

# Salute, sicurezza e prevenzione dei rischi

verso una migliore  
informazione, consultazione  
e partecipazione  
nelle imprese



---

Publicato dalla **Confederazione europea dei sindacati (ETUC-CES)** (2013) nel quadro del progetto "Salute, sicurezza e prevenzione dei rischi: verso una migliore informazione, consultazione e partecipazione nelle imprese", cofinanziato dall'UE (sovvenzione n. VS/2012/0317).



**ETUC - CES**

Boulevard du Roi Albert II 5, B - 1210 Brussels (Belgium)

[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

The logo for Consultingeuropa, featuring the word 'consultingeuropa' in a blue, lowercase, sans-serif font. Above the 'i' in 'europa' are three blue curved lines.

**Redatto da Consultingeuropa**

Boulevard du Roi Albert II 5, B 1210 Brussels (Belgium)

[www.consultingeuropa.eu](http://www.consultingeuropa.eu)



**con la partecipazione di SECAFI**

20 rue Martin Bernard, 75013 Paris (France)

[www.secafi.com](http://www.secafi.com)

**etui.**

**e la European Trade Union Institute (ETUI)**

Boulevard du Roi Albert II 5, B - 1210 Brussels (Belgium)

[www.etui.org](http://www.etui.org)

---

# Prefazione

## La partecipazione collettiva e organizzata dei lavoratori: chiave del successo per la prevenzione dei rischi del lavoro

In una regione italiana, alcuni ospedali valutano i rischi per la salute riproduttiva e adottano conseguenti misure di prevenzione. Altri non lo fanno. Si è osservato che l'attività dei rappresentanti sindacali per la salute e la sicurezza gioca, da questo punto di vista, un ruolo determinante. In Francia, l'esistenza di un comitato per la sicurezza e l'igiene raddoppia la probabilità che i lavoratori ricevano un'informativa o una formazione sulla salute e la sicurezza "a parità di situazione" (ossia tenuto conto del settore e delle dimensioni dell'impresa). La presenza di sindacati attivi con rappresentanti specifici per la salute e la sicurezza è il fattore principale, quello che la differenzia tra una prevenzione autentica e un'applicazione delle regole pro forma e di routine in azienda.

Dai sondaggi in cui si interrogano i lavoratori sulle loro aspettative nei confronti dei sindacati, emerge che il miglioramento delle condizioni di lavoro è una priorità. È un chiaro mandato: come parlare di difesa dei diritti dei lavoratori se non si affronta il bisogno elementare di restare in vita e conservare la salute? Ma per rispondere a queste aspettative l'azione sindacale deve

superare numerosi ostacoli. E il successo non è mai garantito in anticipo. Occorre riflettere, dibattere, elaborare una strategia mettendo insieme le esperienze dei militanti nelle imprese. Questo tipo di intervento può apparire talvolta in contraddizione con altre priorità dell'azione sindacale, come i salari o l'occupazione. Nell'attuale contesto di smantellamento delle politiche europee per la salute e la sicurezza sul lavoro da parte della Commissione europea, il ruolo dell'azione sindacale assume un nuovo spessore. Il movimento delle "riforme dall'alto" legate alle direttive europee non sarà più capace di apportare cambiamenti importanti fintantoché la pressione dal basso non ristabilirà un rapporto di forze più favorevole. Le due Commissioni europee presiedute da José Manuel Barroso (2004-2014) hanno voltato le spalle alla dimensione sociale del progetto europeo. Esse sono riuscite a paralizzare l'effetto dell'armonizzazione legislativa della salute e sicurezza sul lavoro che era stata portata avanti in modo così dinamico tra il 1989 e la fine degli anni '90. Per questo il nostro lavoro cerca di rendere "leggibili" i sistemi di rappresentanza dei lavoratori nei paesi europei. Il suo obiettivo non è una semplice conoscenza

comparativa, anzi intende essere piuttosto uno strumento di azione. Fornendo ai rappresentanti dei lavoratori una migliore conoscenza di ciò che avviene negli altri paesi, intendiamo incoraggiare delle azioni comuni transfrontaliere, in particolare nell'ambito dei Comitati aziendali europei.

I rischi legati al lavoro sono trattati in modo frammentato da discipline diverse come la medicina del lavoro, la sicurezza industriale e l'igiene industriale. Dopo la seconda guerra mondiale, l'ergonomia e la psicologia si sono conquistate uno spazio. In questi ultimi anni sono stati i fattori psicosociali ad acquisire particolare visibilità. Spesso, più che collaborare, gli specialisti sono in concorrenza tra di loro. L'approccio sindacale non nega certo l'apporto di queste discipline, purché i soggetti in questione agiscano per la salute sul luogo di lavoro e dimostrino la loro indipendenza rispetto alle immancabili pressioni padronali. La salute sul lavoro non deve essere indebitamente frammischiata ad altri obiettivi come la selezione del personale o la disciplina. Quello che fa l'originalità e la ricchezza dell'azione sindacale è che parte dalla constatazione che i lavoratori hanno una percezione propria, e una propria competenza, quanto alle condizioni di lavoro e al loro impatto sulla salute. In certi casi si tratta di una percezione immediata: avere mal di schiena o alle articolazioni, sentirsi stanchi o depressi, constatare che un'impalcatura è instabile o il ritmo di lavoro insostenibile. In altri casi, la percezione deve essere organizzata. Può nascere dal confronto di esperienze tra persone diverse per età, per genere, per anzianità di lavoro. Talvolta, la percezione immediata può mascherare un problema meno apparente. Quando l'informatica fu introdotta massicciamente grazie ai personal computer, la percezione immediata consisteva nel timore che provocassero aborti spontanei. Timore ingiustificato, ma che segnalava in modo indiretto il malessere di fronte a un'organizzazione del lavoro meno comprensibile e ai pericoli di un accresciuto controllo padronale.

Il metodo miracoloso non esiste, tuttavia disponiamo di un solido punto di partenza: dare la parola ai lavoratori, non lasciare che le questioni relative alla loro salute siano confiscate dagli specialisti. Questo metodo rimette in causa uno degli elementi principali dell'organizzazione del lavoro: la divisione tra responsabili che concepiscono ed esecutori che mettono in opera. Farle parlare delle loro condizioni di lavoro è già l'inizio di una riconquista della dignità per tutte le persone che si vedono imporre delle condizioni da altri. È questo il senso profondo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Sono presenti innanzitutto per dare una voce collettiva ai lavoratori, per organizzare questo lavoro indispensabile che consiste nel raccogliere la percezione, analizzarla e trasformarla in rivendicazioni concrete.

La soggettività dei lavoratori può colmare delle lacune e superare le limitazioni dei metodi scientifici quantitativi. Negli anni '70, le lamentele dei lavoratori in relazione all'esposizione limitata a certi solventi organici venivano spesso considerate con diffidenza. I protocolli sui quali si basava il consenso degli esperti non rilevavano alcuna anomalia biologica al di sotto di determinate soglie di esposizione. Ciononostante, i lavoratori

riportavano problemi di memoria e di irritabilità. A seguito di indagini condotte per iniziativa diretta dei sindacati è risultato che a quelle lamentele corrispondevano in effetti reali problemi di salute. Poco a poco, una parte della comunità scientifica ha messo a punto dei metodi di analisi più perfezionati ed è apparso evidente che le lamentele erano fondate. Verso la fine degli anni '80 abbiamo assistito al moltiplicarsi delle denominazioni di nuove patologie: sindrome cronica del pittore, encefalopatia legata ai solventi, sindrome psico-organica, e così via. Questo esempio ci consente di riassumere in poche parole quella che è la specificità dell'intervento sindacale. Rendere visibile ciò che è invisibile, identificare la dimensione collettiva di ciò che è sovente percepito come una sofferenza individuale, trasformare questa coscienza collettiva in azione rivendicativa.

Una sfida importante per i rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza è costituita dal diverso peso delle diverse categorie di lavoratori in seno alle organizzazioni sindacali. In genere, le donne, i lavoratori immigrati, i giovani, i precari o i lavoratori le cui qualifiche sono meno riconosciute sono meno rappresentati. Le categorie più sfruttate sono quelle i cui problemi di salute professionale sono più trascurati. Se riuscissimo a superare questo ostacolo si libererebbe un potenziale immenso. Per i sindacati questa è tanto una chiave di accesso a nuovi settori quanto una cartina di tornasole della qualità della vita democratica interna. Inoltre, è indispensabile per creare delle solidarietà tra lavoratori di imprese diverse che contribuiscono a una stessa attività di produzione. Uno dei criteri per determinare la riuscita dell'azione sindacale è la capacità di affrontare le problematiche relative ai subappalti, di identificare le categorie meno rappresentate e soggette alle peggiori condizioni di lavoro. Gli incidenti più gravi nell'industria chimica dimostrano che i lavoratori delle imprese subcontraenti, afferenti ad altri settori di attività, sono deliberatamente esposti alle situazioni più pericolose.

L'autonomia dei sindacati e la loro capacità di elaborare una strategia propria sono fattori importanti. Dal livello globale delle politiche settoriali fino ai rappresentanti dei lavoratori per la prevenzione nelle imprese, enormi pressioni tendono a limitare il ruolo dei sindacati all'esecuzione di politiche definite da altri attori. Spesso, nei sistemi per la gestione della salute sul luogo di lavoro, sono le direzioni aziendali a definire gli obiettivi prioritari e a chiedere quindi ai rappresentanti dei lavoratori di "comunicarli" ai colleghi. I mediocri risultati dei sistemi di rappresentanza per la prevenzione nelle imprese in cui le organizzazioni sindacali non sono presenti sono la testimonianza del problema. Il ruolo di un delegato per la sicurezza non va confuso con quello di un "mini-tecnico" o, peggio, di un controllore incaricato di sorvegliare la condotta dei suoi colleghi di lavoro.

L'autonomia dei sindacati è inseparabile dalla loro capacità di analizzare essi stessi quali sono gli elementi sui quali esiste un accordo con l'azienda (per esempio, evitare catastrofi industriali), quali sono quelli sui quali può essere possibile un compromesso e quali sono quelli che potranno essere oggetto di conflitto. Si potrebbe rappresentare l'azione sindacale come un moto pendolare: partire dalle esigenze della salute sul lavoro, esercitare la pressione necessaria per arrivare ad accordi che trasformano l'organizzazione del lavoro, valutare i risultati e organizzare il conflitto sui fattori di stallo. In questo moto pendolare, qualsiasi miglioramento reale, anche limitato, tende ad accrescere la fiducia dei lavoratori nelle loro forze e nell'importanza di un'azione organizzata.

Diversi fattori possono contribuire al successo di questo moto pendolare: una legislazione che stipuli chiaramente i diritti, formazione, informazioni sufficienti ed esatte, accesso a consulenze laddove necessario, controllo effettivo da parte dell'ispettorato del lavoro. Due fattori giocano un ruolo particolarmente importante: il primo è la capacità dei sindacati di costruire delle reti che possano servire a identificare i problemi, valorizzare le soluzioni di prevenzione già adottate in talune imprese e provvedere a uno scambio regolare di esperienze tra i delegati alla prevenzione. Tali reti eviterebbero di ripetere sempre gli stessi difficili percorsi all'infinito. Contribuirebbero a instaurare legami di solidarietà tra i militanti sindacali di aziende diverse e a sostenere il loro attivismo grazie a migliori conoscenze. La seconda è la capacità dell'organizzazione sindacale di legare i temi della salute professionale agli altri aspetti del suo lavoro rivendicativo, sia nelle imprese sia nella società. Nelle contrattazioni collettive, la presa in conto dell'esperienza dei rappresentanti per la prevenzione fin dallo stadio iniziale della formulazione delle rivendicazioni permette di evitare la frustrante esperienza di accordi che sacrificano la qualità della vita sul luogo di lavoro ad altre rivendicazioni. Altrettanto importante è collegare le esigenze della salute professionale alla lotta per la parità tra uomini e donne. Riconoscere i rischi professionali ai quali sono esposte le lavoratrici è un elemento inseparabile dall'azione per la parità donne - uomini sul luogo di lavoro. Gli scarti salariali si possono combattere solo rimettendo in questione gli stereotipi che negano parte delle qualifiche professionali delle donne. Questa è una delle lezioni della mobilitazione portata avanti in Europa dalle infermiere negli ultimi venticinque anni. Sono state capaci di lanciare dei movimenti rivendicativi globali affrontando contemporaneamente le problematiche della salute professionale, del riconoscimento delle qualifiche e di migliori condizioni di lavoro, così da garantire cure sanitarie più efficaci ai pazienti.

Una politica sindacale per la salute sul luogo di lavoro condotta in offensiva cela un potenziale immenso perché collega, attraverso l'azione quotidiana, delle questioni sociali globali con l'esistenza immediata dei lavoratori. C'è un interscambio permanente tra il "micro" delle malattie, degli incidenti, dell'invecchiamento prematuro del corpo, dello stress psicologico e il "macro" delle ineguaglianze sociali, del luogo di lavoro, delle strategie economiche e del funzionamento globale della nostra società. È una scuola quotidiana che dimostra quanto sia assurda e mutilante la divisione tradizionale tra coloro i quali sono supposti sapere e comandare e coloro i quali sono supposti eseguire e produrre.

Vi è una presa di coscienza sempre maggiore dell'incompatibilità del nostro modello di sviluppo rispetto ai limiti ambientali. Riscaldamento climatico, penuria d'acqua, accumulo dei rifiuti, disastri provocati dall'inurbamento di gran parte del globo. L'integrazione delle condizioni del lavoro umano e la questione dell'eguaglianza sociale costituiscono due terreni privilegiati per un approccio sindacale. Ripristinare la visione di un lavoro umano articolato intorno al suo ambiente naturale è una sfida centrale per qualsiasi politica ambientale che non si accontenti di passare una mano di verde sul capitalismo. È così che il movimento sindacale può legare la difesa immediata dei lavoratori che organizza nelle imprese con l'aspirazione a un cambiamento globale della società.

Judith Kirton-Darling

Confederazione europea dei sindacati

Laurent Vogel

Istituto sindacale europeo

# Indice

## Parte I

Introduzione	9
I. Approccio a una definizione di ' <i>Safety Reps</i> '	13
II. Analisi trasversale dei sistemi	15
III. Prospettive	27
IV. Bibliografia	30
V. Allegati	32

## Parte II

Introduzione	38
Il materiale proposto	40
I supporti agli interventi	42
Le schede pratiche	51
Schede di animazione	59
Bibliografia	65

---

The background features stylized hands in light blue and teal. One hand is light blue and positioned in the upper left, while another is teal and in the upper right. A teal hand is also visible in the lower right, and a white hand is in the lower left. The hands are rendered in a simple, graphic style with rounded fingers.

Progetto *Safety Reps*

# Parte I

Rapporto di  
analisi trasversale

Novembre 2013

# Parte I. Indice

<b>Introduzione</b>	<b>9</b>
Il progetto <i>Safety Reps</i>	9
All'origine: il bisogno di informazioni	9
Dispositivo metodologico	10
Tre elementi, una sola finalità	11
<b>I. Approccio a una definizione di 'Safety Reps'</b>	<b>13</b>
<b>II. Analisi trasversale dei sistemi</b>	<b>15</b>
I quadri nazionali	15
I diversi modelli di rappresentanza dei lavoratori in Europa	18
I modelli <i>Safety Reps</i>	19
Le soglie minime	20
I rischi professionali	22
La valutazione	22
Classificazione dei rischi	23
La formazione	25
I servizi di prevenzione: un nuovo attore	26
<b>III. Prospettive</b>	<b>27</b>
L'efficacia dei sistemi	27
In conclusione	29
<b>IV. Bibliografia</b>	<b>30</b>
<b>V. Allegati</b>	<b>32</b>
Tabella riassuntiva	32

---



# Introduzione

## Il progetto *Safety Reps*

### ALL'ORIGINE: IL BISOGNO DI INFORMAZIONI

**N**egli anni '90, l'Accademia Sindacale, antenata dell'attuale dipartimento di formazione dell' ETUI (*European Trade Union Institute* - Istituto sindacale europeo), aveva messo a punto, su richiesta della Confederazione sindacale europea (CES), uno strumento pedagogico sui diversi modelli di dialogo sociale e di rappresentanza dei lavoratori negli Stati membri dell'UE di allora. Lo strumento faceva il punto delle conoscenze sulla tipologia dei grandi sistemi presenti nell'Unione europea, presentandone le caratteristiche nonché una revisione dei rispettivi dispositivi di negoziazione. Tuttavia

questo strumento, peraltro indispensabile e tuttora utilizzato dalle formazioni sindacali, non integrava un approccio specifico agli aspetti legati alla salute e sicurezza e alle condizioni di lavoro.

Nel corso degli ultimi anni le questioni relative alle condizioni di lavoro, alla salute e alla sicurezza dei lavoratori

sono divenute una delle maggiori priorità dell'azione sindacale. Questa priorità è compresa e condivisa anche al di là delle reti specialistiche mobilitate fino ad allora. Tant'è che la Commissione europea ha moltiplicato – fino agli sviluppi più recenti – le direttive<sup>1</sup> e le azioni di stimolo su queste problematiche. Gli istituti di ricerca si sono a loro volta impegnati a pubblicare le loro conoscenze su queste problematiche, sui danni provocati e sulle loro cause e origini.

Oggi è stato redatto il presente rapporto di studio nel quadro del progetto *Safety Reps* – Salute, sicurezza e prevenzione dei rischi: verso una migliore informazione, consultazione e partecipazione nelle imprese". Patrocinato dalla CES, finanziato dalla Commissione europea e realizzato dagli esperti dello studio SECAFI/Consultingeuropa (Parigi/Bruxelles), il progetto intende dare una risposta ai nuovi bisogni dei team sindacali che chiedono una migliore comprensione dei sistemi di rappresentanza sulle condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza dei lavoratori in Europa. Con questo progetto, la CES intende produrre una



fonte di conoscenze, che sia utile agli attori del dialogo sociale nelle imprese, sui sistemi e le modalità di trattamento nei singoli Stati membri delle questioni legate alle condizioni di lavoro e alle conseguenze delle stesse in termini salute e sicurezza.

Attraverso una mappatura di questi sistemi di rappresentanza del personale, il progetto *Safety Reps* mira a rendere accessibili e leggibili delle informazioni sui dispositivi di negoziazione e di dialogo sociale destinati a preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori e a migliorare le condizioni di lavoro. Fornendo strumenti a tutti i soggetti del dialogo sociale per aiutarli ad agire meglio su scala transnazionale, il progetto di studio contribuisce a sensibilizzare e a migliorare la conoscenza delle realtà specifiche a ciascun paese per chi deve intervenire sul piano transnazionale e su queste problematiche prioritarie: leader sindacali, delegati alla salute e la sicurezza sul lavoro (SSL), membri dei Comitati aziendali europei (CAE), partecipanti al dialogo sociale settoriale e altri soggetti attivi sul piano transnazionale.

Nel mondo attuale, i delegati sindacali sono sempre più chiamati a trattare le tematiche del lavoro nel quadro della loro azione internazionale. A sostegno di tale azione, hanno bisogno di strumenti, supporti di formazione e studi che possano aiutarli a leggere le diverse tipologie di relazioni professionali e istituzioni di rappresentanza del personale esistenti in Europa. Questa esigenza di conoscenze transnazionali emerge da tre constatazioni identiche:

- > una crescente domanda di affrontare queste tematiche a livello dei CAE e degli organismi del dialogo sociale settoriale europeo;
- > in questi organismi, l'interesse agli scambi transnazionali sulle problematiche del lavoro che presentano un terreno comune condiviso tra i partecipanti favorisce grandemente la qualità del dialogo;
- > vi è una capacità di produrre risultati concreti, condivisi e probanti per passare all'azione.

## DISPOSITIVO METODOLOGICO

Nel quadro dello studio, la metodologia di raccolta dei dati si basava su due pilastri: un questionario e un'analisi documentale delle pubblicazioni specializzate.

1) Il censimento dei dati di ciascun paese è stato fatto a mezzo di un questionario inviato alle organizzazioni sindacali affiliate alla CES, grazie in particolare all'impegno dei rappresentanti sindacali membri del Gruppo d'interesse dei lavoratori (GIT) del Comitato consultivo per la Salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (detto "gruppo del Lussemburgo"). La scelta dei temi è stata volutamente limitata all'essenziale. Intervenire sulla

Ed è proprio questo il punto: per passare all'azione, la mancanza di informazioni sui diversi sistemi nazionali di dialogo sociale e gestione delle problematiche legate alle condizioni di lavoro si fa sentire. Questo perché i sistemi nazionali strutturano le singole rappresentanze e condizionano le posizioni sul terreno transnazionale, rendendo più complicata l'adozione di un approccio comune. Resta il fatto che ora come ora c'è ben poco di equivalente per quanto riguarda le problematiche SSL. La conoscenza di una tematica in forte evoluzione non è stata ancora completamente organizzata e prodotta in modo trasferibile. Si tratta di un terreno che, a tutt'oggi, resta poco esplorato per quanto riguarda i temi legati al lavoro e la mancanza di informazioni sui diversi sistemi nazionali di dialogo sociale e trattamento delle problematiche correlate alle condizioni di lavoro si fa sentire. Il progetto *Safety Reps* mira a colmare questa lacuna.

Si tratta di rafforzare la capacità dei soggetti interessati di agire in modo informato e competente nell'ambito della prassi transnazionale di consultazione e partecipazione su queste problematiche, fornendo loro informazioni indispensabili sull'organizzazione, le istituzioni rappresentative, le prassi e le realtà dei diversi paesi interessati. Il complesso dei risultati di questo progetto di studio segna dunque una tappa nel colmare questa lacuna in un momento in cui le questioni legate al lavoro sono affermate in modo forte e prioritario dalla CES. In questo contesto appare indispensabile rafforzare la capacità dei soggetti interessati di agire in modo informato e competente nell'ambito della prassi transnazionale di consultazione e partecipazione su queste problematiche, fornendo loro informazioni indispensabili sull'organizzazione, le istituzioni rappresentative, le prassi e le realtà dei diversi paesi interessati. Questo perché i sistemi nazionali strutturano le singole rappresentanze e condizionano le posizioni sul terreno transnazionale, rendendo più complicata l'adozione di un approccio comune mentre la qualità degli scambi è evidentemente condizionata dalla comprensione del quadro culturale e normativo nel quale si sviluppa l'azione dell'"altro". Si tratta dunque di un progetto strategico che deve produrre una forte risonanza per rafforzare l'azione sindacale di dialogo su queste tematiche.



1- Citiamo nella fattispecie la direttiva 89/391/CEE del Consiglio del 12 giugno 1989 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro; e la direttiva 2007/30/CE del Consiglio del 20 giugno 2007 che modifica la direttiva del 1989 ai fini della semplificazione e della razionalizzazione delle relazioni sull'attuazione pratica.

totalità delle informazioni disponibili avrebbe reso il risultato inutilizzabile da un punto di vista pedagogico alla luce della moltitudine dei testi giuridici e della complessità dei sistemi nazionali. In questo contesto, abbiamo organizzato la raccolta in tre parti:

- > il quadro legale di presa in carica delle tematiche SSL;
- > i sistemi di rappresentanza delle tematiche SSL a livello aziendale, nonché la situazione dei rappresentanti stessi (tutela, formazione);
- > questi dati fattuali sono completati dalla valutazione qualitativa fatta dai leader sindacali delle organizzazioni nazionali affiliate alla CES sull'efficacia dei dispositivi esistenti nei loro paesi in relazione alle problematiche SSL e sulla classificazione dei rischi cui sono soggetti i lavoratori.



Source : Conseil de l'UE

Il tasso di risposta al questionario è impressionante, considerato che tutti gli Stati membri più alcuni paesi non UE hanno fornito una risposta, spesso corredata da documenti informativi (Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Islanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Norvegia, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Regno Unito, Repubblica ceca, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Turchia, Ungheria).

## TRE ELEMENTI, UNA SOLA FINALITÀ

L'idea soggiacente al progetto *Safety Reps* è quella di creare una mappatura dei sistemi nazionali di rappresentanza del personale dal punto di vista della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, delle condizioni di lavoro e della prevenzione dei rischi professionali. Si tratta di rendere accessibili e leggibili i diversi quadri giuridici, tecnici e convenzionali che reggono queste problematiche, nonché i dispositivi adottati dalle aziende al dialogo sociale su queste tematiche. Il progetto intende dunque fornire una presentazione leggibile, accessibile e comparativa del modo in cui si sviluppa la rappresentanza dei lavoratori sulle questioni della salute, della sicurezza e delle condizioni di lavoro nei paesi dell'Unione europea (UE)<sup>3</sup>.

2) L'analisi documentale comprende non solo i documenti informativi forniti dai nostri interlocutori ma anche la ricerca bibliografica effettuata tra le più recenti pubblicazioni sulla materia oggetto dello studio.

Nel quadro del progetto *Safety Reps*, al fine di presentare e discutere le informazioni raccolte, e scambiare buone prassi ed esperienze tra i rappresentanti delle affiliate nazionali della CES, sono stati altresì organizzati due incontri:

- > un seminario di lavoro a Bruxelles il 28 e 29 gennaio 2013, che ha riunito 25 partecipanti provenienti da 16 Stati membri con gli incaricati del progetto dello studio SECAFI/Consultingeuropa. La presentazione dei primi elementi, in sessione plenaria e in gruppi di lavoro, ha permesso ai partecipanti di scambiare e condividere le rispettive esperienze, generando interessanti contributi sul contenuto, la firma e le aspettative per lo strumento finale;
- > una conferenza che ha avuto luogo a Budapest il 22 e 23 maggio 2013, cui hanno partecipato 73 sindacalisti provenienti da gran parte (22) degli Stati membri, dei rappresentanti dell'EU OSHA e di EUROFOUND, e i ricercatori dello studio SECAFI/Consultingeuropa.

Le presentazioni hanno coperto i punti più importanti in relazione alla partecipazione dei lavoratori alle tematiche SSL, con in particolare esempi di accordi nazionali e di normative sui *Safety Reps* e la loro formazione. I partecipanti hanno esaminato anche le diverse forme di sostegno sindacale per i *Safety Reps* e la partecipazione dei lavoratori. EU OSHA ed EUROFOUND hanno presentato i dati statistici e i risultati degli ultimi studi realizzati dalle agenzie europee, mentre lo *Health and Safety Executive* (HSE) britannico ha presentato l'esperienza di stimolo alla partecipazione dei lavoratori e allo sviluppo di una "cultura della salute e sicurezza" a partire dall'esempio del progetto di costruzione per i Giochi olimpici del 2012<sup>2</sup>.

Lo strumento pedagogico *Safety Reps* si presenta in tre parti complementari che forniscono tre tipi di dati:

- 1) un censimento del complesso di informazioni sugli elementi normativi che compongono ciascun sistema nazionale di presa in carico delle problematiche della salute, sicurezza e condizioni di lavoro;
- 2) degli elementi qualitativi che favoriscono una comprensione degli elementi contestuali di ciascun paese sulla presa in carico di queste problematiche, sulle evoluzioni intervenute negli ultimi cinque anni e sull'efficacia dei dispositivi normativi;
- 3) degli elementi che permettono di alimentare le sessioni di formazione e di facilitare il lavoro transnazionale sulle questioni della salute, sicurezza e condizioni di lavoro nel quadro della rappresentanza del lavoratori.

Il risultato, ovvero il complesso dei tre elementi del risultato, presenta così lo 'stato delle cose' della rappa dei lavoratori sulle sfide della salute, sicurezza e condizioni di lavoro (SSL) negli Stati membri dell'UE:



1) il rapporto di studio propone un'analisi trasversale dei diversi sistemi e modalità identificati dal progetto di ricerca per questa problematica. Affronteremo in particolare le differenze e analogie tra gli Stati membri, nonché l'effettiva esistenza e il funzionamento dei dispositivi previsti;



2) il presente documento è proposto a complemento di un opuscolo di formazione destinato ai rappresentanti del personale che devono trattare la situazione dei lavoratori sul piano transnazionale. Tale opuscolo sviluppa l'analisi e propone del materiale di supporto per l'animazione e la formazione;

3) vi è poi la banca dati interattiva disponibile sul sito dell'ETUI, che propone modalità di ricerca per tematiche e/o per paese. Questa banca dati online presenta, grazie a schede per paese e un modulo di cernita incrociata, le seguenti informazioni sulle questioni relative alla condizioni di lavoro, alla salute e alla sicurezza dei lavoratori:



- > il quadro nazionale di riferimento (legislazione, autorità competenti, ecc.);
- > l'organizzazione del dialogo sociale: i dispositivi previsti a livello aziendale e gli organismi di rappresentanza del personale, nonché le loro competenze e funzioni (informazione / consultazione, negoziazione, codecisione);
- > la valutazione del dialogo sociale: eventuali cambiamenti nei dispositivi summenzionati nel corso degli ultimi cinque anni, gli obiettivi di tali cambiamenti, il modo in cui avvengono (legislazione, accordi negoziati) nonché i loro effetti in termini positivi o negativi sulla presa in carico delle problematiche.

Questo strumento informatico, grazie a una presentazione accessibile e leggibile dei diversi sistemi, facilita l'accesso a elementi di informazione e di comparazione. Le informazioni sono classificate in modo tale da permettere non solo una lettura per paese e per tematica ma anche una lettura incrociata tra più paesi. Consente inoltre di accedere al complesso delle informazioni sugli elementi normativi che compongono ciascun sistema nazionale relativo alle tematiche della salute, sicurezza e condizioni di lavoro.

Dalle esperienze fatte in numerosi Stati membri appare utile adottare una strategia che combina la rappresentanza in materia di salute e sicurezza nelle imprese con la rappresentanza su soggetti più 'tradizionali'. La partecipazione dei lavoratori è essenziale a tutti i livelli. La politica sindacale per la salute e la sicurezza è inscindibile dai sistemi di relazioni industriali e contrattazioni collettive. Con la loro attività, i sindacati hanno un ruolo chiave da giocare per ridare slancio alla politica per la salute e la sicurezza. Questa attività fa perno sulla promozione del ruolo dei rappresentanti per la salute e la sicurezza dei lavoratori, i *Safety Reps*, per una maggiore visibilità dei problemi legati alla salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, per supportare le definizioni delle priorità collettive e mobilitare i lavoratori affinché possano migliorare le loro condizioni di lavoro. I capitoli successivi propongono una presentazione trasversale dei diversi modelli.



2- Tutte le presentazioni sono disponibili sul sito internet della CES ([www.etuc.org](http://www.etuc.org)).

3- Il progetto si è svolto dal mese di giugno 2012 a settembre 2013. Durante il periodo di raccolta dei dati, l'UE contava 27 Stati membri (vedi illustrazione). Da allora è stato integrato con altri paesi (in particolare la Croazia).

# I. Approccio a una definizione di ‘Safety Reps’

**A**ttualmente vi sono diverse iniziative a livello europeo volte a promuovere una migliore salute e sicurezza dei lavoratori, come pure la loro partecipazione a rappresentanza in queste tematiche. A questo proposito ricordiamo la direttiva 89/391/CEE<sup>4</sup> sulla sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro (SSL) che prevede *“principi generali relativi alla prevenzione dei rischi professionali e alla protezione della sicurezza e della salute, all’eliminazione dei fattori di rischio e di incidente, all’informazione, alla consultazione, alla partecipazione equilibrata conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nonché direttive generali per l’attuazione dei principi generali precitati”*.

Come indica l’oggetto stesso della direttiva, la rappresentanza dei lavoratori e la loro partecipazione devono essere equilibrate conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali. Considerando la storia e le dimensioni dell’Unione europea, ciò comporta una grande diversità che nasce dalle diverse situazioni nazionali in materia di dialogo sociale, di tradizioni sindacali, di settori e di tipi di attività. Lo studio *Safety Reps* conferma l’estrema varietà e complessità dei sistemi presenti nell’UE, diversità che rende difficile cernere una definizione comune di rappresentanza del personale per le tematiche della salute e della sicurezza. A guisa di illustrazione di quanto sopra, abbiamo osservato l’uso dei termini più svariati nei diversi Stati membri per designare i rappresentanti dei lavoratori in materia di SSL e condizioni di lavoro (i *Safety Reps*):

- in Austria, i rappresentanti sono definiti “persone di fiducia in materia di sicurezza” (*Sicherheitsvertrauenspersonen*). Questo riferimento alla fiducia accordata dai lavoratori si trova anche nell’espressione “rappresentanti di fiducia” utilizzata in Lettonia;
- in Polonia, le stesse figure sono conosciute sotto la denominazione di “ispettori del lavoro”. Ma in Francia, per esempio, il termine ispettore si riferisce a un rappresentante dell’autorità governativa incaricato del controllo;
- nel frattempo in Spagna si parla di “delegato alla prevenzione” (*delegado de prevencion*) per designare il rappresentante del personale; ma i termini analoghi di “agente di sicurezza” a Cipro, di “lavoratore designato” in Lussemburgo e di “rappresentante della sicurezza” in Islanda indicano l’addetto designato del datore di lavoro;
- nei Paesi Bassi non esistono ‘*safety reps*’ dedicati perché il Comitato aziendale (*Ondernemingsraad*) svolge questo ruolo;
- in Svezia, utilizzando la lingua inglese in questo ambito, si parla di ‘*safety delegates*’ e non di ‘*safety reps*’ per designare i rappresentanti dei lavoratori in materia di SSL. D’altra parte, lo stesso termine ‘*safety delegates*’ può indurre in confusione perché per esempio in Germania può riferirsi a rappresentante designato dal datore di lavoro (ma comunque approvato dal Comitato aziendale).

Malgrado questa diversità di termini, e ai fini di una comprensione condivisa del soggetto anche nel quadro del presente studio, in questo contesto adottiamo peraltro la definizione proposta dal progetto EPSARE<sup>5</sup> che, oltre al merito di esistere, presenta un condensato di questa complessità e delle sue traduzioni:

**"I rappresentanti per la sicurezza sono lavoratori dipendenti di un'impresa demandati a rappresentare i lavoratori per quanto riguarda le questioni legate alla salute e alla sicurezza. Possono essere eletti da tutti i lavoratori o designati dai sindacati. Il loro mandato conferisce loro diritti specifici (informazione, consultazione, ecc.) stipulati per legge o nell'ambito di un contratto collettivo"**

- > Sono innanzitutto *"dipendenti di un'impresa"* perché è proprio a quel livello, a prescindere da qualsiasi paese, che si gioca l'azione essenziale per la preservazione della salute e della sicurezza, l'elaborazione e il controllo della valutazione dei rischi e le politiche di prevenzione.
- > *"Demandati a rappresentare i lavoratori per le questioni legate alla salute e alla sicurezza"*. Questi due campi sono al centro delle legislazioni e delle priorità. In generale servono da base per la denominazione delle istituzioni ad essi dedicate. Il miglioramento delle condizioni di lavoro, fattore primario per la prevenzione dei rischi, è raramente menzionato. Ciò non significa, beninteso, che questo aspetto fondamentale sia sistematicamente trascurato, ma rinvia a una difficoltà più generale dei datori di lavoro ad aprire al dialogo sociale, anche a partire da una priorità condivisa in materia di prevenzione dei rischi come l'organizzazione del lavoro, che molti considerano appannaggio esclusivo della direzione.
- > *"Eletti da tutti i lavoratori o designati dai sindacati"*, rimanda alla collocazione di questi delegati in una diversità di sistemi di rappresentanza sociale, come pure *"stipulati per legge o nell'ambito di un contratto collettivo"* per quanto riguarda le modalità di elaborazione delle norme collettive, che certi paesi demandano alla legge mentre altri privilegiano la contrattazione, mentre nella maggior parte dei casi si cerca un'articolazione tra legislazione e contratti di lavoro.

Queste prime constatazioni in questo tentativo di definizione della nozione di *Safety Reps* aprono allo sviluppo dell'analisi trasversale che segue, e che non intende minimamente esprimere giudizi sui sistemi nazionali. Non ci sono modelli buoni o cattivi ma piuttosto un insieme di dispositivi coerenti risultanti dalla storia sociale specifica di ciascun paese. L'essenziale è trovare nella somma di queste esperienze i dispositivi che appaiono più utili e meritevoli di essere trasposti in altre situazioni.

4- Vedi Allegato B

5- "L'impatto dei rappresentanti per la salute e la sicurezza sul lavoro", ETUI. Marzo 2006.



# II.

## Analisi trasversale dei sistemi

### I quadri nazionali

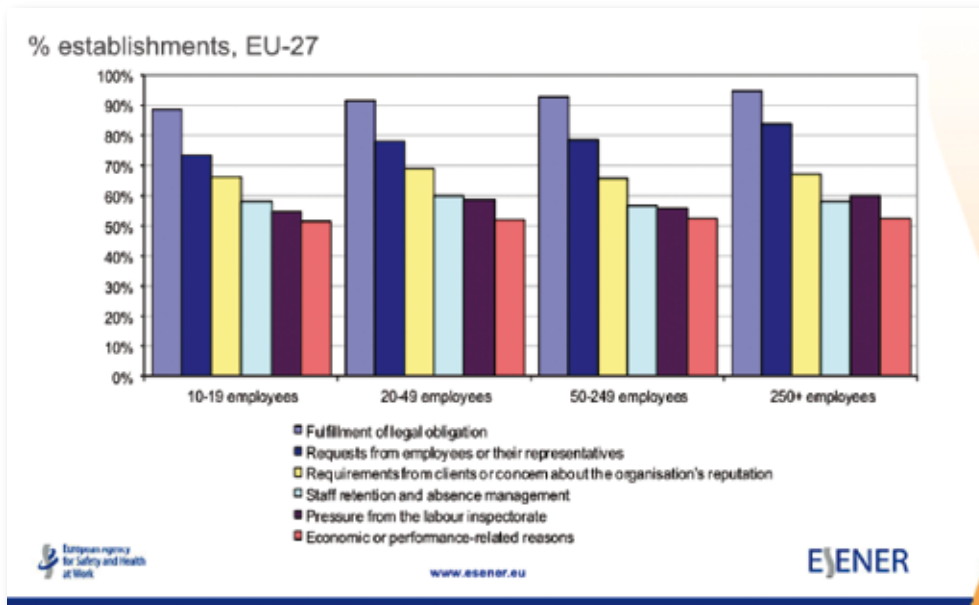
Tutti i paesi analizzati in occasione del progetto *Safety Repe*s inquadrano le questioni della salute e la sicurezza sul lavoro e delle condizioni di lavoro in legislazioni che, per la maggior parte, prevedono modalità di rappresentanza dei lavoratori e di dialogo sociale. Quello che le differenzia è il loro carattere più o meno dettagliato e vincolante come pure lo spazio lasciato ai contratti collettivi. I paesi che hanno una forte tradizione di dialogo sociale (per esempio Austria, Belgio, Finlandia, Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi, Portogallo, Norvegia, Regno Unito, Svezia) si sono dotati di una legislazione in generale negli anni '70 che si è poi evoluta in due periodi: gli anni '80 e poi gli anni '90 a partire dalla trasposizione delle direttive europee 89/391 del 12 giugno 1989. I nuovi Stati membri hanno da parte loro elaborato delle legislazioni appropriate a partire dagli anni '90, alcune delle quali assai strutturate come in Bulgaria, Polonia, Romania, che traspongono la direttiva del 1989.

Come già ricordato nel capitolo precedente, l'oggetto di tale direttiva è di promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori e comporta in particolare la responsabilità del datore di lavoro e l'obbligo della consultazione, della partecipazione e della formazione dei dipendenti. La sua trasposizione nella legislazione degli Stati membri, inizialmente fissata per fine dicembre 1992, si è scontrata con difficoltà di vario ordine. Oltre al fatto che la trasposizione delle direttive nel diritto nazionale<sup>6</sup> può richiedere un certo tempo e che la regola del diritto nazionale può differire dalla direttiva iniziale, ha pesato la battaglia ideologica condotta dai liberali per il rifiuto delle regole imposte alle imprese, in particolare nei paesi che attualmente stanno attraversando una crisi legata al debito. In questo contesto, la salute e la sicurezza dei lavoratori sono divenute secondarie e i testi sono stati annacquati, o non sono applicati, o sono rimessi in questione (Grecia, Malta, Portogallo, Spagna). Per converso, paesi come la Germania, l'Italia, i Paesi Bassi che dispongono di un corpus legislativo radicato e non contestato, hanno esitato a modificare il quadro esistente per integrare gli elementi della direttiva, mentre il Regno Unito, fedele alla sua tradizione di legislazione sociale poco vincolante, ha optato per un codice senza carattere vincolante.

Oggi, nella maggior parte degli Stati membri, il datore di lavoro ha comunque l'obbligo di fornire un ambiente e delle condizioni di lavoro sani e sicuri al personale dell'impresa. Benché la maggior parte dei quadri legislativi indichino una certa aspettativa di cooperazione dei lavoratori (p. es. in Svezia) in materia di

salute e sicurezza, la responsabilità legale è chiaramente a carico del datore di lavoro. Un recente studio<sup>7</sup> dell'Agenzia di Bilbao dimostra che questo obbligo di legge, imposto dalla direttiva quadro e dalla sua trasposizione nazionale, resta uno dei motori maggiori (se non il principale) per le direzioni aziendali.

### Motivi principali per i dirigenti aziendali di trattare le questioni della salute e sicurezza sul lavoro



A questo proposito, il ruolo dei sindacati, e in particolare degli organi di rappresentanza del personale in materia salute e sicurezza sul lavoro e di condizioni di lavoro, è riconosciuto come uno dei principali motori della prevenzione dei rischi. In effetti, come dimostra la tabella qui sopra, la vigilanza dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti rispetto ai problemi della salute e sicurezza sul lavoro è, nelle imprese di ogni dimensione, un fattore trainante importante.

Per di più, come dimostra il grafico successivo, l'effetto dei rappresentanti dei lavoratori sull'applicazione di una politica per la salute e la sicurezza sul lavoro è tanto più forte se questi sono specializzati nelle tematiche afferenti alla SSL e alle condizioni di lavoro. Va da sé che i *Safety Reps* appartengono a questa categoria. Dallo stesso grafico si evince anche che l'impatto dei rappresentanti 'specialisti' viene moltiplicato se questi collaborano con i rappresentanti 'generalisti'. Non si può

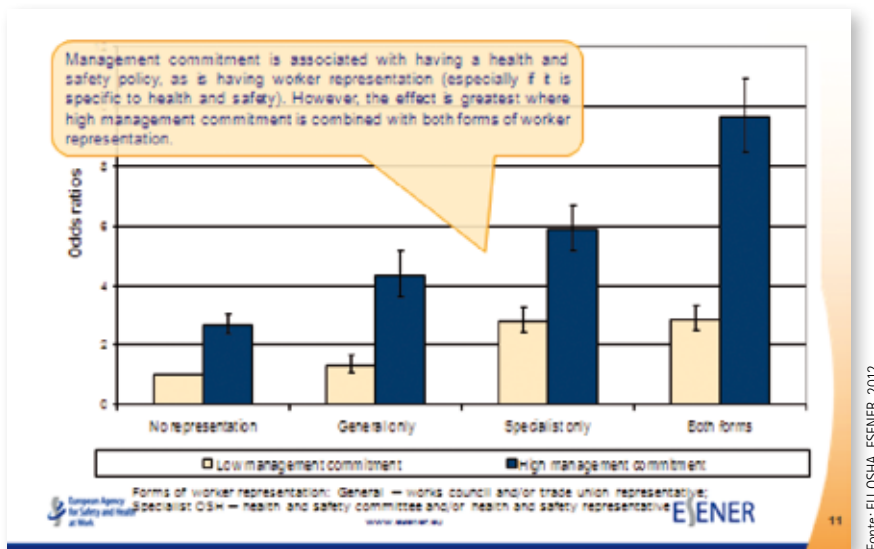
dunque trascurare l'importanza di affrontare i problemi della SSL e delle condizioni di lavoro attraverso il dialogo sociale. In Lussemburgo per esempio, a partire da una certa dimensione dell'impresa, la rappresentanza e partecipazione dei lavoratori sui temi SSL è condivisa tra il delegato 'specialista' alla sicurezza designato per delega dal personale e il Comitato misto 'generalista' di natura bipartita. Nei Paesi Bassi invece, non vi sono rappresentanti del personale dedicati (leggasi specialisti) alla SSL e il Comitato aziendale (generalista) si incarica di queste problematiche.

6- Ogni anno la Commissione europea pubblica un "Rapporto annuale sull'applicazione del diritto comunitario. A fine 2011, l'acquis comunitario comprendeva 8.862 regolamenti e 1.885 direttive oltre al diritto primario (i trattati).

7- "ESENER. Surveying Europe's enterprises". Presentazione fatta in occasione della conferenza *Safety Reps* a Budapest, 22-23 maggio 2013.



## Effetto di una rappresentanza dei lavoratori e dell'implicazione dei dirigenti d'impresa nella messa in atto di una politica di salute e sicurezza sul lavoro



Si aggiunga che l'effettività del diritto dipende per molti dai suoi mezzi di applicazione. Insieme all'impegno della direzione e dei sindacati per i temi della salute e della sicurezza, è l'esistenza e l'efficienza di agenzie governative e ispettorati del lavoro che dispongano di un reale potere di inchiesta, controllo e sanzione (p. es. in Francia, Malta, Polonia) a condizionare l'efficacia della presa in carico. Queste istituzioni si ritrovano oggi indebolite nella loro capacità d'intervento dalle politiche di austerità che ne diminuiscono l'impatto, com'è oggi in particolare il caso della Grecia<sup>8</sup>.

Nel corso dello studio, peraltro, numerosi interlocutori sindacali ci hanno comunicato la loro impressione che istituzioni come l'ispettorato del lavoro – che in molti paesi è incaricato di controllare e sanzionare l'applicazione delle leggi afferenti alla salute, sicurezza e condizioni di lavoro – stiano subendo un'evoluzione che limita le loro capacità d'intervento. Per fare un esempio, nel corso degli ultimi cinque anni l'Autorità per l'ambiente di lavoro in Svezia si è vista tagliare il budget del 30%. Parimenti, malgrado l'esistenza di strumenti legali di dialogo sociale sulle tematiche della salute, sicurezza e condizioni di lavoro, la loro applicazione sul terreno resta in certi casi inferiore a quanto auspicabile (p. es. Cipro, Malta, Bulgaria, Romania...).

8- Lo studio "Impact of the crisis on working conditions in Europe" recentemente (2013) pubblicato da Eurofound, presenta un'analisi approfondita delle conseguenze della crisi economica sulle condizioni di lavoro in Europa.

## I diversi modelli di rappresentanza dei lavoratori in Europa

I datori di lavoro consultano i lavoratori e/o i loro rappresentanti e permettono la partecipazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti in tutte le questioni che riguardano la sicurezza e la protezione della salute durante il lavoro. Ciò comporta:

- la consultazione dei lavoratori,
- il diritto dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti di fare proposte,
- la partecipazione equilibrata conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali

Direttiva 89/391/CEE, Articolo 11.1

**B**enché lo spirito della direttiva sia comune, la sua trasposizione e applicazione concreta nel diritto nazionale può differire da un paese all'altro. Al pari dei termini utilizzati per designare i *Safety Reps*, in seno all'Unione europea vi è una notevole diversità negli elementi chiave dei sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di salute, sicurezza e condizioni di lavoro. Le informazioni raccolte nel quadro del progetto *Safety Reps* evidenziano numerose differenze sulle tipologie di rappresentanza, le modalità di designazione o di elezione, le soglie minime, i mezzi di intervento, il ruolo delle organizzazioni sindacali, ecc. Di conseguenza, i sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sono difficilmente riconducibili a dei modelli.

A grandi linee possiamo constatare che le maggiori determinanti rinviano ai modelli professionali stabiliti nei differenti paesi, ciascuno dei quali ha un suo proprio sistema che deriva da storie politiche e sindacali particolari, inscritte in culture radicate e organizzate in quadri normativi conformi a ciascun modello nazionale.

Per chiarire, prendiamo l'esempio del modello di cogestione tedesco e austriaco, che comporta un ruolo preponderante del Comitato aziendale proprio a livello di azienda. Ma non è così in altri paesi, vedi il Belgio dove i contratti collettivi stipulano non poche questioni a livello di sede locale. Parimenti, la tradizione di cooperazione nei paesi nordici induce altre abitudini e altri modelli di dialogo sociale rispetto ai paesi meridionali.

Detto questo, per quanto riguarda i sistemi di rappresentanza industriale emergono due grandi modelli di rappresentanza dei lavoratori che permettono di raggruppare i sistemi nazionali:

- il canale unico nel quale il sindacato è la sola modalità di rappresentanza dei lavoratori e di negoziazione (per esempio Regno Unito, Irlanda, Svezia, Estonia, Lettonia);
- il sistema duale in base al quale la rappresentanza sindacale è completata da un comitato eletto. Questo modello presenta a sua volta diverse declinazioni, con comitati composti esclusivamente da rappresentanti eletti dal personale (come ad esempio in Germania, Austria, Paesi Bassi) o con l'inclusione di rappresentanti della direzione (p. es. in Belgio, Danimarca, Francia, Norvegia). Variano anche i reciproci poteri d'intervento dell'organismo eletto e della rappresentanza sindacale.

### Cartografia dei sistemi nazionali



## I modelli *Safety Reps*

In complesso, i sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di SSL sono conformi al modello di rappresentanza sociale di ciascun paese. Tuttavia in molti casi sviluppano, a livello aziendale e a partire da questi fondamentali, dei dispositivi particolari che differiscono dal modello di base.

- **Il modello a canale unico** viene applicato anche alle tematiche SSL nel Regno Unito, in Irlanda, in Estonia. Il sindacato è la fonte unica di rappresentanza.
- **Il modello duale**, che coniuga l'azione dei delegati e un organo di rappresentanza, si ritrova anch'esso alla base dei sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di SSL nei paesi di questo gruppo. Ma anche qui con delle possibili varianti.

Si distinguono due forme principali:

- le commissioni speciali presenti in 17 paesi e composte in generale da rappresentanti del personale, dei servizi specializzati dell'azienda e della direzione, e che presentano una diversità di composizioni, modalità di designazione, capacità d'intervento e funzionamento secondo i paesi o addirittura secondo i settori di attività;
- i delegati alle questioni SSL eletti dai dipendenti o designati dai sindacati, presenti in 12 paesi.

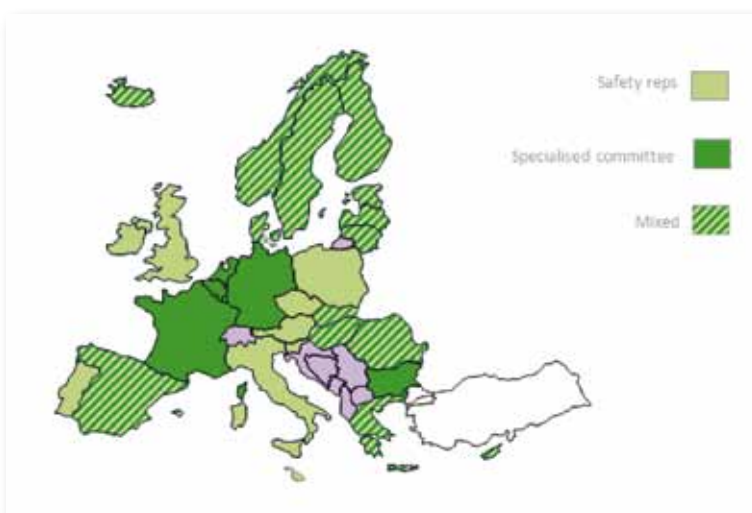
Notiamo che 8 paesi (Danimarca, Finlandia, Grecia, Italia, Lussemburgo, Norvegia, Spagna, Svezia) coniugano i due dispositivi conformemente al sistema duale: commissione e delegato. Inoltre, nei paesi che adottano il modello a canale unico, possono esistere delle commissioni specialistiche al di là della rappresentanza sindacale (Irlanda, Svezia, Regno Unito), il che rappresenta una specificità di questo modello di relazioni sociali.

In Austria, Germania e Slovenia, anche il datore di lavoro ha titolo a designare dei delegati alla sicurezza. In Austria per esempio, la designazione di questi delegati (*Sicherheitsvertrauenspersonen*) nelle imprese con più di 10 dipendenti deve essere approvata dal comitato aziendale.

Per completare la panoramica osserviamo che in Austria, Francia, Germania e Paesi Bassi il comitato aziendale o equivalente ha una capacità di intervento sulle questioni SSL in generale a partire da una lettura strategica che lega l'approccio a tali questioni alla situazione generale dell'azienda.

Riassumendo, il sistema *Safety Reps* appare iscritto nelle tradizioni di rappresentanza e di dialogo sociale proprie a ciascun paese, ma può differenziarsene sensibilmente sviluppando dispositivi adattati alla specificità delle questioni trattate che comportano una forte prossimità con le realtà del lavoro, una capacità di valutazione dei rischi, specifici diritti di intervento specifici, modelli di dialogo sociale adeguati alla pluralità dei soggetti aziendali coinvolti (direzione, sindacati, *Safety Reps*, responsabili per la sicurezza, servizi medici, ecc.).

### Cartografia dei modelli '*Safety Reps*'

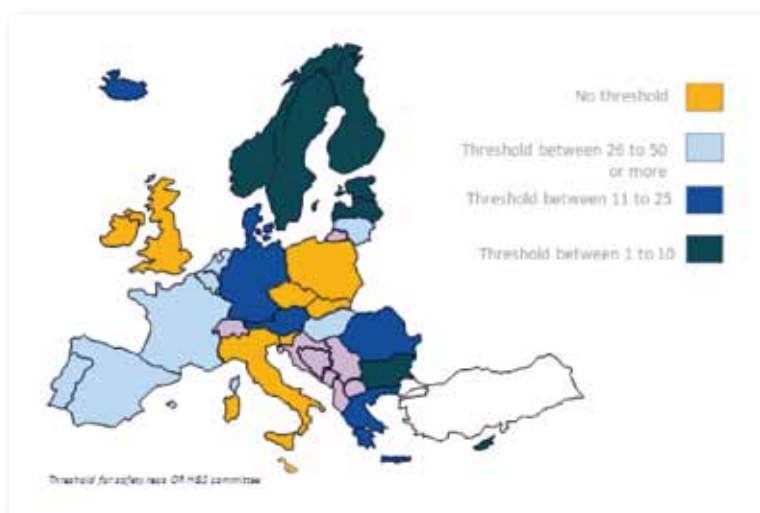


## Le soglie minime

La questione delle soglie minime a partire dalle quali scattano i dispositivi di rappresentanza dei lavoratori è cruciale dal punto di vista della copertura di tutto il salariato. Anche qui le situazioni variano assai da un paese all'altro. In generale tali soglie sono fissate per legge o per contratto. Nel complesso, il livello di 50 dipendenti come base

per la messa in essere di dispositivi sembra preponderante (per esempio in Belgio, Bulgaria, Estonia, Romania, Ungheria). Al di là, il ventaglio è ampio e si va da nessuna soglia definita (p. es. in Irlanda) a 10 (p. es. in Austria, Danimarca, Finlandia, Francia, Norvegia) o 30 dipendenti (p. es. in Spagna).

### Cartografia delle soglie minime

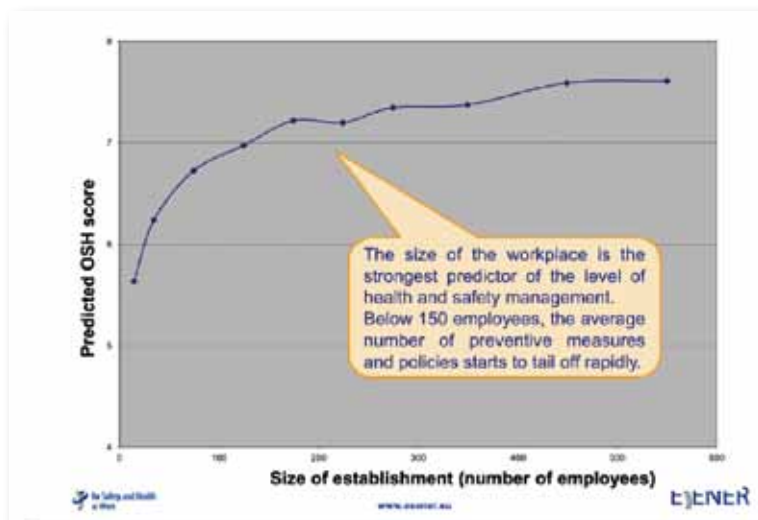


La questione delle soglie induce dunque carenze notevoli nella situazione lavorativa dei dipendenti delle piccole e medie imprese, che rappresentano oltre 130 milioni di lavoratori nell'Unione europea, allorché i rischi cui vanno incontro sono tutt'altro che inferiori rispetto alle grandi imprese.

A questo proposito, l'ultima ricerca ESENER<sup>9</sup> condotta dall'Agenzia di Bilbao indica che il grado di attenzione accordato alla salute e sicurezza e alle condizioni di lavoro è direttamente collegato alle dimensioni (si legga al numero di dipendenti) dell'impresa. Al di sotto dei 150 dipendenti il numero medio delle politiche e delle azioni di prevenzione diminuisce rapidamente. In questo contesto va da sé che – in tutti i paesi – gli interlocutori sindacali si adoperino per ridurre le soglie legali per la nomina di rappresentanti del personale per la salute e sicurezza sul lavoro.

9- "ESENER. Surveying Europe's enterprises". Presentazione fatta in occasione della conferenza *Safety Reps* a Budapest, 22-23 maggio 2013; nonché il rapporto ESENER 2012 pubblicato dall'EU OSHA.

## Legame tra dimensioni dell'impresa e politica di prevenzione SSL

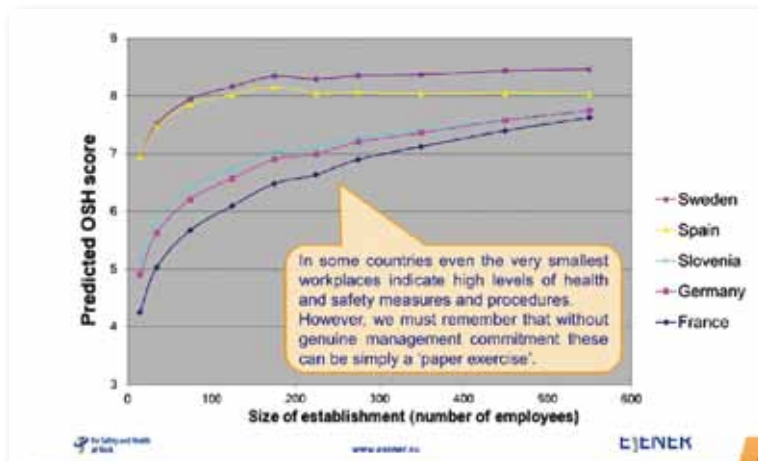


© Fonte: ESENER, EU OSHA, 2013

Oltre alla questione della regolamentazione delle soglie si pone anche quella della capacità delle organizzazioni sindacali di prendersi carico di queste fasce generalmente lontane dal sindacalismo e disperse su una moltitudine di imprese (il 91%

delle imprese europee conta meno di 10 dipendenti). In taluni paesi, peraltro, anche nelle piccole imprese si rileva un livello elevato di misure e procedure relative alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro<sup>10</sup> :

## Score pays - Legame tra dimensioni dell'impresa e politica di prevenzione SSL



© Fonte: ESENER, EU

Per coprire al meglio le piccole e medie imprese, l'Italia, la Svezia e la Norvegia – per esempio – hanno attuato dei meccanismi basati su delegati territoriali alla salute e sicurezza, che prendono in carico i lavoratori di queste imprese. In Svezia esiste fin dal 1949 il 'rappresentante regionale' che, secondo quanto stipulato nei contratti, segue le imprese di una dato perimetro geografico<sup>11</sup>. Queste iniziative aprono dunque la strada a una forma di risposta positiva che, va detto, presuppone la mobilitazione di mezzi considerevoli, una capacità militante importante e un quadro normativo adeguato

Notiamo anche l'attività di numerosi *Safety Reps* che nel quadro dei loro interventi nelle rispettive imprese vegliano anche a coprire la prevenzione per i lavoratori subcontraenti. Simili esempi dovrebbero fertilizzare le pratiche sindacali.

## I rischi professionali

### LA VALUTAZIONE

[...] il datore di lavoro, tenendo conto della natura delle attività dell'impresa e/o dello stabilimento, deve valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici e nella sistemazione dei luoghi di lavoro. A seguito di questa valutazione, e se necessario, le attività di prevenzione, i metodi di lavoro e di produzione adottati dal datore di lavoro devono:

- garantire un miglior livello di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- essere integrate nel complesso delle attività dell'impresa e/o dello stabilimento e a tutti i livelli gerarchici.

Direttiva 89/391/CEE, Articolo 6.3

La direttiva europea 89/391 introduce l'obbligo di documentare la valutazione dei rischi in qualsiasi tipo di impresa. Dal punto di vista normativo quest'obbligo è di applicazione in tutti i paesi. Si tratta dunque di una procedura essenziale per adeguare la prevenzione alla realtà dei rischi ed elaborare degli strumenti di controllo e adattamento. Per mantenersi pertinente, la valutazione dei rischi e della qualità dei relativi interventi deve essere rivista regolarmente (in Francia per esempio vi è un obbligo annuale). Il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori in questo processo è quindi importante. Da questo punto di vista, dato il loro modello di dialogo sociale i paesi scandinavi sono decisamente impostati sulla cooperazione. In Danimarca per esempio, i rappresentanti dei lavoratori per la SSL (AMR) partecipano alla valutazione annuale dell'ambiente di lavoro. In Svezia, se i rappresentanti SSL hanno un dubbio sulla qualità della valutazione dei rischi fatta dal datore di lavoro possono chiedere una controispezione dell'Autorità per l'ambiente di lavoro (*Arbetsmiljöverket*).

D'altra parte, la possibilità dei rappresentanti del personale di fare appello a esperti esterni rafforza, laddove esiste, la loro capacità di intervento su problemi complessi e sovente assai tecnici. In Portogallo per esempio i *safety reps* hanno la possibilità di fare appello agli specialisti delle strutture sindacali. In Francia, degli esperti esterni accreditati dal Ministero del Lavoro possono essere incaricati da un organismo paritario denominato Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de travail (CHSCT). Per interventi di questo tipo spesso è necessario l'accordo del datore di lavoro (p. es. in Danimarca, Estonia, Finlandia, Ungheria). In questo contesto, numerosi interlocutori (p. es. Lettonia, Francia, Bulgaria) ci segnalano che spesso entrano in gioco questioni finanziarie e/o legali che complicano il diritto alla consulenza esterna. Nel sistema francese invece il datore di lavoro può opporsi a una decisione dei rappresentanti del personale solo portando la causa in tribunale.

Sottolineamo inoltre i mezzi di intervento possibili per i rappresentanti del personale in essere in taluni paesi: la possibilità di un diritto di veto sul risultato della valutazione dei rischi nei Paesi Bassi, la capacità di allerta e ricorso alle pubbliche autorità, il diritto di ritiro in caso di rischi gravi e imminenti ...

La questione dell'effettività resta comunque in sospeso. Nella maggior parte dei paesi i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di chiedere un intervento alle autorità preposte al controllo e all'applicazione delle leggi relative alla SSL (p. es. l'Ispettorato del lavoro in Spagna, Grecia, Francia, Polonia, Paesi Bassi o Estonia). L'attuale deficienza dei dispositivi di appoggio e di controllo si fa tuttavia sentire. Anche la trasposizione della politica scritta sulla carta alla politica realmente attuata può presentare delle differenze. Ci è stato segnalato che i servizi amministrativi preposti al controllo del rispetto della legislazione non sempre dispongono di mezzi sufficienti. Pur senza disporre degli stessi poteri di un ispettore dello Stato (p. es. ammende, diffide, ecc.), la maggior parte dei sistemi di rappresentanza per la SSL analizzati prevede la possibilità che i rappresentanti dei lavoratori possano organizzare controlli di prevenzione dei rischi sul luogo di lavoro. In Estonia per esempio, il safety rep ha diritto di accesso al luogo di lavoro nel quadro del suo mandato. Parimenti, i quadri francese e polacco prevedono la possibilità di visite d'ispezione dei rappresentanti SSL.

10- "ESENER. Surveying Europe's enterprises". Presentazione fatta in occasione della conferenza *Safety Reps* a Budapest, 22-23 maggio 2013.

11- Wiklund, Hans Olof. Sweden: regional safety representatives, a model that is unique in Europe. ETUI Hesa mag #2-2011, pagine 32 - 33.



In certi paesi sono le casse di previdenza sociale ad assicurare il controllo, e legano il rimborso dei danni o l'adeguamento delle aliquote di contribuzione all'esistenza di una valutazione dei rischi. A titolo illustrativo, l'Autorità danese per l'ambiente di lavoro pubblica online i risultati delle ispezioni SSL nelle imprese attribuendo un 'voto' sotto forma di un simbolo colorato (rosso, giallo o verde). In Francia, le aliquote di contribuzione

dei datori di lavoro in materia di incidenti sul lavoro sono legati ai dati relativi a tasso di frequenza e di gravità degli incidenti nell'impresa. In Germania, il numero minimo di rappresentanti SSL è stabilito nella normativa dei fondi di assicurazione dei rischi professionali (*Berufsgenossenschaften*).

## CLASSIFICAZIONE DEI RISCHI

I rappresentanti dei lavoratori i quali hanno una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori hanno il diritto di chiedere al datore di lavoro di prendere misure adeguate e di presentargli proposte in tal senso, per ridurre qualsiasi rischio per i lavoratori e/o eliminare le cause di pericolo.

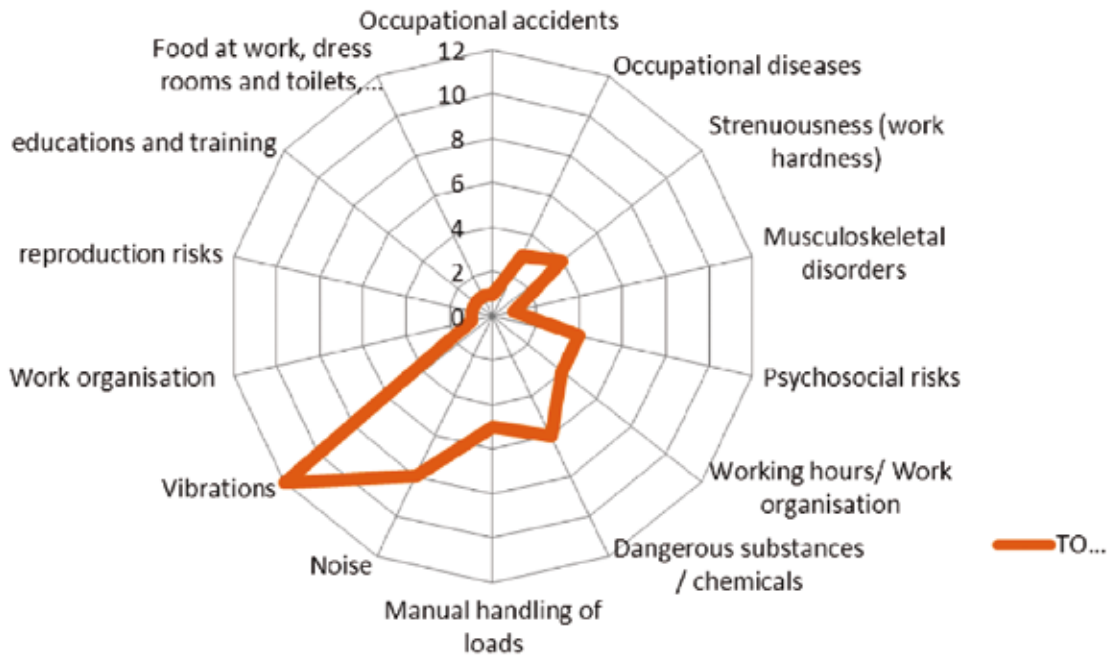
Direttiva 89/391/CEE, Articolo 11.3

La valutazione dei rischi rende la nozione meno astratta grazie allo studio delle condizioni di esposizione dei lavoratori ai pericoli. La nozione di rischio ingloba peraltro tipologie diverse, classificate nelle pubblicazioni specializzate, e il cui verificarsi dipende dall'attività e dall'ambiente di lavoro. Le agenzie europee di Dublino e di Bilbao classificano diverse categorie di rischio professionale (p. es. rischio di esposizione al rumore, movimentazione pesante, rischi psicosociali, nanomateriali, sostanze pericolose, disturbi muscolo scheletrici (DMS), ecc.

“Poiché la nostra società evolve sotto l'influenza della nuova tecnologia e delle mutevoli condizioni economiche e sociali, anche i luoghi di lavoro, le pratiche e i processi di lavoro sono in costante trasformazione. Queste nuove situazioni comportano, per i lavoratori e i datori di lavoro, nuovi rischi e nuove sfide [...]”<sup>12</sup>. È in questo contesto che abbiamo chiesto a chi ha risposto al questionario di classificare le categorie di rischio giudicate più o meno importanti e prioritarie. Sembrerebbe così che i disagi legati all'ambiente fisico di lavoro (rumore, vibrazioni) e l'esposizione ai prodotti chimici siano oggi considerati meno prioritari che in passato. Ciò può essere interpretato come un sensibile miglioramento della prevenzione in materia di salute e sicurezza e di condizioni di lavoro, ma anche come conseguenza della minore preponderanza della produzione industriale e dei suoi disagi specifici rispetto ai settori dei servizi dove si sviluppano altri tipi di rischi. Tra i rischi giudicati più importanti, gli incidenti di lavoro, le malattie professionali, i disturbi muscolo-scheletrici e gli orari di lavoro restano preoccupanti, come pure l'elevata classificazione dei rischi psicosociali.

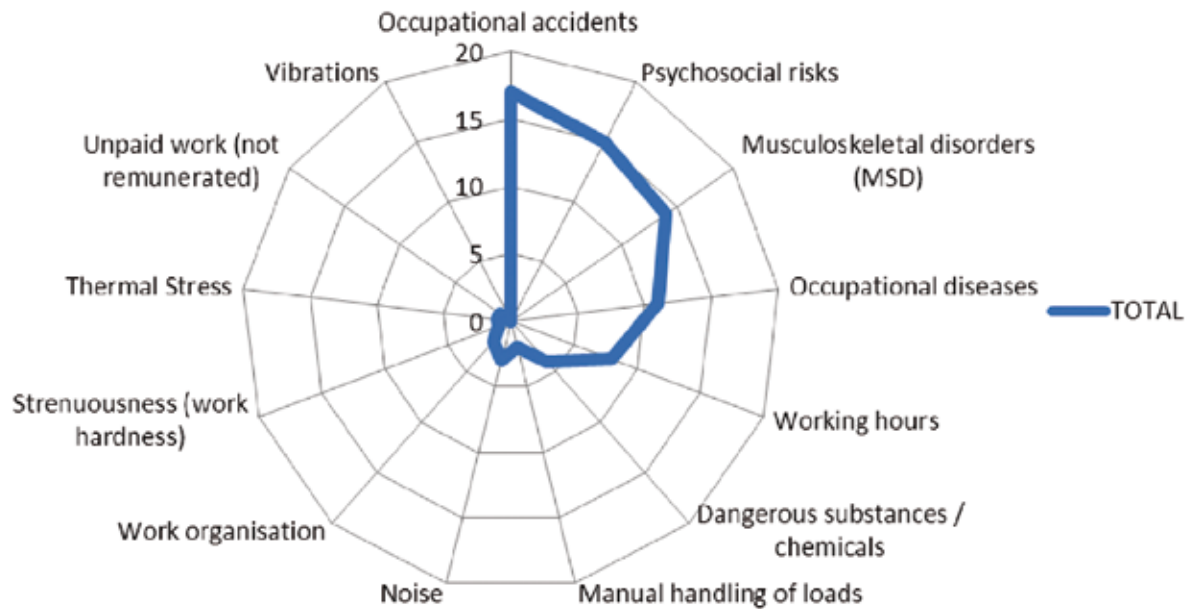
Teniamo peraltro a ribadire il fatto che una simile classificazione dei rischi riflette un'opinione in momento preciso. Lo scopo della ricerca non è dunque l'esattezza, si tratta piuttosto di un'indicazione globale di tendenza. La priorità attribuita ai rischi identificati nelle imprese in cui esistono dei rappresentanti dei lavoratori per la SSL dipende in primo luogo dalla valutazione dei rischi fatta sul terreno. Ciascun settore, ciascuna attività ha le sue specificità.

### Lowest priorities - all respondents



© Secafi

### Highest priorities - all respondents



© Secafi



## La formazione

I rappresentanti dei lavoratori i quali hanno una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori hanno diritto a una formazione adeguata.

Direttiva 89/391/CEE, Articolo 12.3

La formazione dei rappresentanti del personale è ampiamente considerata elemento indispensabile per garantire la qualità dei loro interventi. Questa regola generale è particolarmente pertinente in materia di salute e sicurezza, vista la varietà e complessità dei soggetti che a sua volta rinvia a un vasto campo pluridisciplinare, sia teorico che pratico.

La maggior parte degli Stati stipula un diritto alla formazione dei rappresentanti del personale in generale, sotto forma di un certo numero di giorni disponibili sotto forma di congedo retribuito. I *Safety Reps* beneficiano di questo diritto ma sovente vengono loro accordati dei giorni supplementari legati al loro mandato specifico. La maggior parte degli Stati prevede altresì, conformemente alla direttiva del 1989, un diritto alla formazione per tutto il personale nell'ottica della prevenzione dei rischi. Nei Paesi Bassi per esempio, i rappresentanti hanno diritto a un minimo di 5 giorni di formazione all'anno; in Bulgaria è prevista una formazione iniziale di 30 ore all'inizio del mandato. Nella Repubblica ceca, in Spagna e in Lussemburgo invece, il numero di giorni non è precisato nella legislazione bensì convenuto mediante negoziazione (contratti collettivi, accordi, ecc.).

In ogni paese la formazione dei *Safety Reps* è a cura delle organizzazioni sindacali, che hanno tutte messo a punti dei dispositivi specifici. Se le strutture sindacali di formazione derivano da diversi tipi di meccanismi propri a ciascuna organizzazione, i contenuti affrontano tutti gli stessi temi: conoscenza della legislazione, gestione dei rischi, loro valutazione e prevenzione, funzionamento degli organismi di rappresentanza e pratica sindacale.

Ma la formazione a cura dei sindacati non è peraltro la sola possibile. Secondo il paese, altri organismi possono partecipare alla qualificazione dei rappresentanti del personale: organismi di sicurezza sociale, enti pubblici, centri di formazione autorizzati, consulenti privati.

Nel quadro del progetto Safety Reps auspichiamo uno sviluppo degli approcci formativi che permetta ai sindacalisti di passare (ancora) meglio alla comprensione e all'azione. È in questo senso che proponiamo un opuscolo di formazione come approfondimento dello studio comparativo presentato nel presente rapporto di analisi trasversale. Le schede pratiche di animazione in esso proposte si basano su un metodo che favorisce l'espressione delle conoscenze e delle esperienze dei partecipanti rispetto alle realtà dei loro paesi e delle loro aziende.

## I servizi di prevenzione: un nuovo attore

Nei luoghi di lavoro con una rappresentanza dei lavoratori è più probabile l'esistenza di misure per la gestione della SSL, e in particolare laddove si associa a un particolare impegno del management per la salute e la sicurezza.

EU OSHA, rapporto ESENER 2012

**S**e il datore di lavoro è direttamente responsabile moralmente e giuridicamente della salute e sicurezza dei suoi dipendenti, l'effettività di questo ruolo dipende principalmente da tre criteri che possono incrociarsi e sommarsi.

1. Il grado del vincolo legale che pesa sul dirigente e che dipende dalle legislazioni e dai contratti nazionali e dalla capacità delle pubbliche autorità di farli rispettare.
2. L'ordine di priorità che il dirigente attribuisce a queste problematiche rispetto all'insieme dei dati che rientrano nella definizione della sua strategia e della sua condotta manageriale.
3. L'impegno personale del dirigente su queste problematiche o la sua delega alla loro gestione a gerarchie interne specializzate da cui dipende il livello di integrazione delle problematiche SSL nella definizione ed esecuzione della strategia aziendale.

Il primo criterio è legato direttamente al coinvolgimento dei **servizi delle amministrazioni pubbliche** nella politica di attuazione. Tale coinvolgimento assume delle forme estremamente variegata secondo la tradizione e politica e l'organizzazione amministrativa di ciascun paese. È giocoforza constatare l'indebolimento delle capacità di intervento pubblico dovuto al taglio dei mezzi e alla riduzione degli effettivi, e anche a orientamenti politici meno interventisti. Queste constatazioni dimostrano come nei paesi colpiti dalla crisi del debito gli effetti generalizzati delle teorie del new public management siano particolarmente forti sulle tematiche della SSL.

Secondo i contesti nazionali, l'intervento pubblico assume diverse forme:

- L'emanazione di norme
- Il controllo dell'applicazione della legge e le sanzioni
- La consulenza e il sostegno alle politiche di prevenzione
- La produzione di conoscenza mediante il ricorso ad agenzie specializzate

In certi paesi (p. es. Francia, Belgio) le strutture pubbliche svolgono la totalità di queste funzioni dando la priorità all'una o all'altra in funzione del contesto politico. Altri paesi esercitano una blanda azione di controllo e si concentrano piuttosto sulle attività di consulenza.

Gli altri due criteri possono essere fortemente influenzati dai **rappresentanti dei lavoratori**. In effetti, " [...] l'impatto dei rappresentanti per la sicurezza sulla salute nel luogo di lavoro è fortemente sottostimato tanto dai decisori politici quanto dal mondo della ricerca. Eppure i dati disponibili dimostrano il ruolo chiave giocato dalle organizzazioni sindacali, dalla rappresentanza dei lavoratori e dai rappresentanti per la sicurezza nel miglioramento della salute dei lavoratori dell'UE. Le ricerche, condotte essenzialmente nei paesi anglosassoni e nordici, hanno evidenziato che i luoghi di lavoro in cui sono presenti delle organizzazioni sindacali sono più sicuri e registrano risultati migliori in materia di salute sul luogo di lavoro. [...] È altresì cruciale che le organizzazioni sindacali, i lavoratori e i rappresentanti per la salute si impegnino nella promozione del dibattito politico, dell'azione politica e delle ricerche su questo tema".<sup>13</sup>

Oggi, nella considerazione delle condizioni di lavoro e della salute e sicurezza sul lavoro, questi tre attori tradizionali (il datore di lavoro, l'amministrazione e i rappresentanti dei lavoratori) sono sovente completati da un soggetto più recente: **i servizi di prevenzione**.

Al fine di garantire la salute e sicurezza del personale sul lavoro, i datori di lavoro possono infatti fare ricorso a diverse modalità organizzative, in funzione in particolare delle dimensioni e dell'attività dell'impresa, e in molti casi ricorrono a servizi di prevenzione interni o esterni. Per fare un esempio, in Estonia il datore di lavoro è tenuto a nominare uno 'specialista dell'ambiente di lavoro' (SSL) se ha più di 50 dipendenti. In Germania, già dagli anni '70 i datori di lavoro hanno l'obbligo legale di ricorrere alla consulenza di medici del lavoro e specialisti della SSL. La legislazione italiana impone al datore di lavoro di organizzare un servizio di prevenzione e protezione responsabile per l'identificazione e la riduzione dei fattori di rischio.

I nostri interlocutori segnalano di avere osservato un'evoluzione verso una sempre maggiore commercializzazione dei servizi esterni di prevenzione, e una conseguente concorrenzialità. La maggior parte degli Stati membri si è dotata di un dispositivo di accreditamento rilasciato dalle autorità preposte al fine di garantire la qualità dei servizi. Tuttavia al momento attuale vi è scarsa cooperazione tra i servizi di prevenzione e i rappresentanti sindacali.

# III. Prospettive

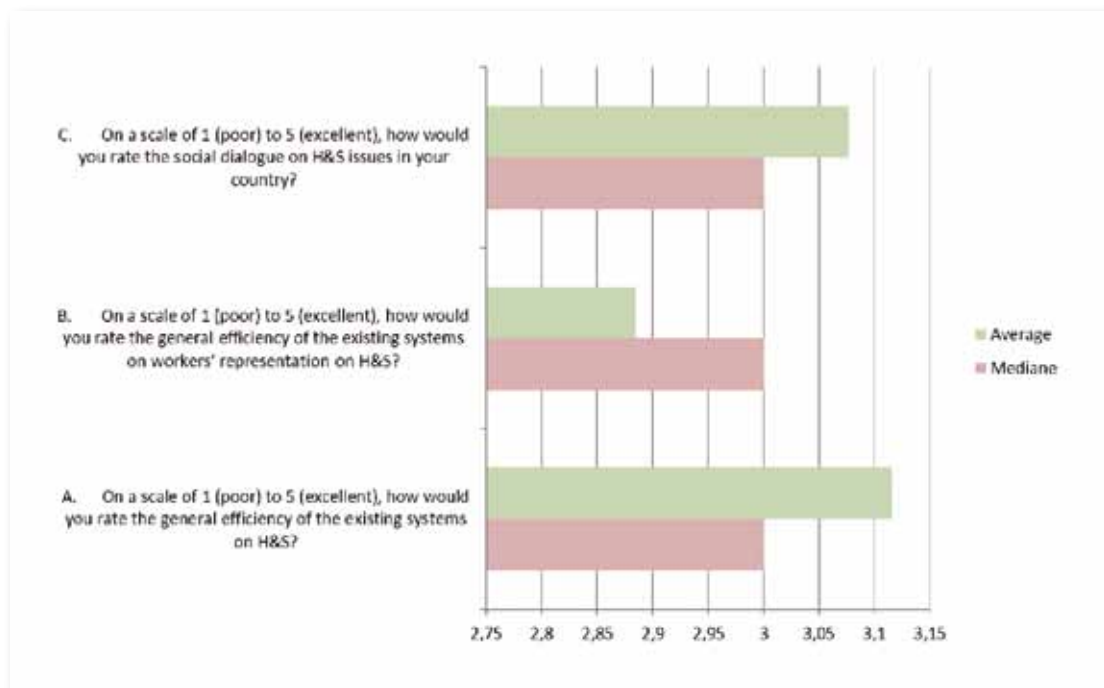
In generale, dunque, i nostri risultati indicano che, indipendentemente da altri fattori, la gestione della sicurezza è più probabile, e probabilmente più efficace, in organizzazioni che non solo si sono dotate di un(a) rappresentante dei lavoratori ma che in più forniscono a quella persona un contesto di lavoro appropriato.

EU OSHA, rapporto ESENER 2012

## L'efficacia dei sistemi

Come per la classificazione delle tematiche SSL, abbiamo chiesto ai responsabili sindacali dei paesi che hanno partecipato allo studio di valutare l'efficacia del loro sistema nazionale di presa in carico delle problematiche SSL attribuendo un punteggio da 1 (insoddisfacente) a 5 (molto soddisfacente).

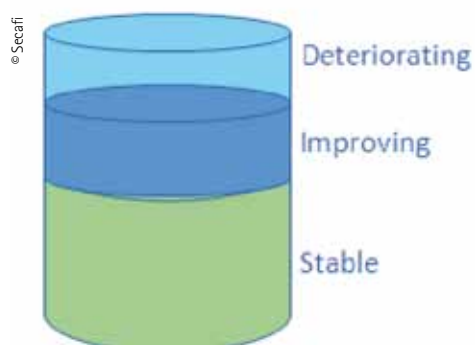
Considerando il punteggio 3 come mediana, si presentano diverse constatazioni: la maggior parte dei 'vecchi' Stati membri che dispongono di sistemi ben radicati si posizionano nella mediana superiore; altri paesi come la Bulgaria, la Slovacchia e la Polonia si trovano sulla stessa linea, mentre l'Estonia, Malta, la Repubblica ceca e la Romania registrano punteggi al di sotto della mediana.



© Secaf

Nel considerare i punteggi attribuiti è peraltro importante notare che il punteggio attribuito al sistema nazionale può variare tra i rappresentanti sindacali di uno stesso paese. Nei fatti, in gran parte dei casi esistono delle "zone grigie" tra la legislazione e le prassi, cosa che può dare adito a una valutazione differente secondo il soggetto della SSL. Pertanto, in questo contesto, abbiamo deciso di non pubblicare i punteggi dei diversi paesi allo stato grezzo ma piuttosto di distillarne una valutazione globale.

Parimenti, si è chiesto agli interlocutori sindacali di classificare l'andamento e i progressi del dialogo sociale in materia di salute, sicurezza e condizioni di lavoro nel corso degli ultimi cinque anni. I risultati indicano un'evoluzione piuttosto stabile:



© Secaf

Tuttavia questa evoluzione che abbiamo definito stabile (p. es. Estonia, Paesi Bassi, Germania, Finlandia, Italia, Islanda,...) comporta delle sfumature meno nette. Il punteggio stabile poteva così accompagnarsi a una tendenza negativa (p. es. con riferimento all'impatto della crisi economica, alla rimessa in questione degli acquis in materia di rappresentanza per la SSL, ecc.) o positiva (p. es. il raggiungimento di accordi sociali). In altri paesi la tendenza non era ancora chiaramente identificabile, particolarmente laddove il periodo di valutazione degli impatti concreti dei cambiamenti apportati era giudicato ancora troppo breve.

Le valutazioni tendenti a individuare un'evoluzione al negativo (p. es. Repubblica ceca, Ungheria, Lussemburgo...) poggiavano in particolare su una diminuzione del "potere" sindacale legata al calo delle iscrizioni, sull'impatto che la crisi economica ha avuto sull'agenda dei datori di lavoro e sulle priorità politiche che non includono (o non includono più) i soggetti della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e delle condizioni di lavoro.

Le valutazioni tendenti a individuare un'evoluzione positiva (p. es. Austria, Francia, Cipro, Spagna...) citavano un aumento del numero di incidenti sul lavoro e l'elaborazione di accordi sociali sui temi della SSL. Anche qui si rilevano sfumature in relazione per esempio alla situazione politica del paese.

## In conclusione

**D**iversità nella similarità, questa è l'espressione che potrebbe riassumere i diversi modelli di rappresentanza e partecipazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e di condizioni di lavoro.

Questo induce un bisogno di comprensione reciproca dei diversi sistemi di rappresentanza per poter cooperare sui piani transnazionale e ispirarsi ai successi generati da altri modelli per migliorare le proprie pratiche.

La coscienza dell'importanza delle problematiche legate al lavoro e delle loro conseguenze, in primo luogo sulla salute dei lavoratori ma anche sui risultati aziendali e, più in generale, in termini di salute pubblica, si fa sempre più diffusa. Nel contempo, la situazione economica coniugata a un rigurgito di ideologie del "lasciar fare" mette in difficoltà i dispositivi in essere e l'efficacia della prevenzione. La qualità della vita lavorativa dipende sempre più da situazioni specifiche a ciascuna impresa che lasciano da parte intere fasce di lavoratori, e in particolare i precari e i dipendenti delle piccole imprese.

L'azione sindacale è un motore importante. L'impegno dei responsabili delle organizzazioni in questa missione dimostra la sensibilità forte della rete specialistica di militanti ma anche il loro bisogno di cambiamento. Il risultato del loro apporto è testimonianza di dispositivi attuati in gran parte grazie all'azione sindacale. Tuttavia, il passaggio a una scala più grande nel momento in cui i problemi si fanno più acuti comporta un impegno sindacale che vada al di là delle reti specialistiche e che coinvolga i responsabili sindacali al più alto livello.

L'azione sindacale deve poter trovare spinta e appoggio, nella sua azione per l'interesse dei lavoratori, presso soggetti diversi, si tratti del datore di lavoro o di enti pubblici, il cui impegno è altrettanto indispensabile. Per dialogare bisogna essere almeno in due: l'efficacia del dialogo sociale sulle questioni della SSL come su qualsiasi altro soggetto passa per un coinvolgimento diretto dei datori di lavoro su queste tematiche. Il cedimento delle politiche pubbliche in questo periodo mostra, per contrasto, il carattere essenziale del loro ruolo nel tenere conto dell'interesse generale e del rispetto delle regole.



# IV.

## Bibliografía

Bogdarka, Bola and Irastorza, Xabier	Presentation "ESENER Surveying Europe's enterprises". <i>Safety Repts</i> Conference, Budapest 22-23 May 2013.	EU OSHA (Bilbao)	2013
Bryson, Alex; Forth John and George Anitha	Workplace employee representation in Europe	Eurofound (Dublin)	
Cockburn, William (editor)	An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and emerging Risks (ESENER). European Risk Observatory. Report	EU OSHA (Bilbao)	2011
Dazzi, Davide	The role of Workers Representatives for health and safety: findings from Italy	Fondazione Istituto per il Lavoro	2008
European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)	Presentation "Working together for risk prevention: What can ESENER tell us about management leadership and worker participation?"	<a href="https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-summary_data/esener_en.pptx/at_download/file">https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-summary_data/esener_en.pptx/at_download/file</a>	2012
European Council	Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC)	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:01989L0391-20081211:EN:NOT">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:01989L0391-20081211:EN:NOT</a>	1989 (amended in 2003, 2007 and 2008)
Fulton, L.	Worker representation in Europe	ETUI (Brussels)	2009
García, AM and Rodrigo, F.	Health and <i>Safety Repts</i> situation in Spain	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)	

Garcia, AM; Lopez-Jacob, MJ; Dudizinski, I.; Gadea, R and Rodrigo, F.	Factors associated with the activities of safety representatives in Spanish workplaces		2007
Gazzane, Samira	La représentation des travailleurs en matière de santé de sécurité dans les pays de l'Union Européenne : synthèse de la documentation disponible	ETUI (Brussels)	2006
Hatina, Teodor	New businesses failing to reach safety standards	Institute for Labour and Family Research	2012
Jacobsen, Lone; Kempa, Viktor and Vogel, Laurent	Finding your way in the European Union Health and Safety Policy. A trade union guide	ETUI (Brussels)	2006
Koukiadaki, Aristeia	Impact of the information and consultation Directive on social dialogue in the Member States: balance and perspectives	Les Cahiers de la Fondation. Europe et Société (Paris)	2010
Kovacs, Marton	How do trade unions interact with the European Parliament? A descriptive analysis	ETUI (Brussels)	2008
Menéndez, María; Benach, Joan and Vogel, Laurent (coordinators)	The impact of safety representatives on occupational health. A European perspective (the EPSARE project).	ETUI (Brussels)	2006
Nichols, T. and Walters, D.R.	Worker representation on Health and Safety in the UK - Problems with the preferred Model and Beyond	Journal of industrial relations, 49 (2)	2009
Nichols, Theo and Walters, David	Workplace health and safety. International perspectives on worker representation		2009
Oxford Research	Social dialogue and working conditions	Eurofound (Dublin)	2011
Rosenthal, Paul-André	Health and safety at work. A transnational history		2009
Swedish Trade Union Confederation	A hundred years of health and safety representation: trade union safety representatives and developments in the work environment	Stockholm	2010
Van Gyes, Guy and Szeker, Lise	Impact of the crisis on working conditions in Europe	Eurofound (Dublin)	2013
Vargas Llave, Oscar	Presentation "Influence of the crisis on working conditions. Findings from the 5th European Working Conditions Survey and Study on "Impact of the crisis on working conditions". <i>Safety Repts</i> Conference, Budapest 22-23 May 2013.	Eurofound (Dublin)	2013
Walters, David ; Wadsworth, Emma ; Marsh, Katie	Worker representation and consultation on health and safety: an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)	EU OSHA (Bilbao)	2012
Walters, David; Kirby, Peter and Daly, Faiçal	The impact of trade union education and training in health and safety on the workplace activity of health and safety representatives	Centre for Industrial and Environmental Safety and Health	2001
Ward, Edwin	Perceptions of health and safety in Malta	H&S Executive	2002
Wiklund, Hans Olof	Sweden: regional safety representatives, a model that is unique in Europe	ETUI Hesa mag #2-2011. Page 32-35.	2011
Wilson, Alex	Focus on health and safety. Trade union trends survey - TUC biennial survey of <i>safety reps</i> 2010.	IRRU, University of Warwick	2010
	Safety, health and equality at work: a practical guide for trade unionists	Labour research department (LRD)	2012

# V.

## Allegati

### Tabella riassuntiva

Paese	Modelli di rappresentanza dei lavoratori			Modelli <i>Safety Reps</i>			Soglie minime			
	canale unico	canale duale - solo rapp. dei lavoratori	canale duale - misto	comitato o consiglio	<i>safety reps</i>	misto	nessuna	<=10	<=25	>25
Austria		x			x				x	
Belgio			x	x						x
Bulgaria	x			x				x		
Cipro		x				x			x	
Repubblica ceca			x		x		x			
Danimarca			x			x			x	
Estonia	x					x		x		
Finlandia	x					x		x		
Francia			x	x						x
Germania		x		x					x	
Grecia		x				x			x	



Ungheria		x				x				x
Islanda	x					x			x	
Irlanda	x				x		x			
Italia	x				x		x			
Lettonia	x					x		x		
Lithuania	x					x				x
Luxembourg			x	x						x
Malta	x				x		x			
Paesi Bassi		x		x					x	
Norvegia			x			x		x		
Polonia			x		x		x			
Portogallo		x			x					x
Romania	x					x			x	
Repubblica slovacca		x				x	x			
Slovenia		x		x			x			
Spain		x				x				x
Svezia	x					x		x		
Regno Unito	x				x		x			

**AUTORI:**

Michel AGOSTINI (Secafi)

Liesbeth VAN CRIEKINGEN (Secafi)

The background features several stylized hands in various shades of green and white. One hand is light green at the top left, another is a darker green at the top right, and a white hand is at the bottom left. A large, semi-transparent green hand is at the bottom right. The hands are positioned as if they are holding or supporting each other.

# Parte II

Opuscolo  
di formazione

# Parte 2. Indice

<b>Introduzione</b>	<b>38</b>
<b>Il materiale proposto</b>	<b>40</b>
I supporti agli interventi in forma di trasparenti	40
Schede pratiche	41
Schede di animazione	41
<b>I supporti agli interventi</b>	<b>42</b>
Serie n°1 : interesse strategico dell'approccio <i>Safety Reps</i>	42
Serie n°2 : definizione di <i>Safety Reps</i>	44
Serie n°3 : i sistemi nazionali	45
3-2 modelli di rappresentanza industriale	46
3-3 modelli di rappresentanza dei lavoratori sulle questioni SSL	47
3-4 Le soglie di rappresentanza	48
Serie n°4 : L'efficacia dei sistemi nazionali	49
Serie n°5 : Classificazione dei rischi	50
<b>Le schede pratiche</b>	<b>51</b>
Scheda pratica n°1 : alcune definizioni di base	51
Scheda pratica n°2 : procedura di analisi delle situazioni di lavoro	53
Scheda pratica n°3 : agire sulla prevenzione dei rischi	56
Scheda pratica n°4 : due sfide per la salute sul lavoro	58

<b>Schede di animazione</b>	<b>59</b>
Scheda di animazione n°1 : fare una mappatura della rete degli attori nell'impresa in materia di SSL	59
Scheda di animazione n°2 : fare una mappatura dei dispositivi <i>safety reps</i> nei diversi paesi	61
Scheda di animazione n°3 : fare una classificazione dei rischi principali	62
Scheda di animazione n°4 : mettere a punto una strategia sindacale transnazionale per la prevenzione	64
 <b>Bibliografia</b>	 <b>65</b>

---

# Ringraziamenti

**Gli autori tengono a ringraziare tutte le persone che hanno partecipato al progetto *Safety Reps* e all'elaborazione della presente relazione. In particolare, desideriamo ringraziare:**

- 1) Judith Kirton-Darling, Segretaria confederale della CES responsabile per la tematica della salute e la sicurezza sul luogo di lavoro;
- 2) Laurent Vogel, Direttore del dipartimento Salute e sicurezza dell'ETUI;
- 3) Viktor Kempa, Ricercatore presso il dipartimento Salute e sicurezza dell'ETUI;
- 4) I Membri del Gruppo d'interesse dei lavoratori (GIT) del Comitato consultivo per la Salute e la sicurezza sul luogo di lavoro e i loro supplenti;
- 5) I partecipanti al workshop di Bruxelles (28 e 29 gennaio 2013) e alla conferenza finale di Budapest (22 e 23 maggio 2013).

**Michel AGOSTINI**

Direttore del progetto *Safety Reps*  
SECAFI

**Liesbeth VAN CRIEKINGEN**

Responsabile del progetto *Safety Reps*  
SECAFI



# Introduzione

**Q**uesta parte dello strumento *Safety Reps* risponde alla necessità di contribuire all'elaborazione e all'animazione degli stage di formazione e dei seminari transnazionali sulle problematiche della salute, sicurezza e condizioni di lavoro. Questo passaggio attraverso la formazione collettiva è indispensabile per rafforzare la capacità dei soggetti sindacali di portare la priorità del miglioramento delle condizioni di lavoro sul piano comunitario. Il raffronto tra i sistemi nazionali, così come presentato nel quadro del progetto *Safety Reps*, ha un'importante funzione di accesso alle informazioni. Questo studio trova tutta la sua utilità solo se, a complemento, invoglia e sprona allo sviluppo di approcci formativi che permettono ai sindacalisti di passare dalla comprensione all'azione.

**Questo dispositivo di formazione si rivolge ai rappresentanti del personale che devono trattare la situazione dei lavoratori su un piano transnazionale** e che devono essere sensibilizzati e formati per integrare le problematiche della salute e sicurezza sul lavoro (SSL) nella loro conduzione del dialogo sociale.

- > **In primo luogo si tratta, ovviamente, dei delegati ai Comitati aziendali europei (CAE).** È giocoforza constatare che, in questi crocevia strategici del dialogo sociale nelle multinazionali, l'approccio alle tematiche SSL è raro e sovente sommario rispetto all'importanza che rivestono per i lavoratori e per le aziende. Eppure, nei CAE che si prendono carico di queste tematiche gli effetti di miglioramento generale attraverso l'impegno strategico e il trasferimento di buone prassi indicano una via che la formazione dei membri può dinamizzare e generalizzare, una volta siano dati loro gli stimoli e gli strumenti di base.
- > **Una constatazione analoga può essere fatta per Comitati del dialogo sociale settoriale (CDSS)** nel cui ambito i leader sindacali non sempre hanno una sufficiente familiarità con le problematiche della SSL e delle condizioni di lavoro per portarle tra le discussioni all'ordine del giorno. Eppure anche in questo caso si constata un positivo nascente interesse in alcuni di questi organismi, che si impegnano in studi e riflessioni sulla salute dei lavoratori nei rispettivi settori. Citiamo a titolo di esempio le iniziative nei settori europei del trasporto ferroviario e dell'acciaio che hanno ambedue avviato un lavoro sulla problematica dei rischi psicosociali (RPS) nelle imprese dei rispettivi settori di attività in Europa.

> **Le Federazioni sindacali europee (FSE) sono, a questo proposito, una chiave di volta** della presa in carico strategica di queste problematiche. Il presente strumento intende facilitare loro il compito per l'organizzazione dei dispositivi necessari nel loro ruolo di stimolo e di coordinamento delle reti militanti nei CAE di loro pertinenza, dei loro rappresentanti presso i comitati settoriali nonché nell'animazione delle reti di *Safety Reps* delle loro organizzazioni federate.

**L'obiettivo della modalità di formazione proposta** è di favorire la capacità dei partecipanti di sviluppare un'analisi e una posizione comune in materia di SSL e condizioni di lavoro. Questo presuppone, da una parte, che prendano familiarità con i concetti e i metodi di approccio a queste tematiche e, dall'altra parte, che acquisiscano insieme una conoscenza dei sistemi nazionali e delle realtà del lavoro che vi si sviluppano attraverso un metodo pedagogico che ne facilita la comprensione.

Nel corso del progetto *Safety Reps* i partecipanti ci hanno segnalato a più riprese le loro esigenze e aspettative in termini di comprensione e assimilazione del materiale di ricerca, in particolare in occasione del workshop di Bruxelles (28-29 gennaio 2013) e della conferenza di Budapest (22-23 maggio 2013). Il presente opuscolo di formazione costituisce la **risposta operativa** alle loro richieste.

In questo senso, le schede pratiche di animazione proposte si basano su un metodo che favorisce l'espressione delle conoscenze e delle esperienze dei partecipanti rispetto alle realtà dei loro paesi e delle loro aziende. Questi apporti vengono ad approfondire la comparazione proposta nel rapporto di analisi trasversale del progetto *Safety Reps* che sarà utilizzato, al pari della banca dati interattiva, come punto di riferimento iniziale del lavoro di riflessione.

Questo tipo di attività permette ai partecipanti di migliorare la reciproca comprensione interculturale, favorendo l'accettazione delle differenze e l'adattamento delle proprie aspettative alle realtà altrui. Inoltre favorisce, a partire dalla conoscenza delle diverse modalità di dichiarazione, di registrazione, di presa in carico e discussione sui rischi e le loro conseguenze, l'adeguamento sul piano transnazionale delle proposte di azione/intervento.

**Quanto alla strutturazione concreta delle sessioni**, l'esperienza insegna che per gruppi di 25 partecipanti provenienti da 5 o 6 paesi e lingue differenti, un lavoro su questi temi secondo le modalità proposte richiede delle sequenze di 4 ore circa per fase tematica:

- preparazione in sottogruppi (1h)
- resoconto dei sottogruppi in plenaria (2h)
- dibattito e valutazione (1h).

1- Il progetto PSR Rail (2012-2013) in collaborazione tra la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) e la Comunità delle ferrovie europee (CER).

2- Il progetto "Pratiche nelle relazioni industriali legate ai vincoli psicosociali sul posto di lavoro nel settore siderurgico" (2013) di Eurofound in collaborazione con IndustriAll ed Eurofer.

# Il materiale proposto

## I SUPPORTI AGLI INTERVENTI IN FORMA DI TRASPARENTI

Una serie di trasparenti presenta gli elementi chiave emersi dal progetto *Safety Repts* e presentati nel rapporto di analisi trasversale elaborato quale introduzione al presente opuscolo di formazione. Questi documenti possono

servire da supporto agli interventi nelle formazioni e nei seminari, come introduzione o conclusione, a scelta del formatore, di ciascun tema trattato.

Ciascuna scheda di esercizio rinvia ai rispettivi trasparenti:

**Serie n°1** : Interesse strategico dell'approccio *Safety Repts*

**Serie n°2** : Definizione di *Safety Repts*

**Serie n°3** : Sistemi nazionali *Safety Repts*

1. I diversi modelli di rappresentanza industriale in Europa
2. I modelli di rappresentanza dei lavoratori sulle questioni SSL
3. Le soglie di rappresentanza

**Serie n°4** : Efficacia dei sistemi nazionali di rappresentanza *Safety Repts*

**Serie n°5** : Classificazione dei rischi prioritari



## SCHEDE PRATICHE

Numerate da 1 a 4, apportano al formatore degli elementi basilari di conoscenza per arricchire la sua animazione.

**Scheda n°1** : alcune definizioni di base

**Scheda n°2** : procedura di analisi delle situazioni di lavoro

**Scheda n°3** : agire sulla prevenzione dei rischi

**Scheda n°4** : due sfide per la salute sul lavoro: DMS (disordini muscolo-scheletrici) e RPS (rischi psico-sociali)

## SCHEDE DI ANIMAZIONE

Numerate da 1 a 4, propongono delle sequenze tematiche di animazione e i relativi supporti

**Scheda n°1** : fare una mappatura degli attori della prevenzione in seno all'impresa

**Scheda n°2** : fare una mappatura dei dispositivi *Safety Reps*

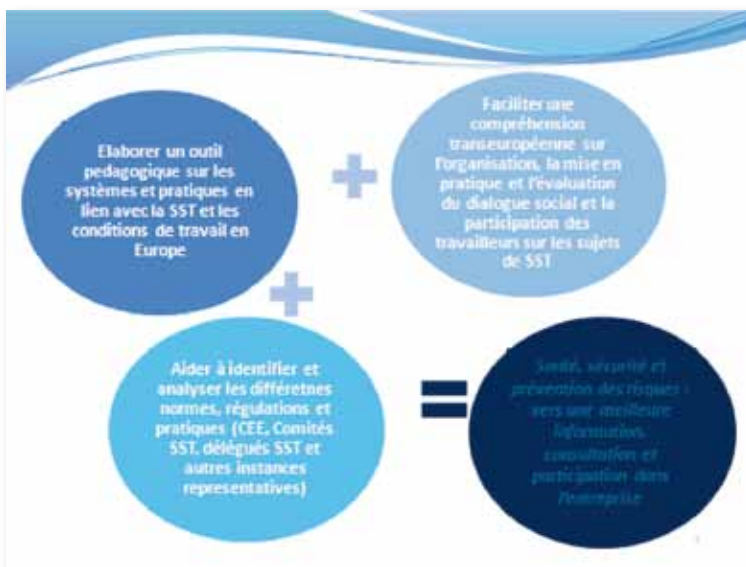
**Scheda n°3** : fare una classificazione dei rischi principali

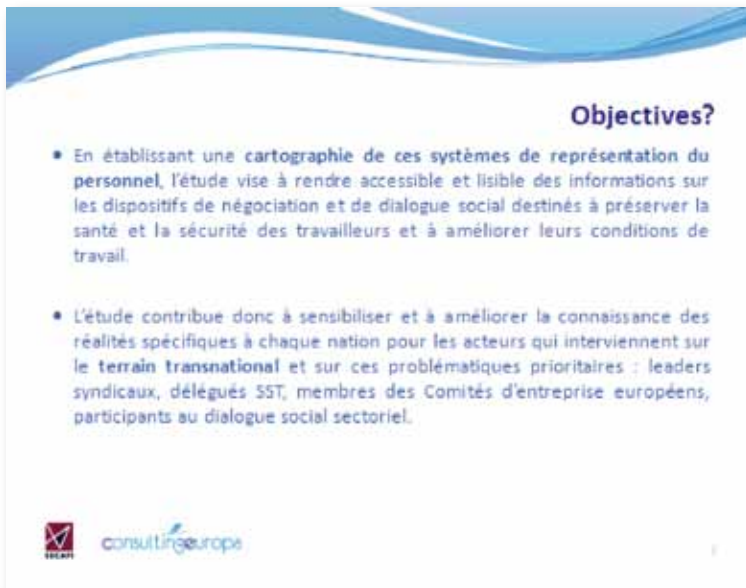
**Scheda n°4** : mettere a punto una strategia sindacale transnazionale



# I supporti agli interventi

## Serie n°1 : interesse strategico dell'approccio *Safety Reps*





### Gli obiettivi del progetto *Safety Reps*

Sul piano transnazionale, si rileva un'esigenza che parte da tre constatazioni identiche:

- > vi è una domanda crescente di affrontare queste tematiche a livello dei CAE;
- > in questi organismi, l'interesse agli scambi transnazionali sulle problematiche del lavoro che presentano un terreno comune condiviso tra i partecipanti favorisce grandemente la qualità del dialogo;
- > vi è una capacità di produrre risultati concreti, condivisi e probanti per passare all'azione.

Ed è proprio questo il punto: per passare all'azione, la mancanza di informazioni sui diversi sistemi nazionali di dialogo sociale e gestione delle problematiche legate alla condizioni di lavoro si fa sentire. Questo perché i sistemi nazionali strutturano le singole rappresentanze e condizionano le posizioni sul terreno transnazionale, rendendo più complicata l'adozione di un approccio comune.

L'approccio del progetto *Safety Reps* mira a colmare questa lacuna. Si tratta di rafforzare la capacità dei soggetti interessati di agire in modo informato e competente nell'ambito della prassi transnazionale di consultazione e partecipazione su queste problematiche, fornendo loro informazioni indispensabili sull'organizzazione, le istituzioni rappresentative, le pratiche e le realtà dei diversi paesi interessati.

È provato che la qualità degli scambi transnazionale e l'efficacia dell'azione sono ambedue condizionate dalla comprensione del quadro culturale e normativo nel quale si sviluppa l'azione dell'"altro". Ma questo è un territorio finora poco esplorato nell'ambito delle problematiche del lavoro. L'aspetto innovativo di questo progetto sta nella decisione dei partner di colmare questa lacuna, avendone verificato la necessità, nelle attività da essi condotte, nel momento in cui le questioni legate al lavoro rientrano con forza nelle priorità di azione e di dialogo sociale in Europa. Si tratta dunque di sensibilizzare e migliorare la conoscenza delle realtà specifiche di ciascun paese nei soggetti che intervengono sul **piano transnazionale** e su queste problematiche prioritarie: leader sindacali, delegati alla SSL, membri dei Comitati aziendali europei, partecipanti al dialogo sociale settoriale.

## Serie n°2 : definizione di *Safety Reps*



L'enorme varietà e complessità dei sistemi presenti nell'Europa comunitaria rende difficile sintetizzare la rappresentanza del personale sui temi della salute e sicurezza in una definizione comune.

P. es. delegati alla sicurezza, ispettori sociali del lavoro, rappresentanti S&S, ecc.

In questo contesto adottiamo peraltro quella proposta dal progetto EPSARE che costituisce un condensato di tale complessità e delle sue traduzioni:

*"I rappresentanti per la sicurezza sono lavoratori dipendenti di un'impresa mandati a rappresentare i lavoratori per quanto riguarda le questioni legate alla salute e alla sicurezza. Possono essere eletti da tutti i lavoratori o designati dai sindacati. Il loro mandato conferisce loro diritti specifici (informazione, consultazione, ecc.) stipulati per legge o nell'ambito di un contratto collettivo"*

Queste prime constatazioni a partire da questo tentativo di definizione della nozione di *Safety Reps* aprono allo sviluppo di un'analisi trasversale che non si intende minimamente esprimere giudizi sui sistemi nazionali. Non ci sono modelli buoni o cattivi ma piuttosto un insieme di dispositivi coerenti risultanti dalla storia sociale specifica di ciascun paese. L'essenziale è trovare nella somma di queste esperienze i dispositivi che appaiono più utili e meritevoli di essere trasposti in altre situazioni.

**"Dipendenti di un'impresa"** perché è proprio a quel livello, a prescindere da qualsiasi paese, che si gioca l'azione essenziale per la preservazione della salute e della sicurezza, l'elaborazione e il controllo della valutazione dei rischi e le politiche di prevenzione.

**"Demandati a rappresentare i lavoratori per le questioni legate alla salute e alla sicurezza"**. Questi due campi sono al centro delle legislazioni e delle priorità. In generale servono da base per la denominazione delle istituzioni ad essi dedicate. Il miglioramento delle condizioni di lavoro, fattore primario per la prevenzione dei rischi, è raramente menzionato. Ciò non significa, beninteso, che questo aspetto fondamentale sia sistematicamente trascurato, ma rinvia a una difficoltà più generale dei datori di lavoro ad aprire al dialogo sociale, anche a partire da una priorità condivisa in materia di prevenzione come l'organizzazione del lavoro, che molti considerano appannaggio esclusivo della direzione.

**"Eletti da tutti i lavoratori o designati dai sindacati"**, rimanda alla collocazione di questi delegati in una diversità di sistemi di rappresentanza sociale, come pure **"stipulati per legge o nell'ambito di un contratto collettivo"** per quanto riguarda le modalità di elaborazione delle norme collettive, che certi paesi demandano alla legge mentre altri privilegiano la contrattazione, mentre nella maggior parte dei casi si assiste a un'articolazione legislazione/contratti di lavoro.

## Serie n°3 : i sistemi nazionali

### Les cadres nationaux

- Tous les pays encadrent les questions de santé sécurité par des législations qui, pour la plupart, prévoient les modalités de représentations des travailleurs et de dialogue social.
- Ce qui les différencient se trouvent dans leur caractère plus ou moins détaillé et contraignant ainsi que sur l'espace laissé aux accords collectifs.
  - > Les pays à forte tradition de dialogue social (Allemagne, Autriche, Belgique, Finlande, France, Italie, Norvège, Pays Bas, Portugal, Royaume Uni, Suède) se sont dotés d'une législation en général dans les années 1970 et qui a évolué en deux périodes : les années 1980 puis 90 à partir de la transposition de la directive européenne 89/391 du 12 juin 1989.
  - > Les nouveaux états membres ont établis des législations adoptées à partir des années 1990, dont certaines très structurées comme en Bulgarie, Pologne, Roumanie intégrant la directive de 1989.

- La transposition de la directive EU 1989 dans la législation des états membres fixée pour la fin décembre 1992 s'est heurtée à des difficultés de plusieurs ordres.
  - > La bataille idéologique pesé tout particulièrement dans les pays qui, actuellement traversent une crise liée à la dette. La santé et la sécurité des travailleurs devient secondaire et les textes sont soit affaiblis, soit inappliqués, soit remis en cause (Grèce, Malte, Portugal, Espagne)
  - > A l'inverse, les pays comme l'Allemagne, l'Italie, les Pays Bas disposant d'un corpus législatif établi et non contesté, ont hésité à bousculer le cadre en place en intégrant les éléments de la directive
  - > Tandis que le Royaume Uni, conformément à sa tradition de faible législation sociale contraignante, a opté pour un code sans caractère obligatoire.

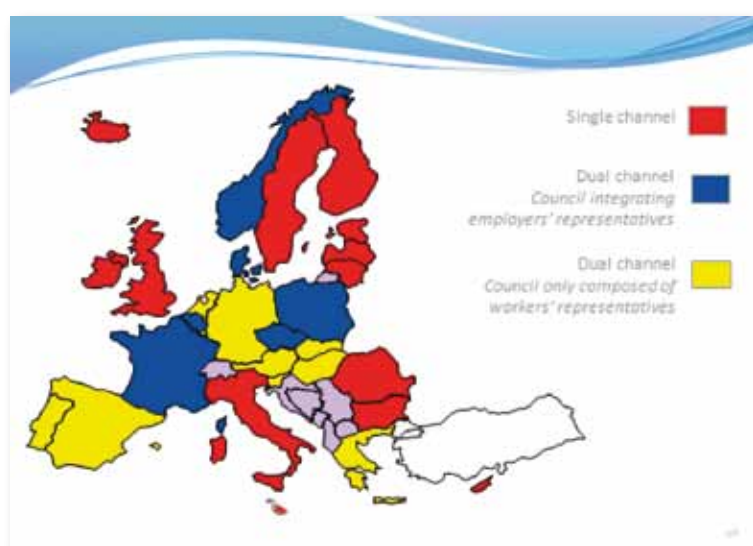
- L'effectivité du droit dépend pour beaucoup des moyens de son application.
  - > C'est, avec l'engagement du management et des syndicats sur les questions de santé et de sécurité, l'existence et l'efficacité d'agences gouvernementales et d'inspections du travail disposant d'un réel pouvoir d'enquête, de contrôle et de sanction (France, Grèce, Malte, Pologne) qui conditionne l'efficacité de la prise en charge.
  - > Or, ces institutions voient leurs capacités d'interventions affaiblies par les politiques d'austérité qui diminuent la force d'impact des agents publics.

La **direttiva europea del 1989**, che si prefigge di promuovere e migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori, comporta in particolare la responsabilità del datore di lavoro e l'obbligo della consultazione, della partecipazione e della formazione dei dipendenti.

L'**effettività del diritto** dipende per molti dai suoi mezzi di applicazione. Insieme all'impegno della direzione e dei sindacati per i temi della salute e della sicurezza, è l'esistenza e l'efficienza di agenzie governative e ispettorati del lavoro che dispongano

di un reale potere di inchiesta, controllo e sanzione (Francia, Grecia, Malta, Polonia) a condizionare l'efficacia della presa in carico. Queste istituzioni si ritrovano oggi indebolite nella loro capacità d'intervento dalle politiche di austerità, che ne diminuiscono l'impatto.

### 3.2. I MODELLI DI RAPPRESENTANZA INDUSTRIALE



- Il modello a canale unico, che prevede una o più organizzazioni sindacali
- Il modello duale, che prevede un comitato eletto composto unicamente da rappresentanti dei lavoratori
- Il modello duale che integra anche rappresentanti della direzione



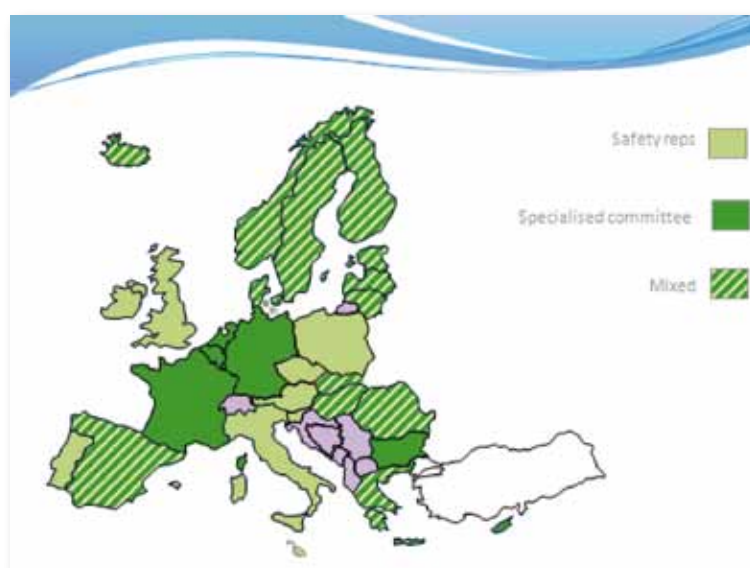
### 3.3. I MODELLI DI RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI SULLE QUESTIONI SSL

**Les modèles « Safety Reps »**

- Le système Safety Reps s'inscrit dans les traditions de représentation et de dialogue social propre à chaque pays, mais peut s'en différencier sensiblement en développant des dispositifs adaptés.
- Deux formes principales se détachent :
  - les commissions spécialisées présentes dans 17 pays et composées en général de représentants du personnel, des services spécialisés de l'entreprise et de l'employeur et qui présentent une multitude de compositions, de modalités de désignations, de capacité d'interventions et de fonctionnements selon les pays voire les secteurs d'activité.
  - Les délégués aux questions SST élus par les salariés ou désignés par les syndicats présents dans 12 pays.

! Notons que certain pays conformément à la tradition du système dual, conjuguent les deux dispositifs : commission et délégué.

 consulting europe



Il sistema *Safety Reps* si iscrive nelle tradizioni di rappresentanza e di dialogo sociale proprie a ciascun paese, ma può discostarsene sensibilmente nello sviluppo dei relativi dispositivi.

Risaltano in particolare due forme:

> le commissioni speciali presenti in 17 paesi e composte in generale da rappresentanti del personale, dei servizi specializzati dell'azienda e della direzione, e che presentano una diversità di composizioni, modalità di designazione, capacità d'intervento e funzionamento secondo i paesi o addirittura secondo i settori di attività;


> i delegati alle questioni SSL eletti dai dipendenti o designati dai sindacati, presenti in 12 paesi.

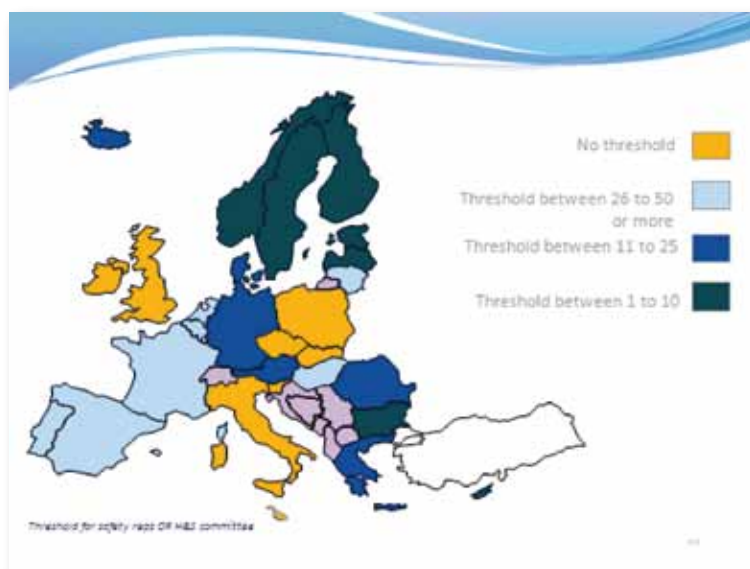
Notiamo che certi paesi, conformemente alla tradizione del sistema duale, coniugano i due dispositivi: commissione e delegato.

### 3.4. LE SOGLIE DI RAPPRESENTANZA

**Les seuils**

- La question des seuils à partir desquels se mettent en place les dispositifs de représentations des travailleurs est cruciale du point de vue du niveau de couverture de l'ensemble du salariat. Là, également les situations sont très variées d'un pays à l'autre.
  - > En général, les seuils sont fixés par la législation voire les conventions.
  - > Dans l'ensemble le niveau de 50 salariés comme base de mise en place des dispositifs présente l'épure élevée (Belgique, Bulgarie, Estonie, Hongrie, Roumanie).
  - > En deçà, l'éventail est large qui va d'aucun seuil défini (Irlande) à 10 (Autriche, Danemark, Finlande, France, Luxembourg, Norvège) ou 30 salariés (Espagne).

 37



La questione delle soglie presenta dunque delle falle notevoli nella situazione lavorativa dei dipendenti delle piccole e piccolissime imprese, che rappresentano oltre 70 milioni di lavoratori nell'Unione europea, allorché i rischi cui vanno incontro sono tutt'altro che inferiori rispetto alle grandi imprese. Si tratta di una popolazione di lavoratori generalmente scollata dal sindacalismo e polverizzata su una moltitudine di imprese (il 91% delle società europee impiega meno di 10 dipendenti).

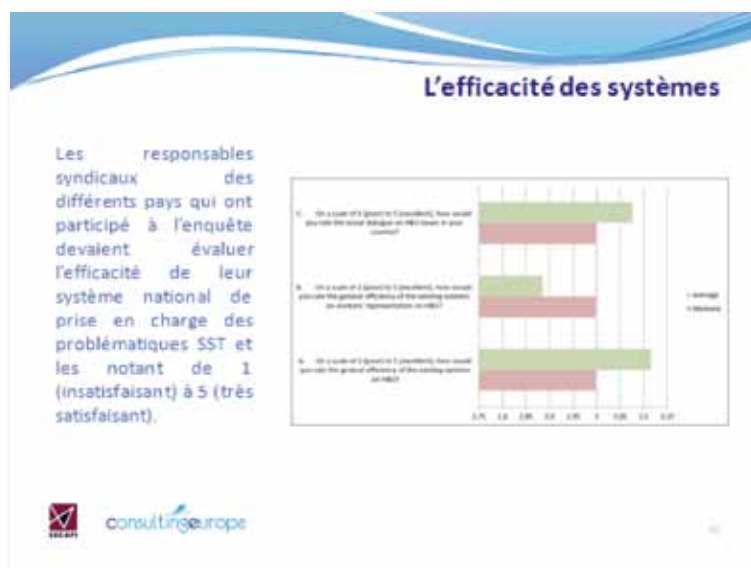
Oltre al problema della regolamentazione delle soglie, si pone anche quello della capacità delle organizzazioni sindacali di farsi carico delle piccole e piccolissime imprese.

> La Svezia (da più di 30 anni) e l'Italia si sono dotate di dispositivi per cui i delegati territoriali si fanno carico dei dipendenti di queste imprese aprendo così una forma di risposta positiva che, va detto, presuppone la mobilitazione di mezzi considerevoli, una capacità militante importante e un quadro normativo adeguato.

Notiamo anche l'attività di numerosi *Safety Reps* che nel quadro dei loro interventi nelle rispettive imprese vegliano anche a coprire la prevenzione per i lavoratori subcontraenti. Simili esempi dovrebbero fertilizzare le pratiche sindacali.



## Serie n°4 : L'efficacia dei sistemi nazionali



Considerando la valutazione 3 come dato di media, è importante notare che i pareri sui punteggi attribuiti al sistema nazionale possono differire tra iscritti a uno stesso sindacato come pure tra diversi sindacati di uno stesso paese.


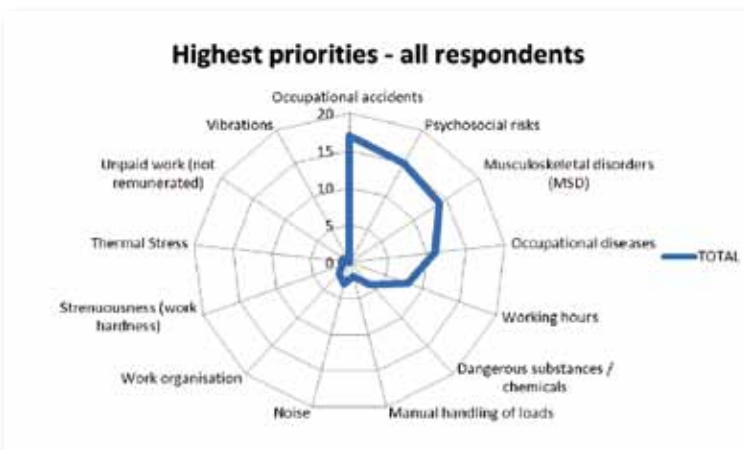
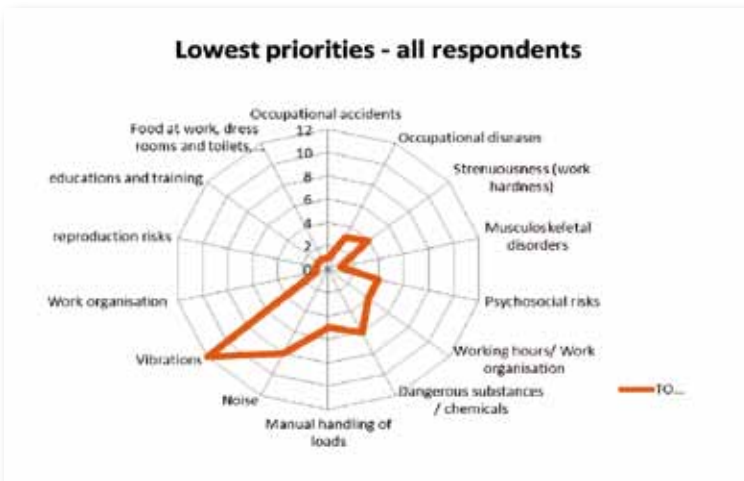
## Serie n°5 : Classificazione dei rischi

### La classification des risques

- De la même manière, il était demandé de classer les risques jugés les plus important et ceux moins prioritaires.

> Il apparaît que les nuisances liées aux ambiances physiques de travail (bruits, vibrations) et l'exposition aux produits chimiques sont classées moins prioritaires traduