

Valutazione del rischio

La burocratizzazione del rischio

Andrea Rotella - Ingegnere, consulente per la sicurezza e RSPP

Il ruolo della normativa nella riduzione degli infortuni

Lo scorso anno è ricorso il decimo anniversario dell'introduzione del D.Lgs. n. 81/2008 e, da più parti, si sono fatti bilanci riguardanti l'attuazione della normativa. Tali bilanci hanno evidenziato, oltre ai molti cambiamenti giudicati positivi, alcune carenze nell'applicazione della norma e possibili margini di miglioramento. Indubbiamente, la riforma in materia di salute e sicurezza sul lavoro operata dal cosiddetto Testo Unico salute e sicurezza (TUSL) ha avuto il merito di riportare l'attenzione delle aziende sulla tematica, così come l'avvenuta regolamentazione, successiva all'emanazione del decreto, di alcuni specifici aspetti, come la formazione dei lavoratori, dirigenti e preposti o la valutazione del rischio da stress che, riguardando adempimenti generalizzati a tutte le aziende, hanno generato e generano un continuo impegno da parte dei soggetti obbligati.

Ma la domanda lecita da porsi è: nel concreto, questo maggiore e rinnovato impegno si è tradotto in un concreto miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro?

Ad avviso di chi scrive, la questione ha un respiro più ampio che non la verifica sul "successo" del D.Lgs. n. 81/2008 giacché, se al TUSL possono essere riconosciuti i suddetti - ed altri ancora - meriti, rimane pur vero che esso si inserisce in una strategia di fondo tracciata nel solco del recepimento delle Direttive sociali europee avvenuto 25 anni fa con l'emanazione del D.Lgs. n. 626/1994. Poiché, in questi casi, le analisi devono basarsi, per quanto possibile, su dati oggettivi ed, essendo scopo primario della norma la salvaguardia dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, appare naturale perciò riferirsi ai dati infortunistici. Si riporta in Figura 1 e Figura 2 l'andamento delle denunce degli infortuni sul lavoro, mortali e non, pervenute all'INAIL dal 1970 al 2015, estratte dalla banca dati statistica dell'Istituto.

In questi 45 anni di osservazione, il numero degli infortuni totali è passato dalle poco più di 1.600.000 denunce presentate nel 1970 alle quasi 550.000 del 2015, una riduzione di circa 2/3 del totale (1). Anche le denunce di infortunio mortale hanno subito una rilevantissima riduzione passando da un massimo di 3.774 denunce avvenuto nel 1973 al minimo registrato nel 2009 di 1.032 casi (purtroppo, negli anni successivi, il numero è nuovamente aumentato, attestandosi su una media di circa 1.280 denunce tra il 2010 e il 2017).

Spesso, l'obiezione - corretta - che viene sollevata di fronte a questi dati è che essi sono riferiti a valori assoluti e non tengono conto dell'entità della forza lavoro a cui sono attribuiti.

Utilizzando la serie storica di dati dell'ISTAT, è stato possibile ricostruire, per gli stessi anni, i tassi di incidenza standardizzati, ovvero il numero di denunce di infortunio, mortali e non, ogni 100.000 lavoratori dipendenti (Figura 3 e Figura 4).

Come si vede, al di là dei numeri sulla scala delle ordinate, l'andamento delle due curve è sostanzialmente simile al rispettivo andamento riferito alle denunce di infortunio espresse in valori assoluti. È opportuno precisare che, sulla base delle analisi condotte, ad una variazione (aumento o diminuzione) della forza lavoro non corrisponde una variazione proporzionale degli infortuni, ma l'andamento è sostanzialmente rispettato: un aumento (o diminuzione) della forza lavoro coincide con un aumento (o diminuzione) del numero di infortuni.

Al fine di dissipare ogni dubbio, si è eseguita un'analisi basandosi anche sulla serie storica dei dati relativi al monte ore lavorato, anch'esso ripreso dalla serie storica dei dati ISTAT. In questo caso, i dati sono riferiti al periodo 1980-2015 ed i tassi di incidenza degli infortuni sono stati standardizzati al milione di ore lavorate (Figura 5 e Figura 6).

(1) Vale la pena precisare che i dati relativi agli infortuni sul lavoro in complesso, a partire dal 1994, non sono allineati con quelli precedenti in quanto comprendono anche i casi "in franchigia" (infortuni con prognosi non superiore a 3 giorni) che non venivano invece contemplati nei criteri di rilevazione adottati per i

Notiziari Statistici. Idealmente, dunque, laddove venissero contemplate solo le denunce con prognosi superiore a 3 giorni - dato non disponibile - la curva dal 1994 in poi avrebbe un andamento ancora più "in picchiata" verso il basso. In ogni caso, l'andamento delle curve non può che essere tendenzialmente quello delineato.

