



Salute e Sicurezza nell'Industria Meccanica: Elementi di Contrattazione

Percorso di formazione professionale
per delegati e funzionari
della FIOM-CGIL Regionale Toscana

Coordinamento progetto

Rosaura Mania

Redazione testi

Nicola Del Vecchio

Design e impaginazione

Danae Project - MS

Stampa

Progetto Stampa - MS - SP

Il testo integrale della pubblicazione con ulteriore apporto di interessanti documenti correlati è disponibile al link:

<http://www.smiletoscana.it/it/formazione/dettaglio.asp?id=54>

Pubblicazione realizzata nell'ambito del progetto Co.Si. finanziato dalla Regione Toscana attraverso il P.O.R. Ob. 3 - FSE 2001-2006 - misura D.1 - C.P. 15331

Finito di stampare nel settembre 2008

INDICE

	Presentazione	5
	Gianfranco Simoncini Assessore Regionale alla Formazione della Regione Toscana	
	Premessa	9
	Alessio Gramolati Segretario Generale della Cgil Toscana	
	Introduzione	13
	Piero Pirotto Direttore di Smile Toscana	
1	Il lavoro umano in fabbrica: contrattazione e gestione delle condizioni di lavoro	19
	Roberto Bennati	
2	Individuazione delle strategie volte alla promozione del benessere psico-fisico dei lavoratori	43
	Carlo Bonora	
3	Rischi da sovraccarico biomeccanico degli arti superiori nei lavori ripetitivi	65
	Francesco Tuccino	
4	Salute e sicurezza sul lavoro: un'esperienza di formazione partecipata	81
	Gino Rubini	
5	Elaborazioni pratiche: i lavori dei partecipanti	95
	Nicola Del Vecchio	
	Conclusioni	175
	Mauro Faticanti Segretario Generale della FIOM Toscana	

PRESENTAZIONE

Oltre mille sono le morti bianche ogni anno nel nostro paese, quasi il doppio delle vittime degli omicidi. E' sufficiente questo solo dato per sottolineare l'importanza del progetto presentato in questo volume. Il progresso delle tecniche, l'evoluzione normativa e l'introduzione di nuovi modelli informativi e formativi hanno aperto importanti processi di sensibilizzazione della popolazione, ma il livello della sicurezza complessiva nei luoghi di lavoro non ha avuto il sostanziale cambiamento che occorre determinare. L'Italia in Europa è al primo posto per numero di morti bianche; triste primato a cui bisogna aggiungere che mentre negli ultimi dieci anni in altri paesi (vedi ad esempio la Germania) il numero delle vittime è calato di circa il 50%, nel nostro il calo è stato solo del 25%. Anche in Toscana sono troppi i lavoratori infortunati (69.000 nel 2007) e quelli che perdono la vita (64). E tutto questo avviene nonostante le tecniche per la prevenzione siano migliorate e le regole diventate più stringenti. Per fermare questa drammatica e inaccettabile sequenza di morti e infortuni è necessario lavorare ancora di più per radicare, sia nei lavoratori che negli imprenditori, una cultura della prevenzione.

A questo proposito ritengo che un buon punto di partenza sia la nuova legge toscana sugli appalti, un'esperienza che speriamo possa diventare patrimonio nazionale, che prevede l'introduzione di meccanismi per accertare la regolarità delle assunzioni e le presenze sul posto di lavoro, la definizione di un prezzario per le gare che prevede esplicitamente anche i costi relativi alla sicurezza, l'istituzione di un tutor di cantiere che dovrà verificare l'applicazione delle normative sulla sicurezza.

Inoltre, per il 2009 la Regione prevede di implementare l'intero sistema di vigilanza aumentando i controlli del 20% e rendendo gli interventi ispettivi più diffusi e omogenei sul territorio. La Regione finanzia l'intero progetto con un finanziamento di 1 milione di euro grazie al quale saranno assunti 41 nuovi ispettori. Per coordinare l'intera operazione l'Assessorato del Diritto alla Salute si è fatto promotore di un accordo con la Direzione regionale del Lavoro, Inail, Inps e Vigili del Fuoco della Toscana impegnando gli enti e le amministrazioni firmatarie a sviluppare congiuntamente azioni di promozione dell'osservanza delle norme e di repressione delle violazioni.

Oltre al sistema dei controlli, sicuramente anche la formazione ha un ruolo chiave nel creare le condizioni per un cambiamento culturale che renda più consapevoli i lavoratori e i datori di lavoro. Da questo punto di vista, l'Assessorato all'Istruzione, alla Formazione e al Lavoro, destinando tutte le risorse per la formazione continua alla sicurezza e alla prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro, ha compiuto una scelta precisa: la sicurezza del lavoro rappresenta una priorità assoluta e la formazione è uno degli strumenti ritenuti più incisivi per raggiungere questo obiettivo. Complessivamente sono stati destinati alla formazione dei lavoratori per la sicurezza 4 milioni e 500 mila euro l'anno per il 2006 e il 2007; per il 2008 il nuovo investimento, al momento non esattamente quantificabile, risulterà sicuramente ancora più consistente. Sono risorse previste dalla legge 236 per la formazione continua, che vanno ad aggiungersi a quelle che le imprese sono tenute, per legge, a destinare a questo scopo. Sempre in tema di educazione alla sicurezza, la Regione collabora con la direzione scolastica per iniziative rivolte ai giovani. Il ruolo della scuola è fondamentale perché solo così si possono sensibilizzare le nuove generazioni che poi saranno i lavoratori e le lavoratrici di domani.

Un'ulteriore priorità è stata individuata nei particolari fabbisogni formativi dei lavoratori con tipologie contrattuali a termine. La minor durata dei loro rapporti di lavoro, sembra, infatti, determinare un calo complessivo delle condizioni di sicurezza, a causa della ridotta conoscenza degli ambienti di lavoro e dei potenziali fattori di rischio in essi presenti, e della mancanza di un'adeguata preparazione sulla sicurezza sul lavoro.

A questo proposito la Regione ha firmato un protocollo d'intesa con le Province, le parti sociali e Formatemp (fondo per la formazione dei lavoratori temporanei) per garantire l'accesso ad una corretta informazione e formazione per i lavoratori "in somministrazione". Si tratta di una prima intesa a livello nazionale che pone all'attenzione il problema della sicurezza per questi lavoratori che sono tenuti, per contratto, a passare da un'azienda all'altra, anche in settori fra loro molto diversi, e non possono, per questo, essere inseriti nei normali canali formativi.

Infine, uno dei punti cardine delle iniziative regionali è rappresentato da un intervento, finanziato con le risorse del Programma Operativo obiettivo 3 del Fondo Sociale europeo 2000/2006 della Regione

Toscana, con un investimento di 270 mila euro, che si poneva come obiettivo la formazione dei quadri e dei delegati sindacali al fine di consentire loro di affrontare i temi della sicurezza con maggior consapevolezza, nell'ambito sia della contrattazione aziendale che delle relazioni industriali. In questo volume viene presentato uno dei progetti finanziati che è stato indirizzato al settore metalmeccanico in cui si registra il più alto tasso di infortuni di tutta l'industria manifatturiera.

Solo tramite approcci innovativi, come quello utilizzato nel corso di tale progetto, basato sulla partecipazione attiva dei corsisti, la formazione può assumere il ruolo strategico che le compete.

Una metodologia importante che ha messo in luce e valorizzato le conoscenze empiriche dei partecipanti che, in modo attivo, hanno individuato le criticità dei rischi per la salute presenti nelle realtà in cui operano ed a cui hanno provato a dare risposta e soluzione, attraverso un puntuale studio progettuale.

Una pratica di lavoro che auspichiamo sia presa a modello, in modo tale da rendere sempre più attiva la partecipazione dei lavoratori a scelte aziendali che concernono la qualità del loro lavoro e della loro vita.

Gianfranco Simoncini
Assessore all'Istruzione,
alla Formazione e al Lavoro
della Regione Toscana

PREMESSA

Tre cose: un ricordo

Prima cosa:

E' un fatto che il lavoro anche in Toscana paga il suo tremendo tributo di sangue. Non c'è anno nel quale non si contino le vittime di infortuni e di incidenti spesso mortali, quasi sempre evitabili. Se esiste un indice per rappresentare la svalutazione del lavoro, basta guardare e leggere in questo girone infernale fatto di lutti e di dolore. Esiste in questo un grande tema che si chiama sicurezza, eppure viene trattato con un certo strabismo. E' come se queste vittime, quelle sul lavoro, fossero vittime "minori" o in qualche modo inevitabili. Fossimo in guerra si direbbe effetti collaterali. Ma non siamo in guerra. Nonostante ciò le vittime sul lavoro hanno superato, nella stessa unità di tempo, quelle che gli USA hanno avuto nella guerra in Iraq. Quest'anno gli omicidi nel nostro paese sono risultati meno della metà degli infortuni mortali. C'è quindi una grande questione nazionale ancora tutta da riconsiderare nella sua dirompente attualità. Una questione non archiviabile, come per fortuna non smette di ricordarci il presidente Giorgio Napolitano, perché ogni vittima non solo è un lutto insopportabile, ma soprattutto è un fatto evitabile.

Seconda cosa:

La sicurezza sul lavoro non è una chimera, è un obiettivo giusto e possibile, presuppone e necessita di impegno, rigore e coerenza. In Toscana si è fatto molto. Hanno fatto molto i sindacati confederali, le istituzioni e le parti sociali. Abbiamo una buona legge, servizi ispettivi e di prevenzione attenti, un'alta sensibilità politica. Nonostante ciò infortuni e lutti non si fermano. Sappiamo che dietro a ciascuno di essi ci sono precise responsabilità, a volte comportamenti negligenti, che vanno condannati e puniti e sbaglia chi chiede che ciò non avvenga. Ma a noi questo non basta: perché sappiamo che dietro ad ogni vittima c'è anche una nostra sconfitta. Perché per noi il lavoro è vita, è occasione di emancipazione economica e sociale. Non possiamo accettare che si trasformi nel suo contrario.

Terza cosa:

Non ci si può rassegnare a nessuna di queste sconfitte. Per questo motivo quello che ha fatto la FIOM Toscana, grazie anche all'intervento della nostra Regione, è un grande fatto politico e sociale. E' il segno tangibile di chi non si arrende di fronte alle sconfitte e alle difficoltà, di chi dopo le lacrime delle batoste non china la testa. La FIOM Toscana ha scelto di farlo scegliendo il terreno che gli è proprio: quello dell'intervento sindacale sull'organizzazione del lavoro. Su come prevenire i rischi, su come costruire una sensibilità e un controllo reale sul lavoro, su come costruire una cultura della legalità e sicurezza. Per un anno, una sessantina di delegati e funzionari, donne e uomini che insieme al lavoro si dedicano alla tutela degli altri, hanno cercato di imparare di più e meglio di quanto già non sapessero. Hanno rilanciato l'impegno sull'agire sindacale e collettivo. In questi tempi di individualismo e disimpegno a me pare "davvero" una grande cosa!

UN RICORDO:

In questi giorni ricorre il 1° anniversario della scomparsa di Bruno Trentin, la sua morte ci ha lasciato un grande vuoto. Ma la sua lezione di vita ci ha indicato, con l'ostinazione che gli era propria, l'ineluttabilità di questo cammino. Senza presunzione credo che se avessimo raccontato a lui di questa esperienza ne sarebbe stato contento, perché avrebbe letto il segno del percorso di emancipazione che lui ha sempre messo al centro dell'azione sindacale. Un percorso che attraverso la contrattazione dell'organizzazione del lavoro rappresenta ancora lo strumento più forte e più alto di tutela di cui il sindacato dispone. Un percorso in grado di dare più libertà alle donne e agli uomini che lavorano e con ciò un lavoro più sicuro.

Al suo ricordo vogliamo dedicare questo lavoro.

Alessio Gramolati
Segretario Generale CGIL Toscana

INTRODUZIONE

L'introduzione della normativa in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 626/94) e l'istituzione delle figure di tutela ad esse correlate hanno negli anni inserito alcuni elementi di criticità nell'attività di contrattazione che gli RSU svolgono all'interno delle aziende. Soprattutto nel settore metalmeccanico (classico ed avanzato) questa rivoluzione ha fatto sì che molto spesso, errando nell'interpretazione, le lavoratrici ed i lavoratori impegnati nella contrattazione aziendale abbiano delegato sempre alla figura del RLS ogni tipo di questione legata alla sicurezza ed alla salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

Si tratta di un'interpretazione rigida della normativa che, ampliando il campo di azione, semplifica le fasi di contrattazione proceduralizzando ogni attività di tutela attraverso l'attivazione di organi competenti, non richiedendo un intervento di valutazione del rischio in maniera puntuale non soltanto come strumento automatico di applicazione di una normativa.

Questa situazione è amplificata in un contesto lavorativo nel quale l'organizzazione del lavoro, le metodologie di produzione ed il contesto interagiscono causando spesso condizioni insalubri e di insicurezza non misurabili direttamente attraverso gli strumenti che la normativa vigente mette a disposizione.

Questi elementi, nell'attuale sistema di contrattazione, sono messi in secondo piano, in tal modo da un lato si rischiano di snaturare gli interventi di negoziazione e dall'altro si tralasciano aspetti che dovrebbero essere maggiormente sottolineati nelle attività di contrattazione aziendale.

Obiettivo

Alla luce di questa premessa diventa evidente cercare di ricostruire nelle RSU una coscienza effettiva del loro ruolo ed una nuova metodologia di interazione con i referenti aziendali, per quanto riguarda la contrattazione, e con le lavoratrici ed i lavoratori che, rivestendo il ruolo di RLS, sono delegati alle questioni di tutela della salute e della sicurezza in azienda.

L'obiettivo generale è quindi quello di fornire alle RSU delle aziende metalmeccaniche una coscienza del loro ruolo di contrattazione anche in temi che concretamente incidono sulla qualità del lavoro all'interno dell'azienda, non sottovalutando i rischi per la salute e la sicurezza.

Questo dovrà avvenire non solo in termini strettamente legati all'applicazione della normativa, ma anche e soprattutto attraverso una coscienza dettagliata del contesto produttivo ed una relativa lettura critica dei rischi connessi all'ambiente di lavoro.

Per raggiungere questo obiettivo primario è necessario centrare una serie di obiettivi specifici strettamente connessi tra loro e consequenziali nello sviluppo dell'obiettivo generale. È quindi necessario:

1. costruire una coscienza ed una competenza fondamentale nella lettura del contesto lavorativo partendo dalla strutturazione del ciclo produttivo e delle conseguenze nella lavorazione;
2. strutturare una conoscenza approfondita dei contesti lavorativi e delle strutture organizzative formali od informali presenti nella propria azienda al fine di meglio comprendere come queste incidano nella qualità del lavoro;
3. integrare queste conoscenze attraverso casi esemplificativi che permettano di definire elementi fondamentali nella ridefinizione dei rischi per la salute e la sicurezza nel proprio luogo di lavoro;
4. migliorare le tecniche di contrattazione e negoziazione alla luce delle competenze acquisite nella lettura e studio critico del contesto lavorativo.

Pubblico obiettivo

Avendo individuato questi elementi legati alla situazione attuale ed all'obiettivo formativo è chiaro che il principale pubblico di un simile intervento debba essere una platea di RSU che all'interno di aziende del settore metalmeccanico toscano operino con ruolo di contrattazione e negoziazione. Per favorire l'apprendimento e la crescita in maniera critica delle competenze si sono strutturati "gruppi aula" misti rispetto al settore produttivo ed alla tipologia di azienda permettendo, di fatto, l'acquisizione e la strutturazione di competenze anche attraverso il sistema del confronto di casi concreti.

In questa attività si sono coinvolte circa 60 RSU provenienti da 25 differenti aziende sparse nelle 10 province toscane, con loro unità produttive. In questo gruppo rientrano anche sedi produttive locali di multinazionali.

Struttura della formazione

L'intervento formativo ha previsto la strutturazione di 3 gruppi aula con il fine di assemblare differenti tipologie di aziende e di produzione. Gli incontri sono stati suddivisi in giornate formative di 8 ore con cadenza mensile al fine di favorire la massima partecipazione. Ogni singola giornata formativa prevedeva una parte teorica e la rispettiva applicazione pratica di quanto appreso attraverso strumenti quali il role-playing, lo studio di casi e le simulazioni.

Ogni lezione prevedeva esercitazioni e studi di casi che accompagnano la presentazione teorica di esperti. Inoltre alla fine di ogni singolo percorso i corsisti hanno realizzato un project work, allo scopo di costruire attraverso l'analisi e la risoluzione di un caso concreto competenze di contrattazione aziendale che integrino gli elementi di tutela con quelli della difesa della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Durante l'intera attività formativa vi è stata la presenza di un tutor che ha accompagnato i partecipanti nell'intero arco progettuale.

L'esperienza di progetto, la partecipazione degli allievi e la qualità del lavoro svolto ha dimostrato ampiamente la necessità di allargare, strutturare e definire meglio interventi formativi che facciano nuovamente della sicurezza nei luoghi di lavoro uno dei temi contrattuali più importanti. L'esperienza ha permesso anche a SMILE Toscana di affinare ed accrescere le proprie competenze nelle tematiche oggetto della formazione, di allargare il proprio nucleo di docenti specializzati, di strutturare in maniera più completa interventi di formazione sindacale e formazione alla sicurezza che troppo spesso diventano interventi standardizzati poco legati alle esperienze dirette dei lavoratori e delle lavoratrici ed ad una loro elaborazione diretta della concezione di rischio, di come può essere evitato, di come si può strutturare una contrattazione su queste tematiche.

Il progetto Co.Si. e la sua struttura, nonché le pagine che seguono in questa pubblicazione danno una chiara immagine dell'impatto formativo e del valore stesso che questo percorso ha avuto per i partecipanti, per i docenti, e per SMILE Toscana stesso.

Piero Pirotto
Direttore di Smile Toscana

1. IL LAVORO UMANO IN FABBRICA: CONTRATTAZIONE E GESTIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

“La cooperazione è il modo
fondamentale della produzione
capitalistica”

Il capitale, K. Marx

Premessa

Obiettivo di queste note è mettere a disposizione delle rappresentanze sindacali alcuni strumenti per la lettura del lavoro umano nel contesto industriale e per affrontare efficacemente le principali tematiche che determinano largamente la condizione di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

La contrattazione della salute e sicurezza come del salario, dell'orario, dell'inquadramento, ... possono richiedere la conoscenza di particolari elementi relativi al lavoro, alla divisione del lavoro e all'organizzazione del lavoro; questo a partire dai cambiamenti dei mercati per effetto della nuova divisione internazionale del lavoro detta “globalizzazione”, dalle trasformazioni tecnologiche e informatiche della fabbrica e delle reti produttive, infine dalla metamorfosi evolutiva dell'organizzazione della fabbrica taylorista-fordista verso la “nuova organizzazione” taylorista-fordista-toyotista.

Quindi il percorso proposto cerca di contribuire a sviluppare la professionalità dei Delegati RSU di fabbrica e dei Funzionari Sindacali che operano nelle imprese meccaniche.

Infine vorrei ringraziare tutti i Lavoratori, i Delegati, i Funzionari Sindacali e gli Esperti che in questi anni ho incontrato nel lavoro sindacale i quali mi hanno permesso, con i loro insegnamenti, di scrivere queste brevi note.

Il lavoro umano

“Il lavoro è storia, identità, fisionomia,
professionalità, intervento sui processi;
è elemento costitutivo
della soggettività, personale e collettiva.”
Claudio Sabattini

Le principali componenti

Di quale lavoro si parla?
Perché ripartire dal lavoro?
Che cosa è il lavoro oggi?

In primo luogo quando si parla del lavoro bisogna osservare che con la parola lavoro si possono identificare processi che possono essere realizzati da strutture molto diverse: è lavoro quello prodotto dall'utensile sul pezzo, è lavoro quello dal ragno che tesse la sua tela, è lavoro quello dai batteri che metabolizzano gli alimenti, è lavoro quello della pala eolica che trasforma il vento in energia elettrica, ma nel nostro caso parliamo di un lavoro specifico che è quello realizzato da strutture identificate come soggetti umani che trasformano “cose” materiali e immateriali, un lavoro che non ha uguali perché è prodotto da soggetti che sono in grado di avere memoria e storia, di elaborare concetti ed esperienze, di provare emozioni, di esercitare il conflitto e di cooperare; è il lavoro degli essere umani, un lavoro che non può essere osservato e analizzato allo stesso modo del lavoro della pala eolica.

In secondo luogo è essenziale ripartire dal lavoro umano quando siamo di fronte a processi di cambiamento come quelli che stiamo vivendo in questi anni, perché è il lavoro e l'uso della forza lavoro che stanno alla base di tali cambiamenti che trasformano la qualità della vita dentro e fuori i luoghi di lavoro. Per i lavoratori e le loro rappresentanze i cambiamenti sono nello stesso tempo un insieme di problemi e di opportunità, ma queste ultime possono essere colte solo se si è in grado di capire e trasformare in azione il ruolo, la profondità e l'ampiezza del lavoro individuale e collettivo che sta alla base dei risultati globali e locali di sistemi costituiti da fabbriche, filiere e reti produttive.

In terzo luogo è significativo definire il contesto nel quale parliamo del lavoro che nel nostro caso è ristretto al lavoro industriale

meccanico e affronta la domanda: “che cosa è il lavoro oggi?”. La risposta richiederebbe anche un lavoro storico comparato perché la fabbrica meccanica oggi è molto diversa da quella di duecento anni fa, ma crediamo che alcuni elementi fondamentali continuino ad essere ancora validi: la qualità e quantità del lavoro e la sua valorizzazione dipendono ancora dal progetto e dall’evoluzione della divisione del lavoro, dal disegno organizzativo con i relativi rapporti funzionali, gerarchici e di discrezionalità fra i lavoratori, dall’accresciuta complessità dei prodotti e dei processi e dal livello di conoscenza ed esperienza necessari. Inoltre oggi dobbiamo fare i conti con una percezione “moderna” del lavoro la quale sembra averlo emarginato come valore soggettivo e sociale, in questo modo c’è un diverso rapporto con il lavoro, in relazione al punto di vista, da parte di chi lo svolge e lo vende, di chi lo osserva, di chi lo compra e di chi lo comanda.

Da questi punti ci sembra possibile intraprendere il percorso per entrare nel lavoro e comprenderne alcune dimensioni.

Il lavoro umano viene normalmente percepito dai lavoratori stessi e dai rappresentanti sindacali come una struttura poliedrica formata da superfici che riflettono concetti diversi a volte complementari, contraddittori o sconnessi; l’insieme di questi concetti ci rimanda ad una struttura complessa che rappresenta appunto un puzzle i cui elementi hanno una loro “vita” propria, ma nell’insieme mostrano un tutto del soggetto e le connessioni delle parti le quali sono variabili, dinamiche e soggettive in relazione al supporto umano che le contiene; alcune componenti del sistema uomo che lavora possono essere le seguenti:

corpo, mente; soggettivo, collettivo; cooperazione, conflitto; esecutivo, progettuale; identità, fatica; femminile, maschile; formale, reale; creativo, alienato; ...

Attraverso questa struttura la visione da parte del lavoratore della sua condizione sembra essere articolata su tre livelli:

nel primo livello il lavoratore si concentra sugli elementi essenziali della condizione di lavoro che sono relativi alla occupazione, nel senso della garanzia del proprio posto di lavoro, al salario di risultato, detto contrattualmente premio di risultato, al salario professionale e agli orari (tempo di lavoro, turni, giorni di lavoro).

Nel secondo livello il lavoratore ha, normalmente, un' attenzione molto ridotta su altri problemi che influenzano gli elementi primari della condizione di lavoro, quali l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, la prestazione individuale e la salute e sicurezza, perché queste sembrano tematiche più alla portata delle rappresentanze sindacali che però determinano pesantemente la condizione complessiva del lavoratore. Questi elementi complementari rappresentano un territorio di lavoro specifico della professionalità sindacale di quei lavoratori che in fabbrica e fuori si assumono la responsabilità di rappresentare le lavoratrici e i lavoratori.

All'interno di queste prime riflessioni significa che l'operatore sindacale deve essere in grado di leggere, di valutare e di comprendere che il lavoro umano è la risultante di un insieme di fattori che non possono essere semplificati. Per esempio possiamo fare delle riflessioni su alcuni di questi fattori ritenuti primari:

osserviamo **la fatica** che il nostro soggetto subisce e percepisce in quanto egli è formato di corpo e di mente, essa c'è sempre in qualsiasi lavoro in quantità e qualità che il lavoratore dovrebbe essere in grado di sopportare e metabolizzare a breve termine nell'impegno muscolare e a medio lungo termine nell'impegno mentale; su quest'ultima ancora oggi le valutazioni di impatto non sembrano ancora in grado di creare delle relazioni dirette di causa ed effetto fra fatica mentale e relativa sofferenza temporanea o permanente, effetti che incidono sulla prestazione lavorativa e sulla salute del soggetto.

Parlando di **identità** continuiamo a visualizzare almeno due elementi di questa variabile che, da un lato, vede "l'oggetto" realizzato dal lavoratore come immagine di se cristallizzata delle proprie capacità costruttive e dall'altro lato il "potere" generato dall'esercizio delle propria discrezionalità operativa sul prodotto specifico e nel sistema delle relazioni di integrazione con gli altri soggetti in contesti funzionali o interfunzionali.

Nel terzo livello il lavoro umano può essere rappresentato dalla **forza** che il soggetto mette in campo come complemento e causa della fatica e dell'identità. La forza sembra rappresentare lo strumento che consente il processo di trasformazione delle risorse in prodotto, la forza si esercita con la fisicità e la visibilità dell'azione corporale, ma non può prescindere da un "fisicità" cognitiva che pilota l'agire e che avviene all'interno del sistema che attraverso la cultura, il sapere scientifico, il sapere tecnico e l'esperienza (in senso lato) plasma e

governa i processi produttivi del soggetto e dell'insieme dei lavoratori. I tre livelli sopra indicati possono essere "visti" attraverso percorsi che rendano evidenti i cambiamenti delle risorse "manipolate" in quello che comunemente chiamiamo il processo di trasformazione: l'elemento più semplice si rende evidente quando la trasformazione agisce in presa **diretta** sulla materialità degli oggetti, ma ciò sembra essere solo la punta dell'iceberg di processi cognitivi complessi che coinvolgono l'elaborazione immateriale dell'oggetto realizzato indipendentemente dalla natura stessa dell'oggetto. In pratica quando il montatore realizza un pezzo la parte del lavoro esecutivo è l'atto finale di una elaborazione che coinvolge tutti gli elementi che influiscono nel risultato come: il disegno, le tolleranze, le attrezzature, l'esperienza sulla famiglia di montaggio, le anomalie e le regolazioni in un processo di analisi, di progetto e di azioni. Quindi il lavoratore introduce direttamente il suo sapere e la sua esperienza negli oggetti che trasforma e dal punto di vista complementare i prodotti contengono e rappresentano il sapere/esperienza dei lavoratori che li hanno progettati e costruiti. Lo stesso sviluppo storico di un prodotto rappresenta l'evoluzione del lavoro umano in esso congelato e accumulato. Un'identica dinamica può essere evidenziata per attività lavorative dove la trasformazione è **indiretta**, cioè mediata attraverso macchine sempre più complesse che hanno cristallizzato al proprio interno il sapere e l'esperienza dei lavoratori storicamente precedenti e nelle versioni informatizzate tale conoscenza può essere aggiornata e sviluppata in tempo reale; il vecchio quaderno degli appunti viene introdotto e tradotto nel software della macchina meccanica o elettronica (ad esempio i CAD).

Un elemento ulteriore pone a sintesi le componenti precedenti perché con esso si misura la natura stessa del prodotto realizzato. Quando il prodotto è di natura fisica il rapporto fra il lavoratore e l'oggetto è di tipo naturale, storico e ancestrale; il rapporto sembra essere più vicino agli oggetti quotidiani, il prodotto si può toccare, vedere, annusare, ascoltare ed è percepibile con almeno uno dei sensi fondamentali.

Anche se rimane difficile ricostruire la quantità e la qualità del lavoro storico/sociale che ha prodotto la morfologia dell'oggetto perché nella materialità degli oggetti è contenuta una immaterialità di significati e di esperienze, storicamente accumulate, che rappresentano il meta lavoro cognitivo che i vari "esecutori" progettisti/costruttori

hanno realizzato per portare a compimento il risultato funzionale/emozionale contenuto nell'oggetto realizzato.

Tutto ciò appare generico e spesso incomprensibile se letto dalle definizioni canoniche del significato di "lavoro umano": così il lavoro è visto come attività che trasforma allo scopo di produrre, il lavoro come valore primario, il lavoro come uso della forza-lavoro, il lavoro come prestazione subordinata, il lavoro come contratto d'opera. In tutte queste visioni c'è una parte di verità ma non è comprensibile la natura complessa e profonda del lavoro umano che è sempre individuale e collettivo sia nel suo sviluppo storico sia nella soggettività attuale. In estrema sintesi dalla clava, al martello, alla pressa c'è un filo conduttore che unifica il lavoro umano, lo storicizza e ne assomma il sudore realizzativo e cognitivo; così come il software sembra essere il risultato del lavoro di costruzione di linguaggi con i quali si producono processi elaborativi/cognitivi; si è passati dai suoni verbali per trasferire senso e significati ai codici per descrivere la realtà e codificarla con soli due numeri: lo zero e l'uno, con tutto questo c'è ancora bisogno di molto lavoro di ricerca operativa per descrivere la realtà micro o macro che sta intorno al lavoro umano.

Un lavoro umano sempre meno fisico, diretto, esecutivo e sempre più orientato all'analisi, alla ricerca, alla produzione di dati, di criteri e di linguaggi e con esso realizzare "macchine" meccaniche, informatiche o biologiche le quali diventano strumenti di trasformazione diretta delle materie prime in oggetti che realizzano funzioni operative ed emozionali. Una automobile o un computer sono la rappresentazione di prodotti che evidenziano le due funzioni: l'automobile è strumento di mobilità e di status, il computer è strumento di elaborazione e di comunicazione (come ad esempio l'emozione di "ciattare").

Lo stesso lavoro umano può essere visto da angolazioni diverse in rapporto agli scopi specifici dell'osservatore. Le visioni sopra riportate sono quelle tipiche della struttura sindacale che ha la sua "risorsa" fondamentale centrata nel lavoro delle persone; è solo attraverso una approfondita analisi delle attività svolte che emergono i problemi e le opportunità di sviluppo di tutti gli elementi che caratterizzano la condizione del lavoro umano. In termini complementari sembrano possibili osservazioni simili dal punto di vista dell'impresa che vede il lavoro come strumento di trasformazione e costruzione di valore aggiunto e dal punto di vista dei lavoratori come soggetti che hanno la necessità di avere una forma di rapporto di lavoro che valorizzi

la prestazione all'interno delle diverse strutture di subordinazione diretta o indiretta.

In entrambi i casi il lavoro umano industriale, e non solo, è un processo sociale caratterizzato da un mix inevitabile di cooperazione e di conflitto attraverso i quali si esprimono le soggettività culturali, politiche, produttive e relazionali. In questo modo il luogo di lavoro metabolizza le relazioni gerarchiche e orizzontali, i processi tecnologici e le identità individuali e collettive.

Elementi per condurre l'analisi

Quanto detto ci introduce all'analisi del lavoro umano come processo di trasformazione, ma è necessario avere strumenti per guardare il lavoro che consentano di "vedere" i soggetti in azione, le decisioni, i processi e i risultati.

L'analisi del lavoratore o dei lavoratori può essere diretta sul posto di lavoro o indiretta attraverso "il racconto" da parte dello stesso lavoratore dell'attività svolta. Nel primo caso l'osservazione visiva rende evidenti gli elementi generali e di superficie dell'attività che si sta cercando di analizzare: appaiono le componenti che strutturano le risorse che devono essere trasformate, gli strumenti materiali semplici o complessi che verranno usati, non sono evidenti quali e quanti sono gli strumenti immateriali e concettuali che vengono messi in campo, non sono evidenti i comandi di natura gerarchica che il lavoratore ha ricevuto, c'è una visione molto approssimativa del risultato. Se ci poniamo da osservatori tre domande possiamo al massimo rispondere solo in parte alla prima.

Cosa deve fare il lavoratore?

Come fa a costruire il risultato?

Perché fa in quel modo?

Questo primo approccio diviene molto importante perché rende evidente la necessità di costruire una serie di strumenti e di criteri che ci permettano di condurre l'analisi della parte sommersa dell'iceberg lavoro attraverso le parole del lavoratore le quali mostrano il suo punto di vista del processo di trasformazione e normalmente per effetto della divisione del lavoro si determina la necessità che l'analisi coinvolga non il singolo lavoratore ma un piccolo o grande insieme di lavoratori.

Nel percorso analitico alcuni elementi sono indici essenziali e complessi perché presentano una morfologia a geometria variabile e sono funzione del processo e del risultato specifico ottenuto dell'attività svolta;

un primo elemento è determinato dalla dimensione qualitativa e quantitativa del controllo esercitato: controllo delle risorse, del processo esecutivo, delle "macchine" materiali e immateriali, dei comandi gerarchici, delle azioni discrezionali, del risultato e delle modalità stesse di controllo;

il secondo elemento è determinato dal processo decisionale che a cascata può derivare dalle azioni di controllo, ma a questo livello interviene un meccanismo che moltiplica il coinvolgimento, la motivazione e la creatività solo se il comando gerarchico "concede" autonomia al lavoratore o al team affinché essi possano applicare le proposte per migliorare il processo e il risultato. Nel caso contrario tale meccanismo operativo viene disincentivato, represso e demotivato con il risultato che il sapere e l'esperienza dei lavoratori non viene utilizzata e come sottolineano spesso gli stessi lavoratori che operano in questi contesti: "quando entro in fabbrica spengo il cervello, al mio capo non interessa".

Un terzo elemento emerge solo quando ci sono le condizioni perché possano essere agiti i primi due elementi, questo elemento è la capacità di "progettare" che si esercita attraverso la definizione di interventi di cambiamento orientati all'innovazione che richiedono la visione e il controllo globale del processo, ma l'elemento ancora più diffusivo è la possibilità di analizzare gli errori, di apprendere da essi e di controllarli affinché non determinino risultati degenerativi. Questi meccanismi molto spesso sono esercitati dai lavoratori con modalità che li rendano invisibili e sommersi per non incorrere in sanzioni su presunti sconfinamenti relativi ai compiti e alle attività assegnate ai singoli individui o al team.

Se osserviamo più attentamente il lavoratore nel contesto operativo ci accorgiamo immediatamente che la sua attività è caratterizzata da almeno altri due comportamenti lavorativi che sono complementari al normale processo di trasformazione:

una prima attività è relativa al lavoro di gestione dei quattro punti cardinali che incidono nel suo spazio operativo : le risorse che dovranno essere trasformate, i comandi o le regole generali e specifiche a cui è sottoposto, gli strumenti di lavoro di qualsiasi natura e

i prodotti “finiti” della sua attività. La gestione soggettiva di queste attività significa svolgere un lavoro organizzativo complementare e preparatorio alla trasformazione che non incide direttamente sul processo esecutivo ma che incrementa l’efficienza e l’efficacia del processo produttivo stesso.

Una seconda attività si caratterizza come un lavoro di integrazione comunicativa e relazionale, anche in questo caso si sviluppa nelle quattro direzioni già indicate, la cui azione operativa è il risultato di un sistema di relazioni che si strutturano verso i colleghi sul piano formale e non formale. Su ogni ramo la relazione può instaurarsi con uno o più soggetti e con linguaggi (dialetti) diversi che richiedono livelli di integrazione che possano determinare intrecci e sovrapposizioni di senso per rendere efficace i processi comunicativi fra diversi processi informativi e descrittivi. L’esempio tipico è caratterizzato dalla relazione che si intreccia, direttamente o indirettamente attraverso il lavoratore che ha prodotto un “oggetto” e nello stesso tempo ne ha prodotto anche il linguaggio descrittivo e funzionale e chi deve impiegare e/o trasformare lo stesso “oggetto” con strumenti, processi e altri linguaggi specifici. Questa è la classica differenza fra chi ha progettato un coltello e chi deve forgiare il tondino di acciaio per ricavarne il coltello. Integrare le due attività richiede che i due soggetti interagenti possano acquisire una conoscenza seppure minima dei reciproci linguaggi affinché sia possibile l’interazione. Normalmente nei contesti produttivi sono innumerevoli le situazioni nelle quali non avvengono processi di interazione che quindi sono fonti di errori e di inefficienze le quali, ovviamente, si scaricano spesso nella ricerca del colpevole e nella costruzione di confini e della loro difesa, il tutto avviene con perdite economiche difficilmente imputabili sul piano qualitativo e quantitativo.

La prestazione

È in questo contesto operativo che si sviluppa il concetto di prestazione e che soggetti diversi e con obiettivi diversi tendono a massimizzarla e valorizzarla. La prestazione è formalmente la dimensione qualitativa e quantitativa del risultato conseguito nello svolgimento di un compito assegnato; nel concetto di prestazione sono anche contenuti elementi che fanno riferimento all’adempimento di una obbligazione, a comportamenti che garantiscono un risultato nel tempo assegnato.

In questo ambito il concetto di tempo assegnato ha un contenuto di carattere generale e non si riferisce esplicitamente alle tematiche dei tempi assegnati al lavoro operaio e ripetitivo delle officine di produzione. La prestazione, così come il lavoro da cui essa deriva, ha molti aspetti caratteristici di tipo bivalente; la prestazione può essere individuale e collettiva (team, reparto, ufficio, azienda, rete, filiera, ...) e per sua natura è normalmente variabile perché le condizioni nelle quali essa si forma non sono mai ripetitive, in particolare quando la si osserva nel suo sviluppo complesso dalla micro attività del singolo addetto ad insiemi macro di attività realizzate da nuclei anche piccoli di lavoratori. Il tema della misura della prestazione rappresenta uno degli aspetti più affascinanti e complessi che riguardano la valorizzazione economica, professionale, ... del lavoro umano individuale e collettivo e in particolare per quella classe di risultati prestativi che non hanno senso osservati solo sul singolo soggetto, ma che rappresentano il tutto del sistema umano che li ha realizzati e non sono o non sembrano essere la sommatoria dei singoli risultati. La prestazione così come il lavoro è sempre composta da una parte manuale, più in generale si potrebbe dire corporale, e da una parte mentale le quali sono materialmente inseparabili anche se nella logica organizzativa della divisione del lavoro spesso si sono sprecate energie per dividere il lavoro manuale da quello intellettuale come se fosse possibile dividere la prestazione esecutiva da quella operativa di risultato, anche parziale ma finito, e ancora da quella di controllo; perciò non sembra esistere una attività che non abbia bisogno di funzioni, seppure minime, di controllo in corso di trasformazione e a fine lavoro.

Infine i contesti di lavoro, anche minimamente complessi, sono caratterizzati da una specifica divisione del lavoro che possiamo semplificare nella famiglia delle attività operative e in quella delle attività direttive, queste ultime hanno una forma particolare perché debbono produrre prestazioni gerarchiche di comando e governo di altri lavoratori che richiedono competenze professionali opportunamente formate e dimensionate.

La prestazione individuale, come abbiamo accennato in precedenza, può essere concettualmente schematizzata nelle sue due componenti: manuale e mentale; in quella manuale possiamo vederne le componenti più esecutive e meccaniche che possono essere gerarchicamente controllate, etero-regolate e sottoposte a vincoli

di varia natura: tecnici, organizzativi, sociali, ...; in quella mentale o intellettuale possiamo solo analizzarne indirettamente la natura e la qualità perché siamo di fronte ad un sistema opaco, ma con specifici strumenti di indagine possiamo comprendere le dimensioni del lavoro “progettuale”, in senso lato, delle decisioni discrezionali, della difficoltà di esercitare il controllo gerarchico, della propensione all'autoregolazione e infine della difficoltà ad imporre dall'esterno dei vincoli operativi.

Infine la prestazione è collettiva perché i prodotti sono la sintesi di attività realizzate da un insieme di lavoratori, concentrati nella fabbrica o dislocati nella rete o filiera di imprese, i quali “devono” cooperare e integrarsi per addivenire alla realizzazione del bene finale che nella struttura e nelle caratteristiche materiali e immateriali contiene il lavoro di tutti gli operai, gli impiegati, i quadri e i dirigenti che attraverso relazioni di interdipendenza hanno contribuito al processo produttivo globale.

Questo “tutti gli operai, ...” deve essere anche contestualizzato storicamente perché una automobile o un computer non è solo il risultato del lavoro di oggi, ma in questi prodotti sono concentrate e cristallizzate quantità notevoli di sapere scientifico, di tecnologia e di esperienza, cioè un insieme di lavoro umano che ha permesso di arrivare ai risultati attuali e che consentirà gli sviluppi futuri.

Il lavoro e la fabbrica

“Alla luce di quanto sinora trovato,
si può affermare che vi sono tanti
metodi di compiere un'operazione
quanti sono gli operai che la eseguono.

E due operai che lavorino esattamente
nel medesimo modo non si troveranno mai: ...”

H.B.Maynard, G.J.Stegemerten, J.L.Schwab

“Lo studio dei metodi di lavorazione
e la determinazione dei tempi”

Osservazioni macro

La fabbrica come luogo dove il lavoro si intreccia con il mercato. In questa sede non affrontiamo nessuna considerazione sulla natura del mercato e nemmeno sui processi che a livello globale o locale determinano i così detti “comportamenti” del mercato.

L'assunto di partenza, forse troppo semplice e banale, è determinato dalla richiesta del mercato o del cliente di acquisire un prodotto. Da questo punto di vista si instaura un doppio circuito che alla domanda del cliente l'impresa deve rispondere con un prodotto per soddisfare la richiesta, di conseguenza il processo produttivo globale, dalla progettazione alla costruzione, deve essere in grado di realizzare il prodotto richiesto, ma il tutto è retto dal lavoro "vivo" delle persone che devono avere le competenze e le esperienze per comprendere i bisogni del mercato, per realizzare il prodotto con i processi disponibili o con lo sviluppo degli stessi. Se le competenze del lavoro non sono coerenti con il mercato si possono generare dei conflitti che molto spesso si traducono in sofferenze economiche per l'impresa e problemi occupazionali per i lavoratori. Per comprendere meglio questo punto ipotizziamo che una fabbrica di automobili produca un unico modello, spartano e a basso costo ad esempio la Ford T nera, ma se il mercato richiede un'auto fatta di tanti modelli, con un grosso apparato di accessori a richiesta e dove il prezzo possa essere medio-alto allora il circuito (mercato, prodotto, processo, lavoro e viceversa) di risposta al mercato non appare adeguato e in primo luogo è il lavoro nella sua globalità (dalla fabbrica alla rete) che deve essere in grado di rispondere alle richieste del cliente.

Quindi dal punto di vista dei lavoratori e delle loro rappresentanze è importante condurre una ricognizione sulle caratteristiche del mercato di riferimento dell'impresa per comprendere se la struttura professionale di fabbrica è in grado di produrre ciò che il mercato richiede in termini di competitività. Per realizzare questa indagine non servono, normalmente, consulenti specializzati, ma è sufficiente raccogliere le osservazioni dei lavoratori che sono direttamente o indirettamente a contatto con i clienti e rilevando i dati seguenti:

PRODOTTI

- le tipologie
- le famiglie
- la struttura tecnologica (meccanico, elettrico, elettronico, software, ...)
- le dimensioni dei lotti

MERCATI

- i prodotti acquisiti dal mercato
- i livelli e la natura della personalizzazione
- i mercati di presenza dell'azienda
- i concorrenti: dove vendono, cosa vendono

PROCESSO

- l'occupazione: operai, impiegati, quadri e dirigenti
- le aree funzionali
- i principali fornitori
- le tecnologie di processo più significative
- il modello organizzativo (funzionale, per processi, a matrice,...)

Da questa angolazione cominciamo ad osservare il processo globale di produzione che normalmente sarà formato da una o più catene seriali di aree funzionali e altre aree di servizi in serie o in parallelo ai processi principali. La prima indagine riguarderà la ricostruzione della filiera interna all'impresa attraverso la quale possiamo ripercorrere le fasi che dalla richiesta del cliente portano al prodotto finito da consegnare; i passaggi sequenziali più classici sono rappresentati dalle funzioni seguenti: commerciale, progettazione, pianificazione, lavorazioni su macchine e montaggio; per ogni area presente saranno rilevate le quantità occupazionali che consentiranno, in un secondo momento, di analizzare le attività e i processi lavorativi con maggiore dettaglio.

Questo lavoro consente alla rappresentanza sindacale di individuare i primi macro problemi che rendono incoerente (o inefficiente/inefficace) la catena lavoro-processo-prodotto-mercato in particolare per quanto riguarda l'uso delle competenze professionali dei lavoratori e di conseguenza i processi di formazione continua; un altro elemento è dato da una prima valutazione della divisione gerarchica del lavoro con le relative aree "feudali" di influenza che tendono ad abbassare i livelli di cooperazione e di integrazione nelle relazioni di interdipendenza e nei processi interfunzionali: ad esempio l'apparente efficienza funzionale di un'area può nascondere una significativa inefficienza di un'intera filiera e dei relativi processi collaterali.

In realtà la situazione produttiva di un'impresa è valutabile solo se vengono eseguite analisi sul campo dei punti di efficienza/inefficienza nei quali si manifestano classi di indicatori di perdite che possiamo genericamente segnalarne alcune: documentazione insufficiente o non corretta, scarti, rilavorazioni, tempi di attraversamento lunghi, tempi di consegna non rispettati, tempi di set-up elevati, work in process alti, problemi nel sistema informativo, insufficienti competenze funzionali e di processo, problemi di manutenzione, metodi di lavoro inefficaci, scarsa interfunzionalità, problemi di formazione.

Osservazioni micro

L'analisi micro ha come presupposto che il lavoro umano sia collocato in due sole posizioni:

nella prima il lavoro è congelato negli "oggetti" e come abbiamo già riferito nella loro storia evolutiva;

nella seconda posizione esso è nella memoria collettiva e individuale dei lavoratori e in questo caso il contenuto storico può essere complesso da ricostruire, ma per i nostri obiettivi le conoscenze attuali possono essere, di norma, sufficienti per l'analisi dei processi. Come abbiamo precedentemente indicato il processo globale di realizzazione di un prodotto è la rappresentazione complementare del prodotto stesso, il processo è come lo stampo del prodotto.

Quindi l'analisi micro è supportata da tre elementi con i quali ricostruire le criticità del prodotto e del processo:

- le attività di lavoro
- il lavoratore o la lavoratrice
- il colloquio individuale

Il progetto di analisi si costruisce e si realizza in stretta collaborazione con la Rappresentanza Sindacale di fabbrica per determinare gli obiettivi, le attività da osservare, i lavoratori da coinvolgere con i quali realizzare i colloqui. In alcuni casi questo percorso è stato costruito e attuato insieme alla Direzione Aziendale previa la definizione di un accordo con il quale è stato definito e condiviso il percorso.

In un caso operativo le Parti hanno condiviso e realizzato il percorso seguente:

- l'obiettivo comune era la valorizzazione e lo sviluppo del lavoro dei progettisti di medio livello professionale.
- l'analisi è stata condotta su un nucleo di progettisti dalla RSU mentre la Direzione Aziendale ha lavorato con i responsabili gerarchici dell'area;
- i risultati delle osservazioni sono stati discussi con i partecipanti in appositi gruppi di lavoro formati dai lavoratori coinvolti nell'analisi che hanno permesso la selezione, la convalida e la condivisione dei dati emersi;

-le Parti hanno discusso e assemblato una proposta che è stata sottoposta a tutti i lavoratori progettisti per le valutazioni, le modifiche e l'approvazione;

-infine le Parti hanno sottoscritto in un accordo applicativo della proposta realizzata.

Quindi, in generale, dal lavoro macro realizzato con la RSU si scelgono le aree funzionali o l'area su cui realizzare le osservazioni; i criteri di scelta sono relativi alle criticità (esempio: scarti, modifiche, disegni, distinte base, ...) dell'area e dei ruoli (esempio: progettista, montatore, conduttore di macchina, pianificatore, ...) svolti dai lavoratori. Fra i lavoratori che svolgono gli stessi ruoli il criterio di scelta normalmente impiegato è quello delle competenze professionali di contesto ovvero da una elevata esperienza lavorativa nell'area.

Determinate le condizioni sopra descritte siamo in grado di realizzare i colloqui che non vanno confusi con questionari assistiti, interviste con insiemi di domande o con l'incontro psicoanalitico. In questo caso il colloquio è regolato da una sola domanda che determina il confine e il grado di libertà dell'incontro.

La struttura del colloquio è formata da elementi che devono essere assolutamente evidenti e compresi dal lavoratore che volontariamente si è reso disponibile a sottoporsi al colloquio:

-il fine del colloquio deve essere esplicito e condiviso dal lavoratore;

-la responsabilità dei dati e delle informazioni è del soggetto che esegue il colloquio;

-la riservatezza delle informazioni emerse è sempre a carico di chi svolge il colloquio;

-il colloquio si apre con alcune informazioni preliminari sul lavoratore;

-la domanda di apertura è così articolata: "PUOI PARLARE DEL TUO LAVORO?"

-il colloquio deve avvenire in una stanza di dimensioni normali, nella stanza non ci sono e non circolano altre persone, il lavoratore e chi esegue il colloquio stanno seduti l'uno di fronte all'altro come al tavolino del bar, il lavoratore deve avere a disposizione carta e penna per schemi, disegni e appunti.

-chi esegue il colloquio deve tenere la posizione dell'ascoltatore e interrompere il colloquio solo per chiarimenti, approfondimenti o complementi, inoltre non interviene nel merito delle affermazioni che sente e non deve esprimere opinioni né dirette né indirette.

-chi esegue il colloquio non effettua registrazioni elettroniche audio o audio/video, egli prende esclusivamente appunti cartacei. Gli appunti cartacei generano meno ansia al lavoratore e l'elaborazione successiva è relativamente "più semplice" anche se è pur vero che un colloquio registrato può fornire una maggiore quantità di informazioni, ma l'elaborazione è senza dubbio più complessa. Con entrambi i metodi la trascrizione del colloquio dovrebbe essere comunque rivista e valicata dal lavoratore stesso, i diversi percorsi metodologici dipendono dalle dimensioni dell'obiettivo e dai tempi e risorse disponibili per realizzare l'indagine.

-il tempo del colloquio può variare da una a due ore, ma in realtà il tempo è molto incerto e poco pianificabile perché dipende molto dall'empatia che si crea con il lavoratore il quale è abituato a svolgere il ruolo affidatogli e non a raccontare come si sviluppa la sua attività. L'esperienza ha insegnato che per moltissimi lavoratori è la prima volta che si trovano a raccontare quello che fanno; per il lavoratore il raccontare è molto faticoso anche perché il linguaggio verbale è uno strumento poco adatto per descrivere e dare forma alla complessità del lavoro.

Ora vorrei ritornare al tema degli appunti che possono generare ansia nel conduttore del colloquio nel tentativo di non perdere informazioni e significati; sembra che il problema non sia quello di registrare linearmente e completamente il "racconto" del lavoratore, ma di cogliere degli spunti significativi, per i nostri obiettivi, che possano essere sviluppati in tempo reale nel colloquio; appare chiaro che in questa modalità viene a mancare il dato di completezza, ma credo che non sia materialmente possibile conoscere in ogni dettaglio il lavoro umano attraverso la sua descrizione orale perciò in questo modo sembra già un grande risultato raccogliere frammenti che evidenzino quelle "piccole" o "grandi" differenze (i delta) che normalmente il lavoratore introduce nell'agire lavorativo al fine di giungere al risultato richiesto e spesso al risultato migliorato o innovato. Quindi la raccolta e la selezione dei frammenti diviene il nostro obiettivo principale che ci permetterà di effettuare delle considerazioni successive montando e smontando l'insieme dei dati micro e macro raccolti con le modalità sopra descritte. In metafora la condizione di chi esegue il colloquio si assomiglia a quella dell'archeologo che in un sito raccoglie frammenti di oggetti materiali e dall'insieme dalle

conoscenze storiche, di contesto e dalla sua esperienza deduce e/o induce considerazioni per esempio sulla cultura degli abitatori di quel sito. Nelle nostre indagini noi abbiamo un significativo vantaggio nei confronti dell'archeologo perché i nostri soggetti sono vivi e possiamo confrontare con loro le nostre osservazioni.

Per quanto riguarda le informazioni preliminari che ho sopra accennato esse sono caratterizzate da alcuni dati oggettivi e necessari ad inquadrare il ruolo attuale, la storia lavorativa precedente e i percorsi formativi del lavoratore:

- il titolo di studio e altri percorsi formativi
- l'anzianità in azienda
- i ruoli svolti in altre aziende prima dell'attuale
- i ruoli svolti in azienda prima dell'attuale
- il ruolo attuale
- la qualifica (operaio, impiegato, quadro, dirigente)
- la categoria contrattuale

Temi standard di elaborazione dei colloqui

Le seguenti indicazioni generali esemplificano un insieme di temi per obiettivi direttamente sindacali che sono normalmente impiegati per la costruzione di richieste sindacali o per la gestione dei risultati dei contratti:

L'occupazione

Il salario

L'inquadramento

L'orario

L'organizzazione del lavoro (esempio, l'applicazione del sistema toyota)

La salute e la sicurezza

La formazione professionale

La prestazione dei lavoratori

La prestazione degli operai sottoposti a vincolo di tempo (metodi e tempi)

L'analisi delle perdite nel processo produttivo globale

Esempio sintetico di analisi condotta da una struttura sindacale: Il lavoro e l'azione sindacale in una azienda meccanica di componenti

“Prestazioni professionali e criticità organizzative”

Una Lavoratrice:

“Siamo donne,
facciamo come gli uomini,
ma siamo considerate niente.

Il lavoro di indagine è stato realizzato con colloqui mirati a lavoratrici e lavoratori e con l'analisi di alcune filiere di prodotto realizzate con la RSU.

a) Lavoratrici e lavoratori

(In questa sezione sono riportate una selezione delle frasi delle persone che hanno partecipato ai colloqui così come sono state raccolte negli appunti, inoltre si è cercato di apportare il numero minore possibile di modifiche alle frasi raccolte. I punti dove il dialogo è interrotto rappresentano informazioni che sono state omesse affinché non sia possibile identificare la persona o il luogo di lavoro.)

Operaia 4a categoria.

Sono operatrice ..., mi gestisco tutto da sola.

Arrivo sempre prima per accendere la macchina.

Faccio la verifica complessiva e preliminare dello stato della macchina con chiavi e cacciaviti.

Siamo donne, facciamo come gli uomini, ma siamo considerate niente.

Assisto l'impianto: pronto intervento nelle posizioni, sostituzioni, inseguo, aggiusto le posizioni in caso di fermate.

Nell'ultimo anno lavoriamo più pezzi complessi.

Nelle fermate quando io intervengo le tre lavoratrici sono ferme. Se io non ci sono lo fanno le ragazze, ma non è il loro compito.

Devo seguire dieci persone: ...

A volte siamo fermi per mancanza di materiale, Il capo decide dove andiamo a lavorare. Se non c'è il capo decido io, ... parlo con gli altri operatori.

A volte per caricare le tramogge bisogna fermare la linea.

Certe volte faccio piccole manutenzioni e cambio un pezzettino, ma oggi possiamo muoverci meno.

Un pochino gli occhi rubano l'arte al manutentore.

Ho imparato dall'operaio di 5a categoria che faceva le stesse cose che

faccio io oggi.

Operaia 4a categoria.

Io faccio l'operatrice sul primo troncone. Fra il mio collega ed io lavoriamo in abbinamento, conosciamo il primo ed il secondo troncone.

Quando la macchina va in blocco io intervengo,

La macchina ha fermate tecniche, circa un ora per turno. Le fermate per cambio lavorazione vanno da 1 a 5 a turno (tempo medio di un cambio 25 minuti). Quando ci sono fermate per manutenzione io mi sposto su altri lavori.

Io devo seguire in tutto la macchina, ...

Noi lavoriamo con disegni e distinta base.

Io non faccio recupero pezzi, gli scarti vanno al macero a meno della

Sono stata assegnata al lavoro di operatrice attraverso un processo di auto-apprendimento, allo stesso modo per la macchina.

Quando la macchina si ferma indico al manutentore dove è il problema e la sua natura.

I particolari possono essere mancanti e prevalentemente su sette esterni, i mancanti fanno slittare i programmi. I programmi sono sempre adattati in giornata.

Quando manca il capo, alla mattina presto e alla sera, io e il mio collega con il magazziniere gestiamo il programma di lavoro.

Scarti: quelli che escono dal mio troncone vengono buttati e io intervengo con la manutenzione corrente. Faccio anche i ripristini su tutte le fasi.

Il problema è la variabilità dei clienti per cui i pezzi sono sempre diversi.

Ho una cassettera con tutti i disegni dei clienti.

Il computer lo governo io. Abbiamo imparato con il tecnico esterno alla cabina.

Ho appreso in orario di lavoro con una persona che mi sostituiva al carico/scarico.

Operaia 3a categoria.

Ogni due giorni cambio posizione, oggi sono al controllo chiusura; normalmente lavoro su quattro posizioni e sostituisco quelli che vanno in pausa. Quando la linea è ferma io so e decido cosa fare: vado sul banchetto o al collaudo manuale.

Le persone che sostituisco sono tutte di 4a categoria.

Quando si va al banchetto si ripara: trovare il guasto, riparare e se c'è

bisogno si collauda.

Ho insegnato a tanti lavoratori, mi chiedono di far vedere come si fa, credo che sia dovuto.

Operaia 3a categoria.

Mi gestisco il robot: fermate, cambi, girare le teste, sostituire i punti di contatto.

Oggi sono su un altro robot e devo gestire gli allarmi e i cambi. Per fare i cambi mi organizzo prima.

Se l'operatore ha fiducia io mi posso gestire completamente.

Il lavoro mi fa pensare a ciò che devo fare prima e dopo il lotto.

Ho imparato dagli operatori, poi ho fatto un corso.

Io ho chiesto di fare certe regolazioni ma mi è stato detto di no.

Durante gli interventi dell'operatore o del meccanico io guardo e cerco di carpire qualche segreto.

Ho fatto un corso di trenta ore, ci hanno insegnato i sette strumenti, ma la qualità mi sembra che degradi, vedo tante difettosità.

Operaia 3a categoria.

Devo riparare i pezzi a fine linea, dovrei riparare in tempo reale.

Dopo la verifica quelli scarto li smonto, li controllo (ricerca guasti e riparazione) poi li rimonto nel mio banchetto.

Nel lavoro di montaggio/smontaggio gestisco la classificazione, ..., dei guasti che trovo.

Operaio 4a categoria.

L'operatore ha la responsabilità, controlla a campione, ferma le linee per intervenire, gestisce le persone in caso di fermate, esegue piccoli interventi per la rimessa in moto della linea.

Fermi linea, il primo intervento lo faccio io, se è piccolo, altrimenti chiamo la manutenzione, se viene la manutenzione devo sistemare sui banchetti le lavoratrici.

Amministrare le lavoratrici: farle ruotare, sostituirle, rifornirle, insegnare.

Caricare la linea: gestire i particolari, controllo codici e visivo, gestire le urgenze, gestire il cambio lotto in continua.

La formazione mi è stata fatta da un altro operatore e dal capo.

Sui particolari: i problemi vengono più dalla produzione esterna.

Quando il meccanico manutentore ripara io lo assisto.

Con l'altro operatore siamo molto coordinati, dobbiamo esserlo.

Operaio 4a categoria.

Eseguo i controlli di processo sui prodotti finiti e poi imballo.

Opero dal robot alla scatola: imposto il robot di controllo, imposto il nastro, attacco gli elettrodi, seleziono lo scarto.

L'altra persona che lavora con me: io la coordino tecnicamente e gestisco il cambio.

La parte informatica, il 50%, me la insegnata un altro operatore, il resto l'ho imparato sul campo.

Cambio il lotto in tempo reale (mentre il sistema funziona).

I fermi macchina: avvengono decine di volte nel turno, devo rimettere in moto, se c'è un guasto interviene la manutenzione, io supporto la manutenzione.

I cambi lotto avvengono 1 o 2 volte per turno, ci sono registrazioni meccaniche e software da fare.

Non collaboro a fare il software, so fare piccole modifiche.

b) Le osservazioni emerse nei colloqui e assemblate secondo i criteri indicati in neretto

L'autonomia del lavoro professionale

Sono operatrice ..., mi gestisco tutto da sola.

Assisto l'impianto: pronto intervento nelle posizioni, sostituzioni, insegno, aggiusto le posizioni in caso di fermate.

Nelle fermate quando io intervengo le tre lavoratrici sono ferme. Se io non ci sono lo fanno le ragazze, ma non è il loro compito.

Il capo decide dove andiamo a lavorare. Se non c'è il capo decido io. Certe volte faccio piccole manutenzioni e cambio un pezzettino, ma oggi possiamo muoverci meno.

Un pochino gli occhi rubano l'arte.

La cooperazione

Se io non ci sono lo fanno le ragazze, ma non è il loro compito.

Ho imparato dall'operaio di 5a categoria che faceva le stesse cose che faccio io oggi.

Le criticità

Nell'ultimo anno lavoriamo più pezzi complessi.

A volte siamo fermi per mancanza di materiale, ...

c) L'analisi di filiera e le criticità indicate in neretto

Il ciclo lungo e spezzettato

L'analisi di filiera è stata realizzata su tre prodotti e ha posto in evidenza un processo produttivo abbastanza frammentato su più livelli, in particolare ciò è evidenziato nelle aree di fabbricazione dove il modello produttivo funzionale deve fare i conti con lo stoccaggio diffuso e la movimentazione dei particolari fra le aree.

Questa situazione è ancora più evidente se posta in relazione con prodotti la cui catena del valore sembra essere non eccessivamente ampia in rapporto anche alla relazione fra la parte di prodotto realizzata all'interno e quella realizzata all'esterno.

Il controllo e la gestione del ciclo

Il prodotto quando viene osservato attraverso il piano del processo costruttivo interno sembra mostrare una rete ridondante di controlli e riparazioni e una gestione necessariamente informale delle criticità. Questo processo sembra evidenziare un sotto utilizzo delle tecnologie produttive e delle competenze funzionali e interfunzionali dei lavoratori, inoltre un tale processo richiede l'appesantimento delle strutture di controllo gerarchico delle funzioni.

I costi della filiera: gestione e integrazione

La struttura interna/esterna della filiera se da un punto di vista teorico non è discutibile, dal punto di vista della complessità di gestione mostra una forte propensione a generare costi diretti o indiretti che sembrano, sul piano qualitativo, assorbire i vantaggi previsti sulla carta. In questo contesto si evidenzia un ulteriore generatore di costi per effetto di una diffusa mancata integrazione fra i lavoratori sia nel piano orizzontale che in quello gerarchico.

La filiera: flussi, magazzini e matrimoni

L'analisi della filiera evidenzia la mobilità dei particolari, ovvero la mobilità delle micro economie (costi di stoccaggio, di controllo, di riparazione) e nello stesso tempo la criticità dei "matrimoni" che si evidenziano nelle non conformità all'interno delle micro fasi di montaggio.

L'efficienza e il valore aggiunto

Nel sistema produttivo globale sembra emergere una efficienza produttiva insufficiente a coprire il valore aggiunto intrinseco dei prodotti realizzati, questa è una osservazione che andrebbe supportata da dati quantitativi, ma i segnali qualitativi emersi possono indicare solo la direzione nella quale può avvenire il miglioramento della efficienza.

d) I possibili interventi

1. La definizione di filiere compatte e integrate realizzazione di investimenti in tecnologie di processo e in formazione professionale di prodotto, processo e gestione; applicazione di strutture organizzative piatte con un'ampia propensione tecnica e gestionale.
2. L'introduzione di azioni orientate alla riduzione dei costi del controllo: tempi, materiali, scarti, riparazioni.
3. Ai lavoratori viene assegnata e valorizzata una maggiore delega di autonomia orientata a ridurre i costi e i tempi e per migliorare la qualità dei prodotti.
4. La filiera dovrebbe essere caratterizzata da processi di organizzazione del lavoro integrati con l'utilizzo di team di filiera funzionali e interfunzionali.

Conclusioni

Queste note non propongono niente di nuovo, ma rappresentano una particolare sistemazione sintetica di osservazioni che possono essere utili a coloro che sono chiamati a rappresentare e costruire il punto di vista del lavoro umano all'interno dell'impresa.

La costruzione del punto di vista del lavoro è elemento essenziale per creare una identità individuale, collettiva e solidale del soggetto lavoro che nel contesto produttivo crea il valore aggiunto con il quale è possibile realizzare una contrattazione d'insieme delle condizioni di lavoro e in particolare di quelle che riguardano la salute e la sicurezza nel posto di lavoro.

Bibliografia essenziale di riferimento

- R. Bennati, Il lavoro umano e la fabbrica integrata, studio di caso FIMA, in Il lavoro, progettazione e conflitto a cura di Studio Giano, Ed. F. Angeli, Milano, 1992
- G. Dioguardi, Le imprese rete, Ed. Bollati Boringhieri, Torino, 2007
- A. Galgano, Le tre rivoluzioni, Ed. Guerini e Associati, Milano, 2002
- ISFOL, Competenze trasversali e comportamento organizzativo, Ed. F. Angeli, Milano, 1994
- H.B. Maynard e altri, Lo studio dei metodi di lavorazione e la determinazione dei tempi, Ed. Di Comunità, Milano, 1955
- K.Marx, Il capitale, libro primo, Ed. Editori Riuniti, Roma, 1980
- T.Ohno, Lo spirito ToYota, Ed. Einaudi, Torino, 1993
- F.W.Taylor, L'organizzazione scientifica del lavoro; Ed. Etas Kompass, Milano, 1967

2. INDIVIDUAZIONE DELLE STRATEGIE VOLTE ALLA PROMOZIONE DEL BENESSERE PSICO-FISICO DEI LAVORATORI

Quali sono le caratteristiche (i determinanti di riferimento socio-politici ed economici che stanno alla base dell'impegno, da più parti proclamato, al miglioramento dello stato della salute e della sicurezza nel lavoro) di riferimento al Governo (Government e governance) del sistema sanità in sinergia con il sistema *lavoro*?

E' pensabile un sistema di governance per la qualità del lavoro e della sicurezza nel lavoro che abbia come riferimento un **sistema aperto** e di relazione interistituzionale che, attraverso la concertazione e l'implementazione del dialogo sociale, possa avere influenza sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro, seguendo logiche trasparenti e partecipate di prevenzione dei rischi?

E' proponibile un'azione di governo e una risposta di governance che porti ad individuare nella prevenzione e nel lavoro "chiaro e sicuro" elementi operativi e di politica sociale ed economica che abbiano riscontro nelle politiche attive del lavoro e della salute orientate all'occupazione, all'occupabilità, alla responsabilità sociale, alle condizioni di lavoro, alla qualità della vita lavorativa, alla competitività del lavoro, alla competitività dell'impresa, alla riduzione dei costi sociali ed economici dovuti all'insicurezza e al deficit di salute e di prevenzione nel lavoro?

Le strategie che possono essere individuate fanno riferimento ai seguenti fattori innovativi:

- **Impegno per un'impostazione globale del benessere sul luogo di lavoro**, prendendo in considerazione le trasformazioni del mondo del lavoro, i processi riorganizzativi e ristrutturativi da mettere in relazione con l'insorgenza di "nuovi" rischi, in particolare psicosociali. Si tratta quindi di affrontare con determinazione il miglioramento della qualità del lavoro, della quale un ambiente di lavoro (e, più in generale, un impatto ambientale, interno - esterno, del lavoro e della produzione) sano e sicuro è uno dei componenti essenziali.

- **Consolidamento della cultura della prevenzione dei rischi e combinazione di strumenti strategici differenziati** (legislazione, innovazione organizzativa, organizzazione del lavoro, forme di outsourcing e delocalizzazione della produzione, dialogo sociale e partecipazione, spinte al progresso, incentivi economici, ecc.) attraverso anche la realizzazione di partenariati tra tutti i soggetti attivi e attivabili nel campo della salute e della sicurezza nel lavoro (si pensi per esempio ai patti territoriali per la salute e la sicurezza nel lavoro).
- **Attivazione di politiche sociali ambiziose** (con forte riferimento alla Governance e all'individuazione "aperta" di stakeholders – portatori di interesse) **quali fattori di competitività.**
- **Sistemi di verifica e valutazione dei risultati raggiunti.** La mancanza di strategie comporta costi sociali ed economici che pesano in modo significativo sull'economia e sulla società. Da questo punto di vista diventa quanto mai importante sottolineare il ruolo che assume la *concertazione* (le responsabilità istituzionali di governo, insieme alle parti sociali), e il rapporto tra le parti sociali (dialogo sociale).

La salute e la sicurezza sono elementi essenziali ed indicatori condivisi e adottati della **qualità del Lavoro.**

E' importante, per capire questa affermazione che costituisce la traccia di riferimento su cui si attivano ricerche, direttive e regolamentazioni, fare riferimento alla strategia comunitaria in materia di salute e sicurezza sul lavoro per il periodo 2002/2006, recentemente aggiornata. Tale strategia è stata elaborata con l'aiuto delle autorità nazionali e delle parti sociali. Essa è incentrata sulla promozione della cooperazione internazionale e sulla necessità di una cultura decisa della prevenzione. E' in corso una nuova strategia per il periodo 2007-2012.

Il Parlamento Europeo sollecita una strategia per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro che attribuisca maggiore attenzione ai settori a rischio, come la siderurgia e l'edilizia, anche attraverso maggiori investimenti e il pieno ricorso ai fondi europei. Chiede una migliore applicazione del diritto UE, sanzioni più severe, il rafforzamento delle ispezioni e misure di prevenzione.

Ai lavoratori temporanei e atipici vanno garantite pari condizioni di sicurezza.

Approvando con 598 voti favorevoli, 20 contrari e 23 astensioni la relazione di Glenis WILLMOTT (PSE, UK) sulla proposta della Commissione in merito a una strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, il Parlamento sottolinea anzitutto che «la tutela del lavoro e della salute non solo contribuisce alla produttività, al rendimento e al benessere dei lavoratori, ma comporta anche risparmi per l'economia e l'intera società».

Si ricorda peraltro che, secondo le stime dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, nel 2006, nell'Unione europea, circa 167.000 persone sono morte a seguito di un infortunio sul lavoro o di malattie connesse all'attività lavorativa, mentre la Commissione stima che ogni anno 300.000 lavoratori subiscono un'invalità permanente di gradi diversi. Il Parlamento europeo si compiace «dell'ambizioso obiettivo» della Commissione di ridurre in media del 25% il numero degli infortuni sul lavoro nell'UE, ma ritiene importante disporre di misure mirate e corredate di un calendario e di impegni finanziari che possano essere misurati e valutati.

Si esorta la Commissione a prestare particolare attenzione, nell'ambito della sua strategia, «alle attività o ai settori particolarmente inclini al rischio (ad esempio, metallurgia, edilizia, elettricità, attività forestale, ecc.)». D'altra parte, ritengono che il forte accento posto sull'assistenza alle PMI affinché soddisfino i loro obblighi in materia di salute e sicurezza «sia estremamente positivo».

Visti gli elevati pericoli cui sono esposti i lavoratori dell'industria mineraria, dell'industria estrattiva, dell'industria siderurgica e della cantieristica, il Parlamento chiede agli Stati membri e alla Commissione di liberare risorse sufficienti per i necessari investimenti volti a garantire la salute e la sicurezza sul lavoro. Gli Stati membri sono inoltre invitati a prendere in considerazione l'adozione di incentivi finanziari per promuovere la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro: sgravi fiscali o preferenza accordata nell'ambito delle gare d'appalto ad imprese sicure e aziende certificate dal punto di vista della salute e della sicurezza, introduzione di un sistema "bonus-malus" nelle polizze di assicurazione e contributi per la sicurezza sociale, nonché incentivi finanziari per la sostituzione di attrezzature obsolete o non sicure.

Il Parlamento impegna la Commissione ad avvalersi appieno dei fondi comunitari esistenti (segnatamente il Fondo sociale europeo) per le questioni relative alla salute e alla sicurezza: prevenzione e sviluppo di una cultura della prevenzione, sensibilizzazione, formazione professionale, apprendimento lungo tutto l'arco della vita, riadattamento e reinserimento dei lavoratori a seguito di una malattia professionale o di un incidente sul lavoro. Nel sottolineare la necessità di accordare un'attenzione particolare alle PMI, si dovrebbero destinare altri fondi comunitari (segnatamente quelli del 7° programma quadro di ricerca) e nazionali alla ricerca sulle malattie professionali.

E' di massima importanza garantire una migliore applicazione degli attuali strumenti legislativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Le misure da prendere in considerazione dovrebbero comprendere requisiti per la qualità dei servizi di prevenzione e di ispezione sul lavoro, sanzioni più severe, una migliore valutazione dell'attuazione della normativa, lo scambio delle migliori prassi, il rafforzamento della cultura della prevenzione e dei sistemi di allarme preventivo, un maggiore coinvolgimento dei lavoratori sul luogo di lavoro e il rafforzamento del ricorso ad accordi di dialogo sociale. La Commissione deve inoltre ricorrere più diffusamente alle procedure di infrazione.

E' inoltre necessario che le ispezioni sul lavoro *«costituiscano un fattore essenziale per l'attuazione della normativa sulla salute e la sicurezza»* e si chiede quindi agli Stati membri di fornire ai loro Ispettorati nazionali personale e mezzi finanziari adeguati. Occorre inoltre aumentare il numero degli ispettori del lavoro (almeno 1 ispettore ogni 10.000 lavoratori), migliorare la qualità del loro lavoro offrendo una formazione più multidisciplinare e concentrare le ispezioni su settori prioritari e su comparti e imprese ad alto rischio di incidenti e con elevati livelli di gruppi vulnerabili.

La prevenzione *«riveste un'importanza fondamentale»*; è necessario attuare misure volte a garantire che i datori di lavoro riconoscano e si assumano le loro responsabilità prevedendo adeguati servizi di prevenzione in tutti i luoghi di lavoro. Dunque, è necessario assicurare che le attività di prevenzione siano svolte per quanto possibile

all'interno dell'impresa, garantire che il monitoraggio della salute vada di pari passo con la prevenzione e adattare sistematicamente al progresso tecnologico la legislazione relativa alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro.

Si è, inoltre in presenza di un'incidenza «*troppo elevata*» di infortuni fra i lavoratori temporanei, a breve termine e scarsamente qualificati. Una direttiva UE attribuisce ai lavoratori interinali gli stessi diritti degli altri lavoratori per quanto concerne la salute sul lavoro, ma non prevede meccanismi specifici per l'applicazione pratica di questo principio. E' necessario colmare questa lacuna.

Nel rilevare il numero crescente di contratti di lavoro atipici, si ribadisce il principio che le condizioni in essi contenute «*non devono comportare dei rischi per la salute e la sicurezza*».

La Commissione, inoltre, sta riesaminando le attuali procedure statistiche, in modo da individuare e misurare correttamente le malattie professionali, in particolare i tumori, al fine di stabilire obiettivi per la loro riduzione. E' messa in evidenza la necessità di considerare la dimensione di genere nel trattare le questioni riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro, sostenendo che la riabilitazione e la reintegrazione dei lavoratori dopo una malattia o un infortunio sul lavoro «*sono essenziali*».

Infine, il Parlamento europeo, chiede alla Commissione di avviare una revisione della direttiva UE per promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. Si propone un codice di condotta europeo sulla prevenzione delle infezioni associate alle cure sanitarie e modificare la direttiva sull'esposizione ad agenti cancerogeni per includervi le sostanze tossiche per la riproduzione, rivedere i valori limite vincolanti e stabilire nuovi valori limite per alcuni agenti non ancora inclusi nella direttiva. Occorre poi valutare l'opportunità di prevedere che tutti i nuovi edifici destinati ad essere luoghi di lavoro siano provvisti di impianti antincendio a pioggia (sprinkler.)

La politica comunitaria in materia di salute e sicurezza sul lavoro mira, dunque, a migliorare in maniera duratura il benessere dei lavoratori dell'Unione Europea. Essa prende in considerazione la dimensione fisica, morale e sociale delle condizioni di lavoro, nonché le

nuove sfide poste dall'allargamento dell'Unione ai paesi dell'Europa Centrale e Orientale. Proprio in tali Paesi, l'introduzione degli standard comunitari in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro ha contribuito molto al miglioramento della situazione della qualità della vita lavorativa.

Per ciò che riguarda l'Italia si può dire, usando un eufemismo, che **la situazione è davvero preoccupante**.

Basta accennare al fattore "mortalità" sul lavoro, che pone l'Italia in una situazione di forte criticità. Secondo il Ministero della Salute, i casi di morte sul lavoro sono stati, nel 2006, 1.250; gli infortuni totali 1 milione. Ma la cosa ancor più preoccupante (se mai si può fare una "graduatoria", in questo senso!!) è rappresentata dall'incidenza del fenomeno infortunistico nel 2007 (i cui dati, al momento, non sono ancora consolidati) e all'inizio del 2008 .

E' bene sottolineare che questi dati sono approssimativi per difetto in quanto, per esempio, vi sono grandi difficoltà di stimare le morti conseguenti a malattie contratte sul lavoro. Nelle statistiche sulle cosiddette "morti bianche" vengono conteggiati solo gli infortuni sul lavoro e mai anche le morti da malattia professionale, che ci fanno invece constatare come i morti per causa di lavoro ogni anno non sono i circa 1.300 di cui si parla, ma anche i 200 che rimangono nell'oblio (i morti per malattia contratta sul lavoro).

Va poi ricordato che è la stessa INAIL a sottolineare che proprio in Italia si stimano almeno 200.000 infortuni all'anno mai denunciati, e ciò dipende soprattutto dalla grande diffusione del lavoro nero e irregolare.

In **Toscana** la situazione permane grave. Se si considera che gli ambienti organizzati di lavoro più pericolosi sono quelli rappresentati dalla PMI, data la composizione della base produttiva Italiana e regionale, la necessità di impostare e gestire una strategia appropriata, mirata alla prevenzione, diventa essenziale e di grande rilevanza.

D'altra parte in questa regione si sono attivate o si stanno attivando esperienze importanti, dai Piani Sanitari regionali, a documenti programmatici, all'attivazione di programmi territoriali, in cui la partecipazione può avere un ruolo assai propositivo e, infine, ad azioni di integrazione delle politiche attive per la salute e la sicurezza sul lavoro, provenienti da Assessorati regionali e territoriali sub-regionali, quali, ad esempio, Ambiente, Attività Produttive, Salute, Lavoro, ...

Il problema è rappresentato dalla necessità di guardare avanti, utilizzando gli strumenti che si hanno già a disposizione e quelli che si devono organizzare (qual'è per esempio, il "Testo Unico" e tutto ciò che dal Decreto attuativo 81/2008 avrà seguito).

Il problema va dunque affrontato con determinazione e in una visione prospettica, anticipando guasti e involuzioni.

Occorre inoltre impegnarsi nello sviluppo di una strategia più globale per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, che tenga conto di **determinanti sociali, organizzativi, culturali, economici** che hanno sicuramente influenza sulla qualità dei sistemi aziendali di sicurezza, in quanto la **qualità del lavoro e dell'occupazione** consta di varie componenti solidali:

- Tipo di qualifiche richieste per il posto di lavoro
- Livello di formazione dei lavoratori
- Natura del rapporto di lavoro
- Organizzazione del lavoro
- Orario di lavoro
- Decentramento del lavoro e divisione del lavoro

Il tema della prevenzione e della promozione della salute sul luogo di lavoro deve pertanto essere affrontato nel quadro dell'evoluzione generale delle attività economiche (più servizi), delle forme di occupazione (maggiormente diversificate), della popolazione attiva (con maggior numero di donne che partecipa al Mercato del Lavoro, di lavoratori anziani over 55 e di immigrati), e della società in generale (maggiormente diversificata, ma anche contrassegnata dall'esclusione sociale e dalle discriminazioni che si ripercuotono nei luoghi di lavoro).

Un'organizzazione e un ambiente di lavoro sani e sicuri sono **fattori che migliorano le prestazioni dell'economia e delle imprese**.

Le relazioni tra la salute nel luogo di lavoro e la **competitività** sono più complesse della semplice questione dei costi legati al rispetto delle norme.

La **non qualità del lavoro** si traduce in una perdita di capacità produttiva per l'economia.

Per esempio, in Europa, si stanno perdendo circa 500 milioni di giornate lavorative, ogni anno, a causa di incidenti sul lavoro o per malattie legate al lavoro.

Ovviamente vi sono anche costi sociali “insostenibili” da mettere in conto: basti pensare che in Europa, dal 1999, circa 350.000/anno persone sono costrette a cambiare occupazione o luogo di lavoro o a diminuire la durata del lavoro e quasi 300.000 all’anno presentano diversi gradi di invalidità; 15.000/anno di tali persone restano escluse a vita dal lavoro. Al di là dei drammi di natura umana, si tratta di uno spreco di risorse tra l’altro in un contesto socioeconomico che presenta aspetti strutturali di invecchiamento della popolazione attiva. Per l’impresa la *non qualità di condizione e di vita lavorativa* si traduce in un degrado della sua immagine nei confronti del mondo esterno: dei lavoratori, dei clienti, dei consumatori e, più in generale, del pubblico che sembra essere sempre più sensibile ai temi legati alla sicurezza. Un ambiente di lavoro *sano* consente di affermare l’immagine dei prodotti o dei servizi di qualità e il suo miglioramento dipende da una strategia globale di “gestione della qualità” e di responsabilità sociale che apporta benefici alle prestazioni e alla competitività. La strategia per la salute e la sicurezza in ambiente di lavoro dovrebbe accompagnare le trasformazioni e le nuove esigenze al fine di promuovere benessere sul luogo di lavoro. Benessere che sia tanto fisico che psicologico e sociale e che non si misura semplicemente con l’assenza di infortuni e/o malattie professionali.

La politica deve dunque misurare la propria qualità:

- Deve combinare i propri strumenti. Rimane essenziale l’impostazione normativa, che si tratti dell’adattamento permanente alle norme esistenti oppure alla definizione di nuove norme.
- La carta dei diritti fondamentali recita:

“Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro che rispettino la sua salute, la sua sicurezza e la sua dignità”.

In un mondo del lavoro in profonda trasformazione è importante promuovere le spinte all’innovazione, attraverso verifiche delle prestazioni, basate su dati ed indicatori trasparenti e affidabili; attraverso l’azione delle parti sociali interprofessionali e settoriali, ma anche attraverso **iniziative volontarie delle imprese**.

Risulta essere di fondamentale interesse il miglioramento delle conoscenze e la sensibilizzazione di tutte le parti in causa, nonché l'integrazione dell'aspetto della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro nelle politiche attive del lavoro, della sanità, delle attività produttive, degli affari sociali, e così via.

Insomma, sulla salute e il benessere della vita lavorativa occorre, con molta determinazione, fare investimenti politici di government e governance di alto spessore e di grande impegno.

- Deve coinvolgere tutti i soggetti interessati, ad esempio i poteri pubblici, le parti sociali, le Imprese, i soggetti "facilitatori" (Assicuratori pubblici e privati, consulenti, ecc.), nel quadro di una corretta gestione che si basi sulla partecipazione di tutti (governance).

Ciò per anticipare e trarre vantaggio dalle trasformazioni dell'ambiente di lavoro.

Occorre, cioè, elaborare una nuova strategia politica-sociale-economica basata su un'ampia consultazione preventiva che tenga conto di tutti i pareri espressi.

Accompagnare le trasformazioni nel mondo del lavoro

Oggi ci troviamo ad affrontare la transizione verso l'economia della conoscenza. Tale momento è contrassegnato da trasformazioni profonde che riguardano la società, l'occupazione e gli aspetti legati alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro.

Tali trasformazioni inducono ad assumere un'impostazione differente circa la politica da attuare in tale settore strategico e, talvolta, ad adottare nuove priorità.

Le trasformazioni non nascondono, tuttavia, una realtà ancora troppo pesante: l'esistenza di tassi di incidenza degli infortuni sul lavoro particolarmente elevati in taluni settori che rappresentano un'ampia maggioranza degli incidenti che avvengono in questa Regione, in Italia e nella UE.

Sette settori presentano un tasso di incidenza superiore alla media, destando quindi fortissime preoccupazioni (agricoltura, edilizia, servizi nel settore della salute e dell'azione sociale, industrie estrattive, industria manifatturiera, alberghi e ristoranti, trasporti). Questa incidenza diventa oltremodo preoccupante se si prendono

in considerazione solo le PMI e le piccole/piccolissime imprese: ad esempio, nel settore edilizio, ove il tasso di incidenza è superiore alla media del 41%, il divario passa al 124% per le imprese con 1-9 dipendenti e al 130% per quelle con 10-49 dipendenti (Eurostat e dati SEAT).

S'impone pertanto una vigilanza costante al fine di ridurre tali rischi "tradizionali" e di sviluppare la prevenzione verso la PMI.

Trasformazioni della società' Una società più femminile

La più ampia partecipazione delle donne al lavoro introduce una nuova dimensione nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro.

L'83% delle donne è impiegato nei servizi e questo può spiegare perché esse registrino un'incidenza di infortuni e malattie professionali sensibilmente inferiori a quella degli uomini e perché il loro rischio di subire infortuni sia inferiore.

Nonostante ciò, le donne subiscono un'evoluzione sfavorevole in quanto le attività nelle quali la loro presenza è dominante evidenziano un aumento dei tassi di incidenza, anche per quanto riguarda gli infortuni mortali sul lavoro.

Le donne fanno registrare percentuali nettamente superiori in determinati gruppi: 45% delle allergie, 61% delle malattie infettive, 55% dei problemi di natura neurologica; 48% dei problemi di natura epatica e dermatologica. Per contro, gli uomini rappresentano, ad esempio, il 93% dei problemi muscolo-scheletrici e delle malattie ematologiche, il 97% dei problemi all'udito ed il 91% delle malattie polmonari. Tali cifre evidenziano le specificità significative delle donne nei riguardi delle malattie professionali.

Le azioni di prevenzione devono pertanto prendere in considerazione in modo specifico la partecipazione crescente delle donne al mondo del lavoro, nonché i rischi per i quali le donne presentano una particolare sensibilità.

Tali azioni rivolte alle donne devono essere basate su ricerche che coprano gli aspetti ergonomici, la realizzazione e l'organizzazione dei posti di lavoro, gli aspetti dell'esposizione agli agenti fisici, chimici e biologici, nonché la valutazione delle differenze fisiologiche e psicologiche nell'organizzazione del lavoro e nell'attuazione del lavoro stesso.

Invecchiamento della popolazione attiva

Si sta assistendo ad un aumento della popolazione attiva di età superiore ai 50 anni ed una contemporanea riduzione della fascia dei lavoratori più giovani.

I raffronti eseguiti, a più livelli istituzionali/territoriali (europei, nazionali, regionali e sub-regionali), in base all'età dei lavoratori, dimostrano che:

- I più giovani sono più spesso vittima di infortuni sul lavoro
- I più anziani (età superiore a 55 anni) subiscono gli infortuni più gravi con una mortalità superiore alla media.
- Sono i lavoratori più anziani ad essere colpiti dalle malattie professionali a lenta insorgenza, quali i tumori (in maggioranza ancora dovuti all'esposizione all'amianto), o le malattie cardiovascolari
- I lavoratori più giovani sviluppano di preferenza allergie o malattie infettive.

Tutto ciò dipende in larga misura dalla natura dei posti di lavoro occupati dalle varie generazioni.

I lavoratori anziani tendono ad essere meno qualificati rispetto alle esigenze attuali e ad essere particolarmente presenti nei mestieri industriali manuali.

I lavoratori più giovani sono presenti in maggiore misura nei rapporti di lavoro più precari.

Tali differenze mettono gli attori sociali ed economici di fronte ad una responsabilità: quella di trovare una strategia globale della qualità dell'occupazione, prendendo in considerazione la situazione specifica delle generazioni e delle fasce d'età per quanto riguarda il mondo del lavoro.

Trasformazioni nelle forme di occupazione il mercato del lavoro

Un riferimento costante della ricerca sullo stato della salute e della sicurezza del lavoro è, ovviamente, il Mercato del Lavoro.

Vediamo di focalizzare l'attenzione sull'offerta, in quanto è questo l'insieme socio-economico di interesse, insieme alla domanda di lavoro.

E', infatti, in quest'area del lavoro che dovrebbero incidere significativamente le buone prassi delle politiche attive del lavoro e

della sanità, affinché vi siano risposte alle necessità della prevenzione, quando questa esprime la necessità della partecipazione (recupero della soggettività del lavoratore) alle decisioni organizzative del sistema della salute in ambiente di lavoro, in cui si gioca la responsabilità (etica e sociale) delle Imprese.

Il mercato del lavoro ha conosciuto una radicale ristrutturazione, in presenza di una forte instabilità e della diffusione dei cosiddetti nuovi lavori a tempo parziale, o temporanei, o in subappalto. Ne risulta una struttura del Mercato del Lavoro profondamente mutata. Il nucleo centrale, che può ancora rappresentare il Mercato del Lavoro principale, è costituito da lavoratori dipendenti permanenti e a tempo pieno, con maggiore sicurezza del posto di lavoro, buone prospettive di carriera e di riqualificazione professionale. Questo gruppo deve, comunque, essere adattabile, flessibile e, se necessario, geograficamente mobile.

Intorno a questo nucleo centrale (che, se pur assediato, rappresenta ancora la maggioranza dei lavoratori) si delinea una periferia che comprende due sottogruppi piuttosto diversi:

- Un primo gruppo periferico comprende dipendenti a tempo pieno, dotati di capacità che sono ampiamente disponibili sul mercato del lavoro: si tratta di impiegati generici, segretarie, lavoratori meno qualificati addetti a lavori manuali e di routine. Con minori possibilità di carriera, questo gruppo tende ad essere caratterizzato da un'alta rotazione, il che ne rende relativamente facile la marginalizzazione e la riduzione (flessibilità in uscita);
- Il secondo gruppo periferico comprende i lavoratori part-time, i lavoratori occasionali, a contratto, in affitto, i lavoratori con contratti di formazione lavoro o contratti di apprendistato, ecc. Questi lavoratori sono legati al posto di lavoro con ancora molta precarietà e con sicurezza ancora minore rispetto al primo gruppo.

Tutti i dati statistici sembrano confermare che nell'ultimo decennio vi è stata una notevole crescita numerica dei lavoratori appartenenti al secondo gruppo, seguita da una segmentazione territoriale che ha enormemente dilatato la categoria del cosiddetto lavoro autonomo (di seconda generazione), e del subappalto.

Le fasce del lavoro che tendono a dilatarsi e ad espandersi riguardano, quindi, i lavoratori che si collocano all'esterno del primo mercato, al di fuori cioè sia del nucleo rappresentato dal lavoro dipendente a tempo indeterminato e dal posto fisso, che del primo e del secondo gruppo periferico: i lavoratori autonomi, e del subappalto.

Le trasformazioni delle forme di occupazione e la salute e la sicurezza

Che cosa si evidenzia dalla trasformazione delle forme di occupazione in atto?

Si prenda in considerazione l'espansione dei rapporti di lavoro temporanei.

Il tipo di contratto e l'anzianità dell'impresa presentano una correlazione negativa con la salute sul luogo di lavoro.

Le persone occupate da meno di due anni hanno maggiori possibilità di essere vittima di un infortunio sul lavoro rispetto alla media:

per le occupazioni temporanee tale effetto è particolarmente avvertito nel settore dell'edilizia, nel metalmeccanico, nei servizi della sanità e in quelli sociali, nei trasporti.

Tutte le nuove forme di lavoro, il lavoro a tempo parziale e gli orari atipici (lavoro notturno, a turni, ecc.) sono fattori che aggravano i rischi per i lavoratori.

Possono essere messi in evidenza i seguenti fattori:

- Mancanza di formazione adeguata;
- Alterazioni psicosomatiche dovute al lavoro a turni o notturno;
- Alla scarsa sensibilizzazione degli imprenditori, soprattutto nella piccola/piccolissima impresa;
- Mancanza di motivazioni nel caso di lavoratori aventi un contratto di lavoro precario.

Nonostante ciò nel mondo del lavoro in generale si assiste allo sviluppo di modalità di organizzazione più flessibili.

Il collegamento materiale tra luogo di lavoro (officina, fabbrica, ufficio, ...) e lo svolgimento effettivo del lavoro si allunga sempre più, grazie allo sviluppo e all'impiego ormai generalizzato delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Tali evoluzioni non riguardano il rapporto di lavoro, anche se possono rendere più sfumati i confini tra lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi.

Esse tuttavia sollevano problemi specifici, ad esempio nel caso di telelavoratori.

Nel telelavoro il datore di lavoro è responsabile della salute e della sicurezza dei telelavoratori, a prescindere dal luogo di svolgimento del lavoro. Ciò comporta la necessità di prevedere modalità concrete di prevenzione dei rischi e di controllo in cui i telelavoratori sono in mobilità o lavorano presso il proprio domicilio.

La contrattazione, a tutti i livelli, si sta facendo carico di queste problematiche, considerando, tra l'altro, che il telelavoro interessa ormai milioni di lavoratori.

Trasformazioni nei rischi

I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, in particolare le modalità più flessibili di organizzazione dell'orario di lavoro e una gestione delle risorse umane più individuale e maggiormente orientata al risultato hanno un'incidenza profonda sui problemi legati alla salute sul luogo di lavoro o, più in generale, sul benessere sul luogo di lavoro.

Si può osservare così, che le malattie considerate emergenti quali lo stress, la depressione o l'ansia, nonché la violenza sul luogo di lavoro, le molestie e l'intimidazione, rappresentano ben il 18% dei problemi di salute legati al lavoro, un quarto dei quali comporta un'assenza dal lavoro pari o superiore alle due settimane (dati "europei", fonte: Inchiesta sulla forza lavoro, 1999).

Tali patologie appaiono non tanto legate all'esposizione di un rischio specifico, quanto ad un insieme di fattori quali:

- L'organizzazione dei compiti,
- I carichi di lavoro mentale
- Le modalità degli orari di lavoro,
- I rapporti gerarchici,
- La fatica dovuta ai trasporti,
- Il grado di accettazione della diversità etnica e culturale nell'impresa.

Le patologie devono essere valutate in un contesto globale che l'OIL definisce come benessere sul luogo di lavoro.

Queste strategie di prevenzione dovranno comprendere l'incidenza sugli infortuni delle dipendenze, con particolare riferimento all'alcol e ai medicinali.

Per una strategia globale del benessere sul luogo di lavoro

Una strategia per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro dovrà avere come obiettivo il continuo miglioramento del benessere, sia esso fisico, morale e sociale, sul luogo di lavoro.

Occorrerà perseguire obiettivi complementari, quali:

- Una continua ridefinizione degli infortuni e delle malattie professionali
- L'integrazione della dimensione legata al genere
- La prevenzione dei rischi sociali (per esempio, immigrazione)
- Il rafforzamento della prevenzione delle malattie professionali
- La necessità di prendere in considerazione le evoluzioni di natura demografica nei rischi, negli infortuni e nelle malattie
- La necessità di prendere in considerazione le trasformazioni nelle forme di occupazione e nelle modalità di organizzazione del lavoro e dell'orario di lavoro
- La necessità di prendere in considerazione la dimensione delle imprese
- L'analisi dei rischi nuovi o emergenti

Rafforzare la cultura della prevenzione

Una possibile strategia con alte probabilità di efficacia (ma anche di efficienza) per la salute e la sicurezza dovrebbe basarsi sulla promozione di pratiche legate alla prevenzione che coinvolgano tutti i soggetti, compresi i lavoratori (con una riscoperta della soggettività), al fine di sviluppare una reale cultura della prevenzione dei rischi che permetta di meglio anticiparli e controllarli.

Educazione, sensibilizzazione, anticipazione: per un miglioramento della conoscenza del rischio, nei luoghi di lavoro

Educazione

L'educazione alla prevenzione non comincia con l'ingresso nel mondo del lavoro, è necessario integrarla nei programmi scolastici, sia sotto forma di sensibilizzazione, sia come una materia integrante nei percorsi di studio professionali. E' comunque la formazione professionale continua a rivestire la massima importanza in tale settore. Per essere efficace essa dovrà essere condotta con regolarità e adattata alla realtà del lavoro quotidiano, perché possa avere conseguenze dirette sull'ambiente di lavoro; ciò comporta una definizione degli obiettivi in funzione delle specificità e delle sensibilità nazionali, regionali, locali e settoriali.

Sensibilizzazione

La sensibilizzazione deve mobilitare strumenti differenziati e adattati alla sensibilità di ciascun soggetto, in particolare le PMI, le micro-impresе e gli artigiani. Le azioni devono prevedere una sensibilizzazione dei soggetti sul valore della reintegrazione nel lavoro delle persone disabili, in particolare attraverso un adattamento efficace dell'ambiente di lavoro.

Da questo punto di vista ricordiamoci che l'adattamento dell'ambiente di lavoro alle persone disabili è previsto dalla direttiva europea 89/654 ed esiste anche una definizione di adattamento ragionevole, nella direttiva 2000/78 (GUCE L 303/16, 2 dicembre 2000).

Anticipazione

L'anticipazione dei rischi nuovi ed emergenti, sia che si tratti di quelli legati all'innovazione tecnologica o di quelli dovuti alle evoluzioni sociali, è indispensabile per la gestione dei rischi stessi.

Sarebbe necessario un osservatorio permanente dei rischi, basato su una raccolta sistematica di informazioni e di pareri scientifici.

E' da notare che il Parlamento europeo ha sottolineato che un'analisi di questo tipo è parte integrante di un'impostazione a carattere preventivo.

Tale analisi, tra l'altro, informa di sé una strategia che richiede ricerca-azione.

Gli organismi di ricerca potrebbero coordinare i loro rispettivi programmi, orientandoli alla soluzione di problemi pratici riscontrati sul luogo di lavoro e al trasferimento dei risultati della ricerca alle imprese e, in particolare, alle PMI.

Migliorare l'applicazione della giurisprudenza esistente

In quest'ambito gioca ruolo essenziale la concertazione, quale esercizio virtuoso del rapporto tra government e governance.

Pur nel rispetto delle diverse prerogative e autonomie delle strutture istituzionali, dei facilitatori, delle parti sociali ed economiche, l'attuazione di una nuova strategia, incentrata sulla qualità e sul benessere nei luoghi di lavoro, presuppone una riflessione circa le strutture più adatte a tale impostazione globale.

Combinare gli strumenti, costruire i partenariati

La promozione di un ambiente di lavoro di qualità, che prenda in considerazione tutte le sue dimensioni, richiede un'impostazione globale, basata su tutti gli strumenti disponibili in base ai settori. Tale impostazione richiede che tutti i soggetti si assumano pienamente le proprie responsabilità, nonché la possibilità di misurare e valutare gli sforzi ed i progressi di ciascuno.

Incoraggiare la spinta al miglioramento

Se l'azione legislativa è necessaria per stabilire delle norme, lo sviluppo di altri strumenti è indispensabile per promuovere la spinta al miglioramento, incoraggiare i soggetti ad avanzare maggiormente e coinvolgere le parti interessate nella realizzazione degli obiettivi "globali" della strategia, in particolare nei nuovi settori che difficilmente si prestano ad un approccio normativo.

Per migliorare e andare avanti sarebbe importante riflettere in prospettiva su alcune azioni che presuppongono ricerca, decisioni, consolidamento di partenariato, in una visione "glocale":

- Il benchmarking e l'individuazione di buone pratiche,
- Consentire di meglio circoscrivere i fenomeni emergenti

I problemi e le malattie legate allo stress ne rappresentano un esempio, così come i disturbi del sistema muscolo-scheletrico, la gravità delle situazioni nei trasporti e le ripercussioni della dipendenza dall'alcool, dai medicinali e dalla droga.

- Sviluppare la conoscenza e attivare azioni circa il "costo della mancanza di qualità"

vale a dire i costi economici e sociali derivanti dagli infortuni e dalle malattie professionali. Occorre sviluppare azioni di raccolta di dati e di informazioni che possano consentire il miglioramento della base di conoscenza su tali questioni.

Il benchmarking e l'individuazione di buone pratiche, possono essere utilizzati a tre livelli differenti, nel quadro di strategie innovative e innovative, per favorire la convergenza delle politiche della sanità, del lavoro, delle attività produttive, ecc.

Le necessità su cui lavorare sono:

- La riduzione dei tassi degli infortuni mortali e non mortali;
- La riduzione dei tassi di malattie professionali riconosciute;
- La riduzione del numero di giornate perse a causa di tali infortuni e di tali malattie.

Il successo nella realizzazione di tali obiettivi può essere misurato attraverso indicatori che utilizzano metodologie già stabilite e collaudate.

Sembra molto chiaro e applicabile nella sua chiarezza l'orientamento U.E.:

"... si sforzeranno di garantire sui luoghi di lavoro una migliore osservanza della normativa vigente in tema di salute e sicurezza, accelerandone e potenziandone l'applicazione, fornendo indicazioni alle imprese, in particolar modo alle PMI, per aiutarle a rispettare la legislazione in vigore, migliorando la formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro e promuovendo misure per la riduzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali in settori tradizionalmente a rischio elevato."

Al fine di rendere gli indicatori realmente operativi, i dati raccolti devono divenire più precisi, più comparabili, offrire una "copertura" più completa e, soprattutto, devono essere disponibili in tempi più brevi.

Occorre quindi lavorare per l'armonizzazione delle statistiche sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Tali statistiche non dovrebbero limitarsi a misurare ciò che accade ma apportare

elementi che possano consentirei quantificare i fattori legati all'ambiente di lavoro che possono provocare gli infortuni e le malattie professionali.

L'accordo tra le parti sociali

Il dialogo sociale rappresenta uno strumento privilegiato per favorire il progresso dell'idea di prevenzione in quanto permette di applicare la legislazione esistente in modo efficace e di affrontare l'insieme delle questioni legate alla promozione del benessere sul luogo di lavoro affrontando al tempo stesso i rischi ed i problemi specifici dei settori di attività e delle professioni.

Il dialogo sociale settoriale ha già una ricca esperienza in materia; è possibile citare al riguardo l'adozione di manuali congiunti, di materiale di formazione, di posizioni comuni rispetto a progetti istituzionali, ecc.

Taluni comitati europei di impresa (rif. CAE) hanno, da parte loro, definito delle buone pratiche di prevenzione e di miglioramento del sistema "salute" e "ambiente".

A livello interprofessionale le parti sociali contribuiscono al miglioramento della legislazione esistente.

Nella realtà regionale è utile citare il lavoro dei fondi interprofessionali bilaterali.

La responsabilità sociale delle Imprese

Lo sviluppo dell'esternalizzazione, nonché la maggiore sensibilità del pubblico alle questioni legate alla salute, hanno portato numerose imprese a fare del rispetto di un ambiente sicuro e sano un criterio importante nella scelta dei loro subappaltatori e del marketing dei loro prodotti. La salute è stata inoltre oggetto di iniziative volontarie di certificazione e di etichettatura, in particolare nelle procedure d'acquisto, con il frequente ricorso ad organismi terzi.

L'Europa ci aiuta a comprendere meglio la questione attraverso il Libro verde: Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle Imprese. Nel documento si sottolinea che la salute nel luogo di lavoro rappresenta uno dei settori privilegiati delle "buone pratiche volontarie" delle Imprese che desiderano andare oltre le norme e le disposizioni esistenti.

Gli incentivi economici

Al settore degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali sono applicati ormai da tempo incentivi economici, attraverso la definizione di premi assicurativi, a livello delle imprese e/o settori, in funzione del tasso di incidenti.

Ciò incoraggia la prevenzione dei rischi, soprattutto nella PMI, completando, inoltre, gli altri strumenti per la salute sul luogo di lavoro.

Assicurazioni pubbliche e private hanno già studiato tali incentivi economici, offrendo in particolare una sorta di contratto per la prevenzione che comprende la valutazione dei rischi di impresa, assistenza tecnica, ausili strumentali e formazione mirata.

Queste pratiche meriterebbero una divulgazione e un'applicazione più sistematica.

La promozione del benessere sul luogo di lavoro non può essere realizzata attraverso l'unico strumento rappresentato dalla strategia per la salute e la sicurezza.

Essa, infatti, presenta degli stretti legami con l'ideazione delle attrezzature da lavoro (ergonomia), con la politica per l'occupazione, con la strategia a favore delle persone disabili, con le politiche di integrazione degli stranieri, ma anche con altre strategie quali le politiche dei trasporti e, evidentemente, con le politiche e le strategie per la salute, che si tratti di prevenzione o cura e riabilitazione.

Sviluppare la cooperazione internazionale

Infine le strategie e le politiche della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro non possono esimersi dal confronto con le strategie e le politiche degli organismi internazionali.

Occorre porsi in ascolto e collaborare con la Commissione Europea, con le Agenzie delle Nazioni Unite, OMS e OIL.

La cooperazione utile e necessaria dovrà essere rivolta, in particolare, ai seguenti settori:

- Eliminazione delle forme più abbiette di lavoro minorile, nel quadro del programma IPEC e in applicazione alla convenzione n. 182 del 17 Giugno dell'OIL che tutti gli Stati membri dell'Unione hanno già ratificato o stanno per ratificare.
- Sostegno al miglioramento della salute sul luogo di lavoro nel

mondo, in stretto rapporto con l'OIL, considerando i processi di delocalizzazione attuati anche dalle nostre Imprese, comprese le PMI

- Lotta contro gli effetti della dipendenza dai medicinali e dall'alcool sulla salute e la sicurezza sul lavoro, in un quadro non solo locale ma globale.

3. RISCHI DA SOVRACCARICO BIOMECCANICO DEGLI ARTI SUPERIORI NEI LAVORI RIPETITIVI

La valutazione del rischio da sovraccarico degli arti superiori nei lavori ripetitivi

Introduzione

Le patologie muscolo-scheletriche degli arti superiori vengono definite come alterazioni delle unità muscolo-tendinee, dei nervi periferici, del sistema vascolare; queste patologie sono un fenomeno diffuso tra i lavoratori che effettuano mansioni con compiti ciclici e ripetitivi che comportano un sovraccarico biomeccanico degli arti superiori. Per effettuare l'analisi di questa tipologia di rischi è fondamentale comprendere il significato dei due concetti di "compito ciclico" e di "sovraccarico biomeccanico".

I concetti di "compito ciclico" e di "sovraccarico biomeccanico"

I compiti ciclici ripetitivi sono presenti nelle attività in cui il lavoratore effettua la stessa sequenza d'azione (ad es. A-B-C-D-E) con un inizio ed una fine che si ripete in modo ciclico.

Un compito ciclico di un lavoratore che opera con un trapano fisso a colonna, ad esempio, è strutturato nel modo seguente: prelievo del pezzo da forare (azione A), fissaggio sulla morsa (az. B), effettuazione di una serie di operazioni (C-D-E-F-G), prelievo del pezzo lavorato (az. H), collocazione del pezzo in un contenitore (azione finale I). Terminato un compito (da A..... ad I) il lavoratore inizia un'altra volta il compito con la stessa sequenza d'azione (A-B-C-.....-I).

Le patologie derivano dal fatto che l'esecuzione ciclica della stessa sequenza d'azioni comporta anche la stessa sequenza di movimenti delle articolazioni delle braccia (polso, gomito e spalla) con il conseguente rischio di sovraccarico biomeccanico.

Per sovraccarico biomeccanico s'intende il fatto che le strutture delle articolazioni delle braccia (tendini, nervi, vasi sanguigni ecc) sono state "progettate" per effettuare dei movimenti con una soglia limite di velocità, di durata, di posture (ad es. l'ampiezza degli angoli di movimento nella flessione, estensione e deviazione del polso), di applicazione di forza ecc. Se si supera questa soglia i tendini

s'infiammano, aumentano di volume ed esercitano una pressione sui nervi e sui vasi sanguigni; si crea, cioè, una situazione di sovraccarico biomeccanico degli arti superiori.

Se la situazione di sovraccarico dura nel tempo si verificano prima dei sintomi dolorosi (formicolii ecc) ed, in seguito, delle vere e proprie patologie (tunnel carpale ecc.) con riduzione anche della capacità funzionale delle braccia.

Le patologie da sovraccarico biomeccanico per tipologia d'attività

Dalle indagini epidemiologiche si rileva una correlazione evidente tra l'esecuzione di alcune attività lavorative e lo sviluppo di determinate patologie (per correlazione s'intende il fatto che tra i lavoratori che effettuano alcune tipologie d'attività la percentuale di patologie risulta molto più elevata rispetto a quella della popolazione normale). Se si lavora con le braccia sollevate, ad esempio, aumenta la probabilità di una tendinite alla spalla, se si effettuano continue flessioni del polso diventa molto più probabile la patologia del tunnel carpale ecc.

Quella che segue è una tabella, elaborata dall'INAIL, sulla correlazione tra l'attività lavorativa e le patologie agli arti superiori.

Tipologia di affezioni Muscolo Scheletriche per tipologia di attività lavorativa

- Tendinite spalla: saldatura, lav. macchine utensili, montaggio, confezionamento, maglieria, pulizie, imputazione dati, lav. di intonacatura.
- Epicondilita laterale: macelleria carne, insaccatura salumi, confezionamento, pulizie, maglieria, lav. meccaniche
- Tendiniti mano-polso: macelleria carne, insaccatura salumi, confezionamento, cablaggio, pulizie, maglieria, lav. meccaniche, produzione forbici
- Tunnel carpale: macelleria carne, confezionamento, lav. Surgelati, produzione sci, in generale compiti ripetitivi con flex -est. polso
- Sindrome tensiva del collo: input dati, prod. Scarpe e forbici, in generale compiti ripetitivi con uso forza

Nell'ambito della ricerca ergonomica sono state definite anche una serie di condizioni lavorative che, se presenti, possono determinare il superamento della soglia minima di rischio per le patologie agli arti superiori.

Soglia minima di rischio: (è sufficiente la presenza di almeno una delle seguenti condizioni)

- ripetitività:
fasi di lavoro con cicli di durata inferiore a 45 secondi (con oltre 20 azioni al minuto) effettuati per almeno 1 ora (anche se non consecutiva) in un turno di lavoro o compiti ciclici di pochi secondi (al di là della durata dei compiti ripetitivi nel turno)
- forza:
movimenti con sforzo delle mani; 1 volta ogni 5 minuti per 2 ore complessive nel turno
- impatti ripetuti:
utilizzo della mano come attrezzo per 10 volte all'ora per 2 ore complessive nel turno
- postura:
mantenimento in posizioni a rischio (del polso, del gomito o della spalla) per 1 ora continuativa o per 2 ore complessive nel turno

Le dimensioni del fenomeno

Le patologie agli arti superiori rappresentano un costo enorme sia per i lavoratori e le lavoratrici che le subiscono che per il sistema sociale nel suo complesso.

L'entità del fenomeno deriva dal fatto che, nonostante la meccanizzazione e l'automazione dei cicli produttivi, nel settore manifatturiero molte operazioni sono ancora manuali. A questo dato strutturale, della diffusione delle attività manuali, si associa un aumento progressivo dei ritmi produttivi ed il fatto che queste patologie all'interno delle imprese sono considerate quasi come un costo connaturato alla cosiddetta "fatica del lavoro". Quest'insieme di fattori causali, e la mancata adozione di adeguate misure di prevenzione, contribuiscono ad aumentare il livello di diffusione di queste patologie.

In Europa; ad esempio, principali problemi di salute (legati al lavoro) sono:

- 57% della forza lavoro effettua durante il lavoro movimenti ripetitivi dell'arto superiore (il 33% in modo intenso.)
- 30% accusa dolori alla schiena (44 milioni di lavoratori)

- 17% dolori muscolari alle braccia

I costi delle patologie M.S. nei paesi UE:

0.5% - 2% PIL

Perdita di 600 milioni di giornate lavorative

Fonte: Fondazione Europea di Dublino sulle condizioni di lavoro

Nei paesi in cui le patologie da movimenti ripetitivi sono riconosciute dagli Istituti di assicurazione (come l'INAIL) le patologie da movimenti ripetitivi sono al primo posto tra tutte le patologie da lavoro:

- Spagna: il 70 %
- Svezia: il 60 %
- Francia: il 60 %

In Italia queste patologie, nonostante non siano inserite nelle tabelle INAIL per il riconoscimento automatico della loro origine lavorativa, rappresentano circa il 25% di tutte le malattie da lavoro.

Il fatto che si tratta di un dato chiaramente sottostimato risulta sia dal confronto con le percentuali degli altri paesi europei che dalle difficoltà del percorso burocratico che un lavoratore deve intraprendere per ottenere il riconoscimento di una patologia alle braccia.

Negli ultimi anni, comunque, le aziende medio-grandi sono diventate più "sensibili" rispetto alle metodologie, in particolare quella OCRA, per l'analisi dei rischi di patologie da movimenti ripetitivi; interesse che deriva da una serie di fattori:

- I dirigenti temono le eventuali sanzioni in caso di denunce di malattia professionale da parte dei lavoratori.
- Le aziende si rendono conto delle assenze dal lavoro causate da disturbi e patologie degli arti superiori.
- Le aziende si propongono di utilizzare l'analisi OCRA, in caso di denunce di malattia professionale, come prova tecnica dell'assenza del nesso causale tra la mansione svolta dal lavoratore e la patologia sviluppata agli arti superiori.

Ma le aziende tendono ad affrontare il problema in modo pressoché unilaterale; di solito formano, con brevi corsi sulla metodologia OCRA, i tecnici aziendali "tempi e metodi" ed effettuano l'analisi dei rischi utilizzando delle semplici check list invece della metodologia OCRA integrale.

Il caso Fiat

Un evento che ha accresciuto la “visibilità” delle patologie muscolo scheletriche é quello verificatosi alla Fiat Mirafiori a Torino. Circa 200 lavoratori di Mirafiori, con il supporto della Fiom, hanno presentato denuncia per il riconoscimento delle loro patologie alle braccia; il procuratore Guariniello, che ha gestito il caso, ha commissionato un’indagine tecnico-ergonomica per verificare il nesso causale tra le patologie e la mansione svolta dai lavoratori a Mirafiori.

L’indagine ha avuto un esito positivo ed i dirigenti Fiat per evitare le conseguenze penali dell’accusa di lesione “colposa”, hanno “patteggiato” con i lavoratori un compenso monetario.

Sotto la spinta del caso Mirafiori la Fiat è diventata più “sensibile” rispetto alle patologie M.S. ed ha deciso di effettuare l’analisi di questa tipologia di rischi in tutte le sue sedi italiane. La modalità d’analisi Fiat segue lo schema diffuso tra le aziende: tentativo di coinvolgimento “formale” dei lavoratori e del sindacato ma gestione unilaterale nella “sostanza”. Sul caso Fiat la Fiom ha intrapreso un percorso, con il mio impegno in qualità di ergonomo, che prevede una formazione di primo livello per i delegati - RLS di tutte le sedi Fiat ed una formazione approfondita per creare, in ogni unità produttiva, una figura di RLS “esperto”. Si tratta di un percorso di formazione che si propone di far acquisire agli Rls le competenze per effettuare delle verifiche “reali” sull’oggettività delle valutazioni dei rischi effettuate dall’azienda.

La gestione unilaterale dell’analisi da parte dell’azienda, infatti, associata ai margini di discrezionalità dell’analista intrinseci al metodo OCRA, può compromettere l’oggettività della valutazione dei rischi e delle conseguenti misure di prevenzione e protezione. Oggettività che non può prescindere, quindi, da una partecipazione attiva, in tutte le fasi dell’analisi, sia dei lavoratori che dei loro delegati.

Le metodologie per l’analisi del rischio da movimenti ripetitivi

Le metodologie per l’analisi del rischio da movimenti ripetitivi sono abbastanza simili a quelle utilizzate nelle aziende per la misurazione della prestazione lavorativa (analisi tempi e metodi); gli obiettivi, però, sono differenti. Le tecniche per misurare la prestazione di lavoro (ad es. MTM – TMC- UAS) si propongono di scomporre un compito

nelle azioni elementari per misurare il tempo medio d'esecuzione ed individuare tempi e metodi per rendere più produttiva la prestazione; le metodologie per valutare i rischi per gli arti superiori (OCRA-RULA- HALL ecc) si propongono, invece, di scomporre un compito nelle azioni elementari, misurare la frequenza di azioni al minuto (e altri fattori di rischio) per calcolare l'indice di rischio di patologie ed individuare le misure di prevenzione.

La metodologia della norma ISO 11228-3 (marzo 2007)

Per l'analisi di questa tipologia di rischio esistono varie metodologie, nel marzo 2007, però, è stata elaborata una specifica norma, la ISO 11228-3, che definisce uno standard a livello internazionale; la norma deriva dall'analisi, effettuata da una commissione d'esperti, di tutte le metodologie disponibili e dalla selezione di quelle ritenute più valide sia rispetto alla "consistenza" scientifica, che alla capacità di valutare i rischi ed individuare misure di prevenzione efficaci.

L'utilizzo della ISO 11228-3 rappresenta la modalità più corretta per ottemperare all'obbligo del datore di lavoro di valutare i rischi previsto dalla legislazione in materia :art. 4 Dlgs 626/94; art. 29 comma 3 e allegato N° 33 del Testo Unico sulla salute e la sicurezza del lavoro. In queste leggi, infatti, si parla di obbligo di valutazione di tutti i rischi "in relazione al grado d'evoluzione della tecnica" e nell'allegato n° 33 si fa esplicito riferimento alla ISO 11228-3; questo approccio, nella modalità d'attuazione della valutazione dei rischi, è stato confermato anche da una Sentenza della Corte di cassazione del 29/03/2007.

La norma ISO 11228-3 prevede essenzialmente 2 fasi nell'analisi del rischio da movimenti ripetitivi: un'analisi di primo livello (con una checklist); un'analisi di secondo livello (con una metodologia d'approfondimento)

A. Analisi di primo livello

Questa prima fase si propone una "mappatura" rapida di una realtà lavorativa per analizzare le postazioni di lavoro e classificare il loro livello di rischio: assente-basso (fascia verde), medio (fascia gialla), elevato (fascia rossa).

Per l'analisi di primo livello la Iso propone una propria checklist (checklist Iso) e consiglia, in alternativa, un'altra serie di checklist tra cui anche la checklist OCRA.

B. Analisi di secondo livello

Per tutti le postazioni che, dall'analisi di primo livello, risultano a rischio medio o elevato (fascia gialla o rossa), la ISO prevede il passaggio ad una metodologia d'analisi approfondita; per questa fase viene proposta, come preferenziale, il metodo OCRA integrale (da distinguere dalla checklist OCRA).

La commissione d'esperti ISO, con l'elaborazione della 11228-3, ha ritenuto che solo con una metodologia di II livello è possibile effettuare un'analisi realistica di una realtà lavorativa, valutare in modo approfondito i singoli fattori di rischio (frequenza azioni-minuto, postura, forza, carenza di recupero o di pause) ed individuare misure di prevenzione efficaci.

Nel paragrafo successivo, per facilitare la comprensione di delegati-RLS e funzionari Fiom, descriverò sinteticamente la metodologia OCRA seguendo lo stesso schema utilizzato nei lucidi del corso effettuato a Firenze; nel capitolo 3, invece, affronterò in modo articolato i punti critici di questa metodologia d'analisi.

La metodologia di analisi OCRA

Il modello OCRA (occupational repetitive actions)

permette di ottenere:

- Precisi livelli di esposizione dei singoli lavoratori-trici
- Informazioni sui fattori che incidono sul risultato dell'indice d'esposizione
- Informazioni per una corretta progettazione dei posti di lavoro

– A L'indagine in azienda:

- Individuazione delle fasi di lavoro che comportano compiti ripetitivi
- Riprese video filmate delle fasi di lavoro con compiti ripetitivi
- Interviste con ognuno dei lavoratori per definire durata e modalità dei compiti ripetitivi

Rilevamento dati produttivi aziendali

- Installazione del filmato (digitale) nel computer per l'analisi dei dati

– B Il calcolo dell'indice di rischio delle fasi lavorative sulla base dei seguenti fattori:

- frequenza delle azioni al minuto
- forza (uso ripetuto di forza delle mani/braccia)

- postura della spalla, del gomito, del polso e della mano
- la presenza di fattori complementari (guanti inadeguati, strumenti vibranti, attrezzi che provocano compressioni sulla pelle, lavori di precisione, ritmi vincolati dalla macchina ecc)
- durata del compito ripetitivo in un turno per ogni lavoratore
- tempo d'esecuzione, in un turno, delle singole fasi a rischio
- durata complessiva dei compiti ripetitivi nel turno carenza tempi di recupero (numero di ore senza adeguato riposo)

– C Valore indice OCRA e livello di rischio :

Tabella valori indice OCRA secondo il manuale “Colombini - Occhipinti”:

Valori OCRA	Classificazione del rischio	Previsione di patologie su 100 lavoratori	Interventi da effettuare
fino a 1,5	assente	/	/
tra 1,6 - 2,2	molto lieve	fino a 5,6%	/
tra 2,3 - 3,5	lieve	tra 5,27 - 8,35%	Riverifica / Ridurre rischio
tra 3,6 - 4,5	medio	tra 8,36 - 10,75%	Ridurre rischio / serv. Sanitaria / formazione
tra 4,6 - 9	medio - alto	tra 10,76 - 21,51%	Ridurre rischio / serv. Sanitaria / formazione
oltre 9	elevato	oltre 21,51%	Ridurre rischio / serv. Sanitaria / formazione

Tabella valori indice OCRA secondo la norma ISO 11228-3:

Valori OCRA	Classificazione del rischio	Rischio di patologie su 100 lavoratori	Interventi da effettuare
fino a 2,2	Zona verde: assente - lieve	/	/
tra 2,3 - 3,5	Zona gialla: medio - basso	tra 5,7 - 8,35%	Ridurre rischio / serv. Sanitaria / formazione
oltre 3,5	Zona rossa: medio; elevato	tra 8,36 - 21,51% e oltre	Ridurre rischio / serv. Sanitaria / formazione

– D Misure di prevenzione e protezione

Tre tipologie d'intervento:

- A livello strutturale
- A livello organizzativo
- A livello formativo

a. Interventi a livello strutturale

- Lay-out
- Ergonomia postazioni di lavoro
- Ergonomia attrezzature

Per migliorare

- posture movimenti incongrui
- compressioni degli arti superiori
- uso della forza

b. Interventi a livello organizzativo

- ritmi
- pause
- rotazione delle mansioni

Per migliorare

- frequenza e ripetitività dei gesti lavorativi
- carenze tempi di recupero

c. Interventi a livello formativo

- Informazione e formazione sui rischi e le misure di prevenzione e protezione da attuare
- Simulazione delle modalità di operare più corrette per la salvaguardia della salute

Per creare tra i lavoratori cultura della salute ed agire sulle sfere del:

- Sapere
- Saper fare

Leggi e principali normative sul tema

D.Lgs 626-94:

- Art. 3: rispetto principi ergonomici.....per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo
- Art. 4: valutazione dei rischi e misure di prevenzione...
- Art. 6: rispetto principi generali di prevenzione nella progettazione di luoghi ed impianti di lavoro
- Art. 16: sorveglianza sanitaria per i rischi individuati nella valutazione dei rischi

Codice penale:

- Art. 590: le patologie M.S. come possibile caso di lesione personale colposa

DM 18-4-73:

- Obbligo del medico competente di segnalare all'organo di vigilanza i casi di malattie professionali

Tutela assicurativa:

- Riconoscimento INAIL malattie non tabellate per riscontrata eziologia professionale; onere della prova a carico del lavoratore

Norma ISO 11228-3 (marzo 2007)

Dlgs 81/2008:

- Art. 29 comma 3; Titolo VI (movimentazione manuale dei carichi) art.167-168; allegato N° 33

I punti critici del metodo OCRA

In questo capitolo analizzeremo i “punti critici” intrinseci alla metodologia OCRA “integrale” per evidenziare il livello di “discrezionalità” dell’analista rispetto ai risultati. Se si considera, come si è detto, il fatto che le aziende tendono ad effettuare le analisi con check list semplificate utilizzate dai tecnici “tempi -metodi”, è facile intuire la rilevanza di un ruolo attivo degli RIs per accrescere il livello di oggettività delle valutazioni dei rischi.

Vediamo adesso le criticità intrinseche alla metodologia OCRA nell’analisi dei singoli fattori di rischio per le patologie alle braccia: la durata dei compiti ripetitivi; la frequenza delle azioni al minuto; la “carenza dei tempi di recupero” (le pause); la forza utilizzata.

La fase di rilevazione dei dati

Il calcolo della durata dei compiti ripetitivi in un turno di lavoro

Per fare questo calcolo si possono adottare i seguenti criteri:

- A l’analista effettua delle riprese filmate di una postazione per circa 30 minuti e considera la percentuale della durata dei compiti ripetitivi nei 30 minuti come se fosse valida per l’intero turno di lavoro;
- B l’analista intervista il lavoratore e chiede, in modo articolato, i compiti effettuati nell’arco di un turno di lavoro;
- C l’analista chiede all’azienda i dati produttivi della singola postazione lavorativa; sulla base dei pezzi prodotti e della durata del ciclo per la produzione di un pezzo, calcola la durata dei compiti ripetitivi nel turno;
- D l’analista effettua le riprese filmate di una postazione lavorativa per l’intero turno di lavoro (o almeno per due ore);
- E il lavoratore raccoglie i dati sulla durata dei compiti effettuati in un singolo turno per cinque giornate lavorative; sulla base di questi dati l’analista calcola la durata media dei compiti ripetitivi in un turno

La soglia minima, per garantire un minimo di oggettività dell’analisi, consiste di solito in un incrocio tra i punti A-B-C; la modalità più

corretta, per rilevare il dato della durata dei compiti ripetitivi in un turno, sarebbe l'incrocio tra i punti d-e, modalità che le aziende difficilmente utilizzano per motivi di costi.

Il calcolo della durata di un singolo compito ciclico ripetitivo

Per fare questo calcolo si possono adottare i seguenti criteri:

- A l'analista effettua delle riprese filmate di una postazione per circa 30 minuti e considera la durata di un singolo compito ciclico ripetitivo osservata come se fosse valida per l'intero turno di lavoro;
- B l'analista chiede all'azienda i dati produttivi della singola postazione lavorativa; sulla base dei pezzi prodotti e della durata dei compiti ripetitivi in un turno (punto 1.1) calcola la durata di un singolo compito ciclico;
- C l'analista effettua le riprese filmate di una postazione lavorativa per l'intero turno di lavoro (o almeno per due ore);
- D criterio c sarebbe il più oggettivo, ma scarsamente adottato perché troppo costoso per le aziende, l'incrocio tra i criteri a-b viene considerato valido solo se lo scarto tra i valori individuati nei 30 minuti di filmato e quello dei dati aziendali non supera il 5%.

Individuazione delle azioni tecniche elementari di un compito lavorativo

Su questo aspetto il metodo OCRA è abbastanza preciso; considera come azioni tecniche elementari non il singolo movimento articolare, ma il complesso di movimenti, di uno più segmenti articolari, che consentono il compimento di un'operazione lavorativa semplice.

Alcuni esempi:

- raggiungere e muovere (sono considerate azioni tecniche solo se l'oggetto è collocato oltre la lunghezza del braccio esteso del lavoratore);
- afferrare, prendere, impugnare ecc.;
- afferrare con una mano e riafferrare con l'altra
- piazzare, posizionare, estrarre
- infilare, sfilare
- spingere, tirare
- rilasciare (solo se l'oggetto viene posizionato in un punto preciso)

- azionare, premere pulsante, abbassare leva
- piegare, curvare, schiacciare, ruotare, girare-avvitare (ogni singolo giro è un'azione), assestare, battere, pennellare (ogni singola passata è un'azione), raschiare ecc.

L'individuazione ed il calcolo delle azioni elementari non può essere effettuato ad occhio nudo ma attraverso l'analisi nel filmato; anche in questo caso, chiaramente, i margini di discrezionalità sono presenti ed è fondamentale, quindi, la partecipazione dei lavoratori.

Il calcolo della frequenza di azioni al minuto

Il calcolo di questo dato è strettamente connesso con l'oggettività dei dati precedenti: l'individuazione ed il conteggio delle azioni tecniche elementari, il calcolo della durata di un singolo compito ciclico ripetitivo.

Poiché la frequenza di azioni al minuto rappresenta il fattore di rischio più rilevante è evidente l'importanza del tasso di oggettività dei dati raccolti nelle fasi precedenti (punti 1.2-1.3); oggettività che può essere seriamente compromessa da una gestione unilaterale dell'analisi da parte dei tecnici aziendali

Il calcolo della “carenza dei tempi di recupero “ (le pause)

OCRA considera con “ adeguato recupero “ solo le pause programmate in cui il rapporto tra tempo di lavoro e tempo di riposo, in ogni singola ora, è di 5 a 1 (50 minuti di lavoro-10 di riposo); in un turno di 8 ore, se non esistono pause, vengono considerate 6 ore senza recupero (sono escluse l'ora prima della pausa mensa e quella prima della fine del turno).

Le cosiddette “ pause fisiologiche”, se programmate e distribuite in modo omogeneo nell'ambito del turno di lavoro, potrebbero, in teoria, essere considerate valide ai fini di OCRA; ma programmare la collocazione temporale delle pause fisiologiche (ad esempio quella per andare al bagno) è un controsenso in sé, perché si tratta di pause strettamente connesse con le esigenze psico-fisiologiche del soggetto e, quindi, per loro natura flessibili.

Le aziende, comunque, cercano spesso, per evitare di inserire nuove pause, di considerare valide quelle fisiologiche; su questo punto è fondamentale l'azione sindacale per distinguere nettamente i due

ambiti: le pause necessarie per ridurre il rischio di patologia agli arti superiori e quelle contrattate per ridurre lo stress psico-fisico del lavoratore e migliorare la qualità della sua vita di lavoro.

Il calcolo del rischio postura

Su questo punto il metodo OCRA presenta dei problemi tecnici intrinseci.

Un'analisi oggettiva richiederebbe l'utilizzo di uno strumento, chiamato elettrogonometro, per misurare gli angoli delle posture assunte dai singoli segmenti articolari (polso, gomito, spalla); ma l'uso di questo strumento richiederebbe tempi lunghi e, di conseguenza, costi più elevati per le aziende. La misurazione degli angoli, quindi, viene effettuata dall'analista attraverso l'osservazione, del filmato; diventa rilevante, di conseguenza, il livello di discrezionalità dell'analista nel definire le posture a rischio e la loro durata nell'ambito di un singolo compito ciclico ripetitivo.

Il calcolo del rischio dal fattore forza

Anche su questo punto il metodo OCRA presenta dei problemi tecnici intrinseci (come il punto 1.6).

Un'analisi oggettiva richiederebbe l'utilizzo di uno strumento, l'elettromiografo, per misurare la forza muscolare applicata dal lavoratore; ma anche questo strumento richiede tempi lunghi e costi elevati. Si utilizza, quindi, il criterio dello sforzo percepito dal lavoratore, misurato secondo una scala di valori (scala di Borg); l'analista, cioè, chiede al lavoratore come percepisce lo sforzo effettuato (assente, lieve, moderato, forte ecc.). Risulta evidente come la modalità in cui viene effettuata l'intervista possa condizionare le risposte del lavoratore e, di conseguenza, i valori rilevati.

L'individuazione delle misure di prevenzione e protezione

Sono possibili tre tipologie d'intervento:

A livello strutturale (lay-out, ergonomia postazioni di lavoro, ergonomia delle attrezzature).

A livello organizzativo (ritmi di lavoro, pause, rotazione delle mansioni)

A livello formativo

I dirigenti ed i tecnici aziendali tendono a focalizzarsi su quelle misure che non incidono sulla produttività aziendale: le cosiddette “azioni inutili” (quelle, cioè, effettuate dal lavoratore ma tecnicamente non necessarie per lo svolgimento del compito), la formazione dei lavoratori, la struttura del posto di lavoro.

Bisogna chiarire che le misure che danno maggiore garanzia nella prevenzione dei rischi sono quelle organizzative (in particolare la riduzione della frequenza di azioni al minuto e l’aumento delle pause) e quelle che agiscono sulla struttura ergonomica del posto di lavoro; le altre tipologie di misure (l’eliminazione delle azioni inutili, la formazione dei lavoratori ecc), poiché si basano sul comportamento soggettivo del lavoratore, possono avere una funzione di supporto rispetto alle altre ma non garantiscono una oggettività nella riduzione del rischio.

Conclusioni

La metodologia OCRA, grazie al suo riconoscimento da parte degli istituti internazionali ed europei (ISO e CEN) che definiscono gli standard delle normative tecniche, rappresenta uno degli strumenti tecnico-scientifici migliori disponibili da utilizzare (ai sensi sia dell’art. 4 del DLgs 626/94 che del Dlgs 81/2008) per l’analisi e la prevenzione dei rischi di patologie agli arti superiori; ma, al di là della validità del metodo, l’oggettività dei risultati è strettamente connessa con le sua modalità d’utilizzo.

Una gestione unilaterale dell’analisi da parte dei tecnici aziendali, associata alle criticità intrinseche di OCRA, rischia di compromettere sia i valori della valutazione dei rischi che l’individuazione delle misure di prevenzione e protezione.

Sulla base di queste considerazioni risulta evidente, come ho ripetuto più volte, l’importanza di una partecipazione attiva, nelle diverse fasi dell’analisi, dei lavoratori e dei loro delegati.

Ma una partecipazione attiva richiede sia l’acquisizione di competenze adeguate che la presenza di una struttura di supporto tecnico per delegati ed Rls; solo in questo modo lavoratori-delegati-Rls possono verificare l’oggettività dell’analisi e, in caso di pareri divergenti, essere in grado di effettuare una propria valutazione del rischio.

4. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: UN'ESPERIENZA DI FORMAZIONE PARTECIPATA

Premessa

Le attività di formazione in materia di salute e sicurezza nel lavoro, per essere efficaci, richiedono metodologie basate sulla partecipazione attiva dei discenti. E' con questo approccio che ho progettato le due giornate di formazione per delegati e funzionari della Fiom Toscana del Progetto Co.Si.

Queste note a mo di appunti le ho scritte proprio come fossero un primo brogliaccio di riflessioni sia sull'esperienza di formazione coi lavoratori metalmeccanici della Fiom Cgil in Toscana sia su altre esperienze analoghe svolte negli ultimi mesi di quest'anno in Emilia Romagna.

I partecipanti , giovani e ragazze, delegati sindacali e Rls , erano portatori di un'esperienza lavorativa abbastanza lunga nel corso della quale, come è poi emerso dai lavori gruppo, avevano avuto modo di misurarsi coi problemi della gestione della salute e della sicurezza nel lavoro, del proprio e dell'ambiente di lavoro. Alcuni avevano affrontato esperienze di soluzione di problemi concreti in materia di salute e sicurezza e per questo motivo l'approccio formativo è stato orientato alla socializzazione, alla comparazione e alla rielaborazione delle esperienze di cui i partecipanti al corso erano portatori.

Questo processo di rielaborazione delle esperienze è un percorso condiviso durante il quale il ruolo della docenza è quello di agevolare la costruzione di un quadro di riferimento con le conoscenze normative, con riferimenti alle buone pratiche sia in materia di valutazione e gestione dei rischi sia in materia di contrattazione delle condizioni lavorative.

Il primo aspetto che abbiamo affrontato è stato quello dell'illustrazione delle fonti normative fondamentali, dall'art.32 della Costituzione della Repubblica, con accenni alla Direttiva quadro 391/89 fino alla legislazione più recente in materia.

L'obiettivo di questa parte del programma è stato quello di offrire un senso ed una connessione alla tematica della salute e sicurezza nel lavoro e alle politiche pubbliche in materia di salute della popolazione.

Nel corso della rielaborazione dell'esperienza sono stati introdotti nuovi riferimenti concettuali quali quello di "patrimonio di salute" di una popolazione, delle popolazioni esposte a determinati rischi ambientali e lavorativi.

Questi input conoscitivi sono stati ritenuti utili dai partecipanti perché hanno permesso loro di cogliere nell'essenza il significato di equità contenuto nelle iniziative per la promozione della salute e della sicurezza nel lavoro. I partecipanti infatti hanno affrontato il tema delle differenze di salute in relazione alle professioni e alle esposizioni a rischio e in tale modo hanno misurato l'importanza dell'azione sindacale per la salute e la sicurezza nel lavoro intesa anche come azione a forte valenza perequativa rispetto alle differenze di salute e di aspettative di vita in relazione alle professioni svolte.

Riguardo ai ragionamenti sul tema delle "differenze di salute" e alle professioni, al reddito e alla scolarità i gruppi hanno elaborato una riflessione sulla relazione che esiste tra politiche della prevenzione e della salute nei luoghi di lavoro e di vita e la "possibilità - necessità", in particolare per i giovani, di restare in buona salute per non essere emarginati da un mercato del lavoro nel quale dovranno restare a lungo in ragione delle attuali politiche previdenziali che innalzano l'età in cui potranno andare in pensione.

La lotta per la sicurezza e la salute da parte dei giovani, nel luogo di lavoro come negli ambienti di vita diviene nei fatti una lotta contro l'emarginazione sociale che potrebbe avvenire nell'età matura se perdono la salute.

La sequenza logica dei contenuti

Nella prima giornata il relatore ha tracciato il profilo delle ragioni per le quali la problematica della salute e sicurezza nel lavoro nel tempo è stata affrontata con modalità differenti da quelle attuali. La platea dei partecipanti era composta da lavoratori e lavoratrici giovani che non conoscevano il percorso sia delle iniziative sindacali sia dell'evoluzione normativa in materia dagli anni '70 in poi. Per questi motivi sono state richiamate le norme fondamentali che tutelano la salute e l'incolumità dei cittadini quando lavorano, dalla Costituzione allo Statuto dei diritti dei lavoratori fino alla direttiva quadro europea 391/89 il cui recepimento è avvenuto con il d.lgs 626/94.

L'illustrazione è avvenuta tramite la proiezione di un ipertesto che ha supportato e facilitato l'apprendimento e reso visibili le connessioni e le discontinuità delle modalità operative in materia di valutazione e gestione dei rischi nei luoghi di lavoro.

Le lezioni non sono mai state frontali ma improntate allo stile interattivo per facilitare l'apprendimento.

Il fulcro e l'obiettivo di questa parte di input è stato quello di accompagnare i discenti ad una corretta definizione del significato degli strumenti della valutazione e gestione dei rischi.

In particolare si è affrontato il percorso dalle norme "comando controllo" e prescrittive, come il dpr 547/55 e il dpr 303/56, alle norme attuali che individuano obblighi e adempimenti gestionali con l'affidamento all'imprenditore di compiti di valutazione e gestione dei rischi tramite la collaborazione di staff aziendali o consulenti a questo scopo nominati come Rspg e Medico competente.

In questo modo si è affrontato anche il ruolo complesso della rappresentanza di scopo per la salute e la sicurezza dei lavoratori, il Rls.

La scelta di approfondire il ruolo del Rls non solo per quanto attiene gli adempimenti previsti prima dal d.lgs 626/94 e ora dal d.lgs 81/2008 detto anche "Testo Unico" è stato oggetto di animate discussioni sia nei momenti di lezione plenaria sia nei lavori di gruppo. In particolare gli approfondimenti hanno riguardato le modalità di gestione delle relazioni con le altre figure dell'azienda che svolgono funzioni e compiti che hanno influenze determinanti con la sicurezza come l'organizzazione del lavoro, dei ritmi, dei carichi di lavoro che generano movimentazione, carichi e movimenti ripetitivi.

Un discorso particolare è stato poi dedicato alla figura del preposto. Sono i preposti che vengono percepiti come soggetti portatori di funzioni contraddittorie, da una parte debbono portare risultati produttivi in tempi rapidi, evitare i ritardi nelle consegne, dall'altra debbono garantire un'organizzazione del lavoro compatibile con la gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori. Missione impossibile quella dei preposti? Il confronto su questo tema è stato affrontato nei lavori di gruppo ove sono emerse anche esperienze positive sul ruolo dei preposti in alcune aziende metalmeccaniche.

Gli obiettivi di conoscenza e formativi

Il patto formativo

Ai partecipanti delle due giornate, all'inizio della prima giornata è stato proposto dal docente un percorso il più possibile chiaro negli obiettivi di conoscenza e nel metodo di lavoro adottato.

Il metodo di lavoro adottato è stato quello della formazione - ricerca basato sull'esperienza dei giovani lavoratori e lavoratrici.

Una metodologia importante perché mette in luce e valorizza le conoscenze empiriche di cui queste persone sono portatrici e offre loro la possibilità di adottare un metodo di lavoro che consente di elaborare una rappresentazione della realtà in cui lavorano e individuare le criticità dei rischi per la salute in esse presenti.

Tale metodologia rafforza identità e autostima del gruppo e dei componenti che "vivono l'esperienza" permettendogli di misurarsi con un compito da realizzare: la costruzione di un punto di vista basato sia sull'esperienza sia sulle conoscenze acquisite nel corso.

Il primo passo da compiere è quello di superare la passività che i processi di delega hanno generato nel/da tempo nella maggioranza dei lavoratori verso il ruolo dei tecnici, consulenti interni ed esterni dell'impresa, per quanto riguarda la valutazione e la gestione dei rischi nelle imprese.

La gestione aziendale degli aspetti della salute e della sicurezza dei lavoratori ha prodotto in troppi casi una separazione tra lavoratori e cultura della salute e della sicurezza impoverendo il tessuto aziendale dell'apporto dei lavoratori alle pratiche gestionali in materia.

La ridefinizione dei concetti di obblighi e responsabilità ha costruito in molti casi sistemi di gestione della sicurezza ad una sola dimensione con sistemi comunicativi top bottom senza il feed back dei lavoratori.

In questo modo gli RSPP agiscono come se i lavoratori fossero solo destinatari di direttive, ordini di servizi e obblighi senza alcuna voce in capitolo.

In tal modo la comunità azienda che dovrebbe interagire in modo complementare e intelligente per gestire la sicurezza è mutilata della capacità dei lavoratori di essere soggetto attivo in materia.

Delega, rappresentanza e responsabilità

Nel corso dei lavori di gruppo sono stati affrontati a più riprese questi concetti partendo anche dalle denominazioni errate con le quali viene definito il Rls. E' assai significativo l'errore frequente e assai diffuso di definire il Rls come "Responsabile dei lavoratori per la sicurezza". Questo errore è sintomo della mancanza da parte di chi lo commette di un quadro di riferimento sul sistema di prevenzione a livello aziendale.

E' palese che il responsabile della sicurezza sia l'imprenditore, mentre il lavoratore ha la responsabilità di avere cura della propria e dell'altrui sicurezza attenendosi alle istruzioni impartite e lavorando con la prudenza e la competenza che derivano dall'esperienza e dalla formazione ricevuta.

Il Rappresentante dei lavoratori per la salute e la sicurezza è una figura che assolve in forma delegata dai lavoratori adempimenti previsti dalla norma e rappresenta i lavoratori come portavoce e come tramite di comunicazione tra sistema aziendale di prevenzione e lavoratori.

La presenza di molti Rls tra i partecipanti ha consentito nei lavori di gruppo e in plenaria di comparare in profondità le diverse "culture aziendali" rispetto alla valutazione e gestione dei rischi. La varietà dei comportamenti passa da un positivo rapporto del Rls con il sistema aziendale di prevenzione (SPP) a situazioni ove l'attività del Rls è ostacolata o molto limitata ad adempimenti formali sostanzialmente inutili.

La lettura delle norme di riferimento e gli articoli specifici riguardanti ruolo e adempimenti dei Rls sono stati poi esaminati in relazione alle esperienze che erano state riportate dai gruppi di lavoro nella assemblea plenaria.

In tal modo i partecipanti al corso hanno potuto valutare il sistema di relazioni presente nella propria realtà aziendale in relazione al sistema di gestione della salute e sicurezza nel lavoro.

Nel corso di questo lavoro prima nei gruppi poi in assemblea plenaria sono state fornite schede informative e slide rispetto al ruolo dei Reps (Representative safety) in alcuni paesi europei, come Francia (funzionamento CHSCT), Germania, Spagna e Inghilterra.

Questa comparazione è servita ad offrire il seguente quadro:

- I rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza esistono in molti paesi di tradizione industriale
- Esistono diverse modalità di rappresentanza di scopo dei lavoratori in materia di salute e sicurezza nel lavoro. In molti casi sono le aziende stesse a sollecitare i lavoratori a darsi una rappresentanza in materia

La delega ai Rls non sostituisce il ruolo responsabile dei lavoratori e il ruolo della Rsu

Dopo avere illustrato l'art.11 della Direttiva 391/89 che prevede forme di partecipazione dei lavoratori nella gestione della salute e sicurezza nel lavoro sono state affrontate le interpretazioni di parte aziendale e di parte sindacale del ruolo di Rls.

Esiste in campo dottrinale un'asserzione tanto diffusa da essere divenuta un luogo comune: " la sicurezza non si contratta ... " Questa asserzione è divenuta quasi un piccolo dogma dietro al quale si trincerano molte imprese e diverse associazioni datoriali per affermare che la questione della sicurezza e della salute dei lavoratori non deve essere trattata in alcun modo con le RSU ma solo con i Rls. Il concetto di contrattazione che sta alla base di questa asserzione è quello dello scambio al ribasso di beni indisponibili in cambio di salario o di altro... E' palese che qualsiasi scambio rispetto a beni protetti dalla Costituzione e pertanto indisponibili come la salute e l'incolumità fisica del lavoratore è illegittima. E' legittima invece la contrattazione volta al miglioramento delle condizioni di lavoro, dei determinanti organizzativi che hanno impatto diretto o indiretto con la gestione della sicurezza: carichi di lavoro, ritmi e movimentazioni, scadenze e orari di lavoro.

Pertanto ciò che favorisce il miglioramento dell'ambiente e delle condizioni complessive di lavoro può essere agito con la contrattazione. I comportamenti aziendali che sono scaturiti dalla asserzione di comodo che "la sicurezza e la salute non si contrattano" hanno portato alla separazione dei ruoli dei Rls che non fanno parte della Rsu rispetto ai compiti di rappresentanza integrata e complementare dei diritti dei lavoratori che sono in capo alla Rsu.

Una separazione che ha prodotto molti danni in quanto ha depotenziato la rappresentanza dei lavoratori relegando i Rls ad

un ruolo subalterno e burocratico di “assistente del Rspp” in molte realtà aziendali.

Proprio per questi motivi, nelle situazioni aziendali sopra richiamate i lavoratori fanno fatica ad individuare il Rls come un proprio rappresentante, in particolare, nelle realtà nelle quali la figura del Rls è stata metabolizzata dal management d'impresa come staff di supporto al Rspp. Queste sono le criticità emerse dai lavori di gruppo nelle classi dei partecipanti.

Le difficoltà e gli ostacoli del rappresentare i lavoratori

Le difficoltà del rappresentare sono emerse in modo trasversale in tutte le sessioni di lavoro, sia nei lavori di gruppo sia nelle discussioni in plenaria. Oltre le difficoltà del rappresentare i lavoratori come rappresentante sindacale sono state manifestate le difficoltà a rappresentare i lavoratori in materia di salute e sicurezza in riferimento ai rischi presenti sul lavoro. Le rappresentazioni di salute e malattia sono in continua evoluzione in ragione della molteplicità degli stimoli e delle informazioni che le persone ricevono nell'ambiente sociale. Purtroppo in questi flussi di informazioni sono sempre molto scarse quelle riferite ai rischi per la salute e la sicurezza correlati al lavoro.

La sottovalutazione dei rischi per la salute presenti nel lavoro è assai spesso associata alle scarse conoscenze scientifiche di base di cui dispongono i lavoratori. Le conoscenze di base della chimica, della fisica e della matematica derivate dalla scuola sono di grande aiuto per la comprensione dei concetti di pericolo e di rischio correlati ai profili di rischio di settore o di comparto. Purtroppo la curva di “accumulazione dell'apprendimento scolastico”, in molti casi, per molti lavoratori e lavoratrici si è interrotta o perlomeno è stata lasciata incompiuta. In un mondo di cambiamenti pressoché quotidiani degli strumenti tecnologici del lavoro e della vita quotidiana, dei modelli di gestione e organizzazione del lavoro, la vulnerabilità dei lavoratori e delle lavoratrici che non dispongono di una solida cultura di base è più alta anche per quanto riguarda gli aspetti della salute e sicurezza.

Pertanto non siamo di fronte soltanto ad un gap culturale specifico rispetto al risk assessment and risk management, siamo di fronte a fabbisogni formativi simili per certi aspetti a quelli che indussero il sindacato

a conquistare e praticare le 150 ore nella seconda metà degli anni 70.

Questa carenza di base non giustifica tuttavia il mantra: "... in Italia non esiste una cultura della sicurezza", luogo comune che, ripetuto in modo ossessivo, diviene la risposta di comodo per "coprire", in molti casi, la mancata formazione e informazione dei lavoratori in materia di sicurezza da parte dei datori di lavoro. Lo stesso Rls riceve una formazione di 32 ore, un tempo che è appena sufficiente per un'illustrazione sommaria delle norme, degli adempimenti e dei diritti e dei doveri dei lavoratori. Lo strumento della formazione continua viene poco utilizzato per gli approfondimenti e per dotare i Rls delle conoscenze di base sui profili di rischio di comparto o di settore. Le possibilità di sviluppare con la formazione le competenze dei Rls sono ancora abbastanza ampie.

Dai Rls presenti al Corso sono riferite esperienze di formazione ricevuta assai differenziate, il tratto comune che è emerso è comunque una scarsa soddisfazione rispetto alla formazione in ragione dei contenuti e della durata.

La comparazione con i moduli di formazione che ricevono i loro colleghi europei, in particolare dei paesi del nord Europa è una delle curiosità che sono rimaste insoddisfatte.

I moduli sulla comunicazione sono utili ma non sufficienti a dotare i Rls degli strumenti di base per svolgere il loro ruolo di rappresentanti dei lavoratori e animatori di buone pratiche in materia.

La formazione che serve al Rls e al Rlst.

Solo alcuni appunti per fissare alcune priorità che sono venute emergendo anche dai lavori di gruppo di questo corso. Come abbiamo visto i corsi di 32 ore, allorquando vengono fatti anche in modo coscienzioso non sono affatto sufficienti per fornire al Rls aziendale una strumentazione strutturata formata da metodologie d'intervento e da conoscenze che lo pongano in condizione di svolgere in modo autonomo il ruolo di rappresentanza di scopo dei lavoratori. Una parte dei Rls partecipanti al Corso hanno supplito a queste mancanze sia in quanto dispongono di una buona formazione scolastica (diplomati, periti meccanici) sia con lo studio individuale.

E' palese che 32 ore di formazione affidate a consulenti rappresentino molto spesso un flusso di nozioni e di procedure che vengono riversate con scarsa coerenza e attenzione rispetto al ruolo di rappresentanza

di scopo che questi lavoratori si troveranno a svolgere.

In diversi casi i moduli di 32 ore sono out of control rispetto alla qualità e ai contenuti sia tecnici sia relazionali.

Cerchiamo di descrivere ciò che potrebbe essere un percorso coerente e utile per tutti i partner sociali di apprendimento a svolgere il ruolo di rappresentanza di Rls.

Il primo aspetto riguarda l'effettività della consultazione sulla valutazione dei rischi.

E' da questo aspetto che occorre dare inizio alla implementazione delle capacità del Rls. Il DVR viene costruito con criteri in genere decisi unilateralmente dal tecnico aziendale incaricato o dal consulente esterno che opera su committenza del datore di lavoro.

Perché vi sia un apporto serio e costruttivo il Rls dovrebbe apprendere a svolgere una prima analisi dei rischi rilevabili senza strumentazioni tecniche e raccogliendo e organizzando le informazioni provenienti dai lavoratori. Questo è il primo passo per fare sì che la "rappresentanza di scopo del Rls" non sia un ruolo burocratico e subalterno.

Per fare questo occorre per ogni settore che vi sia l'apprendimento di una metodologia di analisi empirica del luogo di lavoro tramite una check list ragionata, con quesiti aperti rispetto ai rischi fisici, chimici, da sforzo fisico, ecc

Si tratta di fare evolvere il collaudato modello di gestione sindacale degli anni 70 basato sulla individuazione dei 4 gruppi di fattori di rischio alla realtà attuale dei luoghi di lavoro che presentano modalità organizzative assai più complesse e difficili da gestire in ragione della "frantumazione dei cicli produttivi".

In buona sostanza occorre fornire un "alfabeto" di nuova generazione che consenta al Rls di leggere la propria realtà aziendale in relazione non solo ai rischi fisici, chimici, da movimentazione carichi ma anche ai rischi da organizzazione del lavoro in senso lato. Questa lettura non può avvenire come azione solitaria e isolata ma con l'apporto e la partecipazione dei lavoratori. Un percorso di costruzione di una relazione coi lavoratori che richiede molto impegno ma che risulta essere quello più efficace: il percorso della crescita assieme. L'informazione e la formazione dei lavoratori e delle lavoratrici per lavorare in sicurezza rappresenta l'altra grande criticità che richiede una svolta radicale nei comportamenti delle aziende che eludono

troppo spesso, nella sostanza, questa azione necessaria.

Lo schema riduttivo in uso in molte realtà aziendale fissa confini delle politiche di prevenzione alla sola pratica antinfortunistica tramite la messa in campo di prescrizioni "comando controllo" che prescindono dai determinanti di rischio generati dalla organizzazione del lavoro, carichi e ritmi di lavoro, orari e turni , ecc

Per questi motivi non può più essere delegata alle sole imprese o a consulenti agnostici la formazione di una rappresentanza di scopo tanto delicata.

Rappresentare significa sapere ascoltare, spiegare, informare e richiedere informazioni, rappresentare ai dirigenti problemi da risolvere o formulare proposte di soluzione dei problemi sollevati: è un "lavoro" aggiuntivo gravoso per chi come i Rls non lo fa a tempo pieno.

Nel d.lg 81/2008 sono poi previste altre figure di rappresentanza per rappresentare i siti complessi come il Rls di sito e il Rlst territoriale. Per quanto riguarda l'esperienza Rlst rivolta alle aziende artigiane e alle Pmi molti sono stati gli interrogativi e le simulazioni sulle possibilità di funzionamento in territori noti.

Anche per queste figure è emersa l'esigenza di definire moduli formativi coerenti e utili allo svolgimento della loro attività che solo in parte è sovrapponibile a quella del Rls che opera a livello aziendale. La rappresentanza aziendale è funzionale alla gestione della sicurezza in ambiente di lavoro, la rappresentanza di sito e territoriale è funzionale al coordinamento e al governo di sistema della prevenzione dei rischi interferenziali e alle specificità.

Solo se si sapranno articolare in modo adeguato i compiti e la formazione mirata ai ruoli da svolgere si riuscirà a fare decollare queste nuove figure di rappresentanza di scopo che hanno ruoli e funzioni diverse rispetto alla tipologia di Rls che conosciamo.

Infatti i compiti e gli obiettivi dei Rls di sito sono compiti che potremmo definire di secondo livello rispetto alla gestione della sicurezza delle singole unità operative o aziende che operano nel sito. Non esiste allo stato dell'arte un "mansionario" ed un modus operandi codificato del Rls di sito, non esiste un'esperienza empirica: la formazione , i moduli formativi possono essere costruiti passo passo monitorando le esigenze e i fabbisogni formativi dei Rls di sito. Tra i partecipanti del corso la istituzione del Rls di sito veniva prevista per alcune aziende metalmeccaniche del settore siderurgico.

La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro dei funzionari sindacali

Un aspetto interessante che è stato affrontato nel Corso riguarda poi la formazione dei funzionari sindacali, in generale e in fattispecie per quanto riguarda salute e sicurezza.

Diversi funzionari che partecipavano al Corso hanno sottolineato il fatto che sui temi della salute e della sicurezza sul lavoro i funzionari fanno meno cose dei Rls delle aziende più strutturate. Il problema della formazione di base dei funzionari sindacali in materia di salute e sicurezza è stato messo in agenda come un tema da sviluppare cominciando dalla valutazione dei rischi specifici del lavoro del funzionario, quello dello stress e della fatica nervosa derivante dal multitasking, ovvero del dovere affrontare molti problemi da risolvere rapidamente nella stessa giornata o nella stessa ora di lavoro.

La lotta per fare spegnere i cellulari ai funzionari nelle ore di formazione è stata assai dura: essere sempre connessi questo pare essere uno dei generatori di stress per questo tipo di lavoro che comporta responsabilità e prontezza di risposta in particolare per situazioni di aziende in crisi. D'altra parte ad alcuni di essi pareva essere insostenibile chiudere le comunicazioni come se fosse colpa grave essere irraggiungibili per qualche ora.

A parte questi aspetti occorre per davvero che vi sia un progetto di formazione di base per funzionari sui temi della gestione della sicurezza e della salute a cominciare dalla propria.

Rls e lavoratori in rete

Il modulo specifico sulla sicurezza e sulla salute si è avvalso molto dell'utilizzo degli strumenti presenti in rete. Molte informazioni e documenti sono stati resi immediatamente visibili in quanto l'aula era attrezzata per la videoproiezione con collegamento ad internet. La visualizzazione di una serie di video clip sui temi della salute e della sicurezza hanno favorito il confronto e la discussione anche su aspetti direttamente gestionali la sicurezza. Molto apprezzati tra questi i clip della Agenzia Canadese WSIB. Tra gli stessi partecipanti si è fatto un piccolo censimento e si è potuto vedere che una parte rilevante di essi dispone di un collegamento internet, ragion per cui si "immaginato" anche di costruire una piattaforma di comunicazione e di lavoro via internet.

I materiali prodotti dai lavori di gruppo

I gruppi si sono riuniti più volte sia in sede di corso sia nei territori di provenienza per completare i compiti affidati. I quesiti posti ai lavori di gruppo e le elaborazioni sono disponibili tra gli allegati a questo volume. L'unico limite per questo progetto è stato quello oggettivo del tempo, la risorsa più scarsa rispetto ad altre.

Il tempo non è stato sufficiente per sviluppare esercitazioni in profondità prendendo in esame alcuni documenti di valutazione dei rischi elaborati dalle aziende per individuarne gli aspetti rilevanti ed esercitare pienamente il ruolo di Rls nella fase della consultazione ogniqualvolta questo si renda necessario.

5. ELABORAZIONI PRATICHE: I LAVORI DEI PARTECIPANTI

In questa sezione del testo ci occuperemo di render noti gli elaborati che i partecipanti hanno realizzato durante i diversi gruppi di lavoro a cui hanno preso parte. In particolare è interessante notare come l'analisi dei casi concreti non si sia limitata ad una semplice elencazione delle problematiche aziendali bensì si è spinta oltre andando anche ad individuare eventuali azioni risolutive sempre con l'obiettivo di tutelare la qualità del lavoro all'interno del singolo contesto produttivo.

Oltre ad un'analisi delle dinamiche legate all'organizzazione del lavoro i corsisti si sono cimentati con uno dei problemi più annosi presenti oggi nel mercato del lavoro: la sicurezza.

Anche in questo caso l'approccio al problema non è stato mai banale, i rischi per la salute e la sicurezza sono stati affrontati non solamente con riguardo alla normativa, ma anche e soprattutto attraverso una cosciente e dettagliata analisi del contesto aziendale ed una relativa lettura critica dei rischi connessi all'ambiente di lavoro.

La nostra scelta è stata quindi quella di riproporre le elaborazioni che i singoli gruppi hanno svolto durante l'intero processo formativo in modo da fornire una chiave di lettura delle situazioni analizzate che fosse il più fedele possibile rispetto all'effettivo lavoro svolto.

La lettura di questi elaborati fornirà al lettore un'analisi per nulla banale delle maggiori problematiche organizzative presenti nei diversi contesti aziendali ai quali, attraverso un puntuale studio progettuale, i partecipanti hanno provato a dare risposta e soluzione.

Una buona pratica di lavoro che sarebbe auspicabile venisse affrontata in tutti i siti produttivi così da rendere attiva la partecipazione dei lavoratori a scelte aziendali dalle quali spesso le rappresentanze sindacali rimangono escluse.

Gli elaborati sono divisi in due diverse macro-aree: una è denominata "Lavoro e fabbriche" e racchiude tutti i lavori svolti durante le lezioni con il professor Roberto Bennati, l'altra invece "Salute e sicurezza" e contiene a sua volta le analisi svolte con il professor Gino Rubini.

Gruppo Livorno - “Lavoro e fabbriche” : L'organizzazione del lavoro vista dagli operai

Il gruppo di lavoro si è confrontato con un problema legato all'organizzazione del lavoro all'interno di un'azienda che produce circuiti stampati. L'azienda, priva di inquadramento professionale, è composta da circa 150 addetti che sono stati opportunamente intervistati per capire nello specifico le loro funzioni in modo da creare un inquadramento legato alle mansioni svolte ed elaborare così una proposta da presentare all'azienda.

Dall'intervista è emerso che ogni operatore di ogni postazione di lavoro ha espresso la volontà di avere una formazione tecnica più approfondita da parte dell'azienda, infatti oltre alla formazione tecnica di base gli operatori hanno dovuto apprendere e accrescere professionalmente contando solo sulle proprie forze e sulle proprie capacità personali. A seguito di questo gli operatori hanno chiesto che le loro conoscenze professionali venissero incrementate con corsi adeguati organizzati dall'azienda e che il valore aggiunto sulla loro professionalità venisse riconosciuto e di conseguenza inquadrato. Partendo da questi presupposti i corsisti hanno proceduto ad elencare in modo dettagliato le operazioni svolte dalle singole figure rilevando in modo particolare le difficoltà operative quotidiane.

Elaborato gruppo di lavoro Struttura reparto test ottico

Cosa si fa?

1. Controllo a campione delle difettosità ripetitive sulla produzione in entrata.
2. Controllo all'unità sulla produzione in entrata
3. Individuazione delle difettosità, valutazione, classificazione report
4. Eventuale riparazione delle difettosità riscontrate
5. Gestione rilancio quantità mancanti
6. Chiusura lotti e avanzamento produzione alle lavorazioni successive.

Controllo a campione delle difettosità ripetitive sulla produzione in entrata

a. Caricamento del pezzo su macchina a lettura ottica

Gli operatori

- Ricevono il pezzo da testare dall'operatore DES che lo porta in reparto. Sul pezzo è apposta l'indicazione del codice interno e del lato che è la stessa per tutti i pezzi di quella produzione. Sono inoltre presenti un numero seriale identificativo, la lettera dell'espositore sul quale è stato stampato e l'orario di ingresso nel reparto del test ottico. Queste indicazioni vengono messe manualmente dall'operatore DES.
- Compilano il "modulo statistico" con tutte le informazioni indicate nel paragrafo precedente.
- Caricano il pezzo sulla macchina, aprono il programma relativo a quel codice interno e a quel lato, procedono all'ispezione.

b. Individuazione e segnalazione della difettosità

Se il pezzo viene ispezionato:

Gli operatori

- Segnalano le eventuali difettosità riscontrate con frecce adesive che appongono in prossimità del difetto
- Individuano quando è possibile le cause del difetto e ne informano le lavorazioni precedenti

c. Controllo della ripetitività del difetto

Gli operatori

- Valutano la tolleranza del difetto, la sua positiva o negativa ripetitività sui pezzi precedenti, la necessità di una riparazione da parte della clean room tenendo conto delle informazioni qualitative e quantitative in loro possesso (possibilità di una riparazione successiva da parte del test ottico tenendo conto delle specifiche ASQ, eventuali scarti parziali accettati dal cliente

secondo le specifiche ASQ, numero dei pezzi da produrre), informano costantemente il capoturno sulle difettosità riscontrate e sulle valutazioni fatte per intervenire.

d. Comunicazione esito del controllo

Gli operatori:

- comunicano l'esito del controllo alla clean room, aggiornano il "modulo statistico" con le risposte e con l'orario delle stesse, vi appongono l'indicazione del loro numero di badge.

Se il pezzo non viene ispezionato:

- informano immediatamente il capoturno
- fanno una prima ipotesi sulle cause di mancata ispezione
- si attivano per il caricamento del pezzo su un'altra macchina

Tutte queste operazioni devono avvenire nel minor tempo possibile. Più si ritarda una risposta più si rallenta la produzione.

Grande senso di responsabilità, capacità di ottimizzare i tempi morti, precisione nella compilazione dei moduli per un'eventuale rintracciabilità del difetto. Con il tempo, completa autonomia nel gestire le situazioni critiche.

Controllo all'unità sulla produzione in entrata

a. Caricamento della produzione su macchine a lettura ottica per l'ispezione e l'individuazione delle difettosità.

- La produzione entra in reparto accompagnata dalla scheda di lavorazione. Il responsabile di turno procede al suo caricamento sulle macchine ad ispezione ottica seguendo un carico di produzione stampato dal caporeparto giornalmente. Nb: dal carico di reparto sono fuori gli ordini di lavorazione identificati con la scritta "urgentissimi" e le produzioni che giorno per giorno vengono comunicate al reparto come "prioritarie".

b. Programmazione e controllo parametri di ispezione

Il responsabile di turno:

- Seleziona la macchina migliore per quella tipologia di codice quando la stessa non sia già impegnata per l'ispezione di altra produzione entrata precedentemente.
- Richiama il programma dal database dell'ufficio tecnico.
- Se il programma non è presente lo crea direttamente.
- controlla che i parametri di programmazione siano quelli standard secondo criteri generici stabiliti dall'ufficio tecnico.
- Se il programma non funziona, esegue una prima valutazione sulle possibili cause della mancata ispezione.
- Interviene direttamente sulla programmazione cambiando i parametri secondo le proprie conoscenze acquisite con il tempo.
- Procedo alla prima ispezione.
- Valuta le difettosità riscontrate e discrimina le vere dalle false, cercando il più possibile di far evidenziare alla macchina le prime a discapito delle seconde.
- Fa partire la macchina.
- Controlla l'uscita dei primi pezzi e valuta se l'ispezione in corso procede nel modo corretto.

c. Apertura job sulla modulistica di reparto

Il responsabile di turno:

- Apre il job sulla modulistica di reparto per seguire storicamente l'andamento della lavorazione ed avere traccia degli scarti effettuati, delle causali di scarto, delle riparazioni effettuate, e delle eventuali quantità parziali avanzate alle lavorazioni successive.

d. Gestione delle risorse umane per la lavorazione della produzione.

Il responsabile di turno:

- Assegna agli operatori il job da lavorare in relazione alle capacità professionali di ognuno avendo cura di comunicare agli stessi

le specifiche cliente relative a quel codice così come specificate dalla ASQ.

- Assiste l'operatore in ogni fase di lavorazione del job.

Queste operazioni vengono spesso eseguite anche dagli operatori più anziani che coadiuvano i capituorno e ne ricoprono le funzioni in caso di assenza (malattia, ferie, ecc.).

Individuazione delle difettosità, valutazione, classificazione, report

a. Caricamento della produzione ispezionata sulle postazioni di verifica. Le macchine posizionano la testina ottica sulle coordinate segnalate dalle macchine ispezionatrici.

Gli operatori:

procedono al caricamento del primo pezzo sulle macchine di verifica. Eseguono le procedure di allineamento secondo metodi proceduralizzati. Aprono il database della macchina di verifica ed individuano su quale macchina è stato ispezionato il job, identificato dal codice interno e da un "serial number". Queste informazioni sono stampate su ogni singolo pezzo. È di fondamentale importanza che le informazioni precedenti siano quelle effettivamente caricate dall'operatore sulle macchine di verifica. La macchina identifica il difetto sulla base di coordinate di ascissa e ordinata per quel pezzo. In altre parole se la macchina di verifica ha caricato l'immagine delle difettosità del pezzo n.10 farà sempre vedere quelle anche se l'operatore carica il n.11 o il n.56

b. L'operatore valuta la veridicità del difetto e/o la tolleranza rispetto ai parametri forniti dalla ASQ, lo classifica per il report qualitativo, lo ripara mediante cutter (eccesso di rame) se è possibile direttamente alla postazione altrimenti lo segnala e lo posiziona in area idonea per la riparazione.

Gli operatori:

- visionano tutte le difettosità che la macchina segnala loro
- discriminano le vere dalle false derivate queste ultime da geometrie

particolari del disegno del singolo circuito (discrezionalità che si raggiunge con il tempo)

- identificano con una terminologia tecnica le difettosità vere seguendo un atlante dei difetti preparato dalla ASQ
- selezionano quali di queste difettosità vere rientrano nei parametri di tolleranza stabiliti dalla ASQ

se il difetto non rientra nelle tolleranze:

- valutano la sua riparabilità secondo dei criteri stabiliti dalla ASQ
- se è possibile effettuano una prima riparazione del difetto direttamente alla postazione di verifica, altrimenti segnalano il difetto con una freccia adesiva e posizionano il pezzo in un'area ben identificata dove verrà successivamente riparato
- segnalano a sistema la tipologia del difetto non in tolleranza (report)
- scartano il circuito quando lo stesso non rientra nei criteri di riparabilità stabiliti dalla ASQ, secondo una procedura standardizzata precisa che deve essere eseguita sempre nello stesso modo da tutti gli operatori
- separano i pezzi con le difettosità dai pezzi buoni
- quando ha il dubbio che il difetto possa non avere incidenza sulla funzionalità ma solo sull'estetica si avvale dell'ausilio dell'ufficio tecnico che viene interpellato dal responsabile di turno

se il difetto rientra nelle tolleranze:

- la produzione va avanti

Queste valutazioni nella maggior parte dei casi vengono effettuate senza procedere a misurazione con strumenti di precisione ma basandosi solo sull' "occhio" dell'operatore. Difettosità di dubbia individuazione vengono valutate dal capoturno insieme alla ASQ e all'ufficio tecnico.

Eventuali riparazioni delle difettosità riscontrate per mancanze di rame

a. L'operatore svolge la propria operazione mediante saldatura con filo di kovar

Gli operatori:

- controllano che il difetto segnalato sia effettivamente riparabile secondo i criteri stabiliti dalla ASQ
- selezionano il filo di kovar da usare per la saldatura secondo le specifiche dalla ASQ
- procedono alla saldatura seguendo le procedure stabilite dalla ASQ

b. Fissa con della colla la riparazione

Gli operatori:

procedono a fissare la saldatura con una resina liquida speciale, che viene solidificata mediante asciugatura con phon, seguendo rigide procedure stabilite dalla ASQ (dimensione della goccia di colla da versare sulla saldatura, distanza minima del phon per l'asciugatura)

c. Ne controlla la conformità estetica e funzionale

Gli operatori:

- controllano la conformità funzionale della saldatura ovvero che la stessa abbia conduzione elettrica
- che sia stata eseguita senza pregiudicare la funzionalità in parti del circuito integre
- che sia ben attaccata al circuito
- che sia esteticamente conforme (diritta, incollata con le quantità giuste di resina)
- segnano le riparazioni effettuate sulla modulistica di reparto e appongono il loro codice operatore

se la saldatura non risulta conforme

- scartano il circuito ed imputano lo scarto al reparto con la causale “riparazione non conforme”
- segnano gli scarti sulla modulistica di reparto

d. Unisce i pezzi riparati al resto della produzione

Gli operatori:

- uniscono i pezzi riparati al resto della produzione per le lavorazioni successive avendo cura di inserirli nelle produzioni relative

Questa fase richiede un addestramento particolare, grande precisione e senso di responsabilità. Capacità di autovalutarsi.

Chiusura lotti e avanzamento produzione alle lavorazioni successive

Per passare alle lavorazioni successive l'operatore certifica che i lotti abbiano le quantità prescritte dalla scheda di lavorazione su tutti i lati e avanza il lotto a sistema.

Gli operatori:

- conteggiano i pezzi di ogni job lato per lato
- compilano la modulistica di reparto relativa con l'indicazione delle quantità in ingresso, delle quantità conformi e delle quantità necessarie per arrivare a quanto richiesto dalla scheda di lavorazione.
- si accertano che la differenza tra quantità in ingresso e quantità conforme corrisponda effettivamente a scarti fatti dal test ottico altrimenti si attivano per cercare le quantità mancanti (chiedono alle lavorazioni precedenti se vi sono delle quantità rimaste nei loro reparti, riconteggiano gli scarti, riconteggiano i pezzi buoni, controllano che non vi siano pezzi in giro ad esempio alla postazione di saldatura ecc)

- Informano il responsabile di turno che il job è pronto per l'avanzamento alle lavorazioni successive o per la richiesta di lancio delle quantità mancanti

Il responsabile di turno:

- controlla che la modulistica sia compilata in modo esauriente e corretto
- controlla che la situazione espressa dalla modulistica sia veritiera
- firma la modulistica
- procede all'avanzamento a sistema della produzione o alla "richiesta di rilancio" mediante una procedura specifica
- accompagna la produzione fuori dal reparto (funzione svolta anche dagli operatori)

Queste operazioni vengono spesso eseguite anche dagli operatori più anziani che coadiuvano i capituono e ne ricoprono le funzioni in caso di assenza (malattia, ferie, ecc.).

Gestione rilancio quantità mancanti

a. Si chiede il lancio delle quantità mancanti per arrivare al raggiungimento delle quantità espresse nella scheda di lavorazione.

Il responsabile di turno:

su segnalazione dell'operatore verifica la necessità di chiedere il lancio delle quantità mancanti al raggiungimento di quanto espresso nella scheda di lavorazione

b. Si compila la modulistica richiesta.

Il responsabile di turno:

- compila la modulistica relativa alla richiesta di rilancio
- segnala a sistema la richiesta di rilancio
- attende l'esito della sua richiesta

- se la richiesta viene accettata, aggiorna la modulistica in tal senso ed attende che la nuova produzione entri in reparto per tutta la lavorazione necessaria, altrimenti avanza il job a sistema con le quantità raggiunte avendo cura di certificare tutte le informazioni richieste dalla ASQ in merito agli scarti effettuati, alle riparazioni mediante saldatura effettuate e ad ogni altro genere di informazione ritenga utile ai reparti che si occuperanno delle lavorazioni successive.

Compiti e funzioni

Il responsabile di turno

- È il primo riferimento gerarchico all'interno del reparto
- Gestisce il personale durante il turno per il miglior impiego dello stesso in riferimento alla professionalità acquisita per il tipo di lavorazione necessaria per portare avanti la produzione (chi fa gli statistici, chi ripara, chi apre i programmi e fa partire le macchine ecc.)
- È il tramite fra il reparto e tutte le altre funzioni per quanto riguarda la gestione di problematiche semplici e contingenti (chiama la manutenzione per i guasti improvvisi, la qualità per le valutazioni sulla produzione in corso di lavorazione, la produzione ecc.)
- Interagisce con gli altri reparti per quanto riguarda scambi di personale per periodi di tempo limitati giustificati da esigenze momentanee a condizione che non pregiudichino la produttività del reparto e scambi di informazioni che riguardano il singolo codice in corso di lavorazione e che può essere di ausilio alle lavorazioni precedenti e seguenti il test ottico
- Segnala al caporeparto ogni tipologia di problematiche che gli vengono segnalate dagli operatori e che lui stesso riscontra in ordine alla sicurezza, alla funzionalità dei macchinari, ai rapporti all'interno del gruppo di lavoro, alla qualità della produzione ecc.
- E' chiamato ad esprimere valutazioni sul personale operante nel suo turno
- Forma il personale

Il caporeparto

- È il punto di riferimento per ogni questione inerente il reparto del test ottico
- È la figura gerarchicamente più importante all'interno del reparto del test ottico
- È il responsabile di tutto quello che avviene all'interno del reparto del test ottico
- Impartisce le direttive comportamentali e gestisce le situazioni conflittuali in prima istanza all'interno del reparto
- Gestisce il personale per quanto riguarda turni, ferie, permessi
- Informa i responsabili di turno sulle priorità produttive non evidenziate dai carichi di reparto
- Informa i responsabili di turno delle decisioni assunte dalla direzione per quanto riguarda problematiche generali che investono il reparto o più reparti
- Si occupa dell'approvvigionamento dei materiali sia con i fornitori interni che con gli esterni
- Organizza le manutenzioni ordinarie e straordinarie sia con la manutenzione interna che con l'assistenza esterna ed interviene in primis sui problemi tecnici che riguardano gli impianti del test ottico
- Gestisce tutta la raccolta dati che riguarda la produttività e la qualità di tutta la produzione che passa dal reparto per relazionarne i risultati ai responsabili logistici
- È il tramite fra il reparto del test ottico e gli altri reparti attraverso i colleghi che svolgono la sua medesima funzione
- Raccoglie tutte le problematiche che i responsabili di turno gli comunicano per evidenziare le difficoltà operative ai responsabili logistici
- Elabora e prepara tutta la modulistica necessaria al reparto
- È chiamato ad esprimere valutazioni a carattere professionale e disciplinare sul personale in ordine al rinnovo dei contratti, agli avanzamenti nell'inquadramento e ai provvedimenti sanzionatori

Proposta RSU inquadramento *- net Reparto test ottico**

- Assunzione nuovo dipendente.
- Alla scadenza del periodo di prova (scadenza contratto a termine / contratti interinali) acquisizione 3° livello.
- Il lavoratore che da semplice operatore in verifica diventa autonomo negli statistici e nelle riparazioni acquisisce il 4° livello dopo un anno che svolge le mansioni sopra descritte.
- Il lavoratore che, con le caratteristiche del lavoratore precedente, acquisisce la capacità di programmare le macchine, di caricarle e quindi di preparare il lavoro per altri operatori acquisisce il 5° livello dopo un anno che svolge la propria mansione.
- Il lavoratore che, con le caratteristiche del lavoratore precedente, gestisce con ottima autonomia un gruppo di lavoratori e tiene raccordi operativi con gli altri reparti per la gestione del lavoro acquisisce il 5° livello super.
- Lavoratori presenti in azienda.
- Si richiede verifica delle mansioni svolte, in base alla proposta presentata, e del tempo da cui vengono eseguite, oltre a recuperare in tempi più brevi i livelli espressi con la propria professionalità e autonomia.

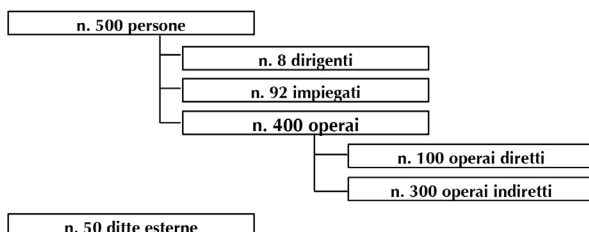
Gruppo Firenze - “Lavoro e Fabbriche”: L'aumento della produttività attraverso la qualità del lavoro in un'azienda di grandi dimensioni

Il gruppo di lavoro è composto da delegati provenienti da quattro realtà aziendali diverse ma tutte con sedi nello stesso territorio provinciale; oltre a questa similitudine, è necessario segnalare che le affinità e le analogie presenti tra le varie realtà aziendali (tutte a livello multinazionale) hanno facilitato il lavoro del gruppo.

L'esercitazione è stata svolta prendendo a modello una delle realtà produttive, anche se proprio a causa delle similitudini segnalate tutti i componenti del gruppo hanno potuto partecipare alla stesura dei documenti sia per mezzo di analisi mirate alla propria azienda che per mezzo di esperienze personali.

Analisi macro azienda

Occupati:

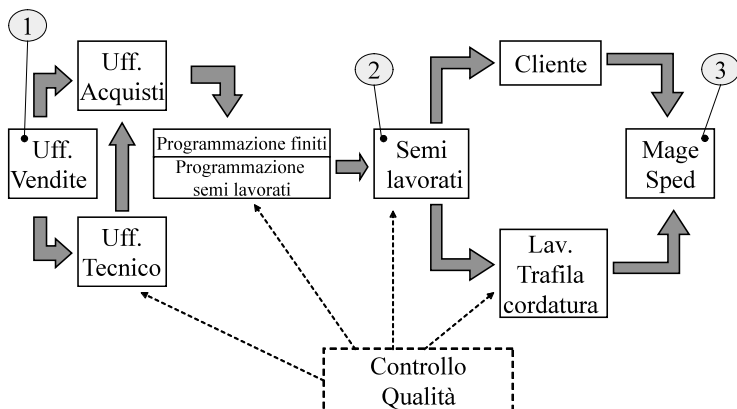


Prodotto:

- Cordicella metallica
- Semi lavorati

Concorrenti:

- Tedeschi
- Giapponesi
- Cinesi

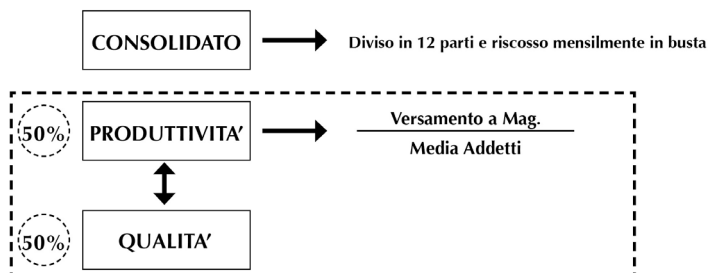
Struttura aziendale

1. Punto di controllo andamento mercato
2. Quantità di prodotto che attraversa lo stabilimento
3. Quantità di prodotto al netto degli scarti

Diagramma competitività

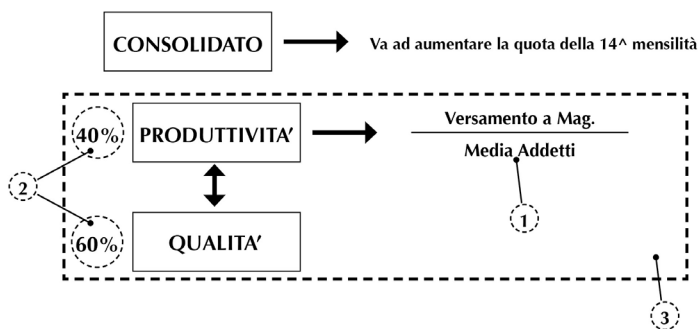
Parametri competitività	Prodotto
Tempi di consegna	2
Qualità	1
Personalizzazione del prodotto	3

Schema premio di risultato attuale



- Addetti sono comprensivi del personale indiretto
- Il consolidato è legato ad un incentivo individuale
- Trimestralmente viene erogato un premio legato alla presenza

Schema nuovo premio risultato



La partenza del calcolo avviene dall'anno precedente in quanto la produttività sale ogni anno del 5%

1. Il personale indiretto deve avere un peso minore ~ 1/3 meno
2. Produttività deve avere un'incidenza minore rispetto alla qualità
3. Incentivo sul totale del premio legato alle presenze personali
4. Il consolidato va versato su una voce di busta denominata 14° mensilità

Gruppo Siena – “Lavoro e Fabbriche” : Analisi “macro” di un’azienda metalmeccanica

Presentazione

L’analisi prende ad oggetto un’azienda metalmeccanica produttrice di macchine per l’edilizia, in particolare i corsisti hanno analizzato uno dei quattro stabilimenti del gruppo industriale.

Dopo un’attenta lettura dei questionari scaturiti dalle interviste dei lavoratori dei vari stabilimenti è stato deciso quali temi affrontare nell’analisi. I corsisti hanno così prodotto una serie di diapositive che mostrano com’è organizzata l’azienda, quali sono i prodotti “di spicco”, i mercati e le imprese dirette concorrenti, realizzando nei fatti una vera e propria analisi “Macro”.

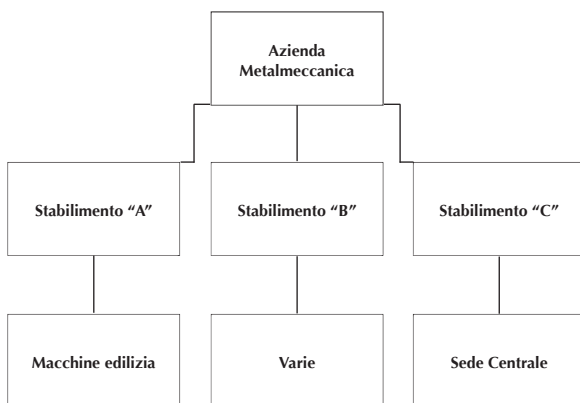
Percorso premio di risultato

- Prodotto
- Struttura occupazionale
- Mercati / Concorrenti
- Criticità varie
- Progetto degli indicatori
- Confini contrattuali
- Competitività dei prodotti
- Diagrammi dei processi

Prodotto: macchine per l’edilizia

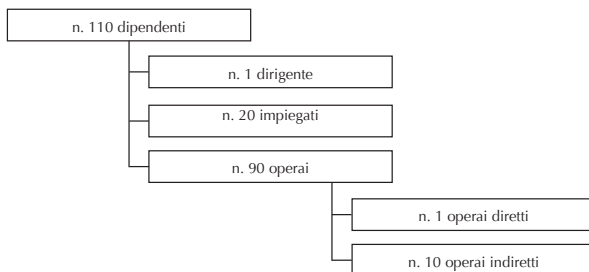
- Betoniere - 10 modelli (elettriche-scoppio)
- Segatrici - 8 modelli (per tutti materiali)
- Mescolatrici - 6 modelli (varie dimensioni)
- Pompe a spruzzo - accessori vari
(puntelli/ attacchi a ponteggio elevatori/ motoriduttori/ altri)

Confini contrattuali

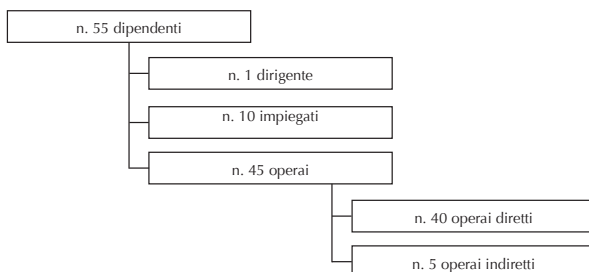


Struttura occupazionale

Stabilimento "A"



Stabilimento "B"



Mercati/concorrenti

Mercati:

- Mercato Nazionale
- Mercato Europeo
 - Francia
 - Germania
 - Spagna
- Mercato Internazionale
 - Usa
 - Medio Oriente
 - Russia

Principali Concorrenti:

- Italia
- Cina

Criticità Varie:

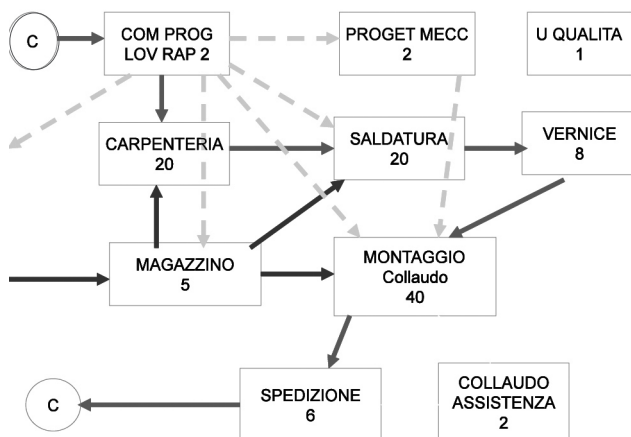
- disorganizzazione
- formazione scarsa
- problemi vari in produzione
- magazzini piccoli
- tempo perso
- materiali di 2° scelta
- pochi spazi liberi
- autonomia inesistente

Competitività dei prodotti:

- | | |
|----------------|-----|
| • Betoniere | 50% |
| • Mescolatrici | 15% |
| • Pompe | 15% |
| • Segatrici | 13% |
| • Altri | 7% |

BETONIERE:

- 1° Qualità
- 2° Consegna
- 3° Ricambi
- 4° Assistenza



Indice

Betoniere	1 posto	60%
Segatrici	2 posto	13%
Pompe	4 posto	13%
Mescolatrici	3 posto	9%
Altri	Accessori vari	5%
Conclusioni	variabile	buono

Gruppo Pistoia – “Lavoro e Fabbriche”: Criticità organizzative in un’azienda di trasporto di massa

L’azienda al centro dell’analisi del gruppo di lavoro è presente nel settore dei trasporti di massa e si sviluppa su 4 siti produttivi con una massa critica di dipendenti che ammonta a circa 2400 lavoratori.

Con l’attuazione del Premio di Risultato (PDR) vengono messe in contrapposizione tutte le varie funzioni con la finalità di far emergere le criticità organizzative.

Per evitare che ogni singola sede produttiva agisca in un’ottica individualistica è stato studiato un sistema trasversale che permetta di raggiungere gli obiettivi solo se ogni sito lavora in una prospettiva di insieme.

Il Premio di Risultato, in considerazione dell’articolazione geografica, viene negoziato a livello nazionale tra i vertici aziendali e il Coordinamento nazionale FIM-FIOM-UILM, formato dalle strutture sindacali nazionali, territoriali competenti di FIM-FIOM-UILM e dai rappresentanti della RSU FIM-FIOM-UILM delle singole unità produttive, formalmente designati dalle rispettive segreterie nazionali.

Nell’ambito delle relazioni industriali, il Coordinamento si incontra periodicamente con l’azienda anche per essere informato su particolari tematiche quali scenari di mercato, strategie aziendali, investimenti, andamento produttivo decentrato, piani formativi e dinamiche occupazionali.

Inoltre, il PDR è strutturato in due parti: variabile e fissa. La parte retributiva variabile, viene quindi definita con metodo progressivo con l’obiettivo di tutelare il potere d’acquisto dei salari, con la particolarità che all’aumento produttivo corrisponde un aumento salariale.

La parte retributiva fissa è stata aumentata di 40 euro mensili come riconoscimento retributivo a tutti i lavoratori per aver acquisito nel passato le competenze tecnologiche e per permettere una copertura salariale non legata al raggiungimento degli obiettivi e che incide su alcuni istituti contrattuali.

Percorso premio di risultato

- L'Azienda e la sua struttura
- I prodotti
- Mercato
- Matrice di competitività
- Criticità
- Configurazione del processo produttivo
- Struttura del Premio di Risultato

L'Azienda e la sua struttura

L'Azienda è una società che opera nel settore Trasporti di Finmeccanica realizzando veicoli per il trasporto di massa.

Nasce dalla fusione di due aziende, delle quali una era specializzata nella realizzazione di apparecchiature elettriche di bordo mentre l'altra era una delle più grandi costruttrici di materiale rotabile.

Adesso l'azienda è strutturata in 4 siti produttivi che occupano più di 2mila addetti.

I numeri relativi al personale:

Stabilimento "A" 950, suddivisi in: 40 dirigenti, 480 impiegati e quadri e 430 operai

Stabilimento "B" 850

Stabilimento "C" 400

Stabilimento "D" 160

La fusione dei due rami d'azienda e il conseguente accordo sindacale ha delineato un nuovo assetto industriale ed organizzativo. In particolare si sono andate a modificare e definire le specifiche missioni di ogni sito:

- Nello stabilimento "B", sede legale della Società, sono concentrate le funzioni di indirizzo e controllo amministrativo e finanziario; le attività relative al centro di eccellenza elettrico-elettronico; le competenze dell'intero processo produttivo del locomotore.
- Nello stabilimento "A", centro di eccellenza delle tecnologie e della produzione meccanica, sono concentrate le responsabilità del sistema industriale e le funzioni più direttamente legate al prodotto e alla tecnologia.

- Nello stabilimento “C” è prevista l’attività di costruzione di motrici e rimorciate.
- Nello stabilimento “D” è concentrata l’attività di costruzione carrozze e revamping.

I prodotti

L’Azienda produce veicoli tecnologicamente avanzati per reti ferroviarie e metropolitane, locomotive adatte a varie tipologie di trasporto, treni per l’alta velocità, veicoli metropolitani e suburbani.

In particolare:

- L’XXX1000, con cui è iniziata la sperimentazione di un servizio ad Alta Velocità, proseguendo con la progettazione di veicoli a Velocità Elevata.
- Il XXX, treno ad alta frequentazione, elettrotreno a due piani fornito alle Ferrovie dello Stato ed alle Ferrovie Nord, rappresenta un’efficace soluzione per il trasporto dei viaggiatori pendolari.
- Negli USA circolano circa 1200 veicoli di trazione leggera, metropolitane e tram, a Washington, Los Angeles, San Francisco, Boston, Atlanta.
- In Europa sono stati realizzati negli ultimi anni tram e metropolitane per Oslo, Lille, Ankara, Madrid, Atene oltre che per le principali città italiane.
- YYYYY è la metropolitana leggera, modulare, a pianale completamente ribassato. La sua modularità gli consente di adeguarsi alle diverse esigenze di trasporto.
- L’attività di Service si concentra su revamping, upgrading e manutenzione di materiale rotabile, oltre alla possibilità di offrire la gestione completa del prodotto chiavi in mano.

Mercato

Suddivisione in base al portafoglio ordini:

Ferrovionario 70%

- Italia 40%
- Estero 60%

Mass Transit 30%

- Italia 30%
- Estero 70%

Maggiori competitors a livello mondiale

Bxxxxxxxx, Axxxxx e Sxxxxxx

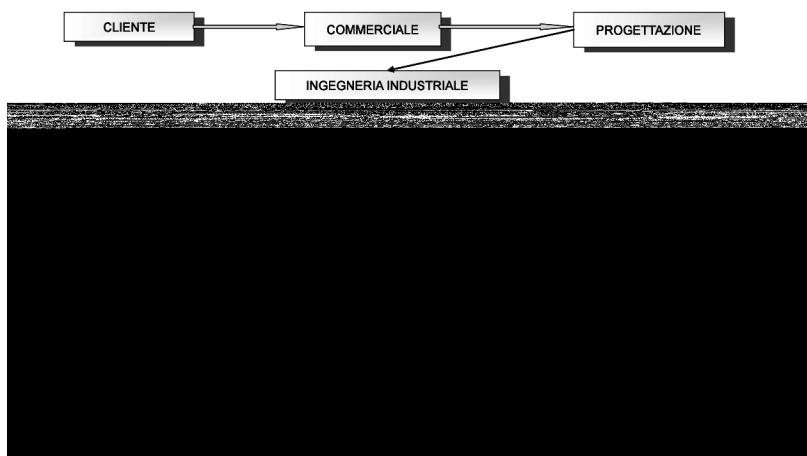
Matrice di competitività

	TAF	AV	METROPOLITANE	TRAM
Personalizzazione	1°	2°	1°	1°
Qualità	2°	1°	2°	3°
Assistenza e Ricambi	3°	3°	3°	2°
Tempi di consegna	4°	4°	4°	4°

Criticità

- Ingegneria Industriale
- Progettazione
- Ufficio Acquisti
- Rapporto tra attività di progettazione e produttiva (officina)
- Modifiche sul veicolo
- Tempi di attesa materiale/ attrezzature
- Tempi di consegna
- Competitività dell'offerta prodotti (prezzi superiori a quelli di mercato)

Configurazione del processo produttivo



Struttura del premio di risultato

Il Premio di Risultato, in considerazione dell'articolazione geografica, viene negoziato a livello nazionale tra i vertici aziendali e il Coordinamento nazionale FIM-FIOM-UILM.

Il PDR è commisurato all'andamento complessivo dell'Azienda, sia economico che industriale ed avrà le seguenti caratteristiche:

- Sarà variabile, non determinabile a priori, ma solo dopo la consuntivazione dei risultati
- Sarà calcolato solo con riferimento al raggiungimento degli obiettivi relativi ai parametri di seguito specificati
- Sarà accompagnato da processi di verifica e di confronto sia a livello di gruppo che di sede/stabilimento degli andamenti aziendali, riferiti ai parametri concordati

Il PDR concorre al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

A tal fine, tenuto conto della specificità dell'Azienda e degli obiettivi assunti, si conviene che i risultati aziendali vengano misurati attraverso i seguenti parametri:

- **Redditività (30%)**: indicatore fisso, calcolato mediante il rapporto tra ore utili e prodotto venduto, risultante dal bilancio e valida per tutti i dipendenti, collegata al miglioramento dei risultati economici aziendali
- **Efficacia (35%)**: indicatore con l'obiettivo di migliorare il rispetto dei programmi e dei tempi di attraversamento della commessa
- **Efficienza (35%)**: indicatore con lo scopo di migliorare il livello delle prestazioni per area organizzativa e di calcolare le ore di inattività di una commessa. Questo dato risulta dal rapporto tra ore utili e ore lavorate.

Parte economica:

L'importo lordo massimo del PDR viene determinato con sistema progressivo che ha l'obiettivo di mantenere e migliorare il potere di acquisto dei lavoratori.

I valori del PDR sono:

ANNO	2006	2007	2008	2009
EURO	1.300	1.400	1.600	1.800

Nota: i dati della tabella sono comunque variabili, perché subordinati al raggiungimento al 100% degli obiettivi di produzione.

Il PDR ha come parametro di riferimento il 4° livello con la finalità di ridurre la distanza salariale tra tutti i livelli di inquadramento, come da tabella di seguito riportata:

Categoria	1 [^] - 2 [^] - 3 [^] - 4 [^]	5 [^] - 6 [^]	7 [^] - 8 [^] - 8Q
Parametro	100%	110%	120%

Gruppo Firenze/Prato – “Lavoro e Fabbriche”: Il ciclo produttivo di un’azienda che produce macchinari per l’industria tessile

Il gruppo è composto da lavoratori che provengono da vari settori tra loro molto diversi, pur essendo tutti inquadrati nel settore metalmeccanico.

C’è chi proviene dal settore “costruzione camper”, chi dal settore informatico e chi dal settore “produzione macchinari per l’industria tessile”. Essendo questi ultimi in numero relativamente maggiore rispetto agli altri, si è deciso di analizzare il ciclo produttivo di un’azienda afferente al settore della produzione dei macchinari per l’industria tessile.

Elaborazione gruppo

Il lavoro può essere distinto in:

- acquisizione del metodo di lavoro
- modalità di analisi
- coordinamento del lavoro

Il metodo con cui affrontare l’analisi è stato appreso durante le lezioni con il Prof. Bennati. Abbiamo seguito il modello proposto di ANALISI MACRO ed ANALISI MICRO. Prima abbiamo analizzato l’intero processo produttivo della ***** , dall’acquisizione dell’ordine ai servizi che vengono forniti nel servizio post-vendita, evidenziando le fasi maggiormente critiche per la complessità delle lavorazioni che in esse vengono svolte. Con l’aiuto fondamentale del collega della ***** , siamo scesi ad analizzare ogni singolo reparto, i collegamenti con altri reparti, il numero di lavoratori in esso impiegati, al fine anche di poter poi stilare un premio di risultato che tenesse conto delle forze in gioco e dei margini di operatività; è fondamentale conoscere anche in termini numerici oltre che qualitativi (per quanto riguarda le lavorazioni svolte) la propria azienda, in modo da poter redigere un integrativo il più inclusivo possibile.

L’analisi è scesa poi nel dettaglio; abbiamo analizzato le varie gamme di macchine prodotte dalla ***** (Analisi Micro).

Abbiamo deciso di puntare il nostro premio di risultato su un

parametro di valutazione qualitativa e sul miglioramento della qualità. Abbiamo a questo fine costruito una matrice composta dai diversi tipi di macchine prodotte (colonne) e alcuni parametri valutativi (righe), i cosiddetti "fattori di competitività":

- qualità del prodotto
- prezzi concorrenziali
- capacità di personalizzare la macchina secondo le richieste del mercato
- puntualità delle consegne
- insourcing della produzione del software ed elettronica
- assistenza clienti

La matrice è stata poi compilata assegnando un peso specifico da 1 a 10 ad ogni macchina, in relazione ai singoli fattori di competitività. Da questo "esercizio" risulta che i punti focali dell'azienda sui quali possiamo costruire un premio di risultato sono tre:

- qualità del prodotto
- capacità di personalizzazione
- assistenza clienti

Da questo abbiamo dedotto che i punti su cui fare leva per un premio di risultato siano il monitoraggio e miglioramento della qualità del prodotto, un potenziamento del servizio assistenza clienti rendendolo anche più efficace, rinforzando i reparti in grado di spingere la personalizzazione delle macchine (dalla capacità di predisporre software e componenti elettronici specifici, alla meccanica stessa delle macchine) tramite un programma di formazione professionale che premi non solo la specificità ma punti anche ad un miglioramento delle loro attuali competenze ed anche alla polivalenza.

Il nostro lavoro non si è spinto fino alla stesura del documento "ufficiale" da presentare alla direzione aziendale; abbiamo invece puntato l'attenzione verso un'analisi accurata dell'azienda, dei suoi punti di forza, dei competitor a livello nazionale e mondiale, dei fattori di vantaggio competitivo, nonché nell'individuazione dei punti su cui costruire il premio di risultato.

Per quanto attiene poi allo svolgimento del lavoro ed il coordinamento

del gruppo, i lavori si sono svolti nel modo seguente: abbiamo intervistato il collega della *****, unico “depositario” delle conoscenze dell’azienda, ponendogli domande volte a comprendere la realtà aziendale, in questo coadiuvato anche dagli altri due colleghi (provenienti da un’azienda di Prato operante in ambito analogo) che hanno collaborato ad individuare le specificità del settore. La difficoltà maggiore l’abbiamo incontrata nel ricostruire le esatte connessioni fra reparti aziendali e trovare quindi l’organicità dei processi aziendali; questo ad indicare come sia difficile ricostruire il funzionamento dei processi aziendali anche per gli stessi lavoratori che in essa operano. Il lavoro è stato svolto in gruppo da tutti i componenti; il primo incontro si è tenuto in aula durante il tempo assegnatoci per il lavoro di gruppo dal professor Bennati; questo primo incontro è servito a stabilire quale azienda avremmo analizzato, le modalità di svolgimento dei lavori e ad elaborare una prima analisi di massima del “sistema azienda”. Si sono tenuti poi altri due incontri durante i quali sono state analizzate le specificità dei processi aziendali e del mercato per poi giungere all’individuazione dei punti focali sui quali abbiamo incentrato la richiesta di premio di risultato.

Processo produttivo

- Prodotto: Macchine per Rifinitura Tessuti
- Concorrenti: Tedeschi, Giapponesi
- Struttura del Prodotto:
 - Meccaniche
 - Elettriche
 - Elettroniche
 - Software
 - Idrauliche / Pneumatiche

Mercato

- Sud-Est Asiatico: 40 %
- Cina: 20%
- Sud-America: 20 %
- Unione Europea e Africa: 20 %

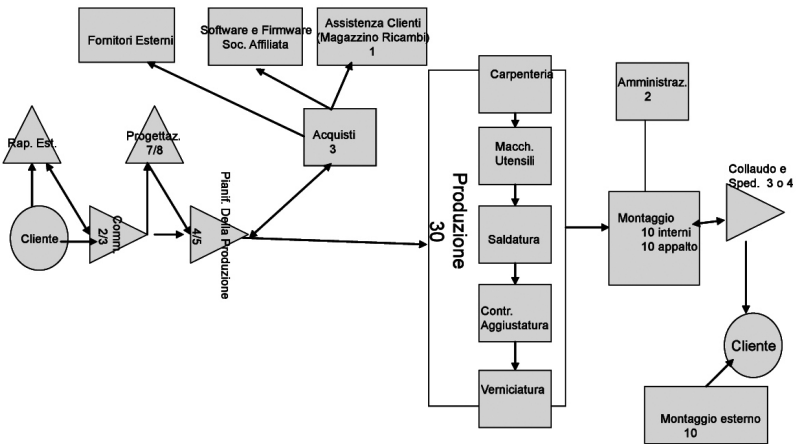
Siti produttivi e dipendenti

- Sito "A": 80 persone
- Sito "B": 40 persone
- Rapporto Diretti / Indiretti = 90 / 30
(Impiegati, Magazzinieri, Servizi)

Fornitori

- Meccaniche: Semilavorati da Ditte Esterne (5 o 6 fornitori)
- Elettrica: Motori di vario tipo, cavi e componentistica (3 fornitori)
- Elettroniche: Una affiliata produce le schede microchip
- Software: Azienda affiliata o interno per le personalizzazioni

Processo Produttivo Macro ****



Tipologia prodotti

- Macchine per Rifinitura e Finissaggio Tessuti
- Ramosa (Prodotto di punta)
- Garzo
- Cimatrice
- Tamble
- Spremitore
- Rettifica
-

Matrice competitività prodotti

Fattori Competitività	Ramosa	Spazzolatrice	Cimatrice	Garzo	Tot.
Qualità Prodotto	10	8	8	9	35
Prezzi concorrenziali	9	7	7	8	31
Capacità di Personalizzare secondo Mercato	8	9	7	9	33
Puntualità Consegne	7	8	7	8	30
Insourcing produzione SW e Elettronica	8	8	8	8	32
Assistenza Clienti	8	8	8	9	33

Indicatori premio

1. Monitoraggio e Miglioramento Qualità (50 dipendenti + 10 appalto)
2. Assistenza Clienti più efficace (10 dipendenti)
3. Capacità di personalizzazione (Formazione)

Gruppo Pisa – “Lavoro e Fabbriche”: Una proposta di inquadramento professionale e formazione adeguata per i dipendenti di un’azienda altamente tecnologizzata

Il gruppo di lavoro ha analizzato un’azienda di grandi dimensioni che produce pistoni, fasce e spinotti. Gli occupati sono ben 378, di cui 320 operai e 40 impiegati; il rimanente sono ingegneri che si occupano di progettazione e sviluppo, gestendo tutta la parte tecnica. L’azienda è condotta da una proprietà familiare, il proprietario ha ereditato la gestione dell’azienda dal padre il quale prese le redini dal suocero, che è anche il fondatore.

Il mercato è in prevalenza quello delle due ruote, ma comprende anche la nautica e l’hobbistica (decespugliatori, compressori, motoseghe ecc.).

L’Azienda esporta molto all’estero ma produce anche per il mercato italiano, avendo contatti con le marche produttrici di motociclette tra le più importanti del pianeta.

La produzione è ad alta tecnologia e si è sviluppata negli ultimi anni con investimenti consistenti, così che oggi è collocata tra i primi posti nel campo della motoristica.

Il ciclo di lavoro inizia con la progettazione: assieme al cliente si studiano le soluzioni innovative del prodotto, che vengono poi sviluppate all’interno dell’azienda.

I reparti centrali sono LA FONDERIA (circa quaranta addetti) e LE OFFICINE MECCANICHE (circa 100 addetti), organizzate in parte su tre turni ed in parte con il solo turno centrale, in prevalenza composto di addetti al controllo, magazzino, attrezzatura e manutenzione. La produzione vera e propria è invece organizzata su tre turni.

La professionalità dei lavoratori che si occupano delle macchine ad alta tecnologia è elevata, ma non retribuita in maniera adeguata, questo crea disagio tra i lavoratori che nelle interviste svolte lo hanno ribadito più volte. Anche il riconoscimento professionale (livelli) molte volte non è collegato ai meriti ma agli interessi aziendali, creando tra i lavoratori molto disagio.

Il gruppo, dopo un’attenta discussione e un’analisi delle dichiarazioni delle interviste fatte ai lavoratori della fonderia e delle officine (circa venti interviste in tutto), ha deciso di presentare una richiesta d’inquadramento professionale e di formazione sia per il personale

già in forza che per i soggetti “neo-assunti”.

I lavoratori intervistati hanno infatti evidenziato la necessità di incrementare il salario individuando il passaggio di categoria come gratificazione salariale oltre che personale.

Linea Produttiva: Produzione pistoni, fasce e spinotti

Reparto progettazione su commessa del cliente

- si sperimentano nuove soluzioni di innovazione del prodotto
- pianificata e disegnata viene prodotta una campionatura da consegnare al cliente che la collauderà e delibererà
- dopo la delibera si arriva alla produzione e si avvia tutto il processo che nel caso dei pistoni si attua con un’organizzazione a flusso ordinando la materia prima: l’alluminio
- seconda fase preparazione degli stampi e messa in opera sulle macchine automatiche e manuali per iniziare la produzione che parte dalla fonderia
- la fusione viene effettuata con macchine robotizzate oppure manualmente; dipende dalla misura del pistone. Se è di misura grande viene fusa a mano, esempio pistoni a 4 tempi, se invece la misura è piccola viene fusa con i mezzi robotizzati, esempio pistoni a due tempi
- il controllo qualità viene effettuato durante la fusione, gli addetti effettuano questa mansione in orari diversi indicando le migliori da svolgere direttamente agli assistenti che compieranno le modifiche richieste. Chi delibera è il responsabile della fonderia
- finita la fusione il prodotto viene stoccato in magazzino di transito per passare alla fase successiva di lavorazione
- entriamo nella prima fase meccanica: il taglio delle materozze, ovvero la pulizia del pistone dagli scarti di fusione
- dopo il taglio il prodotto passa al trattamento termico
- ultima fase del reparto fonderia: il controllo visivo di qualità di tutta la produzione
- il prodotto uscito dalla fonderia viene messo in un magazzino intermedio per poi essere portato da un addetto sulle linee di produzione

Le linee di produzione sono di due tipi:

- linee robotizzate (per pistoni grandi)
- linee manuali (per pistoni piccoli)

Dobbiamo analizzare separatamente le due metodologie di produzione poiché hanno aspetti diversi di impiego di manodopera oltreché di professionalità dei lavoratori

Linee robotizzate

- queste linee impiegano meno manodopera ma gli operatori sono qualificati essendo stati formati per la conduzione di quelle macchine.
- il controllo qualità viene effettuato durante la lavorazione sia a mezzo computer che manualmente dall'operatore
- l'operatore ha il compito di caricare la macchina, di fare il controllo qualità, ma non di deliberare la piazzatura.
- la piazzatura viene effettuata dai responsabili di reparto che deliberano
- gli operatori possono intervenire per modificare la misura se non corrisponde alla delibera del responsabile e segnalarla su un apposito modulo

Linee non robotizzate

- queste linee necessitano di più personale usando macchine a controllo numerico ma con cognizione manuale
- il lavoratore effettua una funzione manuale di inserimento e disinserimento del pezzo
- la funzione di controllo avviene in maniera manuale ma non vi è autorizzazione a deliberare
- la piazzatura spetta al responsabile di linea e la delibera al responsabile di reparto
- queste linee vanno anche in supporto alle linee robotizzate quando c'è la necessità di consegna veloce avendo la possibilità di lavorare sia pezzi piccoli che grandi
- alcune funzioni vengono svolte anche in sistema robotizzato ma solo in determinate fasi della lavorazione
- anche in questo caso il lavoratore ha facoltà di intervenire a modificare la misura ma non di deliberare

Finita la fase di lavorazione meccanica il prodotto passa ad una fase successiva che non è uguale per tutti prodotti: gli alesatori. Questa lavorazione viene effettuata sui pistoni grandi e portano la misura del buco dello spinotto a misura finita.

Un'altra fase che non è uguale per tutti i prodotti è la verniciatura, che è dotata di apparecchiature automatiche: il lavoratore ha funzione di inserimento manuale nelle macchine sia di pulizia che di verniciatura.

Tutti i prodotti vengono passati ad una macchina "sciacquatrice" che lava a bagno d'olio, qui sono presenti due postazioni: una automatizzata ad inserimento unico, un'altra postazione ad inserimento con cestelli dove la lavoratrice riempie il cestello prendendo i pezzi dalle casse mentre nell'altra situazione il lavoratore prende direttamente il pistone dalla cassa e lo inserisce singolarmente nella macchina.

Montaggio e controllo finale

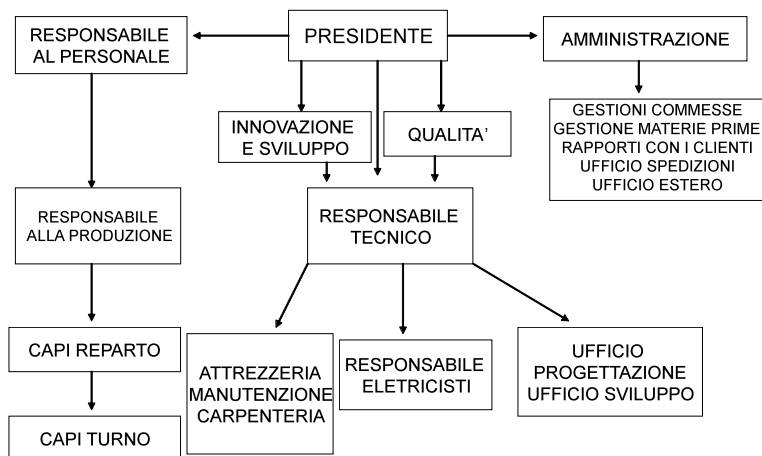
- passate queste fasi il prodotto va al montaggio e al controllo finale
- la fase di montaggio si riferisce alle fasce che vengono montate manualmente dalle lavoratrici, in seguito vengono "deliberati" e passati al magazzino spedizioni.
- la spedizione avviene tramite mezzo navale, aereo e stradale
- per i clienti italiani avviene per via gomma o con corrieri o tramite mezzi dell'azienda.
- per le altre spedizioni l'azienda porta il prodotto fino al terminal di partenza.

Reparto fasce e spinotti

L'analisi dei due reparti fasce e spinotti è molto semplice; le diversità sono nelle materie prime, che vengono importate, e le lavorazioni meccaniche sono costituite ad aree e sono tutte macchine manuali.

I lavoratori e le lavoratrici svolgono compiti non di alta professionalità, infatti chi svolge compiti di responsabilità sono i capi area e i capi reparto. Questi reparti sono soggetti alla programmazione e alla progettazione dello sviluppo del pistone e i clienti sono i medesimi, tranne in pochi casi di clienti storici.

In sintesi i due reparti contano 97 addetti contro i 280 dei reparti pistoni. Il totale degli addetti è comprensivo di operai e impiegati sia amministrativi che di progettazione e sviluppo.



Ipotesi di accordo

Preso atto che, l'azienda, negli ultimi 2 anni ha investito in tecnologia circa 7 milioni di Euro, introducendo nuove linee ad alta tecnologia ed automazione per aumentare sia la produttività che la qualità, le RSU rilevano che il mix di operazioni richieste al singolo lavoratore risultano sempre più complesse, con un aumento di responsabilità e polifunzionalità.

Pertanto, per coloro che già operano con mansione di CONDUTTORE DI LINEE AUTOMATIZZATE, si rivendica un inquadramento professionale superiore all'attuale, ovvero pari alla 4° categoria (CCNL 07-05-2003 Disciplina generale, sezione terza, art.4).

Per i lavoratori che subentreranno in tale mansione, si richiede un percorso di formazione della durata di 12 mesi, anche con una eventuale verifica, in modo da assegnare la medesima categoria di cui al comma precedente.

Visto che, anche nel reparto FONDERIA, in conseguenza dell'aumento delle tipologie di prodotti e di una maggiore qualità richiesta, si

riscontra il medesimo aumento di professionalità, le RSU rivendicano per coloro che già operano in tale mansione, un inquadramento professionale pari alla 4° categoria.

Per i lavoratori che subentreranno in tale mansione, si richiede un percorso di formazione della durata di 12 mesi, anche con un'eventuale verifica, in modo da assegnare la medesima categoria di cui al comma precedente.

Le RSU richiedono che l'azienda si impegni a fornire un adeguato percorso formativo per tutti i lavoratori, nell'ottica di una crescita professionale collettiva, favorendo quindi eventuali passaggi di mansione.

Le parti si incontreranno con cadenza semestrale, per verificare i passaggi di categoria e l'andamento dei processi formativi.

Gruppo Lucca – “Lavoro e Fabbriche”: Una diversa organizzazione del lavoro in un’azienda cartaria

Il gruppo ha deciso di procedere in prima fase ad una analisi “macro” dell’azienda cartaria presa in esame: in specifico, l’azienda produce macchine per la trasformazione della carta, spesso modificate a partire dagli schemi di base secondo le specifiche necessità dei clienti.

I corsisti hanno prodotto un’analisi “macro” di TUTTE le funzioni presenti in azienda, stilando di fatto anche il “percorso” della commessa, dal momento della raccolta delle specifiche caratteristiche desiderate dal cliente ed alla stipula del contratto fino alla fase di assemblaggio “di prova” ed alla spedizione del macchinario (a tal proposito si veda “Analisi Macro”).

Sulla scorta dell’analisi macro è stato possibile evidenziare alcuni nodi problematici per quanto riguarda l’attuale organizzazione del lavoro e proporre alcune possibili variazioni e migliorie sulla base delle competenze e conoscenze specifiche dei membri del gruppo.

In dettaglio sono state analizzate modalità alternative per organizzare il lavoro all’interno del processo di COLLAUDO, dell’OFFICINA ASSEMBLAGGIO e dell’U.T.M. PRODUZIONE (a tal proposito si veda “Analisi micro dettaglio”).

Analisi macro - Prodotto: macchine per la trasformazione della carta

Una linea di produzione può essere formata da:

- Svolgitore
- Goffratore
- Stampa
- Ribobinatrice

Elenco funzioni aziendali:

Ordine Cliente

- Uff. Gestione Contratti
- Uff. Tecnico Produzione
- Mecc. / Elettr. Oleodinamiche
- Ricerca / Prototipi
- Sviluppo / Industrializz.

Direzione – Produzione

- Pianificazione Macchine
- Utensili
- Uff. Acquisti
- Forn. Mat. Commercio
- Forn. Semilavorati
- Fornitori Esterni (2 Tipologie)
- Conto Lavoro
- Fornitura Completa

Controllo Qualità

- Assemblaggio Gruppi
- Completamento Linee
- Collaudo
- Smontaggio
- Spedizione
- Assemblaggio e Collaudo C/O Cliente

Analisi micro - Attività di collaudo

Premessa

L'attività di collaudo dovrebbe, per sua natura, seguire dei punti chiave ben definiti in modo da rendere il prodotto qualitativamente migliore e più affidabile, in breve più performante sui mercati e distinguibile per qualità.

- Analisi delle fasi di collaudo dal punto di vista logistico e particolare attenzione al momento della messa in linea della macchina in modo da rendere ottimizzati sia gli allacci elettrici che quelli pneumatici.
- Iniziare la fase di collaudo possibilmente al termine della fase di montaggio, qualora non fosse possibile, iniziare l'attività di collaudo dando precedenza a quelle fasi che implicano l'assenza o il minor rischio della congiunzione delle lavorazioni.
- Seguire ciò che è redatto secondo le procedure aziendali di collaudo integrando e modificando le stesse, previo coinvolgimento delle parti in gioco (Rsp, Rls, Medico aziendale, Datore di lavoro), al

fine di rendere progressivamente sempre attuali le varie fasi di collaudo.

- Istruzione del personale addetto: particolare attenzione è da porre nell'aggiornamento delle maestranze coinvolte in questo tipo di attività, trattandosi di azioni particolarmente legate allo sviluppo tecnologico, si rendono necessari aggiornamenti continui. Considerando questa particolare attività punto focale della produzione è da mettere al centro il costante aggiornamento e il continuo coinvolgimento a 360 gradi del personale addetto al collaudo. Non bisogna dimenticare che la qualità del prodotto finale è spesso frutto di un'attenta analisi delle problematiche emerse in questa particolare fase.
- Sicurezza; nella fase di collaudo si concentrano molte delle problematiche inerenti la sicurezza, sia per il sovrapporsi di fasi diverse di lavorazione (collaudo e montaggio) sia per la costante contrazione dei tempi di consegna degli impianti (derivata da una struttura economico-commerciale che segue la logica del profitto e non del lavoro...), è quindi da porre molta attenzione alla scrupolosa applicazione di quello che sono le direttive aziendali in termini di procedura di collaudo, segnalando dove necessario eventuali incongruenze con le varie fasi. Sempre inerente alla sicurezza è da porre una nota in merito al naturale coinvolgimento del settore impiegatizio (derivante da una esponenziale impennata verso applicazioni tecnologicamente avanzate) che in questa fase, vista la particolare inesperienza degli impiegati in termini comportamentali riguardo la sicurezza sia attiva che passiva, deve essere maggiormente informata e controllata.

Org. lavoro OFFICINA ASSEMBLAGGIO

- RIQUALIFICAZIONE personale addetto mediante concentrazione delle potenzialità disponibili sulle macchine di più alto contenuto tecnologico, nella prospettiva di lasciare all'esterno quelle di minor contenuto, come era nelle passate dichiarazioni ufficiali aziendali.
- Potenziare il Controllo Qualità sui Contoterzisti, sia per agevolare le procedure di assemblaggio dei vari gruppi, sia per prevenire problemi di diversità sugli standard qualità al montaggio su cui

continuano i problemi che costringono spesso al re-intervento in FP.

- Snellire le procedure acquisizione materiali in magazzino
- Agevolare in "Produzione" interventi di lavorazione di minima entità con l'accesso a macchine utensili come avviene presso "Sviluppo", per evitare il ricorso massiccio, ma ritenuto non conveniente, a determinati fornitori esterni
- Agevolare il ritorno di correzioni da Officina verso UT riguardo a disegni, schemi e/o procedure sulla base dell'esperienza diretta.

Org. lavoro U.T.M.produzione

- Migliorare la comunicazione fra gli uffici (tecnico-acquisti-pianificazione) in particolare con la gestione contratti o vendite per il cronico ritardo nel passaggio delle specifiche o relative varianti in progress
- Migliorare le procedure aziendali da seguire (chi fa cosa e chi controlla chi e cosa). Esempio: le difficoltà sulle competenze di gestione delle modifiche utili che arrivano dai collaudi direttamente alla produzione su commesse al cliente, ma che invece dovrebbero essere vagliate prima dallo "Sviluppo" – contestualmente da csm per essere approvate definitivamente
- Potenziare i rapporti e la comunicazione fra ufficio tecnico e officina (vedi sopra)

Gruppo Arezzo – “Lavoro e Fabbriche” Analisi organizzativa di una multinazionale elettronica

L'azienda metalmeccanica che i corsisti hanno analizzato progetta e realizza apparecchiature elettroniche, occupando nello stabilimento circa 500 lavoratori che vanno così a comporre una platea più ampia degli addetti della multinazionale.

Il lavoro è stato diviso in due parti, la prima fase di ricerca, dove sono state esaminate le dispense relative ad accordi aziendali, la seconda fase di assemblaggio di tutte le informazioni acquisite.

Per la costruzione della piattaforma, da sottoporre all'approvazione dei lavoratori e conseguentemente all'azienda, si sono compiute due diverse analisi:

- un'analisi macro, che fornisce la giusta dimensione di tutte le funzioni
- un'analisi micro, che entra nello specifico di tutte le diverse aree ed in particolare nel numero dei lavoratori coinvolti in tutte le mansioni

Fatto questo, con il quadro completo di com'è strutturata la fabbrica, i corsisti hanno ritenuto opportuno che per raccogliere meglio tutte le esigenze dei lavoratori dovevano avere un quadro completo delle aspettative dei colleghi ed è per questo che sono stati compiuti colloqui individuali con i lavoratori di tutte le aree della fabbrica.

Durante i colloqui i lavoratori sono stati messi a proprio agio nel senso che gli stessi si sono svolti in un luogo del tutto riservato e in forma del tutto anonima. Ciò ha permesso una maggior franchezza, specialmente è stato possibile raccogliere alcune considerazioni che probabilmente non sarebbero emerse durante un'assemblea generale.

A questo punto, con tutte le informazioni necessarie, il gruppo di lavoro ha provveduto alla costruzione della piattaforma integrativa.

Indagine tra i lavoratori per la costruzione della piattaforma integrativa

I delegati Fiom hanno ritenuto necessario usare come metodologia di lavoro una serie di colloqui individuali tra i lavoratori di tutte le aree aziendali, in modo da ottenere una visione ampia e completa delle aspettative e delle esigenze degli stessi, per poter presentare

una piattaforma quanto più possibile vicina alle loro richieste.

Sono stati intervistati lavoratori con diversi inquadramenti aziendali ed appartenenti a:

- Area Progettazione (Cad, Laboratori ricerca e sviluppo, Campionature)
- Area Produzione
- Area Ingegneria industriale
- Area Qualità
- Area Commerciale
- Area Acquisti
- Area Magazzini (Ingresso e stoccaggio materia prima, Spedizioni)

Attraverso un'attenta lettura dei colloqui siamo stati sollecitati a porre all'interno della piattaforma i seguenti argomenti:

- Politiche Aziendali
- Relazioni Sindacali (Organizzazione del lavoro)
- Sicurezza ed Ambiente di Lavoro
- Contratti Atipici
- Trasferte
- Ferie
- Orario
- Asilo Nido Aziendale
- Formazione Professionale
- Premio di Risultato

Analisi dei colloqui

Politiche Aziendali

“Ho l'impressione che troppo spesso ci si affidi al caso.”

“Non si capisce dove l'azienda vuole andare a parare.”

“Le scelte strategiche spesso sono frutto di sensazioni istantanee e non dettate da uno studio approfondito.”

“Si naviga nell'immediato senza riuscirci a programmare.”

“L'importante è arrangiarsi e improvvisare.”

“Fai il meglio con il meno che puoi.”

“Struttura gerarchica troppo pesa e soffocante mi limita e non mette

a frutto le mie possibilità.”

“Manca una vera e propria ricerca marketing.”

“Più aggressivi verso il mercato.”

“Manca struttura organizzativa dove si possa incentrare anche il rapporto con i clienti su Ospitalità, Cordialità, Cortesia, etc. etc.”

“L'importante è ridurre i costi”

“Procedure sconosciute ai capi e inadeguate.”

“Nessuno controlla i controlli.”

Relazioni Sindacali (Organizzazione Del Lavoro)

“Organizzazione del lavoro lontanissima dalla realtà produttiva.”

“Tropo divario e poca cooperazione tra diretti e indiretti.”

“Poca collaborazione tra colleghi.”

“Non maturiamo l'importanza di lavorare in gruppo.”

“Tropo arrivismo.”

“Confronto più incisivo e continuo tra azienda e sindacato per riuscire ad entrare nel merito delle cose.”

“Nei momenti in cui l'azienda tirava si doveva fare più ciccia per i lavoratori.”

“Non riusciamo ad interagire tra colleghi e quando ci si prova il messaggio è frainteso.”

“Non c'è coinvolgimento da parte dei superiori, (creare un ambiente coinvolgente).”

“Vorrei avere più informazioni su quello che sto facendo.”

“Non ci sono possibilità di crescita per le donne, soprattutto in produzione.”

“Un po' di riconoscenza per chi fa bene il suo lavoro (e non parlo solo di soldi).”

“In azienda si parla di qualità ma quando si dovrebbe fermare la produzione per risolvere un problema ci fanno andare avanti perché si deve fatturare.”

Sicurezza e Ambiente di Lavoro

“Nelle postazioni di saldatura gli aspiratori dovrebbero funzionare meglio”

“A volte nelle aree di lavoro si fanno delle operazioni con troppa leggerezza.”

“Quando chiedo al mio caporeparto a chi mi devo rivolgere per una questione di sicurezza non lo sa nemmeno lui.”

“Nessuno sa chi sono i preposti alla sicurezza nei reparti.”

“Le sedie dei posti di lavoro non si posso alzare o abbassare e quindi ne risente la mia postura.”

“Le postazioni di lavoro non sono sufficientemente illuminate e quindi mi devo sforzare gli occhi per lavorare.”

“A volte riportano in reparto delle schede verniciate da poco e si sente il puzzo di vernice che non ci fa respirare.”

Contratti Atipici

“Troppi contratti atipici soprattutto nelle parti chiave dell’azienda come progettazione e laboratori.”

“Uso indiscriminato di contratti atipici soprattutto in posti dove ci vorrebbe più riservatezza e segretezza.”

“Si assume attraverso contratti atipici perché con il ricatto del posto di lavoro si richiede la totale disponibilità con il minimo di salario e tutele”

Trasferte

“Si prende troppo poco e non è ripagato il sacrificio.”

“Dovrebbero pagare per intero tutte le ore di viaggio fuori dall’orario di lavoro come se fossimo a lavorare in fabbrica”

“Non capisco perché dobbiamo organizzarci tutto il viaggio da noi e provvedere anche a trovarci un albergo economico.”

“L’azienda dovrebbe provvedere che quando siamo lontani e finiamo tardi il lavoro tardi, per un discorso di sicurezza, preferiremmo tornare l’indomani meno stressati e più riposati.”

“Quando siamo a lavorare fuori (dai clienti) noi siamo l’immagine dell’azienda ma quando si torna in fabbrica siamo lo stesso numero di quando siamo partiti.”

“Quando sono in trasferta se ho bisogno di comunicare con l’azienda lo devo fare con il mio telefono e dopo ho dei problemi a farmi rimborsare perché non ho lo scontrino.”

“Prima di partire per una trasferta devo essere io ad assicurarmi che sia disponibile una macchina e che questa sia a posto (bollo, revisione, assicurazione e meccanica).

Ferie

“Dovremo riuscire già ad inizio anno ad avere una visione chiara e definita delle ferie collettive.”

“Programmare dopo le feste di Natale i ponti e le chiusure collettive.”

“Perché devo aspettare luglio per sapere quando l'azienda chiude d'agosto? Così non riesco a programmare le mie ferie.”

Orario

“Servirebbe maggiore possibilità di usufruire di orari flessibili per conciliare meglio gli impegni familiari.”

“Si entra alle 8 e si esce alle 16.35 ma chi si assesta sui nostri ritmi di lavoro?”

“L'azienda ci chiede sempre maggior flessibilità ma perché non vengono incontro alle nostre necessità di donne, lavoratrici, mogli e madri?”

Asilo Nido

“Per noi donne è difficile conciliare azienda e famiglia soprattutto con i bambini.”

“Ci vorrebbe un nido aziendale.”

“Ma si può organizzare una scuola per l'infanzia interna o è un sogno?”

Formazione Professionale

“Per la mia mansione ormai sono arrivato”

Credo che la mia carriera qui dentro sia arrivata, non ho più possibilità di crescere.”

“La formazione si fa dal 5° livello in su e la fanno sempre le stesse persone.”

“Sono sicuro che potrei crescere professionalmente basterebbe investire su di me.”

“Non importa se capisco poco la cosa essenziale è la disponibilità”

“Io sono di 4° livello e non ho mai fatto nessun corso di formazione.”

“La formazione viene fatta solo per certi tipi di lavorazione e non

mirata a far crescere le persone anzi a volte ci viene chiesto di firmare dei corsi che non abbiamo fatto.”

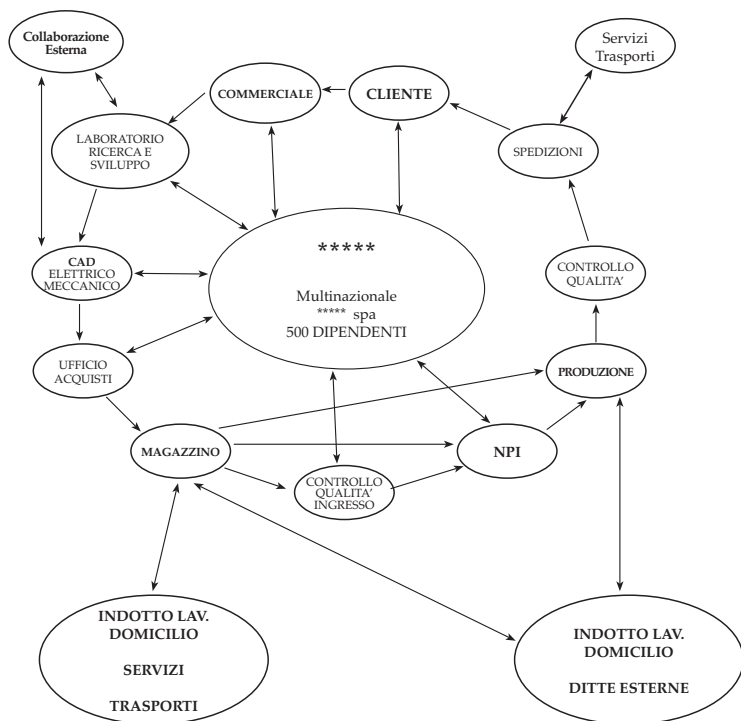
Premio di Risultato

“Ma cosa aspettiamo a contrattare il premio di risultato?”

“Vediamo se si contratta il premio di risultato in modo da recuperare qualche quattrino.”

“Dato che la qualità è l’obiettivo da perseguire e mantenere leghiamo un premio di risultato.”

Analisi micro



Presentazione piattaforma aziendale

Premessa

- L'apertura della contrattazione di 2° livello si inserisce in un contesto nazionale ed internazionale particolarmente complesso con competitori che continuano a ridurre i costi e quindi a praticare prezzi sempre più bassi, questa situazione necessita di una risposta positiva da parte dell'azienda per riuscire a contenere la concorrenza internazionale e dare risposte ai lavoratori.

Politiche Aziendali

- In virtù dei buoni risultati economici ottenuti anche grazie all'apporto ed all'impegno dei lavoratori si chiede che siano utilizzate adeguate risorse finanziarie per l'innovazione dei processi produttivi atti ad aumentare la qualità della produzione.

Relazioni Sindacali

- Per le sfide globali che l'azienda deve affrontare si rende necessario il pieno coinvolgimento della RSU e delle Organizzazioni Sindacali
- Incontri periodici dove si affrontino tutti i temi dei quali si renda necessario.
- Incontri nei quali si concordi l'organizzazione del lavoro.

Sicurezza e Ambiente di Lavoro

La necessità di tenere alto l'impegno su queste problematiche richiede un intervento, in materia di ambiente di lavoro e sicurezza, che vada più avanti di quanto stabilito dai CCNL e dalle leggi, per questo si richiede di concordare:

- L'istituzionalizzazione di incontri bimestrali tra i delegati RLS e i responsabili aziendali per l'esame della situazione esistente e la predisposizione di piani d'intervento.
- L'elevazione, del monte ore annuale previsto per legge per ogni RLS, a 100 ore annuali, disgiunto dal monte ore sindacale complessivo.
- Prevedere, di norma all'inizio dell'anno, momenti di formazione

collettiva degli addetti ad aree specifiche. L'oggetto della formazione sarà concordato con gli RLS di stabilimento.

- Si chiede di poter avere 1 ora di assemblea retribuita aggiuntiva a quelle previste dal contratto dove si possa affrontare esclusivamente argomenti riguardanti la salute e la sicurezza nel posto di lavoro.

Contratti Atipici

- Preso atto che si considera il contratto di lavoro a tempo indeterminato la tipologia contrattuale di riferimento, si concorda che i lavoratori con contratti atipici vengano assunti definitivamente dopo un periodo di 12 mesi durante i quali beneficeranno di tutti i premi e le indennità previste in questo accordo.

Trasferte

- Si richiede di incrementare la diaria giornaliera del 50% rispetto alla quota contrattuale.
- Rimborso a piè di lista e utilizzo di una sim telefonica aziendale per tutte le necessità.
- Riconoscimento di straordinario anche per le ore di viaggio fuori dall'orario di lavoro.
- Si chiede di concordare che il ritorno dalla trasferta che non permetta il rientro a casa prima delle 21.00 sia concesso il pernottamento al lavoratore per non mettere a rischio la sua incolumità.
- Si chiede di investire una figura aziendale che si occupi del parco macchine e che si occupi della logistica delle trasferte.

Ferie

- Si chiede di concordare entro il 31 Marzo di ogni anno le ferie collettive annuali (chiusura estiva, ponti) rimanendo nel limite tra collettive ed individuali previste dal contratto.

Orario

- Possibilità di orario flessibile e maggior concessione di orario part-time per lavoratrici e lavoratori che hanno bambini in età scolare.

Asilo Nido

- L'evoluzione della nostra società mette sempre più in evidenza forme flessibili ed articolate ai problemi educativi e di custodia della prima infanzia, per questo si richiede l'istituzione, avvalendosi anche delle opportunità finanziarie offerte dalle leggi vigenti, di un asilo nido aziendale, ciò può permettere ai dipendenti di conciliare meglio la vita familiare e quella lavorativa. Onde definire un progetto per l'attivazione del "nido" e definire le modalità di gestione, si propone di costituire un gruppo di lavoro misto Azienda/Organizzazioni Sindacali, che dovrà elaborare un progetto compiuto entro tre mesi dalla sottoscrizione dell'accordo integrativo, in collaborazioni con le istituzioni pubbliche.

Formazione Professionale

- Fermo restando che la formazione professionale deve restare un diritto di tutti i lavoratori si richiede l'istituzione di una commissione mista che verifichi i percorsi formativi.
- Verificare l'andamento dei percorsi in corso.
- Definire il percorso formativo dell'anno successivo.
- Definire le figure lavorative che più necessitano di percorsi formativi attraverso un'indagine aziendale tra i lavoratori da tenersi con cadenza annuale.

Premio di Risultato - Introduzione

- Tenuto conto della peculiarità in cui opera l'azienda, caratterizzata da elevati livelli di concorrenzialità e dalla richiesta di elevati standard tecnologici, considerate inoltre le caratteristiche e la complessità delle varie fasi in cui si articola il ciclo produttivo e l'organizzazione del lavoro, considerato che la qualità nelle prestazioni di lavoro permane un fattore determinante per il miglioramento dei livelli di competitività con positivi riflessi sugli andamenti economico-produttivi e conseguentemente sugli stessi livelli occupazionali viene chiesto di concordare il premio di risultato "Obiettivo Qualità", da suddividere in due parti: una fissa, da erogare nel mese di luglio, ed una variabile.

Parametri di Rilevamento

- Si chiede che i parametri considerati per il calcolo del premio di risultato siano i seguenti:
 1. Scarti di materiale, intendendo tutti i materiali che vengono persi, danneggiati e tutte le correzioni fatte da inventario.
 2. Scarti di produzione, considerando la giacenza degli scarti nelle aree produttive.
 3. Resi dal cliente, considerando tutti i resi in garanzia rientrati dal cliente ed in carico alle aree produttive.

Modalità di Calcolo del Premio

- Si chiede che il calcolo del premio di risultato sia calcolato in base ad un coefficiente creato dai riscontri fatti dai parametri sopra descritti ed il totale del valore dei prodotti versati in magazzino al termine del trimestre di riferimento.

Periodo di Riferimento

I periodi di riferimento per la misurazione del premio di risultato avranno cadenza trimestrale, i trimestri presi a riferimento per ciascun anno di vigenza del premio sono:

1. Gennaio/Marzo (1° trimestre)
2. Aprile/Giugno (2° trimestre)
3. Luglio/Settembre (3° trimestre)
4. Ottobre/Dicembre (4° Trimestre)

Tempi di Erogazione

- Si chiede che il premio di risultato venga corrisposto con la 1° mensilità dopo il periodo di riferimento.

Regime delle Erogazioni

- Si chiede che il premio venga corrisposto a tutti i lavoratori compresi quelli presenti in azienda con contratti atipici ed interinali.

Salute e Sicurezza. Le esperienze pratiche dei corsisti

In questa seconda parte del capitolo verranno proposti gli elaborati realizzati dai diversi gruppi di lavoro durante le ore effettuate con il professor Rubini.

I delegati aziendali si sono occupati di compiere, in base all'esperienza maturata nei rispettivi luoghi di lavoro, un'analisi dei processi produttivi aziendali che gli ha permesso di predisporre una prima valutazione di base sui rischi più rilevanti per la salute e la sicurezza.

Questa elaborazione ha consentito ai corsisti di prendere coscienza degli effettivi pericoli a cui incorrono i lavoratori durante lo svolgimento delle proprie mansioni sulla base dei quali ogni singolo gruppo ha poi elaborato delle ipotesi di intervento per limitare o eliminare del tutto l'esposizione al pericolo.

Come nella prima parte del capitolo dove sono stati proposti i lavori effettuati con il professor Bennati, anche qui, si è ritenuto opportuno presentare gli elaborati rimanendo fedeli alla linea espositiva adottata dai partecipanti.

Gruppo Firenze – Salute e Sicurezza: Documento di descrizione aree aziendali

Luoghi adibiti ad attività impiegatizie

Le attività impiegatizie vengono svolte in locali ubicati all'interno di palazzine adibite ad uffici o in locali ubicati all'interno di capannoni industriali. In questi ultimi le attività svolte sono strettamente legate alla produzione.

Luoghi adibiti ad attività produttiva

Reparto semi-lavorati

Zona ubicata in capannone industriale dedicato alla trasformazione della materia prima con l'utilizzo di forni e macchinari per trafilatura a secco.

Reparto ottonatura

Zona ubicata in capannone industriale dedicato al trattamento superficiale del materiale semi-lavorato tramite l'utilizzo di forni e sostanze chimiche.

Reparto trafilatura e corderia

Zona ubicata in capannone industriale dedicata a lavorazione meccanica tramite trafilatura e cordatrici.

Luoghi adibiti ad attività di magazzino

Luogo situato all'interno dello stabilimento adibito allo stoccaggio delle materie prime e del prodotto finito.

Luoghi adibiti ad attività di manutenzione

Luogo situato all'interno dello stabilimento adibito a personale dedicato alla manutenzione del processo produttivo e degli impianti.

Valutazione dei rischi

Area impiegatizia

I soggetti presenti in tale area sono esposti a rischi collegati all'utilizzo del PC e ai conseguenti problemi ergonomici dovuti alla postazione di lavoro.

Area semi-lavorati

I soggetti presenti in tale area sono esposti ai seguenti rischi lavorativi:

- Chimico
- Meccanico
- Ergonomico
- Agenti fisici

Area ottonatura

I soggetti presenti in tale area sono esposti ai seguenti rischi lavorativi:

- Chimico
- Meccanico
- Ergonomico
- Agenti fisici

Area trafilatura e corderia

I soggetti presenti in tale area sono esposti ai seguenti rischi lavorativi:

- Chimico
- Meccanico
- Ergonomico
- Agenti fisici

Area magazzino

I soggetti presenti in tale area sono esposti al rischio meccanico dovuto alla movimentazione dei carichi.

Area manutenzione

I soggetti presenti in tale area sono esposti ai seguenti rischi lavorativi:

- Chimico
- Meccanico
- Elettrico
- Agenti fisici

Individuazione dei principali rischi in azienda

Il luogo di lavoro sopra descritto è un ambiente complesso e numerosi sono i rischi presenti nel processo produttivo; è quindi necessario individuare i principali.

Dopo un'attenta analisi è emerso che sono tre i principali rischi comuni alla gran parte delle aree:

- Meccanico
- Trasporti
- Microclima

Meccanico

Il rischio è dovuto all'utilizzo dei macchinari (trafile, cordatrici, torni, frese etc.) e dalle operazioni di carico e scarico materiali sulle linee di lavoro, dato che tale movimentazione è effettuata in maniera manuale.

Trasporti

Il ciclo produttivo richiede numerose movimentazioni di materiali fra le varie aree, e le strutture (capannoni) sono nel tempo divenute piccole rispetto alle esigenze dei nuovi cicli produttivi. Abbiamo di conseguenza vie di transito che non sono unicamente dedicate al passaggio di carrelli, bensì risultano essere promiscue.

All'esterno dei capannoni il fondo stradale è sconnesso provocando rischi di caduta dei carichi trasportati.

Microclima

In alcune aree produttive sono presenti problemi connessi alle temperature elevate dovute alla presenza di forni ed alla inadeguatezza degli ambienti.

Interventi principali

Interventi di informazione e formazione per il personale addetto alla movimentazione dei carichi relativi alle procedure di sicurezza ed all'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, dotazione di strumenti per la movimentazione dei carichi a bordo macchina e individuazione di aree ben definite per il deposito del materiale di alimentazione e dei prodotti finiti.

Messa in sicurezza delle macchine attualmente utilizzate e sostituzione delle macchine più datate.

Per risolvere le problematiche inerenti ai trasporti è necessario innanzitutto mettere a norma i carrelli movimentatori, definire le aree esterne e interne di transito, migliorare il fondo stradale e introdurre un'adeguata segnaletica stradale.

E' necessaria una corretta informazione e formazione di tutto il personale interessato.

E' necessario il ripristino e l'adeguamento degli impianti di aspirazione e ventilazione situati nei reparti, oltre all'inserimento di pause e "scorrimenti" più frequenti per il personale addetto a determinate mansioni ritenute "a rischio".

Gruppo Livorno – Salute e Sicurezza: Analisi del rischio nel reparto

AOI (Test ottico)

Individuazione pericoli di reparto che possono portare ad infortuni e/o malattie professionali

1. Rischi da lavorazioni a videoterminali
2. Rischi da postura per ripetitività di movimenti in tempi limitati
3. Rischi da movimentazione carichi su carrelli con ruote
4. Rischi da situazioni ambientali non idonee (microclima)
5. Rischi da utilizzo di attrezzature affilate (micro cutter)
6. Rischi da utilizzo solventi (uso limitato)
7. Rischi da utilizzo colla isolante (uso limitato)

Piano operativo predisposto:

- Intervista ai lavoratori per prendere coscienza del processo produttivo.
- Presa visione dei pericoli che possono portare ad infortunio e/o malattia professionale
- Analisi e valutazione dei rischi
- Elenco degli interventi da adottare
- Proposta all'interno della RSU da presentare in modo unitario all'azienda
- Richiesta di incontro con l'azienda e presentazione delle richieste di miglioramento
- Inizio delle trattativa per la risoluzione delle situazioni di pericolo
- Assemblea con i lavoratori per informarli dell'andamento della trattativa
- Controlli periodici sullo "stato di avanzamento lavori" e sul rispetto dei tempi di intervento come da protocollo precedentemente sottoscritto da ambo le parti
- Assemblea conclusiva con i lavoratori per metterli a conoscenza degli interventi effettuati.
- Formazione dei lavoratori rivolta alla conoscenza delle modifiche apportate al processo produttivo ed al corretto uso dei dispositivi di protezione individuale

Interventi richiesti:

- 1. Rischi da lavorazioni a videoterminali**
 - a Sostituzione di tutti i vecchi monitor con videoterminali a cristalli liquidi
 - b Introduzione di pause intervallate secondo metodo OCRA

- 2. Rischi da postura per ripetitività di movimenti in tempi limitati**
 - a Utilizzo di poltrone con base girevole e con braccioli
 - b Presa del pezzo da testare da un'altezza idonea
 - c Introduzione di pause intervallate secondo metodo OCRA
 - d Rotazione del personale sulle postazioni

- 3. Rischi da movimentazione carichi su carrelli con ruote**
 - a Non sovraccaricare i carrelli
 - b Movimentazione degli stessi con l'utilizzo di almeno 2 persone

- 4. Rischi da situazioni ambientali non idonee (microclima)**
 - a Installazione di sistemi di raffreddamento a tutte le macchine
 - b Installazione di climatizzatori e previsione di un piano di manutenzione periodica degli stessi
 - c Eventuale installazione di pannelli termici isolanti fra il lavoratore e la postazione

- 5. Rischi da utilizzo di attrezzature affilate (micro cutter)**
 - a Utilizzo di dispositivi di protezione individuale

- 6. Rischi da utilizzo solventi (uso limitato)**
 - a Utilizzo di dispositivi di protezione individuale

- 7. Rischi da utilizzo colla isolante (uso limitato)**
 - a Utilizzo di dispositivi di protezione individuale

Gruppo Massa – Salute e Sicurezza

Introduzione e descrizione della realtà aziendale

Il gruppo ha deciso di strutturare il proprio lavoro sulla base di un'indagine compiuta dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza fatta tra le maestranze aziendali.

Questa dettagliata analisi evidenzia come una delle cause principali delle problematiche alla salute e alla sicurezza dei lavoratori siano i Disturbi Muscolo-Scheletrici.

L'azienda analizzata produce mobili in metallo per arredo uffici, ed è suddivisa in 4 reparti:

- l'officina dove si lavora con macchine a controllo numerico con postazioni fisse di carico e scarico
- l'impianto di verniciatura, dove si fissano i pezzi
- il reparto di montaggio su impianto automatizzato suddiviso a isole
- il reparto imballaggio (sempre su impianto automatizzato).

Descrizione della situazione rilevata dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Tutte le movimentazioni dei semilavorati avvengono manualmente, mentre lo scarico delle materie prime di lavorazione, il carico del prodotto destinato al mercato e la movimentazione delle lavorazioni interne avvengono con mezzi di trasporto come carrelli elevatori e simili.

Per quanto riguarda la sezione amministrativa (uffici) non sono state riscontrate e denunciate situazioni particolari di rischio.

L'attività dell'azienda espone i lavoratori a operazioni manuali ripetitive per buona parte dell'orario di lavoro, spesso assumendo posizioni stancanti e talvolta dolorose.

Queste attività favoriscono l'insorgenza di Disturbi Muscolo-Scheletrici che possono colpire determinate parti del corpo come tendini, muscoli, articolazioni e nervi.

Azioni effettuate

Preso atto della situazione attuale, è stato fatto un primo incontro tra RSU ed RLS, ed è stata messa a verbale la necessità di avviare la procedura per una richiesta di incontro con il datore di lavoro, il medico del lavoro e gli Enti competenti così da prendere visione anche del documento di valutazione del rischio e capire quali possano essere gli interventi da attuare.

Si è ritenuto inoltre necessario indire un'assemblea con i lavoratori per approfondire il problema e raccogliere le eventuali proposte, infatti il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori nelle questioni relative ai rischi sul luogo di lavoro è fondamentale, poiché sono loro a conoscere il luogo di lavoro meglio di chiunque altro.

In attesa di avere una valutazione del rischio più dettagliata legata alle attività svolte dalle maestranze, è stata accolta la richiesta di aumentare le pause e le turnazioni sulle postazioni ritenute più a rischio.

Gruppo Pistoia – Salute e Sicurezza

L'azienda analizzata dal gruppo di lavoro è un'azienda metalmeccanica che produce materiale rotabile (treni, metropolitane e tram) con una capacità di risorse umane di circa 950 addetti sia diretti che indiretti.

La RSU è composta da 12 delegati, di cui 6 RLS.

In fatto di sicurezza tutte le postazioni di lavoro vengono discusse tra RLS e Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e realizzate mediante un lay-out specifico.

Le zone più disagiate o complesse vengono discusse tra le parti anche sotto l'aspetto progettuale.

In premessa è utile puntualizzare che l'oggetto dell'analisi è un episodio accaduto effettivamente all'interno della realtà produttiva presa in esame.

L'azienda ha un'officina con una forza lavoro di circa 450 addetti, oltre a circa 350 addetti che lavorano all'interno della sede produttiva provenienti da diverse ditte in appalto. Per questo personale esterno è stata riscontrata una minore osservanza delle norme sulla sicurezza rispetto ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, dovuta ad una frammentazione e dislocazione del personale all'interno dell'officina, che è causa di non pochi problemi agli RLS.

Le lavorazioni all'interno della sede seguono tutto il flusso produttivo:

- saldatura
- montaggi
- allestimento interni
- verniciatura
- collaudo statico (di linea) e dinamico
- consegna al cliente

Si può affermare, date le diverse tipologie di lavorazione, di essere sottoposti a vari tipi di rischi, come quelli fisici (saldatura e verniciatura), chimici (utilizzo di solventi), elettrici (utilizzo delle prove elettriche in tensione), ergonomici (derivanti dall'uso di attrezzature pneumatiche).

L'infortunio di un responsabile di officina

Il caso menzionato nell'analisi è l'infortunio di un responsabile di officina, avvenuto in azienda durante una manovra con una gru mentre faceva calare una fiancata di un treno in alluminio di circa 8 metri di lunghezza e del peso di 500 kg.

La fiancata era stata appoggiata, come tante altre volte, su delle slitte che avrebbero dovuto far aderire il pezzo al pavimento del treno per poi successivamente saldarlo. L'infortunio è avvenuto nel reparto carpenteria, presso una postazione di lavoro che convenzionalmente è chiamata "scalo", nome dovuto all'avanzamento del flusso produttivo.

La fiancata è improvvisamente caduta perché i morsetti di serraggio alla parete non avevano retto al peso del pezzo, mentre venivano serrati correttamente da altri due operai.

Successivamente all'infortunio la lavorazione era stata immediatamente bloccata. Gli RLS hanno poi richiesto un colloquio con l'ASL insieme a tutta la RSU per poter meglio valutare l'accaduto a seguito di un sopralluogo nel reparto dove è avvenuto l'incidente.

È stato eseguito dagli RLS insieme all'ASL un monitoraggio delle modifiche richieste alla postazione per la messa in sicurezza dello scalo. L'operazione contemplava l'applicazione di ulteriori ganci con serraggio fisso al fine di bloccare una possibile caduta frontale della fiancata.

È stata richiesta poi una procedura scritta della manovra (prima di allora era definita solo a livello verbale), dove si richiedeva che tale operazione venisse svolta solamente da addetti specificamente formati (presenti nel reparto).

Il ripristino dell'esecuzione delle lavorazioni è stato confermato solamente dopo il compimento da parte di tutta la RSU di una valutazione congiunta con l'ASL.

Date queste conclusioni il gruppo di lavoro ritiene di poter chiedere, in prospettiva, di migliorare le condizioni di sicurezza in tutte le postazioni oltre ad una revisione di tutte le procedure e manovre eseguite in tutta l'officina. Dove invece non sono presenti procedure scritte gli RLS richiedono un intervento della ASL per realizzare un protocollo condiviso con il sindacato.

Gruppo Siena – Salute e Sicurezza

Valutazione dei rischi presenti in azienda

1. L'RSU insieme al RLS ha convocato l'assemblea dei lavoratori per effettuare delle interviste. Questi questionari sono serviti per capire quali sono i problemi relativi alla sicurezza più sentiti dai lavoratori.
2. Dopo aver letto attentamente i questionari si sono valutati i rischi che rappresentano un maggiore pericolo per i lavoratori.
3. L'RLS dopo aver fatto una ricerca per trovare possibili soluzioni, ha elaborato un piano dove sono indicate le modifiche per ridurre le situazioni di pericolo a un rischio minimo.
4. L'RSU insieme al RLS ha incontrato la dirigenza aziendale per contrattare un piano di lavoro.
5. Dopo avere contrattato un calendario, dove si sono specificato delle date certe per verificare l'effettivo avanzamento dei lavori è stata indetta un'assemblea per comunicare ai lavoratori i risultati delle azioni intraprese. In questa assemblea si è provato anche a sensibilizzare i lavoratori all'uso dei dispositivi di protezione individuale.
6. In seguito è intenzione del gruppo chiedere all'azienda di intraprendere una maggiore azione di formazione ed informazione sul tema della sicurezza nei confronti dei lavoratori.

Rischi individuati

Rischio chimico

Impianto di verniciatura: vengono usate vernici in polvere senza solventi.

Reparto montaggio: si usa la vernice in bombolette per gli ultimi ritocchi sulle macchine.

Rischio fisico

Generalizzati problemi ergonomici e rischi di infortuni vari.

Microclima

Sono stati rilevati dei problemi di temperatura interni all'azienda, dovuti all'apertura continua delle porte per consentire l'uscita dei carichi dallo stabilimento.

Rischio organizzativo

Le vie di scorrimento per la movimentazione dei carichi non sono ben segnalate e molto spesso nei corridoi si verificano problemi per passare con i carrelli elevatori. Inoltre è necessario definire meglio le vie per i pedoni.

Problemi di rumore

Nel reparto dove viene tagliato e lavorato il ferro la lavorazione di alcuni materiali causa rumori che superano il limite massimo di sicurezza.

Gruppo Arezzo – Salute e Sicurezza

L'analisi è stata condotta attraverso un attento esame della linea di montaggio dell'azienda presa in esame. Con l'osservazione delle fasi di lavorazione i corsisti sono passati ad uno studio del ciclo produttivo scomponendo il processo in 5 fasi; in seguito tramite vari colloqui con i lavoratori interessati sono emerse molteplici valutazioni del rischio, con le rispettive possibili conseguenze, e gli eventuali suggerimenti per annullare o ridurre al minimo le criticità.

Terminati i colloqui, confrontando le impressioni del gruppo con le indicazioni avute dai lavoratori, i corsisti hanno sviluppato questo elaborato.

Ambiente preso in esame:

Linea di montaggio di INVERTER FOTOVOLTAICI

Osservazione:

- In questa linea di montaggio si assemblano inverter fotovoltaici con un ingombro finale di cm. 120x90x240 (ver. max. 300KW) peso 850KG
- Sviluppo non lineare di 80/100 MT (circa)
- Occupa 25 lavoratori

Fasi:

1. Movimentazioni materiali
2. Assiemaggio
3. Uso utensileria
4. Preaccensione / collaudo
5. Imballo e trasporto prodotto finito

1 – Movimentazioni materiali

CAUSE

- A Poco spazio a disposizione per stoccaggio materiali.
- B Particolarità nelle dimensioni e peso degli oggetti da assiemare.
- C Poco spazio disponibile per l'uso di macchinari meccanici ed elettrici; utilizzo di mezzi impropri.

RISCHI

- A Inciampare con conseguente caduta; sbattere arti o altre parti del corpo; effettuare torsioni o altri movimenti errati.
- B Pericoli connessi allo sforzo fisico e rischi di schiacciamento connessi alla caduta dei carichi.
- C Sbattere contro postazioni di lavoro o altro materiale in sosta con relativo contraccolpo; investire/sbattere contro persone o postazioni di lavoro procurando traumi di vario genere (rottture, lesioni, schiacciamenti e traumi).

SOLUZIONI

- A Destinare alla sosta dei materiali adeguati spazi con corsie preferenziali adibite all'uso di macchinari elettrici/meccanici per la movimentazione dei carichi; trasporto tramite nastri/rulliere vicini alla postazione di lavoro con altezza 70/80 cm da terra.
- B Prevedere che le attrezzature possano essere assicurate a ganci di sicurezza con collegamento a carro-ponte per evitare le cadute; fornire adeguato abbigliamento di sicurezza modello cantieristico.
- C Creare corsie di transito per i macchinari elettrici/meccanici; erogare formazione continua al personale adibito all'uso dei macchinari; destinare maggiori investimenti all'acquisto di macchinari e utensili di ultima generazione nel rispetto delle norme vigenti.

2 – Assiemaggio

CAUSE

- A Pericolo caduta di oggetti ingombranti e pesanti dovuto all'utilizzo di attrezzature inadeguate.
- B Necessità durante l'orario di lavoro di maneggiare materiale pesante
- C Poco spazio disponibile per l'uso di macchinari meccanici ed elettrici; utilizzo di mezzi impropri.

RISCHI

- A Rotture, lesioni, schiacciamento.
- B Risentimento muscolare, strappi, affaticamento, "colpo della strega".
- C Sbattere contro postazioni di lavoro o altro materiale in sosta con relativo contraccolpo; investire/sbattere contro persone o post-

azioni di lavoro procurando traumi di vario genere (rottture, lesioni, schiacciamenti e traumi).

SOLUZIONI

- A Prevedere che le attrezzature possano essere assicurate a ganci di sicurezza con collegamento a carro-ponte per evitare le cadute; fornire adeguato abbigliamento di sicurezza di modello cantieristico.
- B Uso di attrezzature in linea con le ultime normative in termini di corretta postazione ergonomica; rotazione con frequenza oraria dei lavoratori soggetti a sforzi prolungati.
- C Creare corsie di transito per macchinari elettrici/meccanici; erogare formazione continua del personale adibito ad uso dei macchinari; effettuare maggiori investimenti da destinare all'acquisto di macchinari utensili di ultima generazione nel rispetto delle norme vigenti.

3 – Uso Utensileria

CAUSE

- A Sforzo fisico per l'uso prolungato.
- B Rischio di caduta apparecchiature/utensileria.
- C Uso di attrezzi con effetto vibrante e con contraccolpo.
- D Uso di utensileria leggera per operare in piccoli spazi di difficile accesso.

RISCHI

- A Risentimento muscolare, strappi, affaticamento, "colpo della strega".
- B Rottture, lesioni, schiacciamento.
- C Indolenzimento degli arti superiori con possibilità di contrarre infiammazione al tunnel carpale.
- D Tagli, abrasioni, slogature.

SOLUZIONI

- A Uso di attrezzature in linea con le ultime normative in termini di corretta postura ergonomica; rotazione con frequenza oraria dei lavoratori soggetti a sforzi prolungati.
- B Prevedere che le attrezzature possano essere assicurate a ganci di sicurezza con collegamento a carro-ponte per evitare le cadute;

fornire adeguato abbigliamento di sicurezza di modello cantieristico.

- C Acquisto di attrezzature di ultima generazione che riducano al minimo gli effetti di contraccolpo e di vibrazione; eventuale rotazione del personale nelle postazioni della linea stessa.
- D Maggiore attenzione in fase di progettazione in modo da eliminare/ridurre al minimo la presenza di questi casi; studio/adattamento di particolari attrezzi per queste necessità; formazione professionale per gli addetti in modo mirata ad acquisire professionalità, competenza e ad apprendere le necessarie precauzioni da adottare nelle varie fasi del processo.

4 – Alta Tensione (preaccensione)

CAUSE

- A Uso di corrente elettrica per effettuare la preaccensione prima del collaudo finale, con possibilità di scariche elettriche.
- B Possibilità di scoppio componenti e scintillio in caso di montaggio non conforme.

RISCHI

- A Shock elettrico, bruciature.
- B Lesioni per scoppio di varia entità, bruciature.

SOLUZIONI

A e B Creare apposita area con gabbia di protezione (come già esistente per il collaudo finale) che non consenta al lavoratore di accedere mentre il macchinario è acceso (e quindi potenzialmente pericoloso).

5 – Imballo e trasporto prodotto finito

CAUSE

- A Rischio caduta durante l'assiemaggio (pannellatura).
- B Uso di attrezzi non conformi (sparachiodi).
- C Pericolo di caduta e ribaltamento del prodotto finito durante lo spostamento verso la stoccatura prima della spedizione.

RISCHI

- A Slogature, contusioni, rotture.
- B Bucature, tagli, schiacciamento arti superiori.
- C Schiacciamento.

SOLUZIONI

- A Creare un'adeguata postazione con pedana elevatrice.
- B Acquisto di attrezzature munite di sistemi di sicurezza avanzati.
- C Destinare una corsia preferenziale alla movimentazione del prodotto finito isolata con appositi segnalatori, entro la quale non possa avvenire l'accesso del personale non addetto; formazione al personale addetto alla movimentazione del prodotto finito relativa all'uso di muletti e stoccatore; acquisto di un muletto dotato di pale ingabbiatrici.

Conclusioni

Dalla lettura del quadro complessivo si evince che l'azienda dovrebbe aumentare notevolmente la superficie operativa destinata a questo processo, poiché questo intervento potrebbe evitare molti incidenti. Sarebbe inoltre necessario effettuare una continua formazione professionale dei lavoratori.

Gruppo Firenze/Prato – Salute e Sicurezza

Valutazione Rischio

Software e Servizi ICT

Profilo Aziendale

- L'Azienda è specializzata nella realizzazione e manutenzione di pacchetti software.
- L'azienda eroga anche servizi ICT o di supporto alla clientela (Hosting di Applicazioni, Housing di Server, Installazione di POS, Call-Center)

Logistica

- L'azienda è sparsa su 5 sedi
- Dal punto di vista della sicurezza alcune situazioni sono comuni a tutte le sedi, altre sono specifiche

Situazioni di Rischio comuni

- La maggioranza delle persone, esterne ed interne, opera con videoterminali
- E' diffusa in tutte le sedi una non idonea disposizione dei punti di alimentazione elettrica. Questo comporta una proliferazione incontrollata di ciabatte e prese volanti
- E' presente una connettività Wi-Fi con annesso rischio elettromagnetico

Possibili mitigazioni

- Postazioni di lavoro ergonomiche
- Revisione sistematiche del layout delle postazioni per la collocazione di nuovi punti elettrici, dati e telefonici che non richieda cavi volanti e ciabatte
- Rilevare a campione l'esposizione elettromagnetica

Situazioni di rischio Server Farm

- La Server Farm è un ambiente ad accesso controllato non adatto alla permanenza di operatori umani.
- Presenta un buon livello di rumorosità

- La presenza di numerosi Server (centinaia) provoca radiazioni elettromagnetiche
- L'impianto antincendio è fatto in modo da sottrarre ossigeno alla sala e sarebbe letale se scattasse con la presenza di persone al suo interno
- La potenza elettrica erogata da gruppi di continuità è considerevole

Possibili mitigazioni

- Soluzioni: Andrebbe effettuata una rilevazione del rumore e dei campi elettromagnetici. Per i primi si potrebbe pensare a dispositivi di protezione individuali specifici, per i secondi ad adeguate schermature dei locali.
- Soluzioni: L'antincendio deve poter essere attivato solo una volta accertata l'assenza di personale nella sala macchine
- Realizzazione di adeguata formazione per l'accesso alle apparecchiature elettriche, con particolare riguardo ai quadri e agli UPS, anche per le ditte esterne
- Costante monitoraggio del livello di radiazione nei pressi dei locali dove lavorano gli addetti ai sistemi

Gruppi Elettrogeni e Cabine Elettriche

- Nel piazzale della sede principale (dove è collocata la Server Farm) sono presenti due gruppi elettrogeni a gasolio e le due cabine di alimentazione dell'Enel
- Spesso le auto vengono parcheggiate in prossimità di questi impianti, bloccando l'accesso e aumentando la pericolosità in caso di incidente
- Soluzione: Gli spazi adiacenti a queste strutture dovrebbero essere transennati.

Infortunati rilevati

- Gli unici due infortuni del 2007 riguardano due incidenti d'auto (infortunio in itinere).
- Gli incidenti hanno riguardato personale richiamato fuori orario al lavoro (in regime di reperibilità). Queste persone si muovevano con mezzi propri in tarda serata dopo numerose ore di lavoro.
- Soluzione: non inserire in reperibilità notturna persone che hanno già svolto una intera giornata di lavoro.

Gruppo Pisa – Salute e Sicurezza

Nel lavoro del gruppo sono stati presi in esame alcuni reparti della realtà aziendale già analizzata con il professor Roberto Bennati.

I corsisti dopo un'attenta analisi delle fasi produttive hanno svolto una valutazione dei rischi con le prescrizioni da adottare sia come dispositivi di protezione individuale che come interventi tecnici ai macchinari, analizzando la totalità del reparto

Valutazione dei rischi reparto fonderia

Griglia delle macchine

- Macchine a colatura manuale con stampi automatici
- Banchi a colatura manuale con stampi manuali
- Macchine con colatura automatica e stampi automatici

Le macchine a stampi automatici hanno cancelli dotati di fotocellula: quando la macchina è in funzione non è possibile svolgere su di essa nessuna altra operazione.

Le macchine con stampi manuali sono munite di doppio comando per la chiusura delle conchiglie e pulsante di emergenza che porta immediatamente la macchina in posizione di non operatività.

Esposizione ai rischi per i colatori

L'esposizione ai rischi per i colatori:

- Rumore
- Movimentazione dei carichi
- Esposizione ai fumi
- Clima
- Bruciature
- Movimenti ripetitivi

Dispositivi di prevenzione :

- Dispositivi di protezione individuale obbligatori: scarpe antinfortistiche - ghette protetti scarpa - vestiario ignifugo - guanti in

crosta - tappi o archetti - occhiali.

- Per l'esposizione ai fumi: Aspiratori con abbattimento dei fumi su ogni forno.
- Visita sanitaria annuale con spirometria e audiometria.
- Movimentazione dei carichi solo con carrello manuale.

Valutazione dei rischi officine meccaniche

Griglia macchine

Officina 1

In questo reparto sono utilizzate macchine a controllo numerico, ma in maggioranza si tratta di macchine manuali adibite al primo sgrasso del prodotto: trapani per fori a maschera, alesatori, pulizia con oli, controllo qualità e montaggio fasce. Una zona del reparto è adibita alla realizzazione di pezzi "urgenti".

Esposizione ai rischi:

Lavoratori macchine utensili manuali:

- Rischio chimico (acqua emulsionata, oli, trucioli, polveri.)
- Rischio ergonomico (mansioni ripetitive per gli arti superiori)
- Movimentazione dei carichi
- Rumore
- Clima

Dispositivi di protezione:

- Dispositivi di protezione individuale obbligatori: scarpe antinfortunistiche - guanti in crosta – tappi o archetti per protezione acustica - occhiali
- Visita periodica annuale con spirometria e audiometria
- Aspiratori collocati presso le macchine utensili
- Movimentazione dei carichi solo con carrelli manuali

I dispositivi di protezione e la valutazione dei rischi sono applicati anche per la realizzazione delle “urgenze”.

Magazzino controllo qualità e montaggio fasce

Esposizione ai rischi:

- Ergonomico (lavoro altamente ripetitivo per gli arti superiori)
- Posturale (la mansione si svolge da seduti)
- Movimentazione dei carichi

Dispositivi di protezione:

- Dispositivi di protezione individuale obbligatori: guanti antiscivolo – sedia ergonomica
- Movimentazione dei carichi solo con carrelli manuali
- Visita periodica annuale spirometria e audiometria

Alesatori e sciacquatrici:

Le macchine alesatrici sono predisposte con sensori di emergenza e doppio pulsante di avvio.

Le sciacquatrici sono predisposte con aspiratori e con l'abbattimento dei fumi interni alla macchina.

Esposizione ai rischi:

- Chimico (oli, acqua emulsionata)
- Ergonomico (lavoro ripetitivo - vibrazioni per gli arti superiori)
- Movimentazione dei carichi

Dispositivi di protezione:

- Dispositivi di protezione individuale obbligatori: guanti di gomma e guanti antiscivolo - grembiule di gomma - scarpe antinfortistiche - occhiali
- Visita periodica annuale spirometria e audiometria
- Movimentazione dei carichi solo con carrelli manuali
- Aspiratori alla macchina schiacquatrice

Officina 2

Griglia macchine

In questo reparto la maggioranza delle macchine è robotizzata. Sono presenti due spazi chiusi per il controllo qualità e il montaggio fasce e spedizione con delibera finale.

Esposizione ai rischi linee robotizzate:

- Chimico (acqua emulsionata, oli)
- Movimentazione dei carichi
- Clima
- Rumore

Dispositivi di protezione:

- Dispositivi di protezione individuale obbligatori : scarpe antinfortunistiche - guanti antiscivolo - tappi o archetti per protezione acustica - occhiali.
- Riciclo d'aria
- Aspiratori presenti alle macchine
- Movimentazione dei carichi solo con carrelli manuali
- Visita periodica annuale con spirometria e audiometria

Magazzino controllo qualità e montaggio fasce

Esposizione ai rischi:

- Ergonomico (lavoro altamente ripetitivo per gli arti superiori)
- Posturale (la mansione si svolge da seduti)
- Movimentazione dei carichi
- Uso di video terminali

Dispositivi di protezione

- Dispositivi di protezione individuale obbligatori: guanti anticivolo - monitor con protezione
- Sedia ergonomica
- Movimentazione dei carichi solo con carrelli manuali
- Visita periodica annuale spirometria e audiometria

Conclusioni

La sensibilizzazione all'uso dei dispositivi di protezione individuale è fondamentale anche per una contrattazione più efficace. Inoltre coinvolgere gli organi di vigilanza diventa fondamentale quando non si riesce ad ottenere una corretta contrattazione interna, o se le aziende non ottemperano alle normative vigenti.

Una corretta informazione ai lavoratori, sia da parte dell'impresa che del sindacato, diventa un mezzo di sensibilizzazione degli stessi verso la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che può portare ad una più concreta attenzione relativa alle tematiche della sicurezza.

Dall'analisi del gruppo è emerso come la maggioranza dei lavoratori abbia delle nozioni sulla sicurezza non del tutto corrette, diventa quindi fondamentale il ruolo del sindacato che dovrà fornire più informazioni possibili ai lavoratori, sia attraverso assemblee che con volantini, comunicati ed altre modalità divulgative.

Le aziende, dal canto loro, si devono impegnare nel realizzare una formazione mirata a tutti i lavoratori attraverso frequenti corsi di aggiornamento, e non limitarsi unicamente a fornire materiale cartaceo che troppo spesso non viene letto, oppure risulta eccessivamente complesso a causa delle eccessive terminologie tecniche.

In conclusione è stato possibile rilevare che ai lavoratori manchino spesso la formazione e le informazioni giuste e tempestive per aiutare gli RLS a svolgere il proprio compito all'interno dell'azienda.

Gruppo misto AR / LU / FI / AR – Salute e Sicurezza

Il gruppo aveva il compito di valutare le soluzioni riguardo ad uno specifico aspetto dell'organizzazione aziendale che poteva rappresentare l'anello di una catena di elementi potenzialmente pericolosi per il realizzarsi di un infortunio: nel caso specifico la gestione degli orari in una particolare realtà produttiva.

Nella discussione sono affiorate diverse situazioni critiche relative alla gestione orari:

1. criticità emerse nella sperimentazione pratica di orari concordati con accordo sindacale;
2. criticità che emergono su orari apparentemente lasciati a gestione individuale o abitudinaria;
3. criticità emerse nella pratica di orari pianificati su esigenze particolari episodiche, non strutturali o di picco produttivo;

Nei casi 1 e 3, l'intervento in contrattazione sarà mirato a correggere errori nelle precedenti valutazioni e teso a ridurre il carico di affaticamento:

1. Puntare a introdurre ulteriori pause intermedie sui turni più critici, come ad esempio i notturni;
2. Puntare a ridurre le concessioni al ricorso di ore di straordinario (confermata a priori l'impossibilità a trattare sull'assunzione di nuovi addetti) potenziando il parco macchine ad hoc;
3. Intervenire sull'organizzazione del lavoro prevedendo una possibile mobilità interna di personale formato con lo scopo di potenziare mansioni e attività dove i picchi produttivi lo richiedano, accompagnando tale negoziazione a richieste di inquadramento superiore per gli addetti così coinvolti in più ruoli professionali;

Nel caso 2 l'impegno delle RSU / RLS dovrà concentrarsi, tramite comunicazioni collettive – assemblee – o con eventuali colloqui individuali, nello spiegare che la gestione individuale “testa a testa” con l'azienda è utile al singolo sino a quando questa arbitrariamente lo riterrà utile, trascinandolo anche il dipendente verso situazioni blandamente “ricattatorie”;

quindi intervenire in un'ottica di vera formazione sindacale di base, visto che su questa questione è generalizzata nei delegati una forte difficoltà nel controllo degli orari, di fatto proprio per la sistematica e illusoria "autogestione", ancor più incentivata dall'ulteriore "miraggio" della detassazione degli straordinari, che in capo ad un anno, in cambio di poche centinaia di euro, non farà altro che incrementare l'orario di fatto almeno a 48h settimanali medie, con l'incremento di rischio potenziale statistico che ben conosciamo.

A questo punto in base alle rispettive esperienze sono stati individuati i rischi riferiti alla fatica nervosa nel relativo ambito di lavoro. Ogni componente del gruppo ha preso in esame specifici elementi della sua azienda

Azienda I

Uffici

Segretarie: la ripetitività del lavoro mentale, a basso valore aggiunto, porta ad un alto livello di insoddisfazione che periodicamente raggiunge l'apice dando luogo a vere e proprie intemperanze umorali, che con il tempo possono trasformarsi in vere e proprie patologie nervose.

Anche le figure ad alto livello professionale fronteggiano lo stesso disagio mentale, ma ovviamente in senso opposto: richiesta di alte prestazioni a cui spesso non corrispondono chiare direttive dai responsabili che raramente sanno gestire le proprie risorse e l'organizzazione del lavoro.

Lo sfogo a tale stress trova due strade: c'è chi alza il ritmo lavorativo, rimanendo sempre più schiacciato dalla pressione fino a comprimere il tempo dedicato alla propria persona ed alla vita privata e c'è chi "tira i remi in barca", non trovando soddisfacente il rapporto tra ciò che riesce a dare in termini professionali ed i ritorni economici, rischiando a lungo termine l'isolamento lavorativo ed eventualmente il mobbing.

Officina

Saturazione dei tempi, anche vista nei confronti dei rapporti con il responsabile di reparto.

Questo è dovuto ad una cattiva organizzazione del lavoro che porta a cambiare troppo frequentemente la mansione di lavoro non dando

così la percezione al lavoratore del riconoscimento professionale anche nel vedere la lavorazione ultimata. Questo crea non pochi problemi anche nella definizione delle mansioni in prospettiva del passaggio di categoria.

Azienda II

Stress legati sostanzialmente alla saturazione dei tempi ed alla pressione effettuata dai responsabili interni e dai clienti che hanno necessità di svolgimento in tempi minori dei lavori richiesti.

Azienda III

Scarsa organizzazione sulle linee di produzione dovuta a frequenti cambiamenti di tipologie di lavorazione. Le linee di montaggio hanno poche forniture di materiali per l'esecuzione delle lavorazioni.

Azienda IV

Le persone che hanno maturato un'età contributiva avanzata hanno livelli di inquadramento molto bassi, malgrado la consolidata esperienza nelle lavorazioni da svolgere.

Tra le persone più giovani pervade un senso di precarietà dovuta alle assunzioni a tempo determinato protratte anche fino a due anni senza prospettive certe di assunzione.

CONCLUSIONI

A conclusione di questo ciclo di formazione rivolta ai delegati delle grandi aziende mi corre l'obbligo di provare a trarne alcune conclusioni. La prima riguarda il tema scelto: "la sicurezza dentro la negoziazione dell'organizzazione del lavoro". Dunque una proposizione obbligata del tema della sicurezza e dell'ambiente di lavoro coniugata però con il punto centrale dell'azione sindacale dentro la fabbrica, che è anche, è sempre bene non nascondercelo, il punto dove il sindacato ha marcato di più le sue difficoltà. Queste sono dovute dai cambiamenti produttivi che hanno investito il lavoro in tutte le sue componenti, dalle proprietà, alla composizione della popolazione operaia, dalle innovazioni tecnologiche e anche, molto probabilmente, dall'idea che l'azione del sindacato si dovesse rivolgere più sull'esterno che all'interno della fabbrica.

Continua invece ad essere dentro la fabbrica il luogo non del conflitto fine a se stesso, ma il luogo della legittimazione sindacale che proprio nel rapporto con i lavoratori trova le ragioni della propria autonoma rappresentazione di parte. In questo senso un sindacato, proprio a partire da un sindacato industriale come il nostro, che non si ripropone la riconquista del controllo, tramite la negoziazione, dell'organizzazione del lavoro è condannato alla marginalità della propria azione ed alla subalternità alle ragioni aziendali nella pratica quotidiana.

Porsi invece il problema delle condizioni materiali di chi lavora, e dunque del come lavora, del dove, del quando e del quanto, permette al sindacato di mantenere una propria oggettiva attualità d'azione perché questa è garantita dalla capacità di intercettare i bisogni che i lavoratori esprimono a partire proprio dalla loro condizione di lavoro. Dentro questo contesto si scopre che il superamento del cosiddetto fordismo appare più come elemento di immagine che di forma, nella sostanza dentro le fabbriche l'elemento della fatica legata alla prestazione aumenta così come la gestione gerarchica, insomma aldilà di quanto le imprese facciano per "sembrare" moderne, nell'organizzazione del lavoro, l'elemento costante rimane l'aumento della produttività del fattore umano.

In questo senso formare una nuova leva di giovani delegati al fine di fornire loro le conoscenze tecniche per saper “leggere” il modello organizzativo della propria impresa, non solo dovrebbe essere l’obiettivo minimo dell’azione sindacale, ma risulta come operazione politicamente indispensabile. In questo il compito delle docenze assume un ruolo fondamentale. Appare scontato che il tema dei modelli organizzativi non è materia “neutrale”, spiegarla non solo per come è, ma anche per come dal nostro punto di vista dovrebbe essere vuol dire dotare i nostri delegati di una “focale interpretativa” necessaria se vuoi esprimere il tuo autonomo punto di vista, che certo si misura con la realtà, dalle turistiche ai processi e prodotti, dalle saturazioni ai tempi di attraversamento, ma che in ogni contesto dato prova a spostare i rapporti a tuo favore. Per fare questo le conoscenze tecniche dei modelli organizzativi sono l’elemento necessario al fine di negoziare le condizioni di lavoro rispondenti ai bisogni dei lavoratori a partire proprio dalla sicurezza.

La seconda riguarda la scelta di rivolgere la formazione sia ai delegati delle principali aziende sia ai funzionari dei principali territori. Quando abbiamo ragionato su come costruire il corso ci siamo soffermati a lungo su questo punto, chi coinvolgere, in quale forma e con quale modalità. Oggi credo che non solo abbiamo fatto la scelta giusta, due aule di delegati una di funzionari, ma anche le caratteristiche espresse dalle classi ci conferma ancora di più nell’idea che se affronti materie complesse quali l’organizzazione del lavoro devi, obbligatoriamente, tenere insieme sia i delegati che le strutture, e anche il funzionamento delle classi, con una prevalenza sia qualitativa che di impegno delle classi dei delegati, ci indica un tema che non va sottovalutato.

Ultimo punto riguarda le risorse. Ogni volta che affrontiamo il tema della formazione ci “scontriamo” con il tema a dir poco fondamentale delle risorse da destinarvi. Tralascio in questa sede discussioni che riguardano le scelte che, come Fiom e come Cgil, abbiamo o avremmo dovuto compiere, in sede di valutazione finale di un corso che ha visto coinvolti 62 persone di cui 45 delegati e 17 funzionari impegnati per un totale di ottanta (80) ore in dieci mesi complessivi, va specificato che questo è stato possibile grazie al finanziamento, tramite bando pubblico, della Regione Toscana.

Senza retorica va detto che senza la sensibilità complessiva che la Regione Toscana ha sempre dimostrato questo corso non si sarebbe tenuto. Dunque un ringraziamento sincero va alla Giunta presieduta da Claudio Martini e, nello specifico, all'Assessore al lavoro ed alla formazione Gianfranco Simoncini. Per quanto riguarda la Fiom Toscana abbiamo affiancato a questo corso una serie di giornate seminariali rivolte ai delegati di prima nomina sui territori di Siena, Grosseto, Pisa, mentre sono in programma entro il 2008 per Arezzo, Lucca, Livorno.

Insomma il tema della formazione con tutte le problematiche che pone rimane per il sindacato un tema sensibile sul quale riflettere e compiere scelte precise.

Mauro Faticanti
Segretario Generale della Fiom Toscana



**MINISTERO DEL LAVORO,
DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI**

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo

REGIONE
TOSCANA



