miglioramento continuo della sicurezza.

**L'ESIGENZA DI PROMUOVERE IL VALORE CONDIVISO
DELLA “AUTO-PRESERVAZIONE” MEDIANTE
L'APPLICAZIONE DELLE TECNICHE DELL'ANALISI DEL COMPORTAMENTO**

Il datore di lavoro ha il dovere di “richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione ((art 18 c, lett. f), d.lgs. cit.); e, per il tramite dei preposti ((art. 19 c 1 lett. a), d.lgs. cit.), di sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge e delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e di utilizzazione dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione

individuale messi a loro disposizione nonché di vigilare sulla corretta osservanza di ogni altro obbligo impostogli in funzione di sicurezza.

Dalle predette disposizioni si deduce che l'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo, data la loro estensione, potrà essere difficilmente garantito con il solo utilizzo dell'apparato di sorveglianza obbligatorio. Ed, anche, un suo notevole incremento in termini di consistenza, non risulterebbe funzionale né alle esigenze di prevenzione né alle esigenze produttive, perché tale apparato non dispone di strumenti idonei a determinare comportamenti univocamente indirizzati alla produzione in sicurezza.

Infatti, l'unica leva che egli può utilizzare è la minaccia di una sanzione al lavoratore che viola, ripetutamente, il dovere di tenere i comportamenti sicuri a lui richiesti. Tale strumento è però, nei fatti, uno strumento del tutto inefficace perché rischia di rimanere tale, poiché prima di poter essere attuata, la minaccia implica contestazione della inadempienza, difesa ed accertamento secondo rigide procedure di legge o stabilite dai contratti collettivi, quindi, anche nell'ipotesi di positivo accertamento, essa viene ad essere notevolmente rinviata nel tempo tanto da perdere il ruolo di deterrenza che dovrebbe invece svolgere.

Peraltro, la scarsa probabilità che il singolo comportamento insicuro determini l'accadimento dannoso e il possibile instaurarsi di relazioni confidenziali fra lavoratore e soggetto vigilante non sempre comportano il corretto svolgimento dei ruoli.

Va poi detto che la sanzione può generare comportamenti di elusione anziché il comportamento in sicurezza per cui era stata comminata: ciò anche perché al comportamento prescritto è generalmente legato un disagio psicofisico che, unitamente alla assuefazione al rischio, è la causa della quasi generalità dei comportamenti scorretti. Ad essa in ragione delle procedure accennate viene spesso a mancare un altro importante requisito quello della certezza, indispensabile, unitamente alla tempestività, per generare deterrenza.

L'adozione di un processo di sicurezza comportamentale basato sui valori, progettato e modellato per il contesto e sul contesto, consentirebbe, invece, di perseguire molto meglio lo scopo della sicurezza, perché fondato sulla condivisione dei valori e delle tecniche di perseguimento.

Nel processo in questione, l'acquisizione della sicurezza come valore comporterebbe, in primis, una scelta della politica aziendale improntata alla sicurezza, poi, il costante reciproco incentivo degli attori della prevenzione alla salvaguardia del bene salute, in forza dell'attivazione di stimoli gratificanti erogati in relazione al comportamento tenuto in vista del risultato e non in funzione del suo ottenimento.

La tecnostuttura (il dirigente, il preposto) verrebbe a poter essere inserita nel comitato attuativo (direttivo) del processo, in funzione promotrice ed attuatrice del progetto di prevenzione. Il che consentirebbe la riduzione al minimo essenziale della predetta struttura poiché la condivisione dei valori, genera volontario adeguamento del

comportamento alla funzionalità del sistema, consentendo di limitare alla fonte tutti quei rischi collegati ai problemi di relazione, di organizzazione e stress correlato, riverberando i suoi benefici effetti anche sulla produzione, poiché genera la realizzazione di un clima di serenità, di solito non presente nei posti di lavoro.

Di questa “solidale assistenza” si gioverebbero, inoltre il processo formativo dei lavoratori, l’obbligo di miglioramento della sicurezza, la realizzazione della sua programmazione, gli obblighi di informazione e di partecipazione.

Alle considerazioni che precedono sembra si possa aggiungere che l’applicazione del processo di sicurezza basato sui comportamenti renderebbe, inoltre, ininfluenti sulla sicurezza le carenze del sistema prevenzionistico e le avverse condizioni di contesto economico e sociale allargato giacché richiede una condivisione di valori accettata e promossa dallo stesso datore di lavoro.

L’adozione del sistema B-BS, peraltro, comporterebbe sicuramente il perfetto adempimento degli obblighi di sicurezza prescritti dal T.U.

LA PREVENZIONE BASATA SUI COMPORAMENTI E I SISTEMI DI GESTIONE

Come già accennato in precedenza l’art. 30 del TU incentiva l’adozione di sistemi di gestione provvisti dei requisiti necessari ad assicurare “l’adempimento degli obblighi giuridici previsti dall’ordinamento prevenzionistico”.

Le caratteristiche che tali sistemi devono, in ogni caso, possedere sono “un’articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello “ ed inoltre un idoneo sistema di controllo della effettiva applicazione del modello adottato.

Ne deriva che, allo scopo dichiarato di tali prescrizioni che consiste in una prevenzione “mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell’azienda nonché l’influenza dei fattori dell’ambiente e dell’organizzazione del lavoro” (Art. 15 c. lett. b TU sic.), non può che farsi fronte con una seria politica della salute e sicurezza sul lavoro.

Tale seria politica deve necessariamente comportare, da parte della direzione aziendale, la ferma volontà di eliminare o quanto meno ridurre situazioni di rischio. Questo implica, in correlazione all’articolazione funzionale, la definizione e concreta attuazione di un codice di comportamento al cui mancato rispetto devono seguire misure di adeguamento anche disciplinari per tutti coloro che all’interno del sistema svolgono una funzione: a partire dalla direzione per, poi, coinvolgere, a cascata, dirigenti, preposti e lavoratori nonché il servizio di prevenzione e protezione, il MC e l’RSL.

Tale codice di comportamento deve integrare nel processo di sicurezza, che per sua natura è un processo continuo, ogni procedura inerente al processo produttivo, al suo controllo, al rilevamento continuo della non conformità di attrezzature, ambienti,

materiali, comportamenti previsti (sequenze operative, disposizioni, istruzioni, prassi, controlli ecc.) e processi di registrazione ad essi inerenti.

In tale codice deve trovare la giusta rilevanza un processo di adeguamento comportamentale, che tramite procedure di rinforzo e sanzioni (all'occorrenza) correlate ad ogni posizione funzionale, (quindi, all'alta direzione, ai dirigenti, ai preposti, alle maestranze, al SPP all' RLS al MC ai soggetti estranei comunque interferenti con l'attività imprenditoriale), possa mantenere sempre in primo piano la salvaguardia della salute .

Come già più volte ribadito il sistema di gestione implica necessariamente la continuità in ogni sua fase, dal rilevamento dei mutamenti organizzativi a quelli operativi e deve poter consentire il riscontro di ogni inadempienza formale e sostanziale e quindi il rilevamento dei comportamenti insicuri da chiunque posti in essere attraverso un monitoraggio permanente finalizzato al miglioramento continuo del processo di sicurezza.

Si tratta, come si vede, di requisiti non solo compatibili ma metodologicamente adottati in ogni fase del processo B-BS finalizzato a promuovere/creare comportamenti sicuri e quindi ad ottemperare in maniera sistemica agli obblighi giuridici previsti dalla norma.

Il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge è riscontrato dalla B-BS già nell'accertamento preliminare dove tali parametri sono valutati in sede di analisi, pianificati ed adempiuti nella prima fase di attuazione del progetto.

La valutazione dei rischi e la predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti sono operazioni peculiari della ricognizione dei sistemi di sicurezza e dei comportamenti non sicuri applicati in azienda. La realizzazione di entrambe viene assicurata con l'assegnazione di specifiche mission agli attori del processo.

Le attività di natura organizzativa, quali sono la gestione delle emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono pianificate nel progetto attuativo B-BS, riscontrate di continuo, ed analizzate nelle riunioni periodiche.

Le attività di sorveglianza sanitaria sono rilevate e programmate in fase di progetto ed attuate quale specifica mission dal MC.

Il fabbisogno di informazione e formazione dei lavoratori è riscontrato in fase preliminare ai fini della valutazione del deficit formativo è soddisfatto in conformità di legge e rinforzato in consistenza dai continui feedback degli osservatori dei dirigenti preposti leaders ecc.

Le attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori, non solo sono attivate in ragione della specifica formazione dal preposto ma sono corroborate dalla osservazione continua e dai rinforzi che le varie figure leader sono deputate ad attuare.

L'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge è mission specifica del servizio di prevenzione e protezione che è struttura a pino titolo inserita nel processo.

Le periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate sono espletate con la B-BS in funzione continua in quanto la verifica continua è elemento connaturato al processo di sicurezza basato sui comportamenti.

Quanto, poi, alla sussistenza di idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività previste e alla sussistenza di un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio mi sembra che non si rilevino particolari problematiche poiché costituiscono elementi intrinseci della BBS che peraltro garantisce anche, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. In ordine a quest'ultima condizione (richiesta come requisito) mi sembra che la sanzione adottata per interdire comportamenti ad alto rischio rientri comunque come extrema ratio fra gli strumenti che la BBS prevede per vincere le estreme resistenze alla strategia di costruzione dei comportamenti sicuri.

Anche la presenza di un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del modello mi sembra essere parte del DNA della BBS.

Con riguardo alle questioni sostanziali bisogna, comunque, prendere atto che il miglioramento continuo della sicurezza nei luoghi di lavoro o, rectius, meglio, il meglio della sicurezza nei luoghi di lavoro, non può prescindere dal fattore umano e dalla continua collaborazione fra i soggetti della prevenzione; possiamo utilizzare tutti gli strumenti che vogliamo ma il loro corretto uso dipende sempre dalla persona umana, dai valori che la stessa persegue, dalla leale collaborazione necessaria per raggiungere i traguardi comuni che dobbiamo imparare a costruire e perseguire.

Criteri, precetti, buone tecniche, norme ed ambiente costituiscono gli elementi di contesto a cui ciascuno di noi reagisce in maniera diversificata: dobbiamo imparare a condividere per coordinare le nostre azioni.

La condivisione, tuttavia, non mi sembra un elemento caratteristico nei sistemi di cui stiamo discutendo perché pur finalizzando analisi ed operazioni alla prevenzione e pur codificando procedure e prassi, magari, ineccepibili, pretendono di ridurre i rischi che derivano dal comportamento con una formazione sovrastrutturale unita a strumenti di deterrenza.

Né essi assicurano quella continua assistenza, guida, stimolo al comportamento sicuro dei soggetti che operano nel processo produttivo che invece dovrebbe essere il loro carattere peculiare. Per parlare di miglioramento continuo bisogna poter rilevare i contesti e reagire e vigilare momento per momento alle situazioni che si presentano. Incidere sul comportamento, che quasi mai è uguale a se stesso, richiede, quindi, continua vigilanza soprattutto in quelle attività produttive che non si caratterizzano in ragione della ripetitività del processo.

Dubito che tali sistemi possano reggere un riscontro di legalità in relazione alle fonti gerarchiche superiori che, alla preservazione della integrità psicofisica, subordinano ogni attività di tipo economico imprenditoriale.

E che questa continuità sia ritenuto un elemento indefettibile del corretto comportamento imprenditoriale in ogni verifica di legittimità da parte della magistratura è ormai un dato inoppugnabile.

È pertanto necessario, ai fini dell'ottemperanza al criterio della "massima sicurezza tecnologicamente possibile" che siano utilizzate le tecniche più idonee e quindi anche quelle di costruzione dei comportamenti sicuri difficilmente realizzabili con la sola formazione.

LA B-BS NELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La preponderante rilevanza che il fattore umano riveste nella valutazione del rischio ai sensi dell'art. 28 commi 1 e 1bis del TU comporta che l'utilizzazione di un sistema di analisi comportamentale si propone come lo strumento più adeguato di indagine, di accertamento, di intervento, programmazione e riscontro della prevenzione nell'accezione dinamica del sistema così come si evince sia dalle prescrizioni che dalle definizioni relative ai soggetti (art. 2 d.lgs. n. 81/2008).

L'utilità di applicare la tecnica predetta è direttamente richiamata dall'espressa previsione dell'obbligo di ricomprendere nella valutazione dei rischi (art. 28 d.lgs. n. 81 del 2008) anche quelli particolari, "collegati allo stress lavoro-correlato", "alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

Confortano ulteriormente la tesi esposta la prescrizione di redigere una relazione sulla valutazione dei rischi, in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, con il medico competente, quando è prevista la sorveglianza sanitaria, e con il rappresentante dei lavoratori di cui è prevista la consultazione (art. 29, commi 1 e 2, d.lgs. cit.), la richiesta specificazione (art. 28 comma 2 lett. a, d.lgs. cit.) dei criteri adottati per la valutazione stessa, con l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati (art. 28 comma 2 lett. b, d.lgs. cit.) la necessità di illustrazione del programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza (art. 28, comma 2 lett. c, d.lgs. cit.), delle procedure di attuazione individuate per realizzare quelle misure e l'individuazione di chi vi deve provvedere (ruoli) nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Qualora si ritenessero necessari ulteriori elementi a supporto delle considerazioni che precedono, basti considerare l'obbligo di rielaborare l'analisi (dei rischi) in relazione alle modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro, significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

In tutte le predette operazioni il fattore umano, in quanto espressione dinamica di diretta influenza sul processo prevenzionistico e produttivo, è l'elemento più importante al quale occorre correlare tutto il sistema normativo, dal momento che esso, e frequentemente da solo, determina il raggiungimento dello stato di pericolo o vi contribuisce ogni volta che si concretizza in un comportamento insicuro, e ciò vale sia in relazione alle dinamiche di determinazione dello stress lavoro correlato, sia con riferimento alla sua interazione con gli elementi ambientali e produttivi.