Figura 1 - Infortuni totali 1970-2015

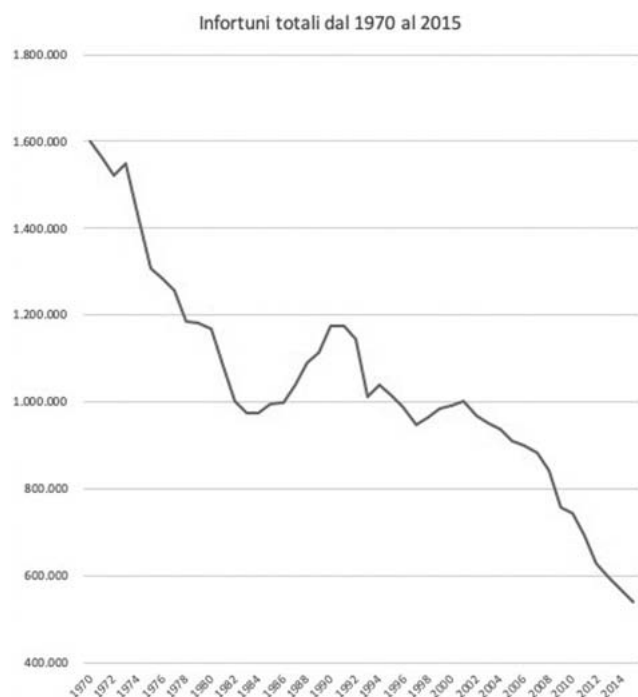


Figura 2 - Infortuni mortali 1970-2015

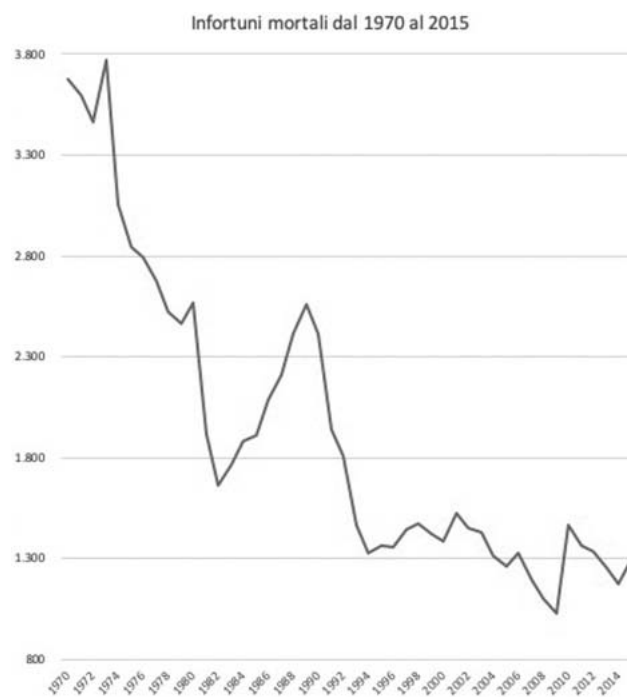


Figura 3 - Tasso incidenza standardizzato infartuni totali 1970-2015

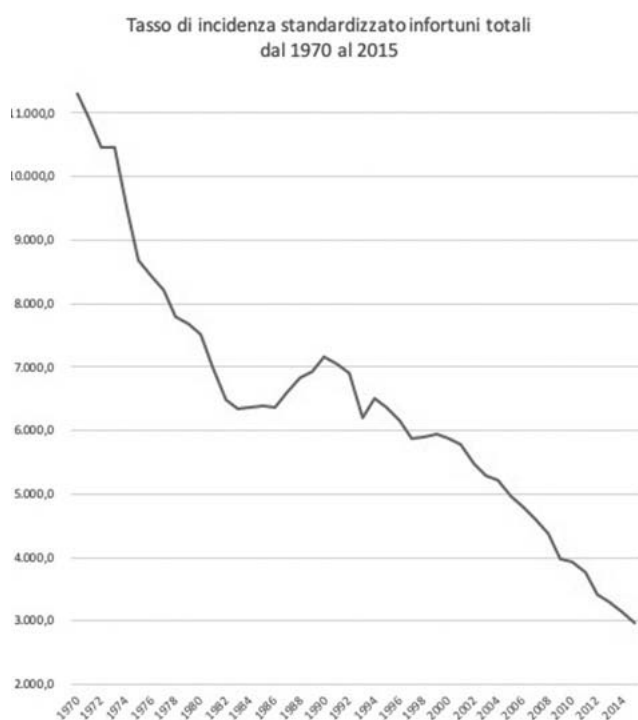


Figura 4 - Tasso incidenza standardizzato infartuni totali 1970-2015

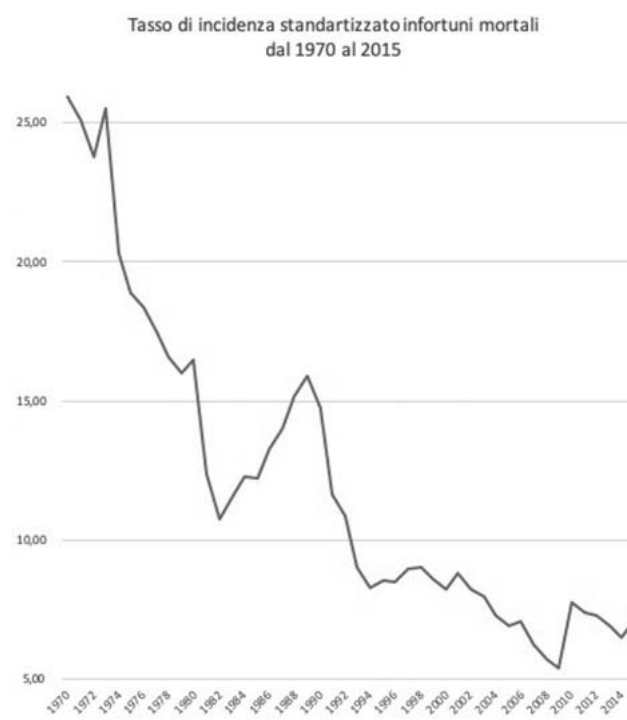


Figura 5 - Tasso infortuni totali standardizzato sul monte ore lavorato 1980-2015

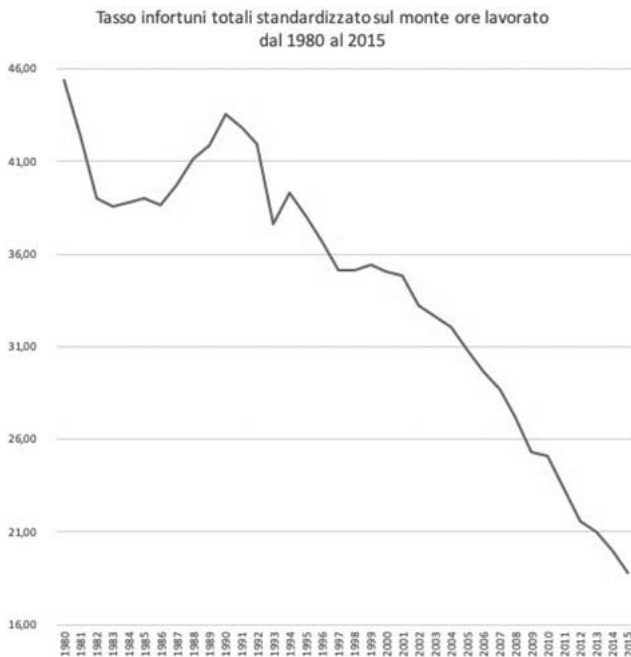


Figura 6 - Tasso infortuni mortali standardizzato sul monte ore lavorato 1980-2015



Nuovamente, il confronto tra i grafici, guardando allo stesso periodo 1980-2015 delle figure precedenti, mostra un andamento identico. In sostanza, non c'è nessun motivo di dubitare che il fenomeno infortunistico abbia subito una reale diminuzione sul periodo analizzato. Basta semplicemente considerare che dal 1970 al 2015 la forza lavoro dipendente è passata da poco più di 14 milioni di unità a poco più di 18 milioni di lavoratori. Ed anche il numero di ore lavorate è stato redistribuito proporzionalmente, poiché nel 1980 sono state lavorate 25,7 miliardi di ore da parte di 15,5 milioni di lavoratori, mentre nel 2015 le ore lavorate sono state di 28,7 miliardi a fronte di una forza lavoro di 18,2 milioni di unità. Nonostante una differenza di +29% della forza lavoro nel 2015 rispetto al dato del 1970, gli infortuni totali e quelli mortali si sono ridotti di circa il 66%.

Ovviamente, questo risultato non può essere attribuito unicamente al nuovo percorso iniziato nel 1994 con il recepimento nazionale delle Direttive europee. Dai grafici si può vedere come, al di là di un'importante flessione registrata tra metà degli anni '80 e l'inizio degli anni '90, complessivamente, nei 24 anni precedenti l'avvento del D.Lgs. n. 626/1994, il

fenomeno infortunistico era già in diminuzione. Nel periodo 1970-1993 si era avuta una riduzione del 45% del tasso degli infortuni totali e del 66% del tasso degli infortuni mortali. Dall'introduzione del nuovo approccio, nei successivi 25 anni confrontando i dati del 1994 con quelli del 2015 il tasso degli infortuni totali si è ridotto del 54% e quello degli infortuni totali "solamente" del 14%.

