

BANCASICURA[®] 98

VIII° Convegno nazionale sulla sicurezza nelle Banche

Bologna, 12-13 febbraio 1998

Quartiere fieristico

D.Lgs. 626/94 - FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

Le misure da adottare ed il ruolo della formazione (<i>G. Andrei</i>)	2
Esperienze di formazione nella Banca Carige (<i>L. La Terra</i>)	7
Le esigenze dei rappresentanti dei lavoratori (<i>L. Brizio</i>)	11
Strumento per la formazione e l'informazione (<i>L.M. Meroni</i>)	15

© 1998 **A.I.PRO.S.** ASSOCIAZIONE ITALIANA PROFESSIONISTI DELLA SICUREZZA

Testi, relazioni ed immagini sono riproducibili solo dietro autorizzazione dell'A.I.PRO.S

LE MISURE DA ADOTTARE: IL RUOLO DELLA FORMAZIONE

DOTT. ING. GIANNI ANDREI

*Responsabile Unità Sicurezza e Protezione del Centro Ricerche ENEA di Frascati
Vice Presidente A.I.PRO.S. - Associazione Italiana Professionisti della Sicurezza*

SOMMARIO

- Introduzione
- L'analisi dei rischi
- Le fasi relative alle misure da adottare
- I fattori di rischio si possono gestire
- La formazione
- Riferimenti normativi utili
- Conclusione

INTRODUZIONE

Credo che ormai sia convinzione comune che, per affrontare compiutamente tutte le problematiche di sicurezza, sia necessaria una **cultura globale della sicurezza** che debba tener conto anche di parametri non matematici, difficilmente quantizzabili ma relevantissimi ai fini di una corretta progettazione e del successo della gestione di un qualsivoglia sistema, tecnico o operativo, di prevenzione e di protezione.

Le normative sulla sicurezza sembra che ormai abbiano trovato un giusto e stabile riscontro in ogni attività lavorativa, merito indiscusso del Decreto Legislativo 626/94 e, forse soprattutto, delle sanzioni che il D. Lgs. prevede.

L'impegno dei responsabili e degli addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, dei Servizi di sicurezza aziendali o semplicemente dei "datori di lavoro" si estrinsecano nell'attuazione e compimento delle varie **FASI** previste dai disposti del D.Lgs 626/94, e cioè:

- individuazione dei rischi
- analisi e valutazione dei rischi
- individuazione e adozione delle misure
- verifiche
- aggiornamenti

L'ANALISI DEI RISCHI

L'approccio di ognuno di noi alla sicurezza è in genere riconducibile ad una domanda: "che cosa può essere danneggiato o distrutto in modo tale che le conseguenze apportino, a loro volta, danno e nocimento?"

Riflettiamo, in prima approssimazione, sull'entità dei danni e sulla probabilità che un certo evento possa verificarsi, realizzando così una *analisi del rischio*, che, per quanto sommaria, induce in noi

un comportamento di reazione o di prevenzione o, almeno, di prudenza.

Possiamo allora affermare che soddisfare l'esigenza di sicurezza significa migliorare notevolmente la qualità della vita.

Per una corretta analisi del rischio, il primo passo è quello di valutare le tipologie degli *eventi* dannosi, secondo alcune caratteristiche peculiari.

Si tratta, cioè, di effettuare una realistica *valutazione delle tipologie delle cause*.

Il risultato certo è quello di aver individuato, con sufficiente chiarezza e precisione, almeno *che cosa è necessario proteggere*.

La valutazione degli effetti, e cioè delle *conseguenze*, è forse più semplice di quella delle cause, anche se lo spettro può essere vastissimo. Se la stima della frequenza può essere ottenuta, ad esempio per i terremoti, dai dati storici disponibili, si comprende come invece sia difficoltoso ipotizzare la frequenza di accadimenti incidentali in un sito lavorativo o in un manufatto industriale.

Altrettanto può dirsi per la valutazione della grandezza o *magnitudo* degli eventi, ovviamente non accaduti. Se siamo in grado di valutare frequenza e magnitudo, possiamo fare una reale ed attendibile valutazione dei rischi.

E' qui generalmente diffuso e accettato il metodo di rappresentare la curva del rischio con una iperbole su assi cartesiani e di individuare su di essa l'indice di rischio **R**, pari al prodotto tra una determinata probabilità o frequenza di accadimento (**F**) di un evento dannoso e la grandezza o magnitudo (**M**) delle relative conseguenze, e cioè:

$$\mathbf{R} = \mathbf{F} \cdot \mathbf{M}$$

Ma a questo punto nasce il problema del *limite di accettabilità del rischio*. La soggettività di questa valutazione è grande.

Addirittura dobbiamo riconoscere che noi stessi siamo più disposti ad accettare rischi elevati in attività scelte liberamente, mentre siamo intransigenti nei riguardi dei rischi imposti (ad esempio, nel lavoro) anche se piccoli.

Nella valutazione della frequenza degli eventi e della loro magnitudo, bisogna poi tenere in debito conto anche il ruolo fondamentale che gioca, a volte sinergicamente, l'interazione tra *psicologia e sicurezza*.

Sul lavoro ci si trova spesso di fronte a comportamenti imprudenti e rischiosi, in alcuni casi inspiegabili.

Diventa inspiegabile, ad esempio, come lavoratori di buona preparazione e provata professionalità improvvisamente possano agire in maniera sconsiderata e pericolosa per sé stessi e per gli altri.

E' da riconoscere peraltro che se la preparazione alla sicurezza degli operatori è prevalentemente imperniata sulle regole che consentono di raggiungere il risultato finale di sicurezza, di contro, poco viene fatto per preparare ad affrontare i rischi e a saper prendere le decisioni opportune nelle diverse situazioni.