Peraltro, il rilievo assegnato dal decreto de quo ai comportamenti dell'imprenditore, dei dirigenti, dei preposti, dei progettisti, dei fabbricanti, dei fornitori, degli installatori, del medico competente e dei lavoratori è diretto, proprio alla salvaguardia e alla tutela del lavoratore.

Da quanto precede sembra potersi dedurre che gli strumenti forniti dalla psicologia sperimentale sono di grande utilità ai fini dell'esatto adempimento degli obblighi di sicurezza poiché consentono di descrivere e qualificare i comportamenti nella loro estrinsecazione e nel loro divenire, di definire ed apprestare una modalità di comportamento sicuro e di organizzarne la attuazione con il consenso e sotto il controllo anche collettivo di tutti gli attori del processo.

Tali strumenti implicano peraltro l'applicazione di tutte le tecnologie coinvolte nel processo e si avvalgono, quindi, di diverse professionalità che consentono approccio e soluzioni multidisciplinari secondo modalità aderenti alla ratio della disciplina vigente che, con forza rinnovata ed imperatività più stringente, condiziona, in maniera assoluta, l'espletamento di ogni attività economica alla salvaguardia della salute.

La normativa non impone al datore di lavoro l'utilizzazione di uno strumento di valutazione, ma dal connesso obbligo di relazionare su di essa in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente (ove previsto), soggetti professionalmente qualificati secondo legge, e per l'irrinunciabile esigenza di apprezzamento e controllo dell'operato imprenditoriale, in caso di contestazione, si arguisce che lo strumento da utilizzare per la valutazione debba essere idoneo ed adeguato.

Deve trattarsi cioè di una tecnica sperimentata, attuata da soggetti professionalmente competenti che devono, peraltro, poter agire come gruppo.

La richiamata collaborazione e la specifica formazione richiesta all'Responsabile del servizio prevenzione e protezione e la previsione di specifici percorsi formativi universitari, da definire con decreto concertato fra MIUR, Ministero del lavoro e Ministero della salute, per il medico competente, dall'art. 38 TU, confermano anche l'esigenza di un approccio multidisciplinare.

La B-BS quale metodo scientifico di analisi comportamentale sembra essere, quindi, strumento adeguato alla completa attuazione del sistema prevenzionale, e dimostra, come si diceva, già nella fase della valutazione dei rischi tutta la propria capacità di rilevamento del contesto considerato.

Tale metodo provvede alla raccolta sistematica dei dati per poi procedere alla attenta

analisi della situazione con la partecipazione ed il coinvolgimento dei lavoratori, al fine di assicurare la conoscenza condivisa delle attività di sicurezza in atto nella struttura organizzativa, ponendo in essere le operazioni necessarie e propedeutiche all'attivazione delle prime due misure fondamentali, di tutela, cioè, a dirsi, la "valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza" (art. 15, lett. a, d.lgs. cit.) e la "programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro" (art. 15 lett. b, d.lgs. cit.)

In questo modo la B-BS consente di considerare scientificamente anche i rischi dovuti ai comportamenti umani non sicuri nell'ambito del processo produttivo visto in una prospettiva di contemperamento e di integrazione di tecniche produttive, fattori ambientali ed organizzazione.

L'approccio complessivo al processo produttivo consente al datore di lavoro non soltanto di far fronte a tutti gli altri obblighi di tutela, di immediata attivazione, previsti dall'art. 15, d.lgs. cit. ma anche, e con assoluta completezza, di realizzare un processo produttivo che incorpora, utilizza e promuove la tutela del lavoratore quale fattore di efficiente produttività oltretutto di imprescindibile valore nell'ambito di ogni attività umana.

Infatti, il coinvolgimento dei lavoratori nella raccolta sistematica e nell'attenta analisi di centinaia di comportamenti e situazioni insicure comporta, oltre che una "conoscenza condivisa sulle attività di sicurezza presenti", l'assolvimento di quegli obblighi di partecipazione e consultazione dei lavoratori e loro rappresentanti nonché l'attivazione di quel processo virtuoso di motivazione che consente di trasformare in valore la tutela della propria ed altrui salute.

Tale puntuale conoscenza consente, inoltre, da un lato di uniformare il processo produttivo alle prescrizioni tecniche del sistema e dall'altro di progettarne il miglioramento nel tempo; è poi un eccellente strumento di supporto alla redazione della relazione di cui all'art. 28, 2 comma lett. c, d.lgs. cit. perché consente di corredare le notizie in essa previste con dati inoppugnabili.

Come si accennava, il sistema B-BS si propone, altresì, quale strumento ideale di attuazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, e di monitoraggio degli stessi al fine di verificarne l'efficacia ed eventualmente finalizzare la programmazione al miglioramento anche attraverso una revisione dei ruoli di cui alla lett. d) dell'art. 28 d.lgs. cit. e l'adozione di codici di condotta e buone prassi art. 15, lett. t), d.lgs. cit.

Il metodo quindi consente di monitorare il comportamento di tutti i soggetti del sistema e di intervenire con strumenti adeguati di formazione e di addestramento: in tali settori, la rilevante efficacia del medesimo si evidenzia in modo indiscutibile, in quanto la sua adozione garantisce intrinsecamente l'assolvimento degli obblighi di informazione e formazione di cui alle lett. n, o, p, q, r, s dell'art.15, d.lgs. cit., e soprattutto quelle più specifiche pertinenti ai titoli successivi.

In quanto sistema partecipativo di gestione della prevenzione, la B-BS, anche nella fase attuativa del progetto, continua a rilevare ed analizzare tutti i dati del contesto e procede ad adeguare le tecniche di intervento, originariamente previste, alla nuova situazione.

Ne consegue l'immediato rilevamento delle modificazioni in atto e l'approntamento delle misure integrative necessarie anche di natura formativa, ivi compresa la predisposizione degli strumenti gestionali di attuazione.

LA B-BS NEL PROCESSO FORMATIVO

Si è già accennato alle caratteristiche della formazione prevista dagli artt. 36 e 37 d.lgs. n. 81 del 2008 e dalle specifiche disposizioni integrative previste nei diversi Capi del TU.

Le stesse esplicano comunque la propria utilità in termini di acquisizione di conoscenze generali e specifiche, permettendo ai lavoratori di contestualizzarsi nel processo produttivo e puntualizzare i propri diritti e doveri.

Ma, come detto, agli effetti di una piena efficienza prevenzionistica, tali conoscenze devono diventare un valore che entra a far parte del patrimonio culturale del contesto e che con esso interagisce.

Anche sotto questo profilo, la B-BS costituisce lo strumento più efficace per la personificazione del valore e la continua puntuale proposizione.

Infatti la trasformazione delle conoscenze in valori condivisi, consente di discriminare con immediatezza i comportamenti corretti da quelli non corretti ed in forza del continuo processo di osservazione, patrimonio comune degli attori del processo, di attribuire immediatamente i conseguenti stimoli sociali a sostegno delle azioni svolte in sicurezza.

Con l'adozione di un processo di sicurezza basato sui comportamenti proprio in ragione del continuo rilevamento dei comportamenti insicuri, si può intervenire in modo scientifico fino alla loro correzione, anche approntando specifici interventi per la modifica degli stessi.

Tale metodo ci consente quindi di individuare, anche con riguardo al singolo lavoratore, il bisogno formativo e di adeguare ai comportamenti del medesimo i relativi strumenti di intervento, così rendendo quei valori a cui è finalizzata la normativa, effettivamente valori "vivi", propri di un contesto culturale unitariamente finalizzato a realizzare la sicurezza sul lavoro.

CONCLUSIONI

In un contesto socio economico e ordinamentale sicuramente poco funzionali al perseguimento della piena tutela della salute come valore generale, la B-BS (prevenzione basata sui comportamenti) si propone come un efficace sistema integrativo che consente di recuperare le inefficienze del sistema prevenzionistico e di rendere ininfluenti gli ostacoli di natura conflittuale esterni che si frappongono al pieno perseguimento della tutela del lavoratore.

Gli strumenti dalla stessa adottati da un lato incidono/rimuovono le cause efficienti degli eventi che compromettono tale tutela e dall'altra si rivelano come mezzo che favorisce la puntuale applicazione dei precetti sanciti dall'ordinamento, giacché, nella sua attuazione, sono contemplate anche le prescrizioni inderogabili poste a carico del datore di lavoro, realizzando, altresì, l'ulteriore vantaggio di un ambiente lavorativo unito nel perseguimento degli stessi valori e più efficiente anche agli effetti della produzione.

Notevole è, inoltre, il beneficio che apporta anche in ordine all'apprestamento della programmazione e del miglioramento della prevenzione. Quale sistema che integra e coagisce con quello produttivo, la BBS si presta a monitorare ogni fase lavorativa anche sotto questo aspetto.

In ultima analisi, costituisce la riprova dell'esatto adempimento di tutti gli obblighi del datore di lavoro e dimostra in modo inequivocabile la completezza della valutazione dei rischi e l'adeguatezza delle misure assunte in ordine ad ogni elemento, ivi compresa la formazione.

La BBS permette, in sostanza, di avere il riscontro della puntuale adozione delle misure "necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro" di cui all'art 2087 del c.c. e, più in generale, del rispetto dell'art. 41, comma 2, Cost.

AUTORE

Dott. Pietro Orlandi: primo tecnologo in servizio presso INAIL ex-ISPEL, con competenza nel settore prevenzionistico, amministrativo-gestionale, organizzativo, giuslavoristico e giuridico informatico; Esperto Qualificato in Behavior-Based Safety (B-B); Componente effettivo della commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro (art. 6 D. Lgs. 81/2008); Sindacalista.

Appassionato difensore dei diritti dei lavoratori, si è applicato nello studio dell'efficienza delle strutture giuridiche ed istituzionali nel settore della prevenzione infortuni, per poter favorire la migliore tutela dei lavoratori, perché convinto che solo con il rispetto e l'attuazione dei loro diritti sul posto di lavoro si possa realizzare e difendere la dignità umana e quindi perseguire le migliori condizioni di benessere individuale e il miglioramento continuo della collettività.

Obbligo di vigilanza per il datore di lavoro: il contributo del processo di osservazione nel protocollo di B-BS

Vito Pinton
Network BASE® - Partner

RIASSUNTO

La responsabilità dell'imprenditore si suddivide principalmente in due aspetti: la *culpa in eligendo* e la *culpa in vigilando*.

Si prospetta la *culpa in eligendo* quando il Datore di Lavoro sceglie ambienti di lavoro, macchinari, materiali e collaboratori inadatti a far funzionare il sistema azienda per risparmiare o senza la diligenza richiesta.

Si risponde di *culpa in vigilando* quando, pur avendo scelto ambienti di lavoro, impianti e macchine idonei, i migliori materiali, collaboratori e consulenti preparati, non ne verifica la loro l'attività.

La Corte di Cassazione, sentenza 11/08/2010 n. 31679, ribadisce: "Il datore di lavoro deve avere la cultura e la *forma mentis* del garante del bene costituzionalmente rilevante costituito dalla integrità del lavoratore e non deve perciò limitarsi ad informare i lavoratori sulle norme antinfortunistiche previste, ma deve attivarsi e controllare sino alla pedanteria, che tali norme siano assimilate dai lavoratori nella ordinaria prassi di lavoro". Le Sezioni Unite della Corte, enunciarono il principio secondo cui "al fine di escludere la responsabilità per reati colposi dei soggetti obbligati a garantire la sicurezza dello svolgimento del lavoro, non è sufficiente che tali soggetti impartiscano le direttive da seguire a tale scopo, ma è necessario che ne controllino con prudente e continua diligenza la puntuale osservanza" con una continua sorveglianza dei lavoratori allo scopo di pre-venire gli infortuni e di evitare che si verifichino imprudenze.

Il protocollo B-BS risolve in modo efficiente, efficace ed economica il problema dei controlli previsti dalla legge e degli audit dei sistemi di qualità.

L'OBBLIGO DI VIGILANZA NELLE LEGGI ITALIANE

Nel panorama legislativo italiano sono molte le norme che impongono al datore di lavoro l'obbligo di vigilare per la tutela e la salute dei lavoratori. Molte di queste sono foriere di pesanti conseguenze in quanto ne scaturisce l'azione di regresso da parte di enti dello stato (INAIL) e consentono alle associazioni di categoria ed alle organizzazioni sindacali di insinuarsi nei procedimenti come parte lesa oltre che al dipendente che ha subito il danno (art. 61 D.lgs 81/08).

Apprendo un breve *excursus* sull'obbligo di vigilanza nelle leggi italiane possiamo partire dalla costituzione che considera la salute come un diritto fondamentale dell'individuo ed interesse della collettività da tutelare e consente libertà d'impresa purché non rechi danno alla sicurezza, alla libertà ed alla dignità umana (artt. 35 e 41

Il codice penale punisce, in base al principio della responsabilità personale, la rimozione o l'omissione di cautele contro gli infortuni, le lesioni e l'omicidio colposo con aggravanti di pena se il danno è connesso al lavoro.

In caso di condanna in sede penale l'imprenditore è facilmente esposto alle pretese risarcitorie in sede civile da parte di chi ha subito il danno e dagli altri soggetti legittimati che normalmente vengono riconosciute senza particolari difficoltà.

La maggior parte dei problemi per l'imprenditore sorgono dal disposto dell'art. 2050 che lo assolve solo dopo che ha dimostrato di aver adottato tutte le misure che la legge gli impone per evitare il danno.

In pratica, il lavoratore che esibisce al giudice il referto del pronto soccorso e la busta paga, ha risolto tutti i suoi problemi perché dimostra che si è infortunato in ambito lavorativo.

Molto più difficoltosa ed insidiosa è la strada che deve percorrere il datore di lavoro per dimostrare la regolarità degli ambienti di lavoro, delle macchine, delle sostanze utilizzate, nonché l'assenza all'interno dell'organizzazione-impresa di ogni comportamento commissivo od omissivo che in qualche misura abbia contribuito all'evento dannoso.