Bisogna guardarsi bene dal fare analisi semplicistiche di questi dati: troppi fattori ignoti sono in gioco, ad esempio la cresciuta consapevolezza da parte di lavoratori ed aziende che ha portato all'emersione di fenomeni di lavoro sommerso e alla denuncia di infortuni che negli anni '70 non sarebbero mai venuti alla luce, ma un'analisi condotta su un periodo così lungo ha il vantaggio di ridurre considerevolmente l'impatto delle piccole fluttuazioni, quelle che dominerebbero l'andamento se si fosse condotta un'analisi solo nell'ultimo decennio. Così, si può osservare un andamento costantemente decrescente nel fenomeno degli infortuni totali e - fatta eccezione per il periodo tra metà degli anni '80 e l'inizio degli anni '90 - l'andamento delle curve prima e dopo il 1994 è praticamente identico (per inciso, il 1970 è proprio l'anno in cui si è registrato il maggior numero di infortuni della storia). Con riguardo agli infortuni

totali, al contrario, sembra quasi che proprio a partire dal 1994 si sia registrata una sorta di arresto al fenomeno che, pur continuando la propria riduzione, ha un andamento medio meno deciso (si osservano maggiori fluttuazioni, ma ciò è anche ovvio perché, trattandosi di numeri 100 volte più piccoli rispetto agli infortuni totali, pochi tragici eventi con infortuni plurimi nell'arco di un anno possono spostare notevolmente il dato complessivo (2)).

In definitiva, al di là dell'indiscusso riconoscimento di quanto sia più diffuso che in passato, tra le aziende, confrontarsi con la tematica della sicurezza sul lavoro, è difficile attribuire al cambio di approccio introdotto dal D.Lgs. n. 626/1994 e proseguito con il D.Lgs. n. 81/2008, un chiaro merito sull'abbattimento complessivo del fenomeno infortunistico.

Appare inoltre inconfutabile affermare come in questi 45 anni la tecnologia abbia fatto passi da gigante, incrementando in genere la sicurezza (in questo caso molto del merito va attribuito anche alle Direttive di prodotto, pur se questa personale opinione non ha dati a conforto) ma, soprattutto, nei settori più pericolosi si sia ridotta drasticamente la manodopera dipendente:

— nei settori agricoltura, silvicoltura e pesca si è passati da 1,5 milioni di lavoratori dipendenti nel 1970 a poco più di 400.000 nel 2015;

— nel settore delle costruzioni, il numero di dipendenti impiegati nel 1970 era di quasi 1,7 milioni, diventati 900.000 nel 2015;

— nell'industria era di 4,9 milioni la manodopera nel 1970, ridotta a 3,6 milioni nel 2015.

Al contrario, nel settore dei servizi si è passati da poco più di 6 milioni di lavoratori dipendenti nel 1970 agli attuali oltre 13 milioni.

La selva degli adempimenti

Forse, dopo 25 anni sarebbe opportuno chiedersi se, se non alla norma, quanto meno all'approccio ad essa, debba essere apportata qualche modifica. Purtroppo, spiace dirlo, ma c'è un motivo se, da quando è stato emanato il D.Lgs. n. 81/2008, l'argomento della sicurezza sul lavoro rinvenga con molta più facilità nelle discussioni che si tengono all'interno delle aziende, che non risiede principalmente nell'interesse nei confronti dell'argomento: con l'entrata in vigore del TUSL, non solo la mole degli adempimenti, ma anche la loro entità, si è moltiplicata costringendo le aziende ad un continuo affaccendarsi per assolvere

agli obblighi che la normativa richiede. A questo, oltretutto, si aggiungono le varie interpretazioni, a volte provenienti da organi di vigilanza locali, su come adempiere a quest'obbligo o a quell'altro, il tutto rigorosamente lasciando traccia scritta, inconfutabile e perenne, del proprio operato.

Negli ultimi anni si è assistito ad un proliferare di norme dettagliate riguardanti la formazione dei molteplici soggetti tra cui sono ripartiti compiti e responsabilità in materia di sicurezza, precise nell'indicare ore da frequentare, soggetti idonei ad erogare formazione, requisiti degli attestati, eccezioni (in questo caso, in verità, non sempre le indicazioni sono proprio precise). Una precisione che sottende l'evidente volontà di standardizzare questi processi. Ma qualcuno si è anche preso la briga di verificare se il fantasmagorico numero di ore di formazione erogate in tutti questi anni abbia portato a qualche risultato ulteriore al raggiungimento del monte ore previsto? Per l'esecuzione di lavori in appalto, dentro o fuori la disciplina specifica dei cantieri, pubblici o privati, è richiesta la produzione di documentazione. E spesso, oltre quella obbligatoria, altra ne viene prodotta o richiesta, *ad abundantiam*, dagli appaltatori o dai loro committenti. Molte ditte appaltatrici hanno un'apposita cartella compressa sui loro computer nella quale è raccolto tutto lo scibile in loro possesso, da spedire in automatico al committente che deve fare la verifica dell'idoneità tecnico-appaltatrice. Poco importa se lì dentro è raccolta anche documentazione non richiesta. Se non è per questa volta, la richiederà qualcun altro la prossima volta. Perché in effetti, spesso sono proprio i committenti ad integrare la richiesta della documentazione prevista dalle normative con altre richieste. "Per tutelarsi", dicono. Ma dal lato del committente, qualcuno, successivamente, farà una "verifica dell'idoneità tecnico-professionale"? In poche parole, oltre che la completezza della documentazione ricevuta ne controllerà il contenuto o si limiterà a mettere un segno di spunta? E chi riceverà, infine, il lavoro? Il fornitore realmente più qualificato o quello che supera formalmente l'esame di verifica e fa l'offerta più bassa?

Da 25 anni la valutazione dei rischi è un adempimento al quale nessuna azienda può sottrarsi, indipendentemente dalla sua complessità e dalla sua utilità diagnostica. È un aspetto controverso che, probabilmente, farà storcere il naso a molti, soprattutto a coloro i quali, fedeli all'*imprinting* normativo,

(2) Nel 2018, ad esempio, due soli, catastrofici eventi - il crollo del Ponte Morandi di Genova e un incidente stradale in Puglia - hanno prodotto la morte, complessivamente, di 31 lavoratori.

pongono la valutazione di tutti i rischi a caposaldo dell'attuale sistema di prevenzione. Del resto, come potrebbe essere altrimenti? Come sarebbe possibile tutelare, proteggere un lavoratore se non si conoscono le minacce che questi corre?

La valutazione e stima del rischio

Ma di quali valutazioni parliamo? Se la questione riguarda fenomeni di tipo ragionevolmente deterministico, per quanto complicati essi possano essere, il ragionamento mi trova pienamente d'accordo. Un macchinario, un impianto, può essere analizzato, fin dalla fase di progetto in modo completo. La valutazione dei rischi che esso comporta può essere condotta con il massimo dettaglio, utilizzando i dati statistici relativi alle probabilità di guasto dei vari componenti. L'utilità diagnostica di una simile analisi è fuori discussione.

Al contrario, qual è l'utilità diagnostica della valutazione del rischio di movimentazione manuale dei carichi, per esempio, di un manovale che ogni giorno, per ogni cantiere esegue attività differenti, non standardizzabili in modalità e durata, ricomprese nella sua mansione? Qualcuno dubita che il rischio non ci sia? Bene, in questo caso si dimostri l'assenza del rischio. Al contrario, in casi come questi, dimostrare la presenza di un rischio palesemente presente o impossibile da quantificare con precisione è un puro esercizio di stile. Pur utilizzando le norme tecniche con la massima attenzione, le assunzioni che dovranno essere fatte per definire i valori dei vari parametri da inserire nelle magiche formule di calcolo saranno talmente lontane dal modo reale di lavorare del manovale che l'indice di rischio che ne verrà fuori (ovvero la stima del rischio) sarà affetto da una tale incertezza che qualunque valutazione su esso sarà del tutto equivalente a quella condotta, generando un indice di rischio a caso, prendendo semplicemente atto che il rischio c'è e andando direttamente avanti, verso la definizione delle misure di prevenzione e protezione.

Il legislatore, in effetti, in un caso simile a quello appena descritto è anche intervenuto: l'art. 191 del D.Lgs. n. 81/2008 consente di limitare la "fase diagnostica" della valutazione nei casi di esposizione al rumore derivanti da attività con un livello di esposizione molto variabile. In questi casi, la norma consente di dare per scontato che il rischio ci sia e richiedendo che si punti l'attenzione principalmente sulla "fase terapeutica". Ma questo riguarda il solo rumore. Per l'esposizione a vibrazioni, campi elettromagnetici, sostanze pericolose, movimentazione

manuale dei carichi, movimenti rapidi e ripetitivi ed altri rischi, in attività con livelli di esposizione molto variabili, chi intende ricorrere ad una scorciatoia simile lo fa a suo rischio e pericolo, perché consulenti, tecnici, magistrati, organi di vigilanza non concepiscono l'idea che vi possa essere una valutazione del rischio senza stima del rischio. Che questa stima poi si concluda in un esito qualitativo (rischio alto, medio, basso, piuttosto che rosso, giallo, verde) basato su criteri ancor più qualitativi ("l'evento si potrebbe verificare raramente ed il suo verificarsi genererebbe sorpresa"), è parte integrante dell'ontologia della burocrazia del rischio.