Allora è necessario non tanto continuare ad addestrare il personale ad evitare ogni pericolo, ma *addestrarlo a riconoscere e ad affrontare il rischio*, cosa senz'altro psicologicamente più efficace.

LE FASI RELATIVE ALLE MISURE DA ADOTTARE

Scopo finale, quindi, di ogni attività di sicurezza risulta essere l'individuazione delle misure da adottare.

Le fasi attraverso le quali tali misure vengono stabilite e, successivamente, verificate, possono es-

sere riassunte nelle seguenti:

- analisi e studio
- progettazione
- elaborazione
- realizzazione
- applicazione
- verifica

Qui è necessario innanzitutto affermare che il vero, grande limite alla realizzazione delle misure da adottare è rappresentato dalla disponibilità delle risorse economiche necessarie. Si finisce cioè, nella stragrande maggioranza dei casi, per individuare delle precise ed efficacissime (se non addirittura risolutive) misure da adottare, puntualmente penalizzate, svilite ed in alcuni casi praticamente compromesse dal limite suddetto.

Di conseguenza, si cercano delle soluzioni di compromesso, che magari consentano di *raggiungere lo scopo* mantenendo il valore del fattore di rischio un po' più elevato di quello ipotizzato inizialmente.

E naturalmente il *gap* da riempire viene affidato interamente all'organizzazione della sicurezza ed alla sua gestione, *ultima spes*.

Il **D.Lgs. 626/94**, ribadito dal successivo D.Lgs. 242/96 e dalle relative Circolari di diversi Ministeri fa obbligo ai datori di lavoro di qualsiasi attività lavorativa di predisporre ed attuare

- *organizzazione* di sicurezza aziendale,
- *pianificazione e gestione dell'emergenza* (con opportuni Piani di Emergenza interni),
- *informazione, formazione, addestramento ed equipaggiamento* dei lavoratori,
- *informazione per le persone non dipendenti* ma presenti a vario titolo in essa.

E allora, uno sguardo alle tipologie delle misure da adottare ci consente di intravedere un'altra validissima soluzione. Troviamo infatti che le caratteristiche delle misure da adottare sono:

- organizzative
- tecniche
- procedurali
- formative

I FATTORI DEL RISCHIO SI POSSONO GESTIRE

Alla luce di tutto quanto detto finora, essendo fuor di dubbio che il rischio, essendo legato a molte diverse cause e concause, è da valutare in tutta la sua complessità.

Ed allora la precedente affermazione matematica ($R = F \cdot M$) per cui l'indice di rischio **R** è pari al prodotto tra la probabilità o frequenza di un evento dannoso e la grandezza o magnitudo delle conseguenze può certamente imporre degli interventi che diminuiscano il fattore **F** (azioni di prevenzione) e/o limitino il fattore **M** (azioni di protezione).

Ma possiamo fare di più. Essa può essere notevolmente integrata rendendola proporzionale ad un'altra variabile che possiamo, anzi, dobbiamo gestire in maniera efficace: si tratta dell'informazione, della formazione, delle istruzioni e procedure, dell'addestramento, in definitiva di quel *fattore K_i*, che, finalmente, è inversamente proporzionale all'indice del rischio, e cioè:

$$R = \frac{F \cdot M}{K_i}$$

potendo allora affermare che una maggiore informazione e formazione diminuisce il rischio.

LA FORMAZIONE

Le finalità principali della formazione rivolta al Personale possono riassumersi nelle seguenti:

- come riconoscere un rischio
- come valutare una situazione di rischio o di emergenza
- quale comportamento da tenere durante un'emergenza
- quale comportamento da adottare nell'affrontare una situazione di emergenza

RIFERIMENTI NORMATIVI UTILI

Relativamente alla FORMAZIONE:

- D. Lgs. n. 626 del 19.09.1994 (artt. 21 - 22)
- D. Lgs. n. 242 del 10.03.1996 (art. 9)
- Decreto-Legge 01 ottobre 1996 n. 512 (art. 3) (su attività di formazione dei lavoratori da parte dei VV.F.)
- Legge n. 609 del 28.11.1996 (conversione in Legge del Decreto-Legge 01 ottobre 1996 n. 512)
- Decreto interministeriale del 16 gennaio 1997 Ministero del lavoro e della previdenza sociale e Ministero della sanità (individuazione contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro)
- Circolare del Ministero dell'Interno del 12 marzo 1997 n. 770/6104 (direttive per organizzazione e gestione corsi di formazione da parte dei VV.F.)
- Decreto interministeriale *in corso di emanazione* - Ministero dell'interno e Ministero del lavoro e della previdenza sociale

CONCLUSIONE

Credo di poter affermare che in tutti si sia radicato il convincimento che la *formazione è un investimento in sicurezza*. Ma chi può fare formazione?

Per formare, e quindi per educare alla sicurezza, bisogna *essere nella sicurezza*, bisogna *avere già metabolizzato la sicurezza*, in una parola bisogna già *vivere appieno la sicurezza*.

E, pertanto, la formazione in azienda può farla solamente uno che vive realtà lavorative e cioè un gestore, un valutatore, un responsabile operativo, al limite, un consulente: non altri!

Come è impossibile applicare alla formazione la logica del profitto, ma è invece indispensabile quella *missionaria*, alimentata dalla *passione* e dall'*esperienza sul campo*.

Allora è consequenziale che la necessità di poter disporre di veri *professionisti della sicurezza*, per la formazione, per la gestione della sicurezza e dell'emergenza, sia ormai un'esigenza della *QUALITA'* e, se mi si consente, soprattutto della *CULTURA*.