Il D.Lgs 81/08 conferma l'approccio prescrittivo – punitivo, già presente nel D.Lgs 626/94, per cui all'azienda si richiede un gravoso impegno supportato di molteplici rigidi adempimenti formali.

All'interno dell'impresa, quindi si cerca (o si è forse obbligati) a produrre molte carte pur di dimostrare l'adempimento degli obblighi formali, a scapito della crescita e della diffusione di una cultura della sicurezza che porti ad una effettiva riduzione degli incidenti e degli infortuni perché, appunto, la mancanza della "carta" viene pesantemente punita.

Sono previste sanzioni per tutti: datori di lavoro, committenti, responsabile dei lavori, dirigenti, preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti, installatori, noleggiatori, concedenti in uso, medico competente lavoratori autonomi impresa affidataria, coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione ...

Si rileva che le infrazioni alle figure sopracitate contenute nel D.Lgs 81/08, possono essere comminate solo dal personale degli organi di vigilanza o dai giudici, con esclusione della sospensione dei lavori che può essere attuata in presenza di lavorazioni non sicure che può essere applicata dal coordinatore per la sicurezza e da preposti e dirigenti.

L'obbligo di vigilanza permea tutto il D.Lgs 81 e lo riscontriamo esplicitato in più articoli:

- art. 16 comma 3: *“La delega di funzioni non esclude l’obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite”*.

- art. 18 comma 3 – bis: *“Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all’adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19 (preposti), 20 (lavoratori), 22 (progettisti), 23 (fabbricanti e fornitori), 24 (installatori) e 25 (medico competente), ferma restando l’esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti”*.

- art. 19, c. 1: *“I Preposti devono sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti”*.

- art. 30, c.1, lett. f): *“Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad aver efficacia esimente della responsabilità di cui al D.Lgs 231/2001 deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l’adempimento degli obblighi giuridici relativi:*

....omissis...

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

- art. 97, c. 1: *“Il datore di lavoro dell’impresa affidataria verifica le condizioni di sicurezza dei lavori affidati e l’applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del piano di sicurezza e coordinamento”*.

Molti datori di lavoro, dirigenti, RSPP, consulenti e giudici sono cresciuti culturalmente con la convinzione che

- il dovere di vigilanza è intimamente ed esclusivamente connesso all’uso di sanzioni;
- la vigilanza va intesa unicamente come ricerca di qualcuno da sanzionare;
- si assolve all’obbligo di vigilanza solo avendo agli atti un certo numero di sanzioni irrogate;
- i giudici vogliono vedere lettere di richiamo e sanzioni per non sanzionare il datore di lavoro;
- si deve assolutamente dimostrare che non si ha mai colpa.

Anche il D.Lgs 231/2001 prevede sanzioni pesanti per le persone giuridiche (pecuniarie, interdittive, confisca, pubblicazione della sentenza). Le sanzioni possono essere ridotte o eliminate o si ha la probabilità d'esclusione di responsabilità quando il MOG (modello organizzativo di gestione) viene adottato ed efficacemente attuato.

Fra i requisiti essenziali è prevista l'implementazione di un sistema di controlli interni ed esterni, tramite l'organo di vigilanza, con l'adozione di un codice disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il compito di fissare l'entità delle sanzioni viene rimesso liberamente all'organizzazione stessa.

Per irrogare sanzioni ai dipendenti si deve rispettare sempre la procedura prevista dall'art. 7 della L. 20/5/1970 n. 300 – lo statuto dei lavoratori – e seguire pedissequamente la procedura ivi indicata e cioè:

- contestare l'addebito;
- sentire il lavoratore a difesa anche tramite rappresentante sindacale;
- non applicare sanzioni che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro;
- le multe non possono superare l'importo di 4 ore di lavoro e la sospensione dal servizio per più di 10 giorni;
- i provvedimenti disciplinari (rimprovero verbale escluso) possono essere emanati solo dopo 5 giorni dalla contestazione scritta;
- il lavoratore, nei venti giorni successivi, può proporre ricorso all'autorità giudiziaria o alla procedura di arbitrato presso il Direzione Provinciale del Lavoro e la sanzione è sospesa fino alla pronuncia del collegio.

La giurisprudenza si è espressa nel senso che *“Le sanzioni non hanno una funzione risarcitoria, ma, grazie ad una portata afflittiva innanzitutto sul piano morale, hanno essenzialmente la funzione di diffidare dal compimento di ulteriori violazioni”* (Cass. 17/8/2001, n. 11153).

Lo statuto dei lavoratori demanda ai contratti collettivi di lavoro (C.C.N.L.) l'elaborazione in concreto della scala sanzionatoria per i diversi settori produttivi di competenza, che introducono ulteriori fattispecie (es. richiamo verbale, ammonizione scritta) e rivedendo, di solito, i valori massimi nel basso e prevedono:

- il rimprovero verbale (cd. "ammonizione verbale");
- il rimprovero scritto (cd. "ammonizione scritta");
- la multa;
- la sospensione dal servizio;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso (per giusta causa).

Il D.Lgs 27/10/2009, la cosiddetta riforma Brunetta del sistema sanzionatorio del pubblico impiego, ritenendo non sufficientemente applicabile l'impianto sanzionatorio del D.Lgs 165/2001 che detta le norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, modifica l'impostazione delle previsioni

disciplinari con lo scopo dichiarato di potenziare l'efficienza degli uffici pubblici contrastando l'assenteismo, l'inefficienza e la scarsa produttività nella PA e secondo questi principi:

- ridimensionare il ruolo della contrattazione collettiva;
- obbligare i dirigenti alla vigilanza ed all'uso del potere disciplinare.

L'OBBLIGO DI VIGILANZA NEI SISTEMI DI QUALITÀ

I sistemi di gestione operano sulla base della sequenza ciclica delle fasi di pianificazione, attuazione, monitoraggio e riesame del sistema in una concezione dinamica.

Tutti sistemi di per la qualità e/o la sicurezza sul luogo di lavoro quali la UNI EN ISO 9001:2000, le linee guida UNI-INAIL 2001 e OHSAS 18001:2007 richiedono all'organizzazione di elaborare delle procedure alle quali personale deve conformarsi in modo "consapevole". Una parola che rimanda a significati diversi ed a procedure di attuazione e di controllo diverse che spesso sono solo adeguamenti burocratici formali di facciata che riempiono gli armadi di carta e comprensibili ad un ristretto numero di addetti.

LA GIURISPRUDENZA

L'imprenditore ed i dirigenti sono chiamati a rispondere davanti ai giudici su due profili di responsabilità: la *culpa in eligendo* e la *culpa in vigilando*.

I preposti invece rispondono solo della *culpa in vigilando*.

La *culpa in eligendo* consiste nella responsabilità in capo ai Datori di Lavoro ed ai dirigenti nello scegliere ambienti di lavoro, macchinari, materiali, collaboratori, progettisti, consulenti inadatti a far funzionare quel complesso sistema che è l'azienda, volendo risparmiare o non usando la diligenza richiesta all'imprenditore dalla legge.

Quando si parla di inadeguatezza, i giudici si riferiscono al gap fra quanto presente in azienda e quanto contenuto nelle disposizioni di legge cogenti.

Della *culpa in vigilando* rispondono l'imprenditore, il dirigente ed il preposto che, pur operando in ambienti di lavoro perfetto, con impianti e macchine a norma, con i migliori materiali, i più bravi progettisti, i più efficienti manutentori, installatori, collaboratori, consulenti, ma non vigila per assicurarsi che vengano rispettate le norme di prevenzione infortuni e di tutela della salute.

La quarta sezione penale della Suprema Corte di Cassazione nella sentenza del 15 gennaio 2010, n. 1829, decidendo su ricorso, sentenza: "*è responsabilità diretta del datore di lavoro il comportamento lassista od omissivo dei controlli finalizzati alla verifica del corretto utilizzo da parte dei lavoratori dei dispositivi di protezione individuali, anche in occasione di lavori di breve durata*".

Il principio viene confermato dalla stessa Suprema Corte nella sentenza dell'11 agosto 2010 n. 31679, ribadendo la piena responsabilità dell'imprenditore, sancisce che:

- La sola formazione non basta ad escludere la responsabilità del DdL e del

preposto.

- Non è sufficiente che il DdL impartisca le direttive per lo svolgimento di un lavoro sicuro ma deve controllare che nella ordinaria prassi di lavoro le norme di sicurezza siano state assimilate.

La Suprema Corte sentenza: “*Il datore di lavoro deve avere la cultura e la forma mentis del garante del bene costituzionalmente rilevante costituito dalla integrità del lavoratore, e non deve perciò limitarsi ad informare i lavoratori sulle norme antinfortunistiche previste, ma deve attivarsi e controllare sino alla pedanteria, che tali norme siano assimilate dai lavoratori nella ordinaria prassi di lavoro (cfr. Sez. IV, 3 marzo 1995, Grassi). Sul punto ebbero modo di intervenire anche le Sezioni Unite di questa Corte, enunciando il principio secondo cui al fine di escludere la responsabilità per reati col-posi dei soggetti obbligati ex art. 4 del d.P.R. 27 aprile 1955, n. 547 a garantire la sicurezza dello svolgimento del lavoro, non è sufficiente che tali soggetti impartiscano le direttive da seguire a tale scopo, ma è necessario che ne controllino con prudente e continua diligenza la puntuale osservanza*” (conf. Sez. IV, 25.9.1995, Morganti, secondo cui le norme antinfortunistiche impongono al datore di lavoro una continua sorveglianza dei lavoratori allo scopo di prevenire gli infortuni e di evitare che si verifichino imprudenze da parte dei lavoratori dipendenti)

I LIMITI DEGLI ATTUALI SISTEMI

Moltissimi imprenditori continuano a far notare che la gestione della sicurezza effettuata in modo tradizionale non è affatto soddisfacente dal punto di vista dei risultati rispetto agli ingenti investimenti che continuamente vengono effettuati di anno in anno nel campo della sicurezza.

In secondo luogo il Datore di Lavoro, il dirigente ed il preposto non vengono assolutamente esonerati dalle responsabilità penali, né messi al riparo dalle pretese risarcitorie sempre più frequenti in ambito civilistico.

Siamo consapevoli che gli ambienti di lavoro e le macchine hanno ormai raggiunto elevati standard di sicurezza e che la maggior parte degli incidenti e degli infortuni è connessa a comportamenti non sicuri: **BISOGNA VIGILARE SUI COMPORAMENTI**. Lo dicono tutti: le associazioni di categoria, lo ribadiscono gli esperti in tutti i convegni, lo confermano le nostre esperienze personali, ma nessuno si è mai preso la briga di spiegarci come si fa a cambiare i comportamenti dei lavoratori aumentando la frequenza di quelli sicuri ed estinguendo quelli a rischio. L'unica strada fino ad ora percorribile ed insegnata nei corsi di formazione degli RSPP anche dai formatori più qualificati è quella delle sanzioni a raffica.

A livello mondiale le tecniche di modifica dei comportamenti (Behavior Analysis) sono applicate con successo in molte discipline pratiche che vanno dalla formazione (Precision Teaching) alla gestione (OBM: Organizational Behavior Management) alla cura di disfunzioni cognitive, alla sicurezza (Behavior-Based Safety).

Molte aziende le applicano correntemente nei processi interni ottenendo una misurabile, significativa e costante riduzione degli infortuni (in media del 54 % con

punte oltre 80%) rispetto ad aziende dello stesso settore di appartenenza. Applicando il protocollo B-BS, ormai scientificamente collaudato, si arriva a una riduzione degli infortuni che è del tutto indipendente dal paese, cultura, razza e dimensione dell'organizzazione in cui è implementato.

La B-BS è l'unico protocollo che dà risultati certi nella riduzione degli infortuni e incidenti perché modifica la cultura aziendale e quindi anche i comportamenti dei lavoratori. Questo viene ottenuto superando i metodi attuali di far sicurezza: si rinforzano i comportamenti sicuri piuttosto che sanzionare quelli a rischio.

Noi ci rendiamo conto che la cultura della sicurezza è radicata quando il comportamento sicuro viene trasposto nell'hobbistica e nei lavori fatti in casa ed il lavoratore, ad esempio, chiede in prestito l'imbragatura per tagliare le piante del giardino.

Continuano a esserci molti limiti negli attuali sistemi di vigilanza con fini punitivi e, finché non verranno rimossi, daranno gli stessi risultati che abbiamo avuto nel corso degli innumerevoli anni passati perché:

- sono costosi, poco efficaci e, a volte, illegali – es. la videosorveglianza
- portano ad una limitata riduzione dei comportamenti pericolosi
- non consentono al Datore di Lavoro e Dirigenti di avere la reale percezione dei rischi presenti in azienda: molti comportamenti pericolosi, anche se frequenti vengono celati
- incrementano il clima di conflitto in azienda per l'ossessiva e continua ricerca del colpevole da punire
- i dipendenti si adeguano ai comportamenti solo in presenza dei controllori
- molte attività che vengono svolte all'esterno dell'azienda sfuggono al controllo della direzione a meno di costi insostenibili.

L'imposizione della formazione a tutti i livelli avvenuta con il D.Lgs 81 non porterà ad una rilevante diminuzione degli infortuni perché per fare sicurezza ci vogliono sempre tre fattori: sicurezza dell'ambiente di lavoro, formazione e, soprattutto, volontà di fare sicurezza.

Con la formazione noi otteniamo solo una minima probabilità che aumentino nel futuro i comportamenti sicuri. Se non introduciamo una cultura della sicurezza, intesa come quell'insieme di affermazioni o regole verbali uniformemente presenti nell'ambiente di lavoro che prescrivono modalità di comportamento, indifferentemente da soli od in gruppo, non otterremo risultati apprezzabili.