La VdR come strumento di pianificazione della prevenzione

Che esistano problemi oggettivi nell'approccio burocratico con cui oggi si esegue una valutazione dei rischi è un dato di fatto. Se il legislatore rimanda alla responsabilità del datore di lavoro il definire i criteri per la valutazione dei rischi, non lo fa per una semplice questione di flessibilità ma perché non ci sono criteri universali. Le metodologie più accreditate da utilizzare, laddove esistenti, sono spesso difficilmente applicabili nella complessità dei casi reali o dietro molte di esse non c'è una vera scienza che ne supporti la validità (chiunque può pensare agli strumenti più comuni usati per la valutazione del rischio chimico o dello stress lavoro-correlato, per esempio. Chi è in grado di dire, ad esempio, quali siano gli studi scientifici - nel senso vero di scienza, non pseudo-scienza - che supportano la validità dei valori assegnati agli indici di rischio di questi metodi che, pure, sono gli unici che gli organi di vigilanza accettano senza obiettare?).

Senza assolutamente voler ritornare ai tempi in cui era possibile autocertificare l'avvenuta valutazione dei rischi (il lettore che non sa di cosa si sta parlando può ritenersi fortunato a non aver vissuto quest'ulteriore aspetto della burocrazia del rischio), è importante riflettere su come la valutazione dei rischi sia spesso considerata più un feticcio che non uno "strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione", come recita l'art. 28, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008.

In particolare, nelle piccole imprese, dove le attività quotidiane sono un continuo risolvere problemi sempre diversi con scarsità di mezzi e risorse, la distanza che intercorre tra i processi operativi teorici e quelli pratici, tra il "lavoro come immaginato" e il "lavoro come eseguito" è tale per cui la valutazione dei rischi descritta nel conseguente documento (munito di data certa) si limita agli aspetti più ordinari, scontati

e semplici dell'attività. Chiunque facesse un controllo troverebbe sicuramente un lavoratore, certamente munito di scarpe antinfortunistiche (il lato semplice della prevenzione), nel mentre sta svolgendo un'attività non contemplata nel documento di valutazione dei rischi.

Il mondo del lavoro non è standardizzabile oltre misura e non lo è nemmeno la sicurezza. Ma un documento di valutazione dei rischi deve pur essere redatto e così, in omaggio alla burocratizzazione del rischio, esso finirà per descrivere un mondo irrealistico, fatto di solidi platonici, regolari, congruenti con angoli tutti della medesima ampiezza. Si potrebbe continuare all'infinito: vigilanza, reportistica, attività di *audit*, procedure, politiche della sicurezza, modelli di organizzazione e gestione sono tutte attività che, anche quando non obbligatorie, sono diventate parte integrante di una cultura del rischio burocratica concentrata sul "che cosa deve essere fatto". Se si vogliono leggere in altro modo i dati infortunistici prima riferiti, basti considerare che fino al 1994 la prevenzione sui luoghi di lavoro è stata appannaggio esclusivo di norme basate sul "che cosa deve essere fatto". I decreti degli anni '50, contenenti esclusivamente indicazioni per lo più chiare e semplici che indicavano "che cosa fare" da un punto di vista tecnico ("I parapetti devono essere alti 1 m"; "Un bagno diviso per sesso oltre i 10 lavoratori"; ecc.), hanno avuto il merito di rendere facili, comprensibili, applicabili le norme di sicurezza dell'epoca. Che l'approccio funzionasse lo dimostrano i dati: in un Paese, ancora in quegli anni, a vocazione industriale, con la tecnologia dell'epoca, il numero degli infortuni - pur elevatissimo se rapportato al dato odierno - stava decrescendo agli stessi ritmi odierni (anche di più se consideriamo gli infortuni mortali). Ma poiché la tecnologia da sola non può essere sufficiente a garantire la sicurezza, un approccio basato solo sul "che cosa deve essere fatto tecnicamente" avrebbe ridotto la sua efficacia quando la tecnologia non sarebbe stata sufficiente a tutelare i lavoratori, nonostante i lavoratori stessi, considerati meri fruitori passivi delle misure di tutela da parte delle norme dell'epoca. L'approccio soggettivo delle Direttive europee, infatti, integra, non sostituisce, l'approccio oggettivo dei decreti degli anni '50. La valutazione dei rischi, la formazione, la gestione del rischio, la riunione periodica, la rappresentanza dei lavoratori sono strumenti che arricchiscono l'approccio tecnologico, inserendo anche il fattore umano e organizzativo, prima completamente assenti, fuori dai radar.

