



Osservatorio Sicurezza - Ordine Architetti di Bologna

Newsletter 12/18

1) È possibile cambiare la cultura della sicurezza di un'organizzazione?

La cultura della sicurezza è il *primo ingrediente di un'organizzazione affidabile* ed "esiste un approccio scientifico che fornisce una visione pratica" su come si può valutarla all'interno di un'organizzazione. La cultura della sicurezza, trattata in questi termini, "può avere un peso rilevante anche ai fini processuali poiché essa costituisce il pilastro di un Modello Organizzativo".

A raccontare e presentare in questi termini la cultura della sicurezza è il documento "La cultura organizzativa e della sicurezza: non solo una volgarità comune, ma una componente essenziale nella conduzione dell'impresa" realizzato da Renato D'Avenia (HSE Manager e Consulente Tecnico d'Ufficio presso il Tribunale di Milano).

Il documento, già presentato dal nostro giornale, si sofferma sui concetti di cultura organizzativa e della sicurezza e riporta alcuni casi che mostrano come la cultura della sicurezza possa anche "essere causa di eventi tragici", con riferimento, ad esempio, a quanto avvenuto in una clinica pediatrica di Bristol. Ma la cultura della sicurezza è suscettibile di cambiamenti e evoluzioni? Come si può cambiare la cultura?

Cambiare la cultura della sicurezza

Il documento sottolinea che cambiare la cultura "è un processo difficile, lento e soggetto a frequenti insuccessi". E riporta le parole di Edgar Schein (Schein, 1999, pp. 160-161) che indica: 'Non bisogna mai partire dall'idea di cambiare una cultura, ma sempre dalle questioni che l'organizzazione sta affrontando. È solo nel momento in cui queste questioni di lavoro sono chiare che ci si dovrebbe chiedere se la cultura ne facilita o ostacola la soluzione. Inizialmente bisogna sempre pensare alla cultura come al punto d'origine della propria forza, ciò che resta dei successi del passato. Anche se alcuni elementi della cultura appaiono disfunzionali, è importante ricordare che rappresentano probabilmente solo una piccola parte all'interno di un più vasto insieme di elementi che continua a essere vitale. Se occorre fare dei cambiamenti rispetto al modo in cui sta funzionando l'organizzazione, occorre sforzarsi di costruirli a partire dai punti di forza esistenti nella cultura, anziché tentare di cambiare gli elementi che potrebbero essere deboli'.

In definitiva la cultura è difficile da cambiare "perché differenti modi di intenderla implicano differenti strategie per il cambiamento. La prospettiva dell'integrazione, che vede la cultura come un tutto monolitico, sollecita un cambiamento totale e rivoluzionario dell'organizzazione, controllato da coloro che sono in una posizione di leadership. La prospettiva della differenziazione postula, invece, dei cambiamenti che abbiano un impatto sulle sottostrutture locali, e considera improbabili dei mutamenti onnicomprensivi dell'organizzazione. La prospettiva della frammentazione, dal canto suo, sostiene che tutti gli individui sono in costante cambiamento, e vengono a loro volta cambiati dalle culture stesse in cui vivono". E a meno che non si affrontino insieme tutti e tre i tipi di cambiamento, "il mutamento culturale risulta sempre in qualche misura incompleto".

Il cambiamento della cultura spesso "ha inizio da piccole cose, da un cambiamento nei simboli o nel comportamento (Weick, 2007)".

Il cambiamento attraverso i simboli

Si segnala che "si può dare inizio al cambiamento culturale attraverso i simboli, gli artefatti" e cambiare un simbolo "significa lavorare all'indietro nel cambiamento culturale. Prima si cambia il simbolo, poi i valori più recenti vengono articolati intorno al simbolo e associati a esso, e infine si allineano le assunzioni con i nuovi simboli e valori".

Renato D'Avenia ricorda alcuni episodi dell'attività di Gordon Bethune, "il CEO molto creativo che ha gestito la riconversione delle Continental Airlines", un "maestro dei simboli".

Ad esempio ricorda che, nell'illustrazione di un progetto relativo a gratifiche aziendali, un impiegato si alzò in piedi e disse che non riusciva a comprendere come un addetto alle prenotazioni – diversamente da altri ruoli con maggiori contatti diretti con i voli – sarebbe riuscito ad ottenere "una fetta della torta".