IL CONTRIBUTO DELLA B-BS

Le innumerevoli applicazioni del protocollo hanno dimostrato che la B-BS risolve in maniera definitiva i limiti insiti nei sistemi tradizionali senza gli effetti negativi indesiderati.

I principi su cui si basa sono:

Pinpointing - Rilevazione ed analisi dei comportamenti insicuri per la successiva rimozione (antecedenti e conseguenze, frequenza, durata, intensità, latenza).

Measuring - Misura e registrazione dei comportamenti.

Reinforcing - Rinforzo dei comportamenti sicuri e raggiungimento in pochi mesi degli obiettivi di sicurezza decisi dalla direzione aziendale.

I comportamenti da tenere, ritenuti rilevanti ai fini della sicurezza dal gruppo di progetto, vengono osservati dagli stessi lavoratori tramite le checklist con cadenza bisettimanale.

Ogni checklist contiene in media 15 comportamenti per un totale di oltre 1.000 osservazioni ogni anno per lavoratore. Il tempo impiegato per redigere le checklist è di circa due minuti.

Non esiste un pari sistema che, una volta implementato, raccoglie una tale mole di dati che possono essere tabulati ed esplicitati in grafici.

Il cambiamento di cultura che avviene in azienda a tutti i livelli con l'applicazione del protocollo B-BS, dimostrerà che i sistemi sanzionatori sono superflui.

Anche nelle aziende dove la direzione ha volutamente mantenuto in piedi il sistema sanzionatorio per taluni comportamenti molto pericolosi si è dimostrato superfluo e non si è mai presentata la necessità di applicarlo,

Gli effetti positivi riscontrati nelle numerose applicazioni connessi al cambiamento della cultura della sicurezza sono stati molteplici con ricadute positive in molti settori:

- diminuzione degli infortuni
- diminuzione dei comportamenti non sicuri
- diminuzione dei costi degli interventi di manutenzione connessi a comportamenti scorretti
- diminuzione di materiali e impianti danneggiati
- diminuzione della conflittualità aziendale
- condivisione degli obiettivi da parte delle rappresentanze sindacali che spesso sono diventati degli apostoli della B-BS
- i preposti diventano degli attivi safety leader
- le osservazioni sono accettate senza alcuna difficoltà
- l'RSPP ha una approfondita e reale conoscenza di tutti i rischi presenti in azienda
- possono essere controllati anche i comportamenti nelle attività esterne all'azienda
- gli appaltatori esterni sono controllati senza difficoltà
- una volta implementato bassi costi di gestione
- non serve pagare personale esterno perché le checklist sono compilate dagli stessi lavoratori
- risparmio di costi, lasciando libere risorse per altri interventi
- raccolta a basso costo di enormi quantità di dati e di segnali, messi a disposizione dell'azienda e che possono fornire indicazioni su possibili incidenti di maggiore rilevanza
- continua ricerca di soluzioni condivise alle problematiche della sicurezza
- diminuzione dei costi della non sicurezza quali fermi e ritardi produttivi, premi e

rivalse INAIL, sanzioni, costi amministrativi, consulenti, procedimenti giudiziari,
...

– incremento della produttività

La strada percorsa fino alla B-BS è stata lunga ed è proprio l'esito insoddisfacente di tutti i sistemi provati sia nelle piccole come nelle grandi aziende in qualità di RSPP nel corso del tempo che mi ha spinto alla ricerca di un protocollo il cui risultato fosse scientificamente dimostrato e che mi permetta di incrementare i comportamenti sicuri.

Anche semplicemente sostituendo alle sanzioni il semplice feedback si fanno progressi enormi nei comportamenti.

Il D.Lgs 81/08 ha affidato esplicitamente ai preposti ed a tutte le persone che hanno un minimo ruolo di gestione di risorse umane il compito della sorveglianza. Nelle aziende in cui vi è stato un approccio punitivo si è notato subito un incremento della conflittualità con il conseguente incremento dei centri decisionali periferici perché con l'incremento delle responsabilità i preposti si rifiutano di essere meri esecutori di procedure e, sentendosi esposti a responsabilità penali e civili in prima persona, sono in continuo contrasto con la sede centrale.

BIBLIOGRAFIA

- 1) McSween T. E. –Tosolin F- Bacchetta A.P. (2008) “Scienza & Sicurezza sul lavoro: Costruire comportamenti per ottenere risultati”. A.A.R.B.A. - Association for Advancement of Radical Behavior Analysis.
- 2) Tosolin F. Gatti M. Algarotti E. (2008). Behavior Based Safety: Costruire comportamenti per ottenere risultati. *Ambiente & Sicurezza*, n.3, 24-34.
- 3) Autori Vari (2010). Atti del Quarto Congresso Europeo di Behavior-Based Safety (B-BS). *Giornale Italiano di medicina del Lavoro ed Ergonomia*. Vol. XXXII, n. 1, supplemento a gennaio-marzo 2010.
- 4) Cassazione penale, sez. IV, 15 gennaio 2010, n. 1829. Pres. Mocali, Rel. Licari.
- 5) Cassazione Penale, sez. 4, 11 agosto 2010, n. 31679. Pres. Mocali, Rel. Romis.

AUTORE

Dott. Vito Pinton: Coordina a Padova un team di HSE manager che operano nella gestione della sicurezza nel lavoro, dell'ambiente e dell'igiene industriale. RSPP in alcune realtà industriali, formatore accreditato presso la Regione Veneto, promuove la formazione continua di RSPP, ASPP, RLS, Preposti, etc. Auditor di Sistemi di Gestione OHSAS 18001 si occupa con passione di diffondere la cultura di sicurezza nei luoghi di lavoro, intervenendo sui comportamenti attraverso il protocollo B-BS. È socio AARBA e AIAS ed è fra i partner fondatori del network BASE@.

L'integrazione necessaria tra SGSL e B-BS

Riccardo Borghetto
Network BASE® - Partner

RIASSUNTO

L'adozione di un SGSL è promosso da molti Enti a livello internazionale COM ILO-ISSA, è indicata nella dichiarazione di Seul relativa alla sicurezza e salute. In Italia è riportata nel “patto per la salute e sicurezza” della CIIP (consulta interassociativa Italiana per la Prevenzione). Anche la legislazione Italiana promuove un approccio sistemistico, conferendo alle organizzazioni che adottano in modo efficace SGSL la presunzione di non responsabilità in caso di gravi infortuni. Le organizzazioni che adottano SGSL possono avere significativi risparmi sulla contribuzione assicurativa obbligatoria.

Sia le norme BS OHSAS 18001 che le linee guida Uni-Inail parti sociali enfatizzano aspetti come il coinvolgimento e la partecipazione attiva dei lavoratori e loro rappresentanti.

La Behavior Based safety (B-BS) è il protocollo di eccellenza applicato alla sicurezza e igiene che permette risultati misurabili e performance eccezionali di riduzione infortuni e incidenti, utilizzando le leggi del comportamento umano.

Una organizzazione che adotti un SGSL senza conoscere ne la teoria alla base del comportamento umano, ne come misurare e modificare i comportamenti, rischia di ridurre le proprie performance e di snaturare il concetto stesso di SGSL limitandosi ad una applicazione formalistica, burocratica di procedure e documenti di limitata efficacia pratica.

L'approccio di tipo sistemico alla sicurezza tipico dei sistemi di gestione, trova nel protocollo B-BS lo strumento complementare ideale per implementare in modo perfetto gli aspetti di coinvolgimento e partecipazione attiva dei lavoratori.

IL COMPORTAMENTO UMANO

Partiamo dalle base scientifiche su cui si basa il comportamento umano.

Gli studi del comportamento umano e relative scoperte risalgono al 1938 da parte dello scienziato di Harvard F. B. Skinner. Le stesse leggi ormai sono note e applicate in tutto il mondo in vari ambiti.

A livello internazionale la scienza che studia il comportamento è la Behavior Analysis.

In Italia il comportamento umano in ambito di sicurezza è la variabile più importante e

allo stesso tempo meno nota e studiata dagli operatori del settore.

A livello internazionale vi è una notevole mole di articoli, libri e ricerche sperimentali controllate sulla B-BS. Non serve alcuna ulteriore conferma dell'importanza del comportamento quale causa prima del fenomeno infortunistico; e non v'è esperto, consulente o manager che non possa testimoniare in base alla propria esperienza quanto la variabile comportamento sia importante nella gestione di tutti i rischi aziendali. I comportamenti a rischio possono vanificare ingenti investimenti in misure di prevenzione e protezione o adozione di procedure, come per esempio mettere un semplicissimo cuneo sotto una porta tagliafuoco per tenerla stabilmente in posizione di apertura. Nella vita lavorativa di tutti i giorni, è più probabile che i comportamenti sicuri siano *puniti* o *rinforzati* dalle conseguenze che l'ambiente eroga in modo naturale?

E' abbastanza evidente che la gran parte dei comportamenti sicuri sono puniti in modo naturale come negli esempi seguenti:

- effettuare tutti i passi di una procedura lunga e complessa quando si ha fretta, come ad esempio spegnere un motore prima di una regolazione, togliere tensione prima di accedere ad un quadro ecc.
- vestire dei DPI non confortevoli (pesano, fanno sudare, non si riesce a muoversi bene)
- mettere DPI per salire in quota per un intervento brevissimo (il tempo necessario a indossare i DPI supera il tempo di esecuzione e risulta noioso)
- settare il navigatore o telefonare solo a macchina ferma (parcheggiare rallenta la marcia e costa impegno)
- rimanere nei percorsi segnalati evitando le scorciatoie (si cammina più a lungo, ci si affatica se si portano carichi e si ritarda l'esecuzione del lavoro)
- andare lentamente con il muletto quando l'autista del camion o il tuo capo premono per finire in fretta (si rischiano rimproveri o sarcasmo)
- richiudere una porta tagliafuoco una volta completato il lavoro (occorre accettare il fastidio di appoggiare gli utensili, voltarsi, bagnarsi un po' di più se piove...)
- evitare di usare l'aria compressa per togliersi la polvere di dosso (togliere gli abiti per sbatterli è fastidioso e allunga i tempi dopo il lavoro)

Il paradigma di Skinner esemplifica come i comportamenti sicuri, essendo puniti in modo naturale dall'ambiente, tendano a scomparire per essere sostituiti dai comportamenti corrispondenti a rischio, che invece sono immediatamente, frequentemente e positivamente rinforzati da fattori di velocità, maggiore produttività, minor fatica etc.

Affinché siano i comportamenti sicuri ad aumentare, in luogo di quelli pericolosi è necessario rinforzarli.

Poiché raramente sono disponibili rinforzi naturali, è necessario ricorrere a rinforzi artificiali, cioè erogati dall'organizzazione in vario modo.

LA B-BS

La Behavior Based Safety è il protocollo per la gestione della sicurezza in azienda, che è stato formulato tenendo conto delle leggi scientifiche del comportamento umano. Lo scopo della B-BS è quella di modificare il comportamento di tutti i lavoratori, progettando ed erogando apposite contingenze. Per implementare la B-BS in una organizzazione è necessario effettuare una sequenza di passi rigorosi la cui implementazione va seguita passo passo da un esperto nella materia. Per implementare la B-BS è necessario:

- definire una struttura organizzativa (comitato di direzione, gruppo di progetto, osservatori, gruppo di attuazione)
- stabilire le attività che i vari attori devono svolgere (ad esempio le osservazioni e i feedback che devono essere erogati dagli osservatori).
- pianificare le riunioni dei vari gruppi, gli obiettivi da raggiungere, ove esporre i grafici con i risultati ottenuti ecc.

Particolare cura va posta alla definizione dei criteri di miglioramento a fronte dei quali vengono erogate conseguenze atte a rinforzare i comportamenti desiderati ed estinguere quelli indesiderati.

L'implementazione della B-BS richiede un elevato numero di osservatori (rispetto al totale dei lavoratori) ed una elevata frequenza di osservazione e feedback.

In pratica i “contatti” di sicurezza tra i lavoratori, cioè le occasioni per erogare conseguenze a fronte di comportamenti sono molto numerosi.

In un processo B-BS pratica ogni lavoratore è “coinvolto” attivamente o come osservatore o come osservato. La struttura gerarchica dei capi (dai safety leader ai preposti, dirigenti ecc) è anch'essa fortemente coinvolta sia a livello organizzativo che operativo nell'osservare i comportamenti di sicurezza e nel fare feedback o rinforzi.

Anche la “vigilanza” in un processo B-BS è attuata al massimo livello: tanti osservatori, tante osservazioni anche se di breve durata, tante conseguenze (non punitive) erogate.

I SISTEMI DI GESTIONE DELLA SICUREZZA

I sistemi di gestione della sicurezza estendono la logica introdotta alcuni decenni fa per la gestione della qualità, al sistema di gestione della sicurezza. Si basano anch'essi sul ciclo del miglioramento continuo di Deming (Plan, Do, Check, Act). I sistemi di gestione della sicurezza (denominati SGSL hanno come obiettivo la riduzione degli infortuni, incidenti e malattie professionali tramite una approccio “sistemico”.

Seguono norme internazionali certificabili come BS OHSAS 18001:2007 o linee guida Nazionali come in Italia le linee guida Uni Inail.

I LIMITI DEGLI SGSL SENZA UNA GESTIONE EFFICACE DEI COMPORAMENTI

I SGSL hanno uno schema di tipo Top Down ovvero le scelte effettuate dal Management e codificate nella documentazione (Manuale, Procedure, Istruzioni

operative, Modulistica ecc) vengono calate dall'alto nell'organizzazione che le deve recepire.

Vi è il rischio, senza un adeguato coinvolgimento di tutti gli attori che i lavoratori sostanzialmente debbano “obbedire” ad uno schema preconfezionato e calato dall'alto, ritenuto estraneo, piuttosto che applicare il risultato del loro lavoro.

Questo costituisce già un limite nell'ottenimento di importanti risultati. Si veda in proposito il principio di *Ownership in* (1).

Anche se tra i requisiti degli SGSL (sia nella versione certificabile OHSAS 18001 che nella versione delle linee guida Uni Inail) vi sono degli elementi di comunicazione, partecipazione e consapevolezza, questo non è l'aspetto centrale. Inoltre non vengono posti requisiti specifici per la modifica del comportamento.

La norma BS OHSAS 18001:2007 al punto 4.3.1 afferma che la procedura relativa all'identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e applicazione di misure di controllo deve *tenere conto di comportamenti dei singoli*, loro capacità ed altri fattori soggettivi, senza fornire ulteriori requisiti. Al punto 4.4.2 è richiesto che esista una procedura per far sì che le persone siano consapevoli delle conseguenze effettive o potenziali della loro attività lavorativa, del loro comportamento e i benefici in materia di SSL dovuti al miglioramento delle prestazioni.

Le linee guida Uni Inail al punto E.4 richiedono che l'azienda dovrebbe definire e mantenere attive le modalità per assicurare che il personale sia ad ogni livello *consapevole*:

- dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto alla politica ed ai requisiti del SGSL;
- delle conseguenze che la loro attività ha nei confronti della SSL;
- delle possibili conseguenze dovute ad uno scostamento da quanto fissato in materia di SSL.

In entrambi i documenti non si esplicita il fatto che il comportamento deve essere misurato e modificato.

FORMAZIONE CONSAPEVOLEZZA COMUNICAZIONE

La presenza di requisiti sulla formazione, sempre in logica PDCA, non è sufficiente a garantire la modifica dei comportamenti, poiché la formazione (intesa come training) è un processo che è necessario attuare *prima* del comportamento richiesto e quindi è un *antecedente*, la cui efficacia ai fini della modifica del comportamento non è rilevante.

Come abbiamo visto nella teoria del comportamento umano gli antecedenti, come la formazione “evocano” il comportamento corretto, ma sono le *conseguenze* (cioè stimoli erogati dopo i comportamenti) a determinare la motivazione a erogare quel comportamento.

GESTIONE DELLE NON CONFORMITÀ

Un altro punto su cui spesso i SGSL (ma anche i sistemi in ambito ambientale e

qualità) arrivano ad una implementazione più formale che di sostanza è la gestione delle non conformità.

I requisiti di un SGSL impongono che ogni volta che si rileva una deviazione rispetto ad una norma di legge, ad una procedura, ad una istruzione operativa, una scadenza, venga generata una “non conformità” la quale deve essere gestita dal sistema per attivare azioni di miglioramento che prendono il nome di azioni correttive e/o preventive.

Da un punto di vista logico sembra funzionare tutto.

Nella realtà in molte organizzazioni non vengono registrate non conformità, o il loro numero è stranamente molto basso.

Come mai?

Mentre in ambito qualità il concetto di “prodotto non conforme” sposta l’attenzione sul processo produttivo che potrebbe avere uno scostamento per questioni di tipo tecnico, in ambito sicurezza ad essere “non conforme” sono spesso i comportamenti umani. E attribuire il termine “non conforme” a un comportamento umano è assimilabile ad attribuire un’etichetta negativa che esprime un giudizio sulla persona.

Sappiamo che la maggior parte degli infortuni è dovuta a cause di tipo comportamentale. Le altre cause danno un contributo residuale.

Pertanto se applichiamo correttamente il concetto di non conformità ne troviamo molte di comportamentali.

Da un punto di vista squisitamente numerico, se ci si riferisce a non conformità comportamentali si ottengono numeri elevatissimi.

Ad esempio in un magazzino ove operano 3 carrelli elevatori, possiamo definire una decina di possibili comportamenti (come correre con le forche abbassate, mettere la cintura, andare in retromarcia se la visuale è ostruita), per ogni transito. In un anno abbiamo circa 220 giorni x 3 carrelli x 50 transiti al giorno x 10 comportamenti, ovvero oltre 300.000 singoli comportamenti. Se anche il 10% fosse a rischio dovremmo gestire più di 3000 non conformità, ammesso di conoscerle.

Inoltre il concetto di azione correttiva/preventiva di tipo comportamentale è estremamente difficile da implementare se non affrontata in modo corretto conoscendo le leggi del comportamento umano e il protocollo B-BS.

Per quale motivo vengono registrate poche “non conformità”?

Analizziamolo da un punto di vista comportamentale.

Segnalare una non conformità è un comportamento umano, la cui probabilità di manifestarsi dipende dalle conseguenze erogate dall’ambiente (in questo caso da lavoratori dell’azienda).

Segnalare una non conformità è un comportamento che è normalmente punito inconsapevolmente dell’organizzazione perché:

- richiede la compilazione di un modulo che fa perdere tempo;
- quando si riferisce ad un comportamento umano di un altro collega, è assimilabile a “fare la spia”;

- è visto come inutile, tanto il comportamento non conforme ci sarà ancora a prescindere dalle azioni correttive/preventive adottate;
- c'è il rischio che le azioni correttive adottate siano di tipo sanzionatorio nei confronti di un nostro collega/amico.

Questo fa sì che senza la gestione corretta dei comportamenti, uno degli strumenti di miglioramento del SGSL, non venga di fatto adottato, se non raramente e comunque, non sui comportamenti umani che sono il fattore di rischio più importante.

SEGNALAZIONE DI INCIDENTI, MANCATI INFORTUNI E ANOMALIE

Un altro punto su cui si basa il miglioramento dei sistemi di gestione è la segnalazione di anomalie, come incidenti, mancati infortuni o di miglioramenti possibili.

Le aziende che riescono a coinvolgere tutti i lavoratori, riescono a ottenere molte segnalazioni e suggerimenti la cui implementazione determina vantaggio competitivo a basso costo su tutti gli ambiti (produttività, qualità, riduzione costi energetici, riduzione impatti ambientali, riduzione rischi aziendali ecc.).

Questo però è abbastanza raro ed è gestito non efficacemente dalle aziende.

Spesso le segnalazioni e i suggerimenti abbondano in fase di lancio iniziale del sistema per poi decadere e pressoché annullarsi dopo qualche mese.

Perché ?

Anche in questo caso scienza del comportamento (Behavior Analysis) ci spiega il perché.

Effettuare una segnalazione è un comportamento. Se si estingue significa che non è adeguatamente rinforzato.

Lo specifico requisito di un SGSL può beneficiare dell'elevato numero di contatti umani (osservazioni e feedback) garantiti da un processo B-BS. Semplicemente aggiungendo ad una checklist alcune semplici domande (se il lavoratore ha visto incidenti o infortuni o ha proposte di miglioramento da proporre) si potrà aumentare il numero di segnalazioni effettuate.

PROCEDURE E ISTRUZIONI OPERATIVE

Le *procedure gestionali* richiedono che alcune funzioni aziendali agiscano scambiando informazioni e documenti con altre funzioni interne o esterne per il conseguimento di determinati obiettivi.

Le *istruzioni operative* operano ad un livello più operativo prescrivendo azioni da fare e altre vietate. Usando un linguaggio scientifico più appropriato, definiscono una sequenza di comportamenti umani.

Per comprendere meglio il concetto vediamo due esempi.

Prendiamo una procedura di un SGSL come quella relativa alla *gestione dei cambiamenti*.

Ogni modifica nel processo produttivo (nuove sedi, nuovi reparti, nuove macchine, impianti, attrezzature, sostanze chimiche) o nell'organizzazione (nuove mansioni, gerarchie ecc.) richiede tutta una serie di attività affinché vengano valutati i nuovi rischi, adottate misure di prevenzione, fatta la formazione se necessaria ecc.

In un'organizzazione dinamica i cambiamenti sono molto frequenti e sono alla base dell'innovazione e competitività. I vari responsabili (datore di lavoro, dirigenti, capi reparto, risorse umane) devono notificare le informazioni relative ai cambiamenti al Servizio di Prevenzione e Protezione affinché questo possa implementare le attività richieste.

Spesso succede che le procedure e istruzioni operative sono ben fatte, presenti e conosciute a chi le deve implementare, ma la loro implementazione non è puntuale o è fatto il contrario di quanto scritto. Lavoratori e capi lo sanno ma non lo segnalano.

Questo fa sì che vi siano dei cambiamenti anche importanti nell'organizzazione sconosciuti dal servizio di prevenzione e protezione.

Cito un esempio personale.

In una officina meccanica è presente una "disposizione di servizio" che stabilisce che un particolare interruttore è stato messo sotto chiave, che è in possesso solo di alcuni capi reparto, unici autorizzati a effettuare delle manovre.

Questo perché una manovra non corretta potrebbe generare gravi infortuni.

Tale disposizione di servizio decisa dalla direzione (top down!) è stata oggetto di divulgazione a tutto il personale e capi reparto (informazione, formazione) in modo formale, con un incontro in cui si sono raccolte le firme. La disposizione inoltre è stata fissata in modo permanente a 10 cm dall'interruttore in oggetto, in posizione che è impossibile da non notare ogni volta che si attiva l'interruttore (in pratica agisce come *antecedente* efficace nei confronti del comportamento di attivare l'interruttore).

Tale disposizione viene rispettata? No, tant'è che la chiave continua ad essere permanentemente inserita e quindi l'interruttore è a disposizione di tutti e non dei soli capi reparto. Per quale motivo? Se un comportamento non viene effettuato significa che l'ambiente non lo rinforza, ma anzi rinforza un comportamento antagonista.

Ogni volta che il capo reparto si tiene la chiave ed esce per delle verifiche sui mezzi, gli altri non hanno la possibilità di utilizzare il ponte sollevatore, in un contesto in cui non c'è tempo e c'è una forte pressione per una consegna rapida dei mezzi.

Tenere inserita la chiave sull'interruttore a disposizione di tutti rende più fluido e rapido il lavoro (e aumenta il rischio che vengano effettuate manovre pericolose). I comportamenti che portano a maggiore velocità e produttività sono rinforzati dall'organizzazione.

Anche questo breve esempio spiega la differenza tra un antecedente (il cartello con il testo della disposizione) che dovrebbe ricordare il comportamento corretto e le conseguenze a valle del comportamento stesso che ne determinano la motivazione e quindi la probabilità che il comportamento sia effettuato o meno.

In pratica non è sufficiente l'esistenza, la conoscenza, la informazione e formazione di "regole" top down come procedure e istruzioni operative.

Affinché le stesse siano realmente applicate sempre, anche in assenza di vigilanza, è necessario agire rinforzando adeguatamente i comportamenti desiderati.

AUDIT ED EFFETTO OSSERVATORE

Quando si ha a che fare con un sistema di gestione certificato, spesso poco prima della certificazione e di verifiche ispettive periodiche si assiste ad una attività spesso frenetica di "sistemazione dei documenti", per migliorare la situazione da presentare al verificatore.

Passato l'esame la pressione cala improvvisamente e si ritorna alla normalità.

La semplice presenza di qualcuno che osserva e può erogare conseguenze, ha un effetto comportamentale sulla persona osservata.

Se le conseguenze rappresentano uno schema di rinforzo negativo (erogazione di non conformità, mancata certificazione) il comportamento non necessariamente sarà quello corretto. Si possono manifestare comportamenti elusivi come orientare l'audit sulle attività più conformi evitando le altre.

I comportamenti umani che vengono erogati nel corso di un audit risultano pressoché conformi (effetto osservatore). Non vi è garanzia che terminato l'audit i comportamenti continuino ad essere conformi.

L'audit inoltre per sua natura è un campionamento, cioè una foto di quello che succede in un arco di tempo, area, processo e situazione limitati. Se si somma il fatto che ciò che accade durante l'audit è influenzato dall'audit stesso, ci si rende conto di quanto poco l'audit sia rappresentativo di quanto succede in realtà.

Volutamente per esigenze di brevità abbiamo ommesso di analizzare altri aspetti relativi ai SGSL. Possiamo dire che in generale una gestione non efficace dei comportamenti di tutta l'organizzazione in un contesto con regole top down e contesto legislativo e organizzativo di tipo punitivo (D.lgs 231/01 e sistema sanzionatorio interno, Testo Unico Sicurezza, contratto di lavoro) porta ad una applicazione più di tipo formale (orientata cioè a dimostrare in giudizio assenza di responsabilità) che sostanziale, cioè rivolta a prevenire infortuni e incidenti.

I LIMITI DELLA B-BS SENZA UN SGSL

La B-BS è molto diffusa nei paesi anglosassoni, meno in Europa. In Italia il protocollo scientifico denominato B-BS si è diffuso in Italia grazie all'attività dell' AARBA che ha organizzato nel corso degli ultimi 5 anni il congresso Europeo della B-BS portando in Italia come relatori alcuni degli scienziati più importanti al mondo in questa materia.

Ad oggi i siti produttivi Italiani che possono affermare di avere implementato B-BS sono circa una trentina, costituiti perlopiù da aziende di grandi dimensioni che hanno

già implementato prima della B-BS altri sistemi di gestione come per esempio qualità e sicurezza.

E' quindi difficile analizzare ad oggi la situazione di una organizzazione con B-BS senza essere passata prima per un SGSL. Possiamo però fare delle analisi in questo senso. La B-BS è tutta focalizzata sull'aspetto comportamentale.

La B-BS non si occupa di

- conformità normativa e legislativa, che costituisce l'applicazione della sicurezza effettuata in modo tradizionale.
- Aspetti di carattere organizzativo, se non limitatamente al protocollo
- Aspetti di training (informazione, formazione, addestramento) se non limitatamente al protocollo

La B-BS è in grado di misurare e modificare nel tempo la percentuale di comportamenti sicuri, agendo in profondità sui valori e cultura della sicurezza. Da questo punto di vista la mancanza della conformità di macchine, impianti, formazione ecc., se nota ed evidente ai lavoratori, è un forte ostacolo per il conseguimento di valori comuni e cambiamento culturale necessario per implementare un processo di sicurezza comportamentale.

In definitiva la B-BS costruisce la "*motivazione*" del lavoratore a ripetere il comportamento sicuro, ma perché ciò possa avvenire sono necessari i seguenti prerequisiti che devono essere garantiti mentre si applica il protocollo B-BS:

- la possibilità che il lavoratore "*possa*" erogare il comportamento sicuro, nel senso che ha le dotazioni strumentali e DPI corretti al variare di tutte le condizioni operative
- il training necessario: cioè *conosca* qual è il comportamento sicuro e a rischio in ogni situazione

E' evidente che questi due requisiti sono ottimamente gestiti da un SGSL.

La B-BS richiede che siano realizzate delle checklist comportamentali che riportano un elenco di comportamenti sicuri e a rischio che gli osservatori compilano dopo le osservazioni al fine di erogare dei feedback al lavoratore osservato.

E' evidente che affinché siano indicati i comportamenti sicuri e a rischio, prima di tale attività deve essere stata effettuata una profonda attività di valutazione dei rischi nell'organizzazione, scomponendola in aree e reparti, in attività, mansioni ecc.

Anche in questo caso l'applicazione di un SGSL aiuta molto.

Tali checklist devono adattarsi con il cambiare dei rischi per cui concettualmente anch'esse sono soggette alle procedure di controllo operativo come per esempio "gestione dei cambiamenti".

Durante il processo di osservazione e feedback della B-BS gli osservatori annotano sulle checklist le motivazioni che impediscono i comportamenti sicuri. Alcune di queste annotazioni possono evidenziare mancanze di conformità o di training o

rappresentano indicazioni di possibili miglioramenti, tutti elementi che possono alimentare un SGSL.

In conclusione, la presenza di un SGSL aiuta molto tanto da poter essere considerato quasi un prerequisito all'applicazione della B-BS. La B-BS può essere considerata come il protocollo di eccellenza per la gestione del fattore umano, che è il limite che un SGSL non riesce a gestire in modo efficace.

La B-BS permette di ottenere performance molto spinte da un SGSL, riducendo l'applicazione solo formale, aumentando quella di sostanza, dando a termini come coinvolgimento, cultura della sicurezza, partecipazione attiva, attenzione alla sicurezza degli altri, un significato molto più profondo, operativo e immediatamente percepibile da chiunque entri nell'organizzazione, sia un lavoratore, un ispettore o un auditor.

BIBLIOGRAFIA

- 1) Scott Geller E. (2001). The psychology of Safety Handbook
- 2) Terry E. McSween A cura di: F. Tosolin - A. Bacchetta (2008) Scienza & Sicurezza sul lavoro - Costruire comportamenti per ottenere risultati

AUTORE

Ing. Riccardo Borghetto: Ingegnere elettronico si è occupato di progettazione elettronica e organizzazione per circa 10 anni. Dal 1996 prima come consulente e poi come titolare della società di consulenza Lisa servizi srl si occupa di sicurezza, igiene, ambiente e acustica nonché formazione per importanti aziende multinazionali ed enti pubblici di varie categorie merceologiche. Valutatore di sistemi Ambiente e Sicurezza, tecnico abilitato 818/84, e 494/96, è iscritto nel registro regionale dei tecnici competenti in acustica. Socio AIAS, AIA, AIFOS, UNI. Dal 2010 è partner del network italiano della B-BS: BASE[®].

In ambito B-BS ha frequentato il corso di Alta Formazione nel 2008 organizzato da A.A.R.B.A., è iscritto nell'elenco degli Esperti Qualificati in Behavior-Based Safety e ha iniziato il periodo di affiancamento con un esperto in OBM e B-BS per l'implementazioni del processo in azienda.

Il futuro dei Sistemi di Gestione Aziendale

Emanuele Martelli
Stemma - Direttore

RIASSUNTO

La B-BS (Behavior-Based Safety) sta avendo una progressiva diffusione e sta riscontrando un crescente interesse anche nel contesto italiano. Le ragioni della diffusione sono motivate oppure risentono in qualche misura di “un effetto moda”?

La BBS attinge i suoi principi generali ed i suoi schemi di funzionamento dalla BA e pertanto in senso stretto dovremmo parlare più di BA (Behavior Analysis) che di B-BS, disciplina che applica i principi della BA nel campo specifico della sicurezza. Il dubbio è pertanto legittimo.

Per analizzare questo aspetto ed il contesto attuale in modo più approfondito, sarà presentato un quadro della situazione al fine di delineare le possibili prospettive per il futuro, ed evitare gli errori del passato.

L'AVVENTO DEI SISTEMI DI GESTIONE AZIENDALE

Gli anni '90 ed il primo decennio del 2000 saranno ricordati dalle generazioni successive per l'avvento e la diffusione su larga scala dei Sistemi di Gestione.

In tal caso lo schema comune, o meglio la matrice, che ne sta alla base di questi sistemi è il notissimo ciclo di Deming. Si tratta di uno schema logico e condivisibile.

Perché tuttavia non si sono ottenuti risultati proporzionali agli sforzi e perché si nota una crescente disaffezione, soprattutto nelle realtà che li adottano da anni?

Le ragioni sono varie. I sistemi di gestione presentano certamente alcuni importanti vantaggi ma allo stesso tempo presentano anche alcuni svantaggi.

I limiti principali facendo riferimento alle modalità con cui sono stati recepiti ed applicati nel contesto italiano sono i seguenti:

- eccessiva burocratizzazione
- enfasi sugli aspetti negativi (non conformità o anomalie)
- assenza di indicazioni su tecniche e metodi da utilizzare ; in altre parole si forniscono linee generali su cosa fare ma non ci spinge mai a fornire indicazioni sul “come fare”
- dopo aver portato vantaggi all'inizio, dopo qualche anno non si ottengono ulteriori vantaggi incrementali significativi

E' interessante per esempio osservare cosa accade nelle aziende che adottano Sistemi Qualità da almeno 10 anni pur senza esserne obbligati né da clienti né da Istituzioni pubbliche.

Parecchie organizzazioni (soprattutto se di piccola o media dimensione) abbandonano questi sistemi per tornare a modalità più snelle e più libere. La ISO 9001 ed. 2000 aveva consentito alcuni snellimenti ma un po' per il retaggio degli enti (a parole tutto è possibile ma nel corso degli audit sul campo molto spesso prevale l'opinione o il retaggio dell'auditor) un po' per l'inerzia delle aziende, tale semplificazione non ha raggiunto i livelli attesi.

Peraltro la crescente complessità normativa, tendenza purtroppo inarrestabile ed irreversibile a livello nazionale ed europeo, su alcune tematiche specifiche quali la sicurezza o l'ambiente di fatto rende molto difficile l'attuazione di uno snellimento.

L'assenza di indicazioni sugli strumenti e sui metodi operativi da utilizzare fa sì che poi l'attenzione sia focalizzata sulla raccolta dati ma non sulla loro elaborazione. In tal modo è spesso ben presidiata la fase di raccolta dati (aspetto noioso ed oneroso) mentre manca poi la fase di "intelligente analisi con tecniche di supporto".

Per tutte queste ragioni, salvo rare eccezioni si nota una disaffezione verso i sistemi di gestione e soprattutto mancanza di entusiasmo nella loro attuazione.

Il punto è proprio questo: ci preoccupiamo sempre più di registrazioni, di procedure, di istruzioni di lavoro e sempre meno di intelligenza, intendendo per "intelligenza" la capacità di analizzare i dati e trovare la causa primaria degli andamenti in corso.

In questo contesto storico si inserisce la BBS e la BA in Italia.

La B-BS, con la sua focalizzazione sulla motivazione e sullo sviluppo dei comportamenti sicuri offre un valido strumento per orientare i comportamenti ed inoltre concentrandosi sui rinforzi positivi aiuta a cambiare la prospettiva distogliendo l'attenzione dalla sterile e predominante visione sanzionatoria.

I VINCOLI ED I LIMITI PER IL PIENO SVILUPPO DELLA BA E DELLA B-BS

Il sistema legislativo italiano e le leggi ed i decreti di ultima emissione prevedono in modo esplicito sanzioni ed in modo più generale sistemi sanzionatori per chi trasgredisce le regole. Pertanto è evidente che chi intende adempiere pienamente alle prescrizioni di legge non deve solo monitorare i comportamenti ed il rispetto delle regole e delle procedure ma di fatto deve adottare anche i relativi provvedimenti, nel caso che esse siano infrante.

Il D.Lgs 231 poi, noto come il decreto sulla responsabilità amministrativa delle società, prevede in modo molto chiaro ed esplicito, per essere considerato valido in sede di giudizio un sistema disciplinare. Solo con la definizione ed attuazione di un vero e proprio sistema sanzionatorio il sistema di gestione della sicurezza può offrire alla Direzione il cosiddetto "potere esimente" che peraltro è il motivo principale della sua introduzione nelle organizzazioni.

In definitiva si parla solo di sistema sanzionatorio a mai di sistemi incentivanti.

Per completare il quadro ed il contesto sopra riportato, è bene ricordare che nel passaggio dal D.Lgs 626 al D.Lgs 81/08 tutte le sanzioni sono state aggiornate ed aumentate in modo più che proporzionale al tasso di inflazione che si è registrato nel periodo intercorso fra i 2 decreti.

La tesi di fondo è infatti sempre quella; a fronte di un mancato risultato, l'unico rimedio per migliorare la situazione è quello di aumentare le pene e le sanzioni.

Ovviamente il legislatore non vieta di usare sistemi di monitoraggio e sistemi rinforzanti ed incentivanti (ovvero di sistemi impostati in chiave positiva, come quelli specifici adottati nella B-BS) ma questi allo stato attuale non hanno pari dignità, rispetto a quelli punitivi.

Pertanto coloro che sostengono che la B-BS incentivando il monitoraggio dei comportamenti ed incentivando lo sviluppo dei comportamenti positivi permette di assolvere pienamente al dettato normativo, farebbe bene ad esaminare serenamente sia il D.Lgs 81 che il D.Lgs 231.

Purtroppo oggi non è ancora così. Non è naturalmente escluso che nei prossimi anni la rotta finalmente cambi e si aprano nuovi orizzonti, alla luce dei risultati positivi ottenuti col "nuovo approccio".

IL FUTURO INELUTTABILE DEI SISTEMI DI GESTIONE

La situazione economica attuale e la crescente concorrenza dei paesi emergenti stanno ponendo una serie riflessioni sullo sviluppo della economia italiana e sulla sopravvivenza delle aziende.

E' chiaro che si deve cambiare drasticamente rotta, se si vogliono ottenere veramente risultati diversi.

I crescenti adempimenti amministrativi e fiscali e più in generale gli adempimenti burocratici stanno assorbendo un tempo crescente e risorse elevate, sino a un livello di insostenibilità soprattutto nelle piccole organizzazioni. E' vero che alcuni aspetti si possono esternalizzare ma ciò comporta costi concreti ed improduttivi non sempre sopportabili.

Anziché proseguire a livello italiano ed europeo unicamente nella direzione della crescente normazione dobbiamo promuovere non tanto la formazione, ma la introduzione ed iniezione di "più intelligenza nelle organizzazioni".

Il Sistema di Gestione del terzo millennio, che abbiamo caratterizzato col nome di "Integriss 3000©" (*Integrated Intelligent System*), è un sistema di gestione che *deve presentare* i seguenti requisiti perfettamente integrati e bilanciati:

- 1) uno schema logico di fondo (ad esempio lo schema classico del PDCA o schemi equivalenti) che funge da perno concettuale per la costruzione del sistema di gestione;
- 2) un parte documentale snella ed essenziale, che si preoccupa di definire le regole base della organizzazione, abbandonando la psicosi attuale di "scrivere tutto quello che si fa";

- 3) una attenzione specifica alla gestione degli aspetti comportamentali. In questo contesto è di fatto obbligatorio avere conoscenze inerenti alla BBS (nei sistemi sicurezza) o la BA negli altri campi di intervento. Infatti anche se siamo nel 3° millennio il fattore umano ha ancora un peso rilevante e di conseguenza dobbiamo “attrezzarci adeguatamente” per poterlo gestire;
- 4) utilizzare degli strumenti di gestione ed analisi dei dati in modo che le persone non li raccolgano passivamente come spesso accade oggi, ma in modo che li sappiano anche analizzare. L’obiettivo è infatti arrivare alle cause primarie degli eventi per poterli influenzare.

E’ necessaria una conoscenza delle tecniche statistiche, delle tecniche di analisi e di risoluzione dei problemi, e delle metodologie che portano alla dimostrazione *dei rapporti causa-effetto*. In tal modo potremo evitare di dare peso in futuro, a chi riporta affermazioni o elabora proposte, supportate più da mode che non dalla evidenza dei fatti.

Solo con questa forte iniezione di “intelligenza” nei sistemi potremo dare una reale svolta positiva e consentire la sopravvivenza alle realtà europee.

Ed è proprio per dare enfasi e promuovere questo nuovo indirizzo che abbiamo elaborato questa frase, che credo essere incisiva e molto sintetica

Dobbiamo passare dai Sistemi Docu-Mentali ai Sistemi Mentali Documentati ©

Ovvero più intelligenza e meno burocrazia. Dobbiamo passare cioè da Sistemi in cui è messa al primo posto la Documentazione e poi è l’Intelligenza, a Sistemi in cui al primo posto è messa l’Intelligenza Umana e poi solo in un secondo momento la parte Documentale, comunque necessaria.

BIBLIOGRAFIA

- 1) D. Lgs. 81-08 e successive modifiche – Art 30
- 2) D. Lgs. 231-2001
- 3) Convegno organizzato da Stemma il 24 Maggio 2010 a Viadana (MN) su: “Le principali novità e gli errori da evitare nella integrazione dei Sistemi di Gestione”
- 4) “Più intelligenza e meno burocrazia per rilanciare le aziende”, articolo apparso il 27 Maggio 2010 su: “*La Provincia*”
- 5) “Il miglioramento come leva competitiva di gestione” di Emanuele Martelli, articolo pubblicato su: “*Quale qualità?*” -SL Quaderni N°16-17 - AISL -2002

AUTORE

Prof. Emanuele Martelli è direttore e fondatore di STEMMA e consulente di Direzione Aziendale. Si occupa di progetti operativi di consulenza e di formazione per il miglioramento concreto dei risultati nelle Organizzazioni sia in Italia che in Europa.

Si è laureato in Chimica Industriale presso l’Università degli Studi di Parma con 110 con una tesi sperimentale e successivamente ha conseguito il Master in Business Administration presso la SDA-Bocconi di Milano. E’ stato Professore a contratto presso l’Università degli Studi di Trieste. Ha operato in multinazionali del settore

alimentare, chimico e farmaceutico, ricoprendo la qualifica di Product Manager, Marketing Manager e Direttore Marketing con responsabilità nello sviluppo di nuovi prodotti e nella gestione del business. E' Lead Auditor Certificato per i Sistemi Qualità ISO 9001 dal 1996. Nel campo della sicurezza è Auditor Certificato per i Sistemi di Gestione OHSAS 18001 ed è "Esperto qualificato in Behavior-Based Safety". Ha conseguito la certificazione Six Sigma Black Belt per il miglioramento delle prestazioni. Si occupa della progettazione e realizzazione di Sistemi Qualità ISO 9001, di Sistemi di Gestione Sicurezza OHSAS 18001, di Sistemi di Gestione Ambientale ISO 14001 e di Modelli Organizzativi 231. Questi sistemi sono realizzati in forma integrata o disgiunta, nell'ambito di progetti di miglioramento organizzativo. Ha inoltre sviluppato ed applicato metodologie per la corretta definizione del Piano di Marketing e più in generale del Business Plan, ai fini di un corretto posizionamento competitivo sul mercato.

Gestione del rischio biologico e comportamenti di sicurezza

Elena Sturchio
INAIL (ex ISPESL) – Ricercatore

Laura Casorri
INAIL (ex ISPESL) - Ricercatore

Eva Masciarelli
INAIL (ex ISPESL) - Ricercatore

RIASSUNTO

Gli sviluppi in campo biomedico (genomica, neuroscienze, oncologia molecolare, ecc.) e l'innovazione tecnologica (diagnostica medica, biotecnologie, informatica sanitaria, ecc.) indirizzano sempre più la sperimentazione e le sue applicazioni terapeutiche verso l'utilizzo dei Microrganismi Geneticamente Modificati (MOGM). Le relative misure da adottare in materia di prevenzione e di sicurezza per la salvaguardia della salute umana e dell'ambiente, nascono da un'accurata valutazione dell'impiego confinato che si intende realizzare, e tutti gli impieghi di MOGM sono soggetti a procedure di notifica e di autorizzazione che avvengono sotto il controllo dell'Autorità Competente. E' stato realizzato, dai ricercatori dell'INAIL, un Cd-rom multimediale e interattivo corredato da un manuale relativo alla sicurezza nei laboratori che fanno uso di MOGM, il cui intento è quello di offrire agli operatori biotecnologici un valido strumento operativo che riassume in sé la formazione, l'informazione, la divulgazione e l'interattività delle principali problematiche attinenti al settore delle biotecnologie. Contestualmente, risulta di grande interesse, in particolare in ambito medico-sanitario e nei laboratori di ricerca universitari, le cui attività sono principalmente sostenute da personale con frequente turn-over, l'applicazione del metodo Behavior Based Safety (B-BS). In questi ambiti infatti i programmi di prevenzione sono a volte sottovalutati o affrontati superficialmente e senza verifica dell'effettiva dimostrazione della conoscenza acquisita e conseguentemente del comportamento sicuro da seguire.

INTRODUZIONE

Le biotecnologie secondo l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) sono definite come l'applicazione della scienza e della tecnologia agli organismi viventi o a parte di essi per ottenere beni e servizi al fine di migliorare la qualità della vita dell'uomo. Esse costituiscono l'insieme delle tecnologie che utilizzano organismi viventi (batteri, lieviti, cellule vegetali, cellule animali di organismi semplici o complessi) o i loro derivati (organelli ed enzimi), per ottenere beni e servizi.

In Italia, negli ultimi anni, le biotecnologie sono diventate una solida realtà industriale

in tutti i campi di applicazione (salute, agroalimentare, industria), guadagnandosi un ruolo di tutto rispetto in ambito internazionale. Quello della salute è certamente il settore più rappresentato e sviluppato che vede aumentare costantemente il numero dei prodotti (delle 375 imprese individuate, 246 operano nel settore della salute umana e, di queste, 185 in modo dedicato). Significativo è l'incremento dei nuovi farmaci per la cura delle malattie rare (237 prodotti in sviluppo, molti dei quali per la cura di patologie oncologiche, neurologiche e autoimmuni), settore nel quale le biotech italiane sono particolarmente attive, sostenute dal qualificato contributo della ricerca accademica del nostro paese. Notevole è anche la crescita delle aziende biotech in campo agroalimentare (circa 49 imprese) e industriale (circa 21 imprese), grazie all'affermarsi di modelli di sviluppo sempre più attenti ai valori della biodiversità e dell'ecosostenibilità. Infine la nascente applicazione delle nanotecnologie alla biologia e alla biochimica (nanobiotechologie) potrà dare uno straordinario contributo allo sviluppo non solo della medicina e della diagnostica, ma anche dei settori agroalimentare e industriale [41 imprese di GPTA (Genomica, Proteomica e Tecnologie Abilitanti) e 79 con più di un settore di applicazione (multi core)] (1).

Gli sviluppi in campo biomedico (genomica, neuroscienze, oncologia molecolare, ecc.) e l'innovazione tecnologica (diagnostica medica, biotecnologie, informatica sanitaria, ecc.) indirizzano sempre più la sperimentazione e le sue applicazioni terapeutiche verso l'utilizzo dei Microrganismi Geneticamente Modificati (MOGM). Le relative misure da adottare in materia di prevenzione e di sicurezza per la salvaguardia della salute umana e dell'ambiente, nascono da un'accurata valutazione del rischio correlata con la produzione e/o con la commercializzazione dei prodotti biotecnologici. Infatti, tutti gli impieghi di MOGM, ottenuti con tecniche di trasferimento di informazioni genetiche, in Italia sono attualmente soggetti a severe procedure di notifica e di autorizzazione ed avvengono sotto il controllo dell'Autorità Competente ovvero il Ministero della Salute.

Il Settore Tecnico-Scientifico e Ricerca dell'Inail, oltre ai compiti di ricerca, studio, sperimentazione, consulenza, proposta normativa ai fini della tutela della salute, della sicurezza e della compatibilità ambientale, valuta i rischi connessi con l'impiego delle biotecnologie nell'industria, in agricoltura e in microbiologia ambientale. I ricercatori forniscono consulenza tecnico-scientifica alle Autorità Competenti Nazionali tanto da essere un valido supporto alle Commissioni Interministeriali di Valutazione per le Biotecnologie, istituite presso il Ministero della Salute e il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (MATTM), per l'applicazione di due Direttive Europee (Direttiva 2009/41/CE e Direttiva 2001/18/CE).

DIRETTIVA 2009/41/CE SULL'IMPIEGO CONFINATO DI MOGM

Nel corso degli anni sono emerse preoccupazioni riguardanti i potenziali rischi che l'utilizzazione delle biotecnologie può comportare per la salute umana e per l'ambiente; su questo si è soffermata la Comunità Europea che ha emanato delle Direttive Europee rivolte alla tutela dell'uomo, dell'ambiente e dell'ecosistema in generale (Direttive 2001/18 /CEE e 2009/41/CE). In Italia la sicurezza delle attività

che comportano l'utilizzo di materiale geneticamente modificato è garantita dall'operatività di decreti che recepiscono il contenuto di suddette direttive. Queste disposizioni stabiliscono le misure e le norme procedurali da ottemperare per chiunque voglia manipolare, produrre in laboratorio, utilizzare o rilasciare nell'ambiente esterno microrganismi o organismi geneticamente modificati.

La Direttiva 2009/41/CE che stabilisce le misure per l'impiego confinato dei MOGM, volte a tutelare la salute umana e dell'ambiente, prevede un regime di notifica e autorizzazione per gli impieghi confinati che ricadono nel suo campo di applicazione e per gli impianti ove si intende mettere in atto tali impieghi (es. laboratori, stabulari, serre, stanze cliniche). Tutte le notifiche, sia di impiego che di impianto, devono essere presentate all'Autorità Competente, il Ministero della Salute.

Secondo il D.L.vo 9 Aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, la valutazione del rischio biologico ha lo scopo di individuare le diverse tipologie di pericoli connessi alla manipolazione degli agenti biologici al fine di ridurre, ad un livello accettabile, il rischio di contaminazione degli operatori. Un agente biologico è definito come “un qualsiasi microrganismo (un'entità microbiologica, cellulare o meno, in grado di riprodursi o di trasferire materiale genetico), anche se geneticamente modificato, coltura cellulare ed endoparassita umano, che potrebbe provocare infezioni, allergie o intossicazioni” in lavoratori esposti. Gli agenti biologici sono stati classificati in quattro gruppi a seconda del livello di rischio di infezione.

Un MOGM, secondo la Direttiva 2009/41/CE, è “un microrganismo (entità microbiologica, cellulare o non cellulare, capace di replicarsi o trasferire materiale genetico, compresi virus, viroidi, cellule animali e vegetali in coltura) il cui materiale genetico è stato modificato in un modo che non avviene in natura per incrocio e/o ricombinazione naturale”. Nell'Allegato I (parte A) della suddetta direttiva sono contenute informazioni sulle tecniche da considerare idonee all'ottenimento di un MOGM. Nella seconda parte dell'Allegato I (parte B) vengono indicate invece le tecniche non considerate come risultato di modificazioni genetiche. Ricadono nel campo di applicazione della normativa tutte le attività che implicano l'uso di MOGM, inclusa la semplice conservazione di ceppi o linee cellulari. Inoltre, considerato che per microrganismo si intende “ogni entità microbiologica cellulare o non cellulare (inclusi i virus, viroidi e le cellule animali o vegetali in coltura) capace di replicarsi o di trasferire geni”, ricadono nell'ambito della normativa i vettori virali, pur se difettivi per la replicazione, proposti per terapia genica, ma capaci di trasferire geni. Sono esclusi dal campo di applicazione i microrganismi modificati con tecniche di mutagenesi tradizionale, con la fusione cellulare procariotica ed eucariotica mediante processi fisiologici noti e i MOGM ottenuti tramite autoclonazione (self-cloning), purché non patogeni per uomo, animali o piante (Allegato II parte A).

VALUTAZIONE DELLA CLASSE DI IMPIEGO CONFINATO

Elemento essenziale per la preparazione di una notifica di impiego confinato è la valutazione della classe dell'impiego confinato che si intende eseguire.

In analogia con i gruppi di rischio da 1 a 4 previsti dal D.L.vo 9 Aprile 2008, n. 81, sono quattro le classi di impiego confinato, definite sulla base del livello di contenimento necessario a proteggere la salute umana e l'ambiente dai possibili rischi connessi con l'uso di un particolare MOGM.

Si noti che mentre a norma del D.L.vo 9 Aprile 2008, n. 81 si classificano in gruppi di rischio gli agenti biologici, ed è fornita nell'allegato XLVI allo stesso decreto una lista positiva di tutti i patogeni umani conosciuti con l'assegnazione al relativo gruppo di rischio, qui l'oggetto della classificazione non sono i MOGM (poiché è impossibile elencare tutti i possibili MOGM) bensì gli impieghi previsti.

Infatti, un MOGM è costituito da: organismo ospite, nel quale l'informazione genica viene inserita; organismo donatore, dal quale viene ottenuta l'informazione; vettore che trasferisce l'informazione tra questi organismi; inserto che contiene uno o più geni in grado di rivelare l'attività biologica. Ciascuna di queste parti, insieme al costruito finale, deve essere presa in considerazione al fine di ottenere un'accurata e corretta valutazione del rischio.

E' compito del notificante quello di valutare -seguendo le linee indicate nell'allegato III alla Direttiva 2009/41/CE - quali siano le misure di contenimento minime adeguate al caso, scegliendole tra i quattro progressivi livelli di contenimento specificati nell'Allegato IV allo stesso decreto. E' il livello di contenimento adeguato a garantire la sicurezza che determina la classe dell'impiego confinato. Nel processo di valutazione, delineato nell'Allegato III, si tiene conto anche della presenza o meno, nei pressi dell'impianto, di specie animali o vegetali suscettibili ad una eventuale azione patogena del MOGM.

In particolare, il processo di valutazione del rischio indicato nella Direttiva 2009/41/CE si basa sull'attuazione di due procedure. La prima procedura prevede l'identificazione delle caratteristiche potenzialmente nocive del MOGM, l'attribuzione al MOGM di una classe iniziale (classi da 1 a 4), sulla base degli effetti nocivi potenziali e la valutazione della probabilità con cui gli effetti nocivi possono verificarsi sia su soggetti umani sia sull'ambiente, tenendo conto della natura e della portata del lavoro svolto e delle misure di contenimento adottate sulla base della classificazione iniziale del MOGM. La seconda procedura prevede la classificazione definitiva del MOGM, l'individuazione delle misure di contenimento concrete per garantire la sicurezza durante l'attività implicante l'uso di microrganismi geneticamente modificati.

Il livello di classificazione definito mediante la valutazione del rischio determina i requisiti relativi al contenimento per le attività connesse ai MOGM, conformemente all'Allegato IV della Direttiva.

Le biotecnologie, attraverso l'impiego di tecniche sempre più sofisticate e sicure per l'operatore, poiché prevengono l'esposizione (es.: utilizzo di sonde geniche non intere, di prodotti di PCR, di vettori virali per terapia genica di terza generazione, eliminazione/sostituzione di geni patogeni ecc), permettono al notificante, nel processo di valutazione dell'impiego confinato, di poter assegnare una classe di

impiego più bassa rispetto ad una iniziale classificazione di livello superiore, oppure di richiedere all'Autorità competente, in seguito ad una corretta ed esaustiva valutazione del rischio, di poter utilizzare dei contenimenti misti sufficienti a garantire la tutela dell'operatore e dell'ambiente.