Il problema è che, in questo caso, i fattori umani ed organizzativi non possono essere trattati allo stesso modo dei fattori tecnologici della prevenzione. La questione da porre non è più "cosa deve essere fatto" ma "come deve essere fatto". Indossare la cintura di sicurezza in macchina attiene al "cosa si fa". È una misura di carattere tecnico, protezione oggettiva. Ma la norma richiede anche che si guidi con prudenza, stando attenti ai pericoli sulla strada e tutto questo attiene al "come si fa". È una misura che riguarda l'atteggiamento, prevenzione soggettiva. I due approcci si integrano e, se l'uno è visibile e costa poco sforzo, l'altro non è facilmente osservabile e richiede una costante cura; è evidente come l'adozione di uno solo dei due abbia un'efficacia limitata (ed è purtroppo ciò di cui oggi si soffre nel campo della sicurezza stradale. Quasi tutti indossano la cintura di sicurezza, ma spesso i comportamenti alla guida non sono adeguati).

Nel campo della sicurezza sul lavoro siamo diventati piuttosto bravi ad evolverci recependo l'importanza del "che cosa deve essere fatto", ma non solo non abbiamo sviluppato un'analoga attenzione al "come deve essere fatto", ma per giunta si è continuato ad utilizzare l'approccio del "che cosa deve essere fatto" sulle misure di carattere soggettivo. I risultati di questa carenza culturale sono visibili, alcuni per di più generati o aggravati dall'approccio normativo:

- monte ore di formazione da erogare indipendente dai reali fabbisogni formativi;
- formazione erogata in aula o, peggio ancora, davanti ad un computer;
- produzione o richiesta di documenti formali "per tutelarsi";
- documenti platonici di valutazione dei rischi;
- formalismi fini a sé stessi come la data certa (c'è chi la inserisce sui DUVRI e sui POS. "Perché non si sa mai") o l'obbligo di consultare organismi paritetici;
- ansia di ridurre l'incertezza, standardizzando ciò che non è standardizzabile;
- stime del rischio volte a rendere determinabile ciò che è troppo complesso per essere misurato;
- modelli di rischio "probabilistici" (!) generalmente basati su relazioni di tipo moltiplicativo ($P \times D$) della probabilità e dell'entità del danno, così da generare un'equivalenza tra rischi completamente differenti. Ma, un elefante distante (es. una remota catastrofe) non vale quanto un topo vicino (es. discomfort microclimatico);

— RSPP che possono assumere l'incarico senza alcuna esperienza nel settore;
— ecc.

Sono tutti effetti della burocratizzazione del rischio derivante dall'aver trattato il "come deve essere fatto" con la stessa modalità del "che cosa deve essere fatto".

Conclusioni

Alla luce di questa breve analisi, in definitiva, chi scrive non ritiene che il D.Lgs. n. 81/2008 e prima ancora il D.Lgs. n. 626/1994 (3) abbiano particolarmente inciso nel ridurre il fenomeno infortunistico ai livelli attuali, il che non significa che la loro emanazione sia stata inutile, ma che essi non abbiano potuto esprimere la loro efficacia a causa dell'approccio burocratico, anche alimentato da alcune discutibili scelte legislative che ne hanno orientato l'applicazione in tal senso.

Non è per nulla semplice adesso, dopo tutti questi anni, invertire l'inerzia che il sistema ha acquisito. Innanzitutto, occorre restituire alla valutazione dei rischi la valenza che dovrebbe avere (4): "strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione". Riduciamo la fase diagnostica solo a ciò che può effettivamente essere misurato e concentriamoci maggiormente su ciò che è necessario fare per evitare che qualcosa possa nuocere, senza fossilizzarsi sui formalismi che pretendono la stima dei rischi ad ogni costo (chi scrive se potesse usare la burocrazia contro la burocrazia, la utilizzerebbe per vietare *ex lege* le matrici P x D!).

La completezza di una valutazione dei rischi è una chimera, ma non lo è la ragionevole analisi dei rischi effettivamente presenti sui luoghi di lavoro (non nel mondo platonico nella testa del valutatore) e questa potrà essere eseguita solo se si perviene ad una valutazione partecipata dei rischi. È un aspetto che, ora come ora, attiene più alla fantascienza e ciò la dice lunga su quale sia la distanza dello stato di applicazione della norma rispetto al suo spirito originario.

La valutazione dei rischi è gestita nelle aziende con un approccio di tipo *top-down*, con un RSPP che (quasi mai) con la collaborazione di un medico competente va a scovare i rischi sulla base della propria conoscenza dell'azienda, consultando il RLS (spesso a valle del processo, nonostante la norma imponga la consultazione preventiva). Purtroppo, se questo può andar bene (più o meno) dal punto di vista formale, ha tuttavia un'efficacia limitata nel riuscire a far emergere alcuni

rischi nella loro forma reale. I lavoratori, tutti - non solo RLS - sono portatori di esperienze e conoscenze che nessun altro può avere. Senza il loro coinvolgimento (e non si intende una mera intervista) sarà impossibile andare oltre la descrizione platonica di alcuni rischi a causa della distanza presente tra il "lavoro come immaginato" e il "lavoro come eseguito".