La cultura non è da confondersi, come ormai è consuetudine diffusa, con il nozionismo, con il sapere tutte le leggi e i regolamenti. La cultura è, dicono i vocabolari, quell'insieme di cognizioni, tradizioni, procedimenti tecnici e tipi di comportamento, trasmessi ed usati sistematicamente da un gruppo sociale, da un popolo, dall'umanità, nelle varie espressioni della vita.

E la *cultura della sicurezza* consiste in tutte quelle indicazioni, norme, leggi, precauzioni, procedure alle quali dobbiamo fare riferimento nelle azioni e negli atteggiamenti della nostra vita, in o-

gni momento, in ogni circostanza.

La sicurezza e le norme di comportamento, allora, non si impongono con le leggi. Queste servono esclusivamente per dare precisi indirizzi solo a chi, mi si consenta di affermare, è *convinto* di applicarli per la propria e l'altrui sicurezza.

Sta proprio qui la differenza tra informazione e formazione. Quest'ultima è *cultura*, è **ciò che impronta tutto il comportamento di ognuno di noi, dovunque e in qualsiasi situazione.**

Anche qui l'A.I.PRO.S. per prima ha colto questa esigenza e si è messa a disposizione di coloro che vogliono collaborazione o contributi specifici proprio per la formazione di specialisti o di tutti i lavoratori. Questa iniziativa si sta ampliando con la ricerca dei partner giusti, seri e leali, utili ad individuare chi e in quale modo dovrà "metabolizzare" la cultura della sicurezza.

Certo, gli studenti nelle Scuole, nelle Università. Ma da ora, da subito, gli utenti, i datori di lavoro, i rappresentanti dei lavoratori e già, proprio loro, i lavoratori.

Nella cultura, nel sociale, nel lavoro, nell'economia l'Italia sta vivendo un momento particolare, in cui prevalgono a volte accenti catastrofici e apocalittici. Ma le critiche, le grida, le proteste, sono sterili se non sono accompagnate da una proposta, se non addirittura da un'iniziativa di investimento. Occorre *investire in cultura della sicurezza*.

L'augurio, o meglio, l'invito, è quello di non lasciarsi influenzare o sopraffare dal contingente, dal presente, dalla singola esigenza, dal personale interesse, ma di organizzarsi e coalizzare gli sforzi per il raggiungimento dell'obiettivo di "fare cultura", indispensabile e formidabile contributo alla qualità della vita di ognuno di noi.

ESPERIENZE DI FORMAZIONE NELLA BANCA CARIGE

DOTT. ING. LORENZO LA TERRA

Banca Carige

LA REALTÀ DELLA NS. ESPERIENZA DI FORMAZIONE

L'esperienza della formazione aziendale, come prevista dal Decreto Legislativo 19 sett. 1994 n. 626, è maturata nella ns. realtà: una banca di medie dimensioni con uffici centrali raggruppati in una serie di palazzi e una rete di sportelli operativi.

Al 31.12.97 il personale dipendente risultava di n. 3092 unità suddiviso nei vari palazzi (adibiti a Sede Centrale con n. 4 distinti edifici, a Centro Elaborazione Dati, ad Archivio Generale) e nelle 234 dipendenze decentrate.

L'estensione territoriale comprende varie regioni dell'Italia settentrionale, oltre la Liguria, - in Genova è ubicata la Sede e i vari edifici centrali - il Piemonte, la Lombardia, l'Emilia, la Toscana e prossimamente anche il Veneto.

SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE RISCHI AZIENDALE E DISPOSIZIONI DELLA DIREZIONE

Con riferimento a quanto previsto, la ns. Banca ha dato corso, attraverso l'emanazione di Delibere di Consiglio di Amministrazione e successivamente di Disposizioni del Direttore Generale, alla individuazione delle figure che, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, avessero le caratteristiche per poter dare corso a tutte le incombenze previste dal citato decreto.

Sono state individuate le figure, oltre che del Datore di Lavoro come "Delegato aziendale all'assolvimento di tutte le incombenze", del Responsabile del Servizio di prevenzione e dei componenti del Servizio di prevenzione interno; è stato nominato il Medico Competente ed in ottemperanza al Capo III che riguarda "Prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, pronto soccorso" (art. da 12 a 15) sono stati individuati e nominati i lavoratori con compiti gestire le emergenze.

RILEVAMENTO DELLE UNITÀ OPERATIVE E DEI LUOGHI DI LAVORO CON VALUTAZIONE DEI RISCHI PRESENTI

In relazione alla necessità di monitorare, dal punto di vista della sicurezza, i luoghi di lavoro della Banca si è provveduto ad effettuare rilevazioni "a tappeto", attraverso schede tipo check-list di ogni edificio, dipendenza e più in particolare di ogni locale di lavoro al fine di poter individuare i pericoli presenti e porre in atto le opportune migliorie.

Tale rilevazione è stata analizzata attraverso un opportuno programma di gestione dei dati ed è stata effettuata una visita in tutte le suddette realtà da parte del ns. Medico Competente - assieme al Responsabile del Servizio prevenzione - che ha compilato un verbale di visita individuando, in base alla valutazione ambientale e all'analisi delle mansioni dei lavoratori occupati, i dipendenti da sottoporre eventualmente agli accertamenti sanitari periodici previsti dalla legge.

Il fascicolo riepilogativo costituente, il "Documento di valutazione dei rischi", è stato inviato a tutte le dipendenze, demandando al responsabile il compito di conservazione e verifica periodica.