Bethune tirò su la manica della giacca, "si tolse l'orologio dal polso e mostrandolo chiese all'impiegato: 'Di quale parte di questo orologio pensa che non abbiamo bisogno?'. L'impiegato non seppe rispondere e si sedette; il valore del lavoro di gruppo era stato reso perfettamente palpabile. L'immagine dell'orologio riusciva a dire del lavoro di gruppo di più, e in maniera più vivida, di quanto avrebbe fatto una targa laminata con sopra incise le parole 'lavoro di gruppo' con caratteri maiuscoli".

L'artefatto dell'orologio ha "suggerito il valore del cooperare e rendere le persone più ricettive riguardo l'assunzione che sono le **comunità a far funzionare le cose**".

Il cambiamento mediante l'azione sui valori

Un'altra importante svolta verso il cambiamento culturale è "l'adozione del principio secondo cui gli individui possono agire a modo loro, purché all'interno dei nuovi valori. Se le persone compiono alcune azioni in maniera pubblica, irrevocabile e volontaria, tendono a vedersi (e gli altri tendono a vederle) come responsabili di tali azioni. E nel momento in cui si sentono responsabili per un'azione, percepiscono una certa pressione a trovare delle motivazioni plausibili del perché hanno scelto di realizzarla, anche se al momento non sono consapevoli di tali motivazioni".

Anche in questo caso il documento, anche con riferimento all'indicazione puntuale delle fonti utilizzate, riporta alcuni esempi indicativi.

L'importanza del contenuto e la cultura informata

Si segnala che il contenuto "riguarda quei particolari dettagli che vengono condivisi in modo debole: approcci, priorità, assunzioni, aspettative, valori e pratiche specifiche che legano le persone. Per esempio, quando si dice che la cultura è 'il modo in cui facciamo le cose da queste parti', quali 'cose' si ha in mente esattamente? Quali sono i confini di 'queste parti', e cosa viene considerato, invece, come collocato 'al di fuori' dell'organizzazione"?

Per entrare nel merito dei contenuti l'autore utilizza la nozione di "cultura informata".

Si segnala che una cultura informata "fornisce una buona illustrazione di cosa sia una cultura pienamente consapevole". Una cultura informata costituisce anche una pietra miliare della 'cultura della sicurezza' e "rappresenta una cornice analitica importante che dà ordine a eventi caotici", ad esempio come quelli descritti nel documento e relativi al famoso caso del Royal Infirmary di Bristol.

Una cultura informata è dunque 'quella in cui coloro che gestiscono e fanno funzionare il sistema hanno una conoscenza aggiornata dei fattori umani, tecnici, organizzativi e ambientali che determinano la sicurezza del sistema complessivo' (Reason).

In particolare James Reason "insiste molto sugli eventi e le entità che penetrano e fanno breccia nelle difese di un'organizzazione (le condizioni latenti) e presta dunque particolare attenzione a cercare di comprendere se una cultura della sicurezza crea e sostiene la precauzione ragionata. Reason sostiene che il modo migliore di mantenere queste condizioni di cautela sia quello di raccogliere e disseminare informazioni riguardo a incidenti, mancati incidenti e segnali condizioni di funzionamento del sistema. Il problema è che una franca segnalazione di errori richiede fiducia nell'organizzazione e attendibilità"

Reason sostiene che "ci vogliono quattro subculture per garantire una cultura informata. Assunzioni, valori e artefatti devono allinearsi in modo coerente rispetto a:

la cultura della segnalazione: cosa va segnalato quando si fanno errori o si verificano mancati incidenti;

la cultura dell'imparzialità: in che modo viene attribuita la colpa nel momento in cui qualcosa va storto;

la cultura della flessibilità: in che misura ci si adatta a un incremento radicale e improvviso della pressione, del ritmo e dell'intensità;

la cultura dell'apprendimento: come si possono tradurre adeguatamente le lezioni che si sono apprese in nuove configurazioni relative ad assunzioni, cornici e azioni.

Queste quattro subculture – continua il documento – "sono tutte necessarie per garantire l'informazione e la sicurezza delle attività". E al Royal Infirmary di Bristol, come raccontato nel dettaglio da D'Avenia, "si verificarono problemi relativamente a tutte e quattro" mostrando come "una cultura meno informata finisce col generare una minore cautela e un maggior numero di incidenti mortali".

In definitiva, indica D'Avenia, "cambiare la cultura significa modificare le pratiche, gli artefatti, i valori e le assunzioni, in genere confrontandosi in quest'ordine con queste quattro dimensioni, partendo dal presupposto che le persone, agendo, fanno proprie le nuove convinzioni e i nuovi valori". E "il cambiamento in direzione di una maggiore mindfulness spesso implica uno spostamento verso una cultura più informata, che si fonda sulla segnalazione, sull'imparzialità, sulla flessibilità e sull'apprendimento".

Fonte: www.puntosicuro.it. Vedi all.sic.1

2) La mancata predisposizione di misure di sicurezza per i lavori in quota.

Di fronte ai dati infortunistici che ci mostrano come siano tornati ad aumentare gli infortuni mortali, si moltiplicano le iniziative di promozione della prevenzione in un ambito, quello dei lavori in quota, che nasconde molte insidie e pericoli per i lavoratori.

E proprio in relazione alla pubblicazione dei vari Quaderni Tecnici, realizzati e recentemente aggiornati dall'Inail per la prevenzione dei rischi di caduta dall'alto, torniamo ad affrontare anche il tema delle responsabilità delle cadute attraverso la presentazione di una nuova sentenza della Corte di Cassazione relativa ad un infortunio mortale causato da una caduta da una scala a pioli.

Ricordiamo, a questo proposito, alcune delle sentenze della Cassazione del 2018 presentate dal nostro giornale e che hanno affrontato ricorsi relativi a eventi infortunistici correlati all'uso di scale portatili:

Sentenza 27 aprile 2018, n. 18414 relativa al ribaltamento di una scala durante lavori di pulizia;
Sentenza n. 15190 del 5 aprile 2018 relativa alla caduta dalla scala portatile di un operaio magazziniere;
Sentenza n. 1871 del 17 gennaio 2018 relativa all'utilizzo di una scala non conforme ai requisiti di sicurezza.

L'evento infortunistico e il ricorso straordinario.

Nella Sentenza n. 40679 del 13 settembre 2018 la Cassazione (Cassazione Penale, Sez. 3) si interviene, in particolare, su un'altra sentenza della Cassazione, la sentenza del 11 gennaio 2017 con la quale la Cassazione, IV Sezione aveva "rigettato i ricorsi, proposti da B.D., C.G. e S.O., confermando la sentenza del 21.09.2015 della Corte d'appello di Ancona, con la quale i medesimi erano stati condannati alla pena di anni uno e mesi sei di reclusione, in quanto riconosciuti colpevoli del reato di cui agli artt. 110 e 589, primo e secondo comma, c.p., per aver cagionato", in qualità di responsabili legali e soci della..... s.r.l., "per colpa, consistita nell'aver omesso di verificare l'utilizzo di idonei mezzi ad evitare cadute dall'alto (in particolare del trabattello), la morte di C.L., caduto dall'altezza di tre metri da una scala a pioli mentre effettuava la saldatura di una condotta per la fornitura del gas".

In relazione a tale sentenza, gli imputati hanno proposto congiuntamente ricorso straordinario per errore di fatto. E ne hanno chiesto l'annullamento "per l'errore di fatto in cui sarebbe incorsa la corte, condividendo il giudizio formulato dalla corte di appello, nonostante gli imputati ne avessero sottolineato la contraddittorietà (ove affermava che gli imputati, pur essendosi preoccupati di fornire sufficienti mezzi di salita per effettuare i lavori, non si fossero preoccupati di fornire ai lavoratori strumenti adeguati sotto il profilo antinfortunistico, e al tempo stesso riconoscendo che i datori di lavoro avevano messo a disposizione solo due trabattelli ed una scala che, nella prospettazione difensiva, erano appunto i mezzi idonei a prevenire le cadute previsti nel POS, dovendosi escludere l'obbligo di fornire altri e diversi mezzi non identificati)".

Secondo i ricorrenti anche la motivazione circa la mancata istruzione delle procedure da seguire "sarebbe frutto di un errore percettivo della Corte", atteso che i testimoni "hanno riferito, sul punto, solo in merito alle proprie posizioni personali, non dichiarando alcunché circa le informazioni che erano state fornite dagli imputati al C.L., risultando quindi non provata la circostanza che la persona offesa avrebbe operato in assenza di corrette informazioni". Un altro errore di fatto della Corte di Cassazione avrebbe riguardato le cause del decesso della persona offesa che, secondo i ricorrenti, "era riferibile ad infarto".

Le indicazioni della Corte di Cassazione

Secondo la Corte il ricorso è manifestamente infondato "perché non viene prospettato un difetto riconducibile alla nozione di errore di fatto rilevante ai sensi della norma evocata".

A questo proposito si indica che l'errore di fatto idoneo a dare luogo – con riferimento all'art. 625 bis (Ricorso straordinario per errore materiale o di fatto) del Codice di Procedura Penale - all'annullamento della sentenza della Corte di cassazione "è solo quello costituito da sviste o errori di percezione nei quali sia incorsa la Corte nella lettura degli atti del giudizio di legittimità: errore connotato dall'influenza esercitata sulla decisione dalla inesatta percezione di dati processuali, il cui svisamento conduce ad una sentenza diversa da quella che sarebbe adottata senza l'errore di fatto (cass. Sez. 6, Sentenza n. 25121 del 02/04/2012 Cc. dep. 22/06/2012 Rv. 253105; Sez. un. 27 marzo 2002, dep. 30 maggio 2002, n. 16103) con esclusione di ogni errore valutativo o di giudizio".

La sentenza, che vi invitiamo a leggere integralmente e che si sofferma proprio sulle specificità di un errore di fatto censurabile secondo il già citato articolo del c.p.p., sottolinea che "esulando dall'errore di fatto ogni profilo di diritto o valutativo esso coincide con l'errore revocatorio - secondo l'accezione che vede in esso il travisamento degli atti nelle due forme della 'invenzione' o della 'omissione' - in cui sia incorsa la stessa Corte di cassazione nella lettura degli atti del suo giudizio". E, ciò premesso, tutte le doglianze proposte dai ricorrenti "esulano dai confini del rimedio esperito, avendo la corte svolto correttamente il proprio giudizio di legittimità, senza incorrere in alcun errore di fatto".

Si sottolinea poi che la Corte ha correttamente evidenziato, "esaminando la censura in relazione alla quale si era dedotto, tra l'altro, che il C.L. lavorava maniera autonoma e che nulla potevano fare i committenti che quel giorno non si trovavano in cantiere, come il C.L. fosse inserito organicamente all'interno dell'impresa e come, dunque, dato l'effettivo rapporto di dipendenza sia pure temporanea, con gli odierni imputati, suoi datori di lavoro, gli stessi potessero ritenersi responsabili dell'infortunio lavorativo in ragione della mancata predisposizione, nel cantiere ove la persona offesa in era stato chiamato a svolgere la sua prestazione lavorativa, di tutte le misure idonee ad evitare le cadute dall'alto, consentendo che il lavoratore eseguisse il dovuto in condizioni di pericolosità, escludendo il rilievo della comprovata esperienza professionale del C.L., poiché lo stesso, che rivestiva la qualifica di saldatore, non aveva assunto il rischio specifico del lavoro in quota, che era stato, peraltro, espressamente previsto nel POS relativo al cantiere, senza però una corretta istruzione e vigilanza sulle giuste procedure da seguire (in tal senso le deposizioni testimoniali indicate nell'impugnata sentenza ed il riscontro di due soli trabattelli ed una scala)".

E in nessun errore incorre la corte nell'affermare che "la Corte territoriale abbia motivatamente disatteso la doglianza relativa al mancato nesso di causalità tra l'evento mortale e l'omessa istruzione/adozione delle normative sulla sicurezza nel lavoro, avendo i datori di lavoro non adempiuto alla propria obbligazione di garanzia in favore degli operatori esposti al rischio, consistente nel verificare sul rispetto delle norme antiinfortunistiche da parte dei lavoratori, il che comporta la responsabilità datoriale anche quando lo stesso comportamento del lavoratore infortunato abbia dato occasione all'evento, essendo questo da ricondurre alla mancanza di quelle cautele che, se adottate, lo avrebbero neutralizzato, con il solo limite del comportamento anomalo, assolutamente estraneo alle mansioni attribuite esorbitante ed imprevedibile rispetto al lavoro posto in essere (Sez.4, 5 marzo 2015 n. 16397, Rv.263386; Sez.4, n.22249 Rv 259228, Sez.4, n. 18202 del 22 aprile 2016, imp. Ganau.)".

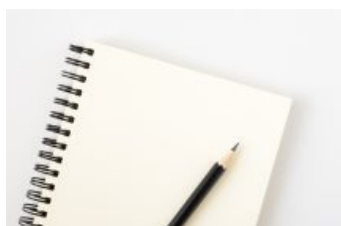
Infine è infondata anche la doglianza relativa al "mancato espletamento della perizia in ordine alle reali cause del decesso della persona offesa". A questo proposito la Corte ha osservato, "che i Giudici di merito avevano già riscontrato la doglianza, in base agli accertamenti in atti, mediante una motivazione immune da qualsivoglia vizio, evidenziando come il lavoratore, precipitato al suolo, aveva subito, a causa dell'impatto con il terreno, gravissimi e plurimi traumi, con inarrestabile emorragia interna, che ne aveva determinato l'immediato decesso. Un eventuale infarto come causa ultima dell'evento mortale è stato perciò ritenuto irrilevante, essendo incontrovertibile il nesso di causalità ex artt.40 e 41 c p".

Le conclusioni della sentenza n. 40679

In definitiva i ricorsi sono dichiarati inammissibili e sono condannati i ricorrenti al pagamento delle spese processuali e al versamento di una somma in favore della Cassa delle ammende.

Fonte : www.olympus.uniurb.it-vedi all.sic.2

Approfondimenti



Come fare informazione e gestire il primo soccorso aziendale

Il D.Lgs. 81/08 indica espressamente all'articolo 36 (Informazione ai lavoratori) che il datore di lavoro deve provvedere affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
- b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;
- d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.

L'informazione su primo soccorso ed emergenze.

Dunque è espressamente indicato dal Testo Unico la necessità di un'adeguata informazione in relazione alle procedure di primo soccorso e le emergenze in generale. E per questo motivo torniamo a raccogliere utili indicazioni dal documento Inail " Il primo soccorso nei luoghi di lavoro", elaborato dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, che ribadisce infatti che il datore di lavoro ha l'obbligo di "provvedere affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione sulle procedure di primo soccorso e sui nominativi dei lavoratori incaricati". Ad esempio "tutti dovrebbero essere informati su come allertare il 112 e quali informazioni fornire".

Si indica che per la diffusione delle informazioni "è possibile prevedere:

incontri informativi con i lavoratori;

distribuzione, attraverso comunicazioni e-mail o in cartaceo, di un estratto del piano di soccorso (almeno la sezione dedicata ai comportamenti da attuare in caso di emergenza) o di un riassunto/decalogo di comportamenti da adottare;

distribuzione in tutte le sedi di cartellonistica adeguata contenente elenco degli addetti al primo soccorso e relativi numeri di telefono/ubicazione;

cartellonistica adeguata che segnali la presenza di cassette di pronto soccorso o pacchetti di medicazione, DAE e di qualsiasi altro presidio utile presente in azienda".

Check list sulla gestione del primo soccorso nei luoghi di lavoro

Il documento presenta una "Check list sulla gestione del primo soccorso nei luoghi di lavoro" realizzata in collaborazione con l'Agenzia di tutela della salute di Bergamo - Servizio di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Riprendiamo dalla lista di controllo alcune delle domande e risposte contenute sui vari temi della gestione del primo soccorso.

La lista chiede, ad esempio, se è stato identificato il gruppo aziendale di appartenenza.

Infatti, in attuazione dell'art. 1 d.m. salute 388/2003 e come ricordato anche nell'articolo " Gli obblighi del primo soccorso: la classificazione delle aziende", "le aziende, ovvero le unità produttive sono classificate, tenuto conto della tipologia di attività svolta, del numero di lavoratori occupati e dei fattori di rischio, in tre gruppi (A-B-C). Dalla classificazione aziendale dipende anche la tipologia di attrezzature e presidi da utilizzare e le ore di formazione degli addetti al primo soccorso. Solo per le aziende di gruppo A, vige l'obbligo di effettuare la comunicazione alla Asl competente del territorio".

Inoltre sono state identificate le diverse tipologie di infortunio o di situazioni che richiedono un'assistenza medica di emergenza?

Infatti è necessario "identificare le tipologie d'infortunio mediante valutazione del rischio e analisi del fenomeno infortunistico interno all'azienda".

Ed esistono istruzioni operative o indicazioni differenziate per ciascuna tipologia di infortunio o di assistenza medica di emergenza?

A questo proposito la check list indica che "l'organizzazione delle azioni necessarie e la definizione di procedure di comportamento costituiscono gli aspetti più rilevanti per garantire un intervento efficace. Nella definizione delle istruzioni operative per la gestione delle emergenze mediche, ruolo importante è svolto dal medico competente che fornisce informazioni utili per la predisposizione delle misure e protocolli operativi specifici da adottare. Le istruzioni operative specifiche dovranno, inoltre, contenere riferimenti chiari sulla modalità di allertamento della squadra degli addetti interni e sui casi e le modalità di richiesta di intervento da parte del 112".

Riguardo poi all'organizzazione di incontri, riguardo alla gestione delle emergenze, con le varie figure previste (addetti al primo soccorso, RSPP, medico competente, antincendio) per definire le procedure, si segnala che "l'organizzazione del primo soccorso rientra nel quadro generale della gestione delle emergenze". Ed è dunque consigliato "prevedere degli incontri specifici per la definizione di procedure integrate".

Gli addetti al primo soccorso, la comunicazione e le esercitazioni

La check list si sofferma poi sugli addetti al primo soccorso. Sono stati nominati?

Si ricorda che l'organizzazione di primo soccorso "deve garantire la presenza di personale formato e numericamente adeguato, in base alla complessità dell'azienda e all'organizzazione dei turni. L'organizzazione attuata deve garantire la presenza di addetti formati in ciascun turno di lavoro. Il numero degli addetti si considera adeguato se sono presenti operatori in grado di intervenire per ogni tipo di emergenza e in ogni momento (reparto, turno) anche in caso di ferie o assenze improvvise del personale indicato nel turno".

E tali addetti al primo soccorso devono aver ricevuto adeguata formazione e addestramento pratico sulle misure di emergenza. Si segnala che "i contenuti minimi dei corsi di formazione per addetti al primo soccorso sono contenuti negli allegati del d.m. salute 388/2003 e vanno adeguati ai rischi specifici presenti in azienda. Tali corsi prevedono una parte teorica ed una parte addestrativa. Per mantenere le abilità pratiche acquisite nei corsi di formazione è consigliato effettuare dei retraining brevi e frequenti,

almeno una/due volte all'anno, anche se la normativa impone l'aggiornamento della formazione ogni 3 anni".

Esistono poi mezzi di comunicazione interni dedicati alle situazioni di emergenza e/o specifiche modalità di comunicazione e mezzi di trasporto per le situazioni di emergenza individuate?

La lista indica che i mezzi di comunicazione interni "devono essere idonei ad attivare rapidamente il sistema di emergenza del servizio sanitario nazionale e a garantire comunicazioni interne tempestive ed efficaci. Utile predisporre note informative standardizzate per facilitare l'accesso di eventuali soccorsi esterni. Esplicitare chiaramente eventuali accordi con strutture esterne (pronto soccorso di presidi ospedalieri, 112). È opportuno prevedere un sistema di comunicazione diretto dal luogo dell'evento (ad es: cordless o cellulare dedicato). Per assicurare la corretta comunicazione dell'evento all'operatore del 112, è fondamentale che la chiamata sia effettuata direttamente dagli addetti al primo soccorso".

Rimandando poi alla lettura integrale del documento Inail e della check list riguardo al tema della predisposizione delle attrezzature di primo soccorso (cassetta o pacchetto di medicazione) e della loro collocazione, ci soffermiamo sull'importanza che, per il buon funzionamento dell'organizzazione, "tutti i lavoratori conoscano le procedure operative da attuare al verificarsi di un malore o di un infortunio. Il lavoratore che assiste deve essere in grado di allertare gli addetti e supportare gli stessi in modo adeguato".

E sono state effettuate nei luoghi di lavoro prove o simulazioni su interventi d'emergenza per infortunio o malore?

Si indica che l'effettuazione di prove, simulazioni ed esercitazioni "costituiscono un banco di prova importante per gli addetti al primo soccorso e un momento di addestramento per tutti gli altri lavoratori; sono essenziali per verificare il buon funzionamento del sistema organizzativo individuato, coinvolgendo tutti i lavoratori, ciascuno per le proprie competenze e in base alla specifica formazione ricevuta. La registrazione dei risultati ottenuti durante le prove/ esercitazioni/simulazioni è necessaria per evidenziare eventuali criticità (tempi d'intervento, modalità, mezzi e tempi di comunicazione interna ed esterna, richieste di interventi a 112, tipo e mezzo di trasporto utilizzato) e trovare soluzioni".

Riprendiamo, in conclusione, anche alcune indicazioni sulla possibilità che, riguardo alle emergenze effettivamente affrontate, si organizzino momenti, formali o informali, di debriefing con le figure coinvolte.

Si sottolinea, infatti, l'importanza di "annotare le situazioni realmente accadute ed affrontate rilevando le eventuali criticità e difficoltà (interne ed esterne) incontrate nella gestione del caso al fine di trovare soluzioni adeguate. Può essere utile annotare, per una eventuale analisi, anche i casi di eventi incidentali, occorsi senza danno diretto alle persone, e le situazioni di emergenze mediche (malori), occorse in assenza di infortunio, sia in lavoratori, sia in eventuali frequentatori esterni (clienti/utenti/lavoratori di ditte esterne)".

Fonte: [www.puntosicuro.it-per informazioni e per scaricare l'allegato: Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale - dmil@inail.it - www.inail.it](http://www.puntosicuro.it-per-informazioni-e-per-scaricare-l-allegato-Inail-Dipartimento-di-medicina-epidemiologia-igiene-del-lavoro-e-ambientale-dmil@inail.it-www.inail.it)

Il decreto 81 e l'evoluzione della normativa sulla sicurezza

In relazione al decennale del D.Lgs. 81/2008 si susseguono in questi mesi molti convegni e seminari che propongono riflessioni sullo stato della normativa sulla salute e sicurezza in Italia. Riflessioni che devono partire, tuttavia, dalla conoscenza dell'evoluzione della normativa in Italia oltre che da un'analisi di come in questi decenni sia cambiato e stia cambiando il mondo del lavoro. Un mondo del lavoro che è caratterizzato sempre più, ad esempio, da aspetti come:

i processi di decentramento e frammentazione della grande impresa;

l'arrivo di lavoratori migranti;

l'invecchiamento della popolazione e della forza lavoro

la marcata individualizzazione dei rapporti di lavoro.

A ricordarlo e a presentare un utile excursus storico dell'evoluzione normativa in Italia in materia di SSL (salute e sicurezza sul lavoro) è un intervento al convegno "A dieci anni dal dlgs 81/08: bilanci e prospettive in una nuova etica del lavoro" che si è tenuto a Milano il 27 aprile 2018

L'evoluzione della normativa sulla sicurezza

Nell'intervento "La nascita del Decreto 81/08 e l'impegno delle istituzioni", a cura di Marco Masi (Comitato Tecnico Interregionale ITACA - Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome), viene presentato il percorso normativo dal 1700 ad oggi.

Ad esempio sono ricordate alcune caratteristiche delle normative degli anni '50 (DPR 547/55 "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro", DPR 303/56 "Norme generali per l'igiene sul lavoro", ...)

prevenzione basata su precetti: per ogni pericolo una misura di prevenzione;

difficoltà ad adeguarsi al progresso tecnologico;

logica 'oggettiva' della sicurezza, basata solo sui requisiti tecnici di macchine, impianti, edifici;
 scarsa valorizzazione degli aspetti organizzativi e gestionali;
 accentramento di tutti gli obblighi di prevenzione sul datore di lavoro, senza prevedere uno staff a suo sostegno". Si ricorda poi lo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70) con le "norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale, dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e sul collocamento", dove all'articolo 9 si indica che "i lavoratori, mediante le loro rappresentanze, hanno il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro integrità fisica".

Si parla poi della Riforma Sanitaria (Legge 833/78), dell'Istituzione del Servizio Sanitario Nazionale (Unità Sanitarie Locali, Attività di prevenzione, Organizzazione dei servizi di prevenzione, Norme in materia di igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro e di vita e di omologazioni, ...) e della successiva normativa di derivazione comunitaria, ad esempio

D.Lgs. 277/91: Protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione a piombo, amianto, rumore

D.Lgs. 626/94: Miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

D.Lgs. 459/96: Caratteristiche di sicurezza delle macchine

D.Lgs. 494/96: Sicurezza nei cantieri temporanei o mobili

D.Lgs. 230/95 e D.Lgs. 257/01: Radioprotezione dei lavoratori e della popolazione.

Alcune caratteristiche del D.Lgs. 626/94 e delle nuove direttive CEE:

"Prevenzione basata su procedure (valutazione dei rischi e programmazione delle misure di tutela);

Valorizzazione della prevenzione soggettiva, basata sulla responsabilizzazione personale dei soggetti coinvolti (datore di lavoro, lavoratore);

Organizzazione del sistema di sicurezza basato su più soggetti aziendali (RSPP, RLS, Addetti alle misure di emergenza, coordinatori per la progettazione ed esecuzione lavori edili, ...);

Gestione della sicurezza aziendale come parte integrante del sistema produttivo;

Riconoscimento delle situazioni di rischio derivanti dal rapporto uomo-macchine/ambiente/sostanze pericolose".

Gli aspetti innovativi del D.Lgs. 81/2008

In relazione poi alle ricerche e alle attività di monitoraggio sull'applicazione del decreto 626 si è arrivati, anche dopo il gravissimo incidente alla Thyssen fra il 5 e il 6 dicembre 2007, alla pubblicazione – in attuazione della delega prevista dall'art. 1 Legge 123/2007 - il 30 aprile 2008 del D. Lgs. 81 del 9 aprile 2008, "un dispositivo di revisione, riordino e razionalizzazione dell'intera disciplina prevenzionistica".

Lo scopo della riforma è stato quello di "ridisegnare e revisionare la materia della salute e sicurezza sul lavoro, fino ad oggi contenuta in molteplici fonti promulgate in un arco di 60 anni, in un'ottica di sistema, nonché di aggiornare la normativa tenendo conto delle esperienze maturate e delle più recenti evoluzioni della organizzazione del lavoro" (306 articoli, 13 titoli, 51 allegati). Queste i principali punti innovativi

Le finalità e le definizioni;

Il campo di applicazione;

Il sistema istituzionale;

Le misure generali di tutela;

Il sistema di rappresentanza;

Le misure di sostegno;

L'apparato sanzionatorio.

Riportiamo dall'intervento un breve riassunto grafico dello schema del decreto:



Nel D.Lgs. 81/2008 si ha la "definizione di un assetto istituzionale fondato sull'organizzazione e circolazione delle informazioni, delle linee guida e delle buone pratiche, anche attraverso il sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro che valorizzi le competenze esistenti ed elimini ogni sovrapposizione o duplicazione di interventi".

Molte novità hanno riguardato il campo di applicazione, con l'applicazione del decreto, ad esempio, a tutti i Settori, pubblici e privati, a tutti i tipi di contratto e a tutti i tipi di lavoratore:

"Lavoratore subordinato con o senza retribuzione;

Soggetto che svolge un'attività nell'ambito dell'organizzazione del DdL;

Socio lavoratore di società o cooperative anche di fatto che presti la propria opera per conto dell'ente stesso;

Associato in partecipazione il cui apporto consiste in prestazioni d'opera nell'ambito della organizzazione stessa;

Beneficiario di tirocini formativi e di orientamento professionale o di alternanza studio-lavoro;

Studente di ogni ordine e grado o il partecipante a corsi di formazione ove si faccia uso di laboratori, agenti chimici, fisici o biologici e attrezzature in genere compreso i VDT;

Volontari delle varie associazioni compresi quelli dei Vigili del Fuoco o della Protezione Civile;

Lavoratori socialmente utili;

Lavoratori autonomi (si applicano solo gli art. 21 e 26);

Componenti dell'impresa familiare (si applica l'articolo 21)".

Altre novità riguardano poi le "regole per le attribuzioni dei poteri, dei doveri e delle responsabilità all'interno di strutture complesse, con la specifica descrizione delle figure;

del datore di lavoro;

del dirigente;

del preposto".

E completa il sistema la "descrizione dello strumento della delega di funzioni".

C'è poi la valorizzazione delle funzioni dei soggetti del sistema di prevenzione aziendale, con particolare riferimento al ruolo del medico competente e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Rimandiamo all'intervento che si sofferma su molti altri aspetti significativi o innovativi della nuova riforma del 2008: sistema informativo nazionale, progetto integrato sugli infortuni mortali e gravi, politiche di prevenzione con la scuola e l'università, Comitati regionali di coordinamento, modelli di gestione aziendale, sistema di qualificazione, ...

Gli sviluppi futuri in materia di sicurezza

L'intervento si conclude poi con qualche piccola indicazione sugli sviluppi futuri, ad esempio con riferimento a:

"controlli puntuali e coordinati;

sanzioni 'positive';

incentivi economici;

interventi di promozione e facilitazione".

Ed è infine importante "modificare il sistema di assegnazione degli appalti al massimo ribasso, al fine di garantire che l'assegnazione non determini la diminuzione del livello di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, ma anche della qualità della progettazione e della pianificazione della sicurezza".

Fonte: www.puntosicuro.it-vedi all.sic.3

Documento redatto per l'Osservatorio Sicurezza dell'Ordine degli Architetti di Bologna dall'Arch. Gaetano Buttaro.

Chiuso in data 27/12/2018