Il coinvolgimento dei lavoratori non è rilevante solo nella fase di *risk assessment*, ma lo è altrettanto nella fase di *risk management*. L'eccesso di attenzione che si rileva un po' ovunque all'importanza della rilevazione dei *near-miss* è sintomo di come la sicurezza sia un obiettivo a cui tendere attraverso la "misura delle cose che possono andare male" (la stima del rischio). Se non ci sono incidenti, infortuni, *near-miss*, vengono a mancare dati da cui apprendere per migliorare. Del resto, tuttavia, non ci si può auspicare che qualcosa vada male al fine di apprendere come migliorare. Ma se qualcosa non va male, non vuol dire che vada bene. Andare oltre gli incidenti è la chiave di volta per un approccio innovativo non più basato sul "cosa", ma sul "come". È guardando "come" le cose vanno normalmente bene (perché gli incidenti rimangono comunque eventi rari) che noi potremo anche scoprire perché le cose potrebbero andare occasionalmente male. Per ripetere un parallelismo già utilizzato poco prima con la sicurezza stradale, normalmente quando si utilizza l'auto non si hanno incidenti stradali. Ma non avere un incidente stradale non vuol dire che si stia guidando bene. Se osservassimo il nostro modo di guidare capiremmo come guidiamo realmente (un aspetto che ciascuno dà per scontato: ognuno guida come guida senza sapere come fa. Lo fa e basta), comprendendo anche quali comportamenti routinari o occasionali poniamo in essere che potrebbero essere la causa di un futuro incidente. Negli ambienti di lavoro, questa è un'attività che può in parte essere svolta da RSPP, medico competente e dagli stessi lavoratori che quotidianamente intercettano alcuni segnali a cui non sono abituati a dare importanza.

Un ultimo aspetto riguarda la necessità di deburocratizzare la formazione. Se una parte della formazione in aula può anche essere ritenuta comprensibile (almeno quella riferita alla formazione sugli aspetti gestionali e normativi), quando si parla di rischi essa dovrebbe essere eseguita in reparto, negli ambienti di

(3) Un discorso a parte meriterebbe il D.Lgs. n. 494/1996, oggi Titolo IV del D.Lgs. n. 81/2008.

(4) Vedasi in proposito anche "Cambiare il paradigma nella VDR" del medesimo autore, in questa *Rivista* n. 4/2017.

lavoro. Il monte ore non può essere predeterminato e, se proprio è necessario per omaggiare quel minimo di burocrazia al quale occorre comunque rendere omaggio, dovrebbe essere il minimo essenziale. La formazione deburocratizzata deve andare oltre il monte ore ed analizzare l'effettivo avvenuto apprendimento degli "aspetti tecnici" (che possono anche essere

verificati su base oggettiva) ma deve guardare anche agli "aspetti soggettivi" (comportamento ed atteggiamento) che nel tempo possono essere valutati osservando "come" il lavoro viene svolto e soggetti a valutazione da parte di superiori e colleghi al fine di individuare, volta per volta, successivi fabbisogni formativi.

LIBRI

Manuale operativo per la sicurezza nei cantieri edili

di Marco Grandi



Il "Manuale operativo per la sicurezza nei cantieri edili" è un indispensabile strumento di pratica consultazione per tutti i soggetti operanti nel settore delle costruzioni, in particolare: datori di lavoro, dirigenti e preposti, responsabili e addetti del servizio di prevenzione e protezione, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, coordinatori per la sicurezza, medici competenti e consulenti.

Il libro presenta un ricco apparato di tabelle, schemi e disegni – sempre utili per verificare la corretta applicazione delle normative e delle procedure relative alla sicurezza nei cantieri edili – e in appendice modelli di comunicazione e modulistica indispensabile.

Questa seconda edizione del volume, oltre ad essere completamente aggiornata negli aspetti tecnico-normativi, contiene

un nuovo ampio capitolo dedicato ai coordinatori per la sicurezza, nel quale vengono illustrati i compiti e le responsabilità dei coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori nella gestione di cantieri, con tutti gli adempimenti derivanti dal Titolo IV del D.Lgs. n. 81/2008.

Ipsoa 2017, EURO 85,00
Cod. 217188
ISBN: 978-88-217-6318-2

Per informazioni o acquisti:

- **On line:** www.shopwki.it
- **Servizio Informazioni Commerciali**
(Tel. 02.82476794 - fax 02.82476403)
- **Agente di zona**
- **Librerie professionali**