CORSO DI FORMAZIONE PER PREPOSTI E RESPONSABILI DI DIPENDENZA

In ottemperanza al Capo VI del Decreto 626 "Informazione e formazione dei lavoratori" durante lo scorso anno è stato espletato, con la collaborazione del ns. Centro di Formazione, un primo corso di formazione aziendale, costituito da una giornata di lavoro, per i preposti degli uffici di sede ed per i responsabili di dipendenza (tutti ovviamente con i rispettivi sostituti) nel quale sono state fornite informazioni di carattere generale sulle procedure da attuare in occasione di emergenze e pronto soccorso.

Sono intervenuti quali relatori, per le parti di rispettiva competenza, il Responsabile del servizio di prevenzione, il Medico Competente ed un rappresentante del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

Il corso ha voluto fornire una grande quantità di informazioni attraverso la proiezione di lucidi esplicativi che hanno riguardato:

- una lettura dei principali obblighi normativi derivanti del Decreto con particolare attenzione alle norme riguardanti i luoghi di lavoro, le attrezzature di lavoro, i videoterminali, la gestione delle emergenze, il pronto soccorso e lo sfollamento dai locali;
- una classificazione della sicurezza nell'ambiente bancario attraverso la distinzione della natura dei pericoli (safety - security);
- una trattazione abbastanza puntuale - fornita con lucidi con rappresentazioni "a vignette" di grande impatto per focalizzare l'attenzione sui problemi trattati - sulle principali cause di infortunio nell'ambiente bancario, nonché sui rimedi da adottare forniti con semplici e chiare disposizioni (es.: - gradini interni: verificare la presenza di strisce antisdrucciolo - opp. - corridoi: devono essere liberi da cose, ovvero non usarli come archivio);
- una breve trattazione sulle principali norme di pronto soccorso, con la raccomandazione di demandare interventi più complessi al personale qualificato di ambulanze o altro;
- una trattazione da parte dei VV.FF. di antincendio aziendale con infarinatura sulla generalità degli incendi, sulla scelta dei mezzi di spegnimento più opportuni (distinzione dei vari tipi di estintori) e sulle elementari nozioni di intervento su un ipotetico principio di incendio.

INVIO A TUTTE LE DIPENDENZE DI DISPOSIZIONI RIGUARDANTI GLI ARCHIVI

Una informazione più specifica su argomenti di sicurezza è stata data sulle disposizioni riguardanti la corretta gestione degli archivi cartacei delle dipendenze, in quanto, per quantitativo di carta conservato gli archivi, non hanno le caratteristiche per rientrare al p.to 43 nella normativa (D.M. 16.2.82 e successive modifiche D.M. 27.3.85 e D.M. 30.10.86) dell'elenco delle attività soggette a vigilanza - purché al di sotto dei 50 q.li.

Nei casi in cui invece, la rilevazione dei locali abbia evidenziato la possibilità di poter conservare un quantitativo più elevato di carta e quindi superare tale limite, è stata data informazione scritta ai responsabili in modo che i responsabili abbiano presente la gravità del problema richiedendo di frazionare il carico di incendio (es. compartimentando i locali) oppure presentare, in caso contrario, apposita pratica di richiesta di "Certificato di prevenzione incendi" ai VV.FF.

INVIO A TUTTE LE DIPENDENZE DI DISPOSIZIONI RIGUARDANTI LE PORTE A SFOLLARE

Contemporaneamente all'invio del Documento di valutazione rischi sono state fornite disposizioni ai Responsabili delle dipendenze relativamente alla periodicità dei controlli da eseguire sulle porte a sfollare - l'apertura delle quali va effettuata per controllo almeno due volte l'anno - sul corretto funzionamento delle plafoniere di emergenza e sull'effettiva presenza degli estintori in dotazione nelle posizioni definite.

A proposito delle porte a sfollare - o di emergenza - la ns. Banca, da sempre, ha adottato il sistema di controllo di tale porte, dotate di maniglione antipanico e allarme, attraverso la chiusura a chiave, con chiave conservata in bacheca allarmata posta in prossimità della porta stessa. Ciò per prevenire il rilevante rischio rapina nei confronti di un poco probabile "evento-panico" e con la convinzione che i responsabili delle dipendenze, opportunamente addestrati possano far fronte, in caso di pericolo, ad un esodo il più possibile controllato.

Per tale sistema, in ottemperanza al divieto di chiusura a chiave a norma dell'art. 33 comma 1 p.to 7, è stata richiesta apposita deroga agli uffici USL competenti per territorio, supportata dagli altri dispositivi attuati a compendio per tutta la sicurezza generale; la deroga è stata ottenuta, ad oggi, per 163 agenzie su 189 richieste e sono in corso contatti per ottenere le ultime deroghe mancanti.

INVIO A TUTTE LE DIPENDENZE DELL'ELENCO DEI NUMERI TELEFONICI UTILI

Al fine di rendere visibile a tutti i lavoratori "chi chiamare in caso di ..." è stato inviato un cartello da apporre in ogni luogo di lavoro contenente tutti i numeri di telefono utili ad una corretta gestione dell'emergenza: oltre ai numeri del Responsabile del Serv. prev. rischi, del Medico Competente e delle varie forze dell'ordine sono indicati quelli della Guardia medica, del Pronto soccorso ambulanze più vicino e dei servizi più comuni (Enel, acqua ecc.). Nelle dipendenze decentrate il compito di completare il cartello con i vari numeri locali è stato conferito direttamente al Responsabile della dipendenza.