Di conseguenza è lecito evincere che, attraverso tecniche di biologia molecolare è possibile lavorare con microrganismi meno pericolosi per la salute dell'uomo e dell'ambiente, che è possibile quindi ridurre il rischio di esposizione dell'operatore e utilizzare livelli di contenimenti più bassi rispetto a quelli previsti per i microrganismi wild type.

A questo proposito è interessante evidenziare che, secondo i dati forniti dal Ministero della Salute, aggiornati al dicembre 2010, in Italia sono stati autorizzati un numero di impianti pari al 54% al Nord, il 28% al Centro e il 18% al Sud. In particolare si tratta di 249 impianti di classe 1, 181 impianti di classe 2 e 28 di classe 3. Non sono mai pervenute notifiche relative ad impianti di classe 4. Gli impieghi autorizzati sono 381 di classe 2 e 18 di classe 3, in cui sono compresi anche gli impieghi confinati di classe 2 e 3 autorizzati per applicazioni cliniche di terapia genica con MOGM. Quindi il maggior numero di impieghi autorizzati sono di classe 2 e sono messi in atto principalmente in impianti pubblici di classe corrispondente (Università e Enti/Istituti di ricerca) (2-3).

PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA SICUREZZA

Il personale che lavora nei laboratori di ricerca (personale precario sottoposto a turnover, studenti universitari, borsisti, tesisti...) è esposto ad un rischio professionale frequentemente sottovalutato dai diretti interessati, i quali percepiscono l'esistenza di tale rischio solo in caso di incidente. Ne consegue che, la pericolosità degli agenti utilizzati, l'adeguatezza dei dispositivi di protezione e le condizioni delle attrezzature, non dovrebbero essere sottovalutati o comunque valutati separatamente, ma come facenti parte di un'unica procedura. Tutti i fattori di rischio che concorrono ad una determinata attività dovrebbero essere identificati allo scopo di definire procedure standard per limitare, quanto più possibile, il rischio correlato a tale attività.

Per la riduzione del rischio di contaminazione risulta infatti di fondamentale importanza la professionalità, l'addestramento, l'esperienza ed il buon senso dell'operatore; fanno quindi parte integrante del programma di prevenzione la formazione e l'aggiornamento periodico del personale e l'elaborazione di un manuale con l'indicazione di apposite procedure da adottare durante le attività o in caso di incidente.

Come risultato di attività di studio e di ricerca è stato realizzato, dai ricercatori dell'INAIL ex ISPESL, un Cd-rom multimediale e interattivo corredato da un manuale relativo alla sicurezza nei laboratori che fanno uso di MOGM, il cui intento è quello di offrire agli operatori biotecnologici un valido strumento operativo che riassume in sé la formazione, l'informazione, la divulgazione fin dalle scuole superiori e l'interattività delle principali problematiche attinenti al settore delle biotecnologie. Il Cd-rom evidenzia in maniera chiara ed esaustiva i processi lavorativi e le misure di

controllo atte ad evitare o minimizzare il rilascio di MOGM nei luoghi di lavoro e nell'ambiente ed espone dettagliatamente la procedura di valutazione dei rischi correlati con l'impiego confinato di MOGM in conformità alla Direttiva 2009/41/CE (4).

PERCHÉ L'APPLICAZIONE DELLA B-BS IN AMBITO MEDICO-SANITARIO E UNIVERSITARIO

Contestualmente alla promozione della cultura della sicurezza che INAIL intende sostenere in ambito medico-sanitario e nei laboratori di ricerca universitari le cui attività sono principalmente sostenute da studenti, tesisti, personale a contratto, borsisti, risulta di grande interesse l'applicazione del metodo Behavior-Based Safety (B-BS) che identifica norme e regolamenti di sicurezza attraverso la scienza del comportamento.

In questi ambiti infatti i programmi di prevenzione quali l'informazione e la formazione, l'aggiornamento periodico del personale, l'addestramento, i manuali utilizzati e l'esperienza sono a volte sottovalutati o affrontati superficialmente e senza verifica dell'effettiva dimostrazione della conoscenza acquisita e conseguentemente del comportamento sicuro da seguire (5).

Si è quindi di fronte al paradosso per cui è possibile abbattere il rischio attraverso l'utilizzo delle biotecnologie stesse, ma l'impiego di MOGM in livelli di contenimento più bassi, principalmente la classe 2, può destare delle preoccupazioni per la mancanza di comportamenti sicuri in laboratorio. Infatti il livello 2 è indicato quando si compiono operazioni a basso rischio, ovvero operazioni per le quali un livello 2 di contenimento è adeguato a proteggere la salute umana e l'ambiente, in genere destinato a diagnostica di base o ricerca. Nel laboratorio di classe 2 devono essere applicate le misure minime di contenimento e di protezione, (segnale di rischio biologico sulla porta del laboratorio, gli operatori devono essere forniti di dispositivi di protezione individuale, presenza di una cappa di sicurezza biologica di classe I o II per proteggere il lavoratore da eventuale formazione di aerosol).

Inoltre, è importante ricordare che, secondo la Direttiva 2009/41/CE, l'oggetto della classificazione non sono i MOGM bensì gli impieghi previsti, quindi il rischio dell'attività è relativo alla tipologia delle manipolazioni svolte con il MOGM (natura, portata...). Acquistano quindi fondamentale importanza i comportamenti sicuri che devono opportunamente essere considerati in questi laboratori. Gli operatori possono manipolare diversi tipi di campioni (fluidi biologici, urine, sangue, siero, tessuti, colture cellulari, linee cellulari, colture liquide o in agar di batteri, vettori virali), e *caso per caso* deve essere considerato quali siano le vie di contaminazione (aerosol, ingestione, esposizione delle mucose, inoculazione parentale). Ad esempio attraverso la manipolazione di liquidi, la frammentazione di tessuti, la preparazione di piastre batteriche, l'uso improprio di attrezzature di laboratorio (es. centrifughe), o la rottura di contenitori con colture cellulari, possono generarsi aerosol. Altre modalità con cui un operatore può entrare in contatto con un agente biologico possono essere, l'inoculazione accidentale (ad es. per puntura o taglio della cute con aghi, bisturi, o

vetreria rotta), l'ingestione accidentale (ad es. pipettare a bocca o mangiare e bere all'interno del laboratorio) e il contatto diretto con parti del corpo esposte (ad es. tramite schizzi generati da agitazioni violente, dall'uso di siringhe, per versamento di liquidi).

Nonostante l'impegno di tanti soggetti (il legislatore con il D. Lgs. 81/2008; l'impresa mediante la formazione, le istituzioni; gli RSPP, RLS, i consulenti, le organizzazioni Sindacali dei lavoratori) sono ancora tanti gli infortuni.

L'80% degli infortuni è dovuto a cause comportamentali a rischio, quali condotte scorrette o imprudenti dovute a distrazione e non rispetto delle regole, ma anche alla sottostima dei pericoli o alla sovrastima delle proprie capacità, alla fretta, al disordine, alla disinformazione, all'incompetenza ed alla mancanza di comunicazione. Scopo dell'approccio "comportamentale" è proprio quello di definire le azioni correttive che contribuiscono alla riduzione significativa degli infortuni.

L'applicazione della B-BS nell'analisi dei rischi, fornisce un grande aiuto nel rilevare e valutare i rischi, analizzare i comportamenti non conformi ed impostare le corrette misure di sicurezza. I lavoratori stessi effettuano l'analisi dei comportamenti corretti/scorretti suggeriscono le giuste procedure nelle lavorazioni effettuate (osservazione mediante checklist dei comportamenti, il coinvolgimento attivo di tutti i lavoratori addetti a tale attività, sia nella fase di stesura delle checklist, sia nelle osservazioni dei comportamenti, la presentazione dei risultati su base statistica, le decisioni basate su dati), il tutto in un contesto di riferimento che non prevede assolutamente sanzioni per eventuali comportamenti non conformi rilevati, ma anzi il rinforzo nei confronti di tutte le segnalazioni di pericolo effettuate.

Per quanto riguarda l'applicazione delle norme di sicurezza in ambito universitario, la quasi totalità degli Atenei Italiani ha formalizzato l'approccio sistemico in un regolamento interno, che non presenta ancora una buona corrispondenza tra azioni formali ed effettiva attuazione delle azioni operativo-gestionali. La realtà universitaria deve coniugare la gestione della prevenzione con una realtà organizzativa molto complessa e flessibile, data l'autonomia e la libertà di ricerca e di didattica e l'elevato turn-over del personale. A volte, inoltre, si riscontra una certa difficoltà ad adottare *in toto* un sistema di gestione integrato della sicurezza, che dovrebbe essere voluto dai vertici aziendali e condiviso nello spirito e negli obiettivi da tutte le componenti universitarie.

A questo proposito i ricercatori dell'INAIL prevedono di realizzare lezioni di sicurezza per sviluppare la cultura della prevenzione e incoraggiare l'uso del metodo B-BS presso gli Enti/Istituti pubblici di ricerca.

L'iniziativa dovrà coinvolgere tutti coloro che direttamente o indirettamente hanno un ruolo sui temi Health Safety e Environment con l'obiettivo di sviluppare una cultura orientata alla prevenzione, capace, oltre che di migliorare la sicurezza sul lavoro, anche di portare sostanziali progressi nei risultati utilizzando le migliori pratiche in uso nei laboratori dell'Istituto/Ente pubblico.

Durante il corso, formatori, tecnici, ricercatori e studenti possono imparare a

riconoscere e promuovere le attività che prevedono comportamenti di lavoro sicuri come normale metodo di lavoro. Saranno evidenziate le possibili conseguenze di tali comportamenti scorretti ripetuti nel tempo e individuare le azioni per modificarli.

Infine, sarebbe utile, per agevolare il compito di promozione e vigilanza sugli adempimenti relativi alle misure di prevenzione da adottare, creare un data-base che contenga, insieme ai registri aggiornati relativi ai MOGM utilizzati conservati presso l'impianto per impieghi confinati di classe 1 e 2 secondo quanto richiesto dalla Direttiva, le informazioni relative al profilo di rischio del lavoratore in base all'impiego di specifici MOGM, la formazione in materia di sicurezza svolta da ogni lavoratore, la registrazione degli incidenti e degli infortuni accaduti o dei mancati infortuni. Sulla base delle relazioni annuali redatte dai notificanti per la classe di impiego 3 pervenute al Ministero della Salute finora non si sono mai verificati incidenti; mentre per impieghi di classe 2 non vi è l'obbligo di effettuare la relazione annuale.

Sosteniamo che sia di fondamentale importanza la spinta propositiva da parte dei vertici della Direzione per elaborare una politica per la sicurezza, fissare obiettivi da raggiungere, coinvolgere il personale nello spirito e nella convinzione dell'importanza dell'implementazione del Sistema di Gestione della Sicurezza, al fine di ottenere condizioni di lavoro adeguate e più sicure.

BIBLIOGRAFIA

- 1) Assobiotech, Ernst & Young (2011) "Rapporto sulle Biotecnologie".
- 2) Direttiva 2009/41/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 6 maggio 2009 Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 21.5.2009, L 125/75.
- 3) Direttiva 2001/18/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 marzo 2001 Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 17.4.2001, L 106/1.
- 4) Sturchio E, Bemporad E, Mari G, Ficociello B, Zanellato M (2010) Manuale "MOGM e Sicurezza in Laboratorio" corredato di Cd-rom multimediale.
- 5) Nielsen D, (2010) "Behavior-Based Safety in Health Care Environments". *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia* 32, N. 1: A33-A34.

AUTORE

Dott.ssa Elena Sturchio: è un ricercatore biologo della IV Unità Funzionale (Biotecnologie e Microbiologia Ambientale) del Dipartimento Installazioni di Produzione e Insediamenti Antropici (DIPIA) dell'INAIL ex ISPESL, che dal 1995 si occupa di Biotecnologie.

Le principali linee di ricerca, realizzate in collaborazione con altre importanti Istituzioni pubbliche e private di riconosciuto valore scientifico, riguardano: lo sviluppo di indicatori microbici e vegetali per la determinazione dello stato di salute dell'ambiente in seguito a rilascio di inquinanti; gli studi di eco tossicologia e mutagenesi ambientale; lo sviluppo di biomarcatori di genotossicità; l'analisi della diversità microbica nella valutazione dell'impatto degli inquinanti in agricoltura; l'identificazione e la tracciabilità degli OGM attraverso studi di genomica e proteomica, strategie di comunicazione, e studio di forme di agricoltura sostenibile; la

valutazione della Sicurezza nei laboratori che fanno uso di Microrganismi Geneticamente Modificati (MOGM) e rischi biologici nuovi ed emergenti e lo sviluppo di nuove metodologie che consentano di comprendere il meccanismo d'azione degli xenobiotici (arsenico, cadmio, benzene, pcb....) al fine di stabilire il rapporto di causa-effetto tra geni e stress ambientali (Analisi di espressione genica, polimorfismi e miRNA).

Dal 1995 è esperto dell'INAIL ex ISPESL delle Commissioni Interministeriali di Valutazione per le Biotecnologie. È stata nominata nel maggio 2008 Esperto Nazionale per Commissione Europea ai fini dell'istituzione di un Working Group per la creazione di un elenco di Nuove Tecniche che rientrano nel campo di applicazione delle direttiva 2001/18 sull'Emissione deliberata nell'ambiente di organismi geneticamente modificati e 98/81 sull'Impiego confinato di microorganismi geneticamente modificati.

È docente al Corso “Sicurezza in laboratorio” del Corso di Laurea in Scienze Biologiche dell'Università di Roma TRE e nell'ambito del Corso di “Impianti Farmaceutici” Contenimento di microrganismi geneticamente modificati (MOGM) e del rilascio deliberato di organismi geneticamente modificati (OGM).