ESEMPIO PER UN PIANO DI EMERGENZA DELL'ARCHIVIO GENERALE: ORGANIZZAZIONE OPERATIVA DELLA PROVA DI SFOLLAMENTO

Premesso che il ns. archivio generale è un edificio costituito da un piano seminterrato e quattro piani fuori terra; è adibito per 4 piani ad archivio con scaffalature e solo il piano più alto è adibito ad uffici con circa 30 persone che vi lavorano.

Nei locali, protetti dal punto di vista antincendio da un impianto estinzione a CO₂ - molto pericoloso per le persone - seppur suddiviso a zone compartimentate tra loro, sono presenti due distinte scale.

L'edificio è stato preso in considerazione in quanto considerato pericoloso dal punto di vista incendio, ed è stato adeguato alla normativa predisponendo tutta la segnaletica necessaria per le vie di fuga a norma del D.Lgs. 493/96, sono stati verificati tutti gli impianti di emergenza (luci, idranti, estintori) ed analizzato lo stesso impianto CO₂.

Sono stati quindi individuati i responsabili della gestione dell'emergenza ed è stato predisposto il piano di emergenza nel quale sono state descritte le caratteristiche dell'edificio - ricordando i divieti fondamentali negli archivi: fumare, usare fiamme libere, usare apparecchi ad incandescenza senza protezione, depositare prodotti gassosi infiammabili - ed una descrizione degli impianti tecnici presenti.

Sono stati attribuiti compiti precisi al Responsabile di edificio, alla squadra di emergenza (di coadiuvare il responsabile) e sono state fornite prescrizioni generali e modalità specifiche di sfollamento dai vari piani dell'edificio, con puntuale elencazione delle procedure da attuare. Per tali figure, analogamente agli altri responsabili di edificio e di piano, è previsto un ulteriore corso di formazione da tenere presso i VV.FF. nel quale sarà effettuata almeno una prova pratica (scarica estintori).

Infine si sono prese in considerazione le procedure che le Ditte esterne, chiamate a svolgere la loro attività all'interno dei locali di manutenzione, pulizie, ecc. e gli ospiti occasionali, devono attuare nei confronti del Responsabile di edificio e nei confronti dei propri dipendenti - a loro volta dovranno essere informati dei pericoli presenti (art. 7 D.Lgs. 626).

Per l'informazione di tutti i lavoratori presenti è stato stampato un opuscolo riassuntivo del piano contenente le principali prescrizioni da attuare con una veste tipografica in versione illustrata a vignette esplicative che verrà consegnato a breve a tutti coloro che prestano la propria opera all'interno dei locali, e sarà utile per poter espletare una prova di sfollamento, già programmata nel corso del corrente mese.

CORSO DI FORMAZIONE CBT IPACRI IN RETE (DI PROSSIMA USCITA)

A completamento del corso di formazione espletato per i preposti degli uffici ed per i responsabili di dipendenza è in fase di avanzata preparazione, in collaborazione col ns. Centro di Formazione, un corso aziendale su computer in rete che dovrà essere seguito da tutti i dipendenti con procedimento automatico di verifica della quantità di corso seguito e dello stato di apprendimento attraverso la risposta ad una serie di domande.

Il corso, promosso da IPACRI, è una versione riveduta e corretta in base alle ns. esigenze, e rappresenta, per la ns. Banca, una vera rivoluzione nell'ambito della formazione aziendale in quanto

raggiunge tutti i lavoratori presso il proprio posto di lavoro abituale e permette di essere seguito, esattamente come un libro, e ripreso in tempi successivi sino al completamento. Inoltre permette di monitorare lo stato di diffusione del corso, di porre eventuali tempi di espletamento ed eventualmente sollecitarne l'utilizzo.

PROSSIMA ESECUZIONE PIANI DI EMERGENZA PER ALTRI EDIFICI (CED E 4 EDIFICI DI SEDE) CON ORGANIZZAZIONE OPERATIVA DELLE RELATIVE PROVE DI SFOLLAMENTO

La prosecuzione delle attività di formazione e informazione in Banca Carige prevede il completamento, nel corso del corrente anno, di tutti i piani di emergenza degli altri edifici operativi: Centro Elaborazione Dati, Sede Centrale e altri 3 edifici adibiti ad uffici.

Saranno coinvolti come detto i vari Responsabili di edificio e di piano che dovranno sostenere il predetto corso di formazione presso i VV. FF. e successivamente dovranno coordinare le prove di evacuazione dai vari edifici.

LE ESIGENZE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

LORIS BRIZIO

Federazione Autonoma Bancari Italiani

Il Decreto Legislativo 626/94 ha rinnovato profondamente il tessuto normativo precedentemente in vigore, introducendo precetti precisi ed analitici, ed offrendo attuazione a otto direttive comunitarie in materia di sicurezza del lavoro. L'applicazione di queste norme introduce l'utilizzo di standard normativi europei, imponendo alle aziende un'uniformità nei livelli minimi di tutela, e fermando sul nascere qualsiasi forma di concorrenza basata sul risparmio di risorse a discapito dei sistemi di prevenzione e protezione della salute e sicurezza dei lavoratori. Questo D. Lgs. non abroga le disposizioni preesistenti più favorevoli, anche se migliora e potenzia lo sviluppo di una cultura della prevenzione che sicuramente andrà ad aumentare il livello di salute e sicurezza dei lavoratori. Restano quindi in vigore, per quanto specificatamente ci riguarda, tutte quelle disposizioni che hanno posto il settore bancario all'avanguardia rispetto ad altre aree produttive, offrendo al dipendente bancario, grazie anche ad accordi siglati a livello locale, una più incisiva tutela, attenta soprattutto ai problemi del settore.

Il D. Lgs. 626/94 ha, in primo luogo, imposto la valutazione, da parte dei datori di lavoro, dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, costringendo, allo stesso tempo, la parte datoriale ad individuare i possibili rimedi e le possibili misure di prevenzione. Secondariamente ha introdotto la presenza di figure in possesso di una professionalità tale da saper affrontare e risolvere adeguatamente i problemi relativi alla sicurezza ed all'igiene del lavoro. In terzo luogo la normativa ha responsabilizzato notevolmente i lavoratori, attribuendo loro sia il diritto di fruire di una formazione adeguata, sia il dovere di contribuire a garantire la sicurezza durante il lavoro. La responsabilità del lavoratore non limita ovviamente quella del datore di lavoro, poiché va intesa nei limiti della formazione effettivamente fruita, come chiarito dall'art. 5 1° comma, quando recita: "Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro". Il lavoratore rimane destinatario delle norme ed attore della prevenzione, come soggetto attivo, e non ha l'obbligo di ricercare autonomamente fonti esterne di formazione.

Il D. Lgs. introduce e definisce i principi dell'informazione, della consultazione e della partecipazione equilibrata dei lavoratori e dei loro rappresentanti, in materia di sicurezza e di salute, così come testualmente indicati dalla direttiva quadro 89/391/CEE. Va quindi promosso e mantenuto un confronto costante e continuo tra le parti sociali, destinato a dare vita, ed a sostenere, un impianto normativo aperto, capace di creare punti di convergenza nella valutazione di sistemi ambientali sempre più sicuri ed aggiornati. E' opportuno ricordare quanto indicato dalla normativa 89/391/CEE in termini di adeguamento del lavoro all'uomo. Il decreto valorizza proprio la posizione di centralità dell'individuo nel rapporto di lavoro, e quindi la "soggettività" della protezione. Non si tratta soltanto di assicurare una tutela "oggettiva" o tecnica del dipendente negli ambienti di lavoro, ma di dare vita ad un nuovo modello di difesa attiva della salute dei lavoratori, specialmente di carattere preventivo, privilegiando l'effettivo addestramento e la reale formazione sia dei lavoratori stessi che dei loro rappresentanti.

Gli anni '70 ed '80 hanno visto il Sindacato dei Bancari impegnato, attraverso contrattazioni ed accordi nazionali ed aziendali, ad attuare le disposizioni dell'art. 9 della Legge 300/70, nell'intento di garantire il rispetto pieno degli articoli 32 della Costituzione e 2087 del Codice Civile.

Gli accordi hanno spaziato dalla tutela antirapina all'analisi degli ambienti di lavoro, specialmente nei riguardi del rumore, del calore e dell'illuminazione, con particolare attenzione alle modalità di inserimento dei videoterminali, sia rispetto agli ambienti, sia all'organizzazione del lavoro, con la previsione, ad esempio, delle pause.

In alcuni casi, come ad esempio nella disciplina delle pause, i C.C.N.L. hanno recepito indirizzi delle direttive comunitarie.

Riteniamo che proprio l'art. 32 della Costituzione, che sancisce il diritto assoluto dell'uomo alla tutela della propria salute, e l'art. 41, 2° comma della Costituzione, che consacra il principio secondo cui l'iniziativa economica non possa svolgersi in modo da arrecare danno alla sicurezza ed alla dignità umana, costituiscano il solido fondamento su cui sono state emanate le leggi preesistenti in materia, e su cui attualmente poggia la nuova regolamentazione di sicurezza e salute del lavoro. L'adeguamento all'uomo va quindi inteso come principio di diritto e fondamentale parametro di interpretazione e di applicazione normativa.

Salute e sicurezza non rappresentano soltanto aspetti organizzativi aziendali, ma costituiscono elementi di chiaro interesse per i lavoratori coinvolti nell'attività dell'impresa. Il D. Lgs. 626/94 pone, come perno centrale del sistema di consultazione e di partecipazione la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.), che rappresenta l'organo privilegiato di riferimento per il datore di lavoro, organo a cui viene demandata la funzione di garantire gli interessi dei lavoratori. Si assiste, in sostanza, nel decreto, alla completa rilettura secondo una logica diversa, in quanto ampiamente partecipativa, dei compiti e delle funzioni sinora assegnate al Sindacato, tramite l'art. 9 della Legge 300/70, in un contesto politico/sindacale tradizionalmente conflittuale. L'R.L.S., secondo l'art. 3 lettera S, diviene uno strumento aziendale di adempimento del proprio dovere generale di sicurezza, vale a dire di realizzazione delle misure più idonee a salvaguardare la salute dei lavoratori. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in riferimento all'Azienda, non è quindi "Altro da sé", ma, invece, "parte di sé".

D'altronde un elemento di convergenza, tra gli interessi tradizionalmente antagonisti dei Sindacati e delle Imprese, si trova proprio nella protezione del bene assoluto della salute, che non può, in nessun caso, essere negoziato, ma soltanto analizzato e definito, in vista di una migliore organizzazione dei sistemi di tutela e di un miglioramento degli ambienti e dell'organizzazione, nel dialogo tra i soggetti interessati. Non si tratta, in questo contesto, di cogestione per due fondamentali ragioni: anzitutto perché siamo di fronte ad un aspetto ben diverso da quelli che normalmente vengono posti sul tavolo delle trattative sindacali; e poi, soprattutto, perché il coinvolgimento partecipativo si esaurisce nella facoltà, peraltro importante, di fare proposte, ed è quindi di natura non decisionale e non presuppone una responsabilità congiunta. Va quindi evitato ogni ribaltamento di responsabilità, poiché il datore, per quanto detto, rimane debitore di sicurezza, ed i lavoratori ed i loro rappresentanti continuano ad essere creditori di sicurezza. Le ragioni economico-produttive non possono in alcun modo costituire un ostacolo legittimo all'azione di tutti i sistemi necessari per garantire al lavoratore la massima sicurezza tecnologicamente fattibile. Il D. Lgs. assegna al datore di lavoro tutti i costi diretti ed indiretti per raggiungere l'obiettivo indicato, senza possibilità di diniego per trasformazioni, crisi congiunturali o economiche dell'Azienda. La responsabilità amministrativa, civile e penale per le violazioni del D. Lgs. viene in questo modo posta come uno strumento di rafforzamento, in vista del raggiungimento delle finalità della D. Lgs., in capo al datore ed ai dirigenti, che non hanno la facoltà di contrattare diversamente con i Sindacati i livelli minimi di tutela.

I Sindacati e le imprese devono porsi su di un piano di effettiva collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi indicati dal legislatore e - pur con la naturale distinzione di ruoli - tendere a garantire al meglio le situazioni oggettive che si verranno a creare nel settore su questi temi.

Il Sindacato ha finora perseguito questi obiettivi:

- di impulso nella fase di definizione dei rappresentanti per la sicurezza in particolare per quanto riguarda la definizione del numero, il tempo di lavoro retribuito, gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, le modalità di elezione

- di aumento del livello di coinvolgimento dei lavoratori, che verranno ampiamente chiamati ad una partecipazione attiva sia sui percorsi di formazione sia da fasi di informazione mirata
- di rilancio dell'impegno dei dirigenti sindacali aziendali su tutela della salute e prevenzione globalmente intesa.

Il Sindacato ha la necessità di formare un numero elevato di dirigenti sindacali, tenendo presenti dimensioni e numero delle aziende di credito, competenti in materia di sicurezza, e capaci di rivestire il ruolo di rappresentante per la sicurezza, anche in vista della competizione che si aprirà nelle aziende.

La figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la più importante ed innovativa che il decreto introduce, va a sommarsi e non a sostituirsi al delegato sindacale, inserendosi con ruolo consultivo all'interno di un sistema di relazioni partecipate, mentre l'ambito meramente negoziale competerà sempre alle rappresentanze sindacali. Da qui nasce l'importanza del coinvolgimento, diversificato per competenze, ma complessivo, di tutti i quadri sindacali.

Gli R.L.S. dovranno necessariamente perseguire il principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile, e la tutela della salute intesa come benessere fisico, psichico e sociale. Non si tratta soltanto di allontanare il rischio di malattie, ma di ottenere il superamento di ogni stato di disagio attraverso una corretta analisi ergonomica dei posti di lavoro, e tenendo anche conto, ad esempio, nell'organizzazione del lavoro e della produzione, dell'opportunità di eliminare o quantomeno ridurre lavori monotoni e ripetitivi.

L'obiettivo è quello di creare per i lavoratori una situazione, sul luogo di lavoro, di benessere fisico, psichico e sociale.

Ricordiamo i compiti e le prerogative del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- accede ai luoghi di lavoro
- deve essere consultato in ordine alla valutazione dei rischi ed alla programmazione e realizzazione degli interventi
- deve essere consultato per la designazione degli addetti al servizio di prevenzione
- deve essere ancora consultato per organizzare la formazione
- deve ricevere le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza, nonché ricevere una formazione adeguata
- promuove l'elaborazione delle misure di prevenzione, formulando osservazioni, partecipando a periodiche riunioni e facendo proposte in merito all'attività di prevenzione
- avverte il responsabile dell'azienda dei rischi per la salute dei lavoratori
- ricorre alle autorità competenti qualora riscontri l'inidoneità dei sistemi di prevenzione e sicurezza predisposti dal datore di lavoro.

Possiamo dire che l'R.L.S. è dotato dei diritti di informazione, partecipazione, formulazione di proposte e controllo. Egli deve essere messo in condizione di espletare adeguatamente il proprio mandato, godendo quindi di spazi temporali adeguati ad esercitare l'incarico, senza nocumento per il trattamento retributivo, e deve essere dotato di tutti quegli strumenti atti a garantire un perfetto ed efficace intervento.

Si dice che nelle aziende di credito vi siano meno problemi, nel campo della salute e della sicurezza, che nelle aziende industriali. Ciò è vero solo dove sono già state attivate politiche di prevenzione. Un ufficio esteticamente gradevole non sempre è strutturato nel rispetto degli standard ergonomici. E non sempre crea nel dipendente quello stato di benessere fisico e psichico che gli consente di ottemperare al meglio alle sue responsabilità nell'organizzazione del lavoro della sua azienda. Questa consapevolezza deve sospingerci ad affrontare, nelle singole realtà aziendali, una nuova progettualità, finalizzata alla qualità della vita ed alla qualità della prestazione lavorativa.

Riteniamo che, pur con un'ottica diversa dalla nostra, i datori di lavoro siano impegnati al rag-

giungimento di standard qualitativi elevati. Sicuramente un approccio corretto e consapevole a questa materia potrà consentirci di raggiungere obiettivi reciprocamente integrabili e di qualità elevata, in vista di un comune obiettivo, che è, in buona sostanza, il benessere del lavoratore stesso. Non è tanto una questione, che pure esiste, di oneri: è necessario acquisire la consapevolezza che il nuovo sistema di relazioni partecipative, che viene imposto come metodo alle parti, può offrire nuove opportunità e contribuire a realizzare una diversa cultura negoziale, individuando quadri normativi che consentano sempre più chiaramente di uniformare e migliorare le condizioni, in materia di prevenzione e sicurezza, per l'intero settore.

Il modello partecipativo previsto è quindi di ampia portata, perché si riferisce a tutti gli aspetti che coinvolgono le situazioni di vita dei dipendenti, estendendosi anche al confronto preventivo su ogni possibile potenziale ricaduta nei confronti delle loro condizioni di salute e di sicurezza - con riguardo a quella tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro prevista dall'art. 2087 del Codice Civile - derivante dalle innovazioni tecnologiche già introdotte e, soprattutto, da introdurre. Per queste ultime il confronto dovrà essere, come sempre, di natura preventiva, dovendo necessariamente avvenire in tempo utile, e quindi, come minimo, prima della loro installazione.

STRUMENTI PER LA FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE

LUIGI MATTEO MERONI

Mega Italia S.p.A.

Il D. Lgs. 626 obbliga le aziende a fare formazione e informazione ai propri dipendenti sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. La formazione dovrà essere erogata con modalità differente a seconda del destinatario: R.S.P.P., R.L.S., squadra di emergenza incendio e di primo soccorso, dipendente normale. Si devono organizzare corsi pratici sia per il primo soccorso che per l'incendio ma, la formazione e l'informazione teorica, restano alla base di tutto. Bisogna infatti spiegare a tutti i lavoratori, con univocità ed efficacia, nozioni comuni:

- informarli sul d.lgs. 626
- informarli sulle nuove figure introdotte dalla legge
- informarli sui rischi dei propri ambienti di lavoro
- informarli sui comportamenti corretti da tenere in caso di emergenza

Questa fase è la più importante nella catena della gestione dell'emergenza. È infatti l'anello più debole a determinare il lieto fine o l'insuccesso di una situazione di emergenza. La segnalazione dell'allarme ed il primissimo intervento nella gestione di una emergenza sono infatti fondamentali. Se un allarme non viene segnalato nel dovuto modo, se un edificio non viene evacuato nel minor tempo possibile, se un principio di incendio non viene domato sul nascere, se in caso di infarto non vengono praticate le manovre corrette nei più brevi tempi possibili, la catena della gestione dell'emergenza si spezza e comincia la situazione di crisi.

L'anello più debole, come abbiamo capito, non è rappresentato dal Responsabile del Servizio di Prevenzione o dai suoi collaboratori ma dall'intervento del dipendente. Colui cioè che si trova, nel momento in cui avviene, al centro della situazione di emergenza.

Da questa premessa si evince l'importanza di un efficace intervento alla base. Un intervento formativo che crei la consapevolezza della costante presenza di una possibile situazione di emergenza e dia a tutti i dipendenti una ragionevole sicurezza nel fatto che questa possa essere da loro gestita.

Per raggiungere questo ambizioso obiettivo è necessario organizzare un processo formativo che tenga presente alcuni elementi chiave:

- la conoscenza della legge serve a poco per la gestione di una situazione di emergenza: quindi, se si ha, ad esempio un tempo 100 a disposizione per la formazione, è inutile dedicarne il 70% alla informazione sulla legge ed il resto alle componenti pratiche della sicurezza, vale invece il contrario.
- la comunicazione deve essere efficace. Ormai tutti riconoscono che il miglior modo per trasferire un messaggio sia il linguaggio televisivo che, con l'efficacia delle immagini ed il coinvolgimento emotivo dell'utente, impressiona maggiormente la memoria di quest'ultimo.
- la comunicazione deve essere facile da comprendere e, allo stesso tempo, interessante. Spiegare le nozioni base di primo soccorso, dare le indicazioni per una postura corretta spiegando i danni che provoca il non applicare queste indicazioni, illustrare le tecniche di movimentazione manuale dei carichi o di utilizzo di un estintore, spiegare le modalità di sviluppo di un incendio e come questo si diffonda sono tutte indicazioni che servono a chiunque, sia nella vita privata che sul lavoro.

Per questo, la formula ideale è l'utilizzo di una soluzione multimediale che si basi su una tecnolo-

gia a scelta fra la videocassetta, il CD-ROM, il CBT di nuova generazione (che utilizzi immagini video).

FASE 1 - IDENTIFICAZIONE DEL SUPPORTO DIDATTICO

Dopo questa introduzione parliamo della fase realizzativa del supporto per erogare la formazione. A prescindere dalla soluzione tecnica dotata bisogna decidere se utilizzare prodotti standard presenti sul mercato, oppure costruirne di personalizzati secondo le proprie esigenze. Questa seconda soluzione è sicuramente più onerosa sia per gli aspetti economici che per quelli dei tempi di lavorazione e delle risorse umane coinvolte.

FASE 2 - PRODUZIONE DEL SUPPORTO DIDATTICO

Nel caso si decida di costruire il supporto didattico, l'iter è il seguente:

- identificazione del partner esterno
- scaletta degli argomenti
- elaborazione della sceneggiatura
- realizzazione dei media (audio, video, grafica) sulla base della sceneggiatura
- montaggio

FASE 3 - EROGAZIONE

Questa può avvenire secondo modalità differenti:

- in aula
- sul posto di lavoro

Ovviamente la seconda modalità è quella oggi preferita perché elimina una serie di costi molto pesanti legati al trasferimento del personale.

FASE 4 - CONTROLLO DELLA FORMAZIONE

A seconda dello strumento utilizzato, il controllo può avvenire con modalità differenti:

- attraverso questionari stampati nel caso di utilizzo di video o CD-ROM stand-alone
- attraverso questionari raccolti in rete se si utilizzano CD-ROM o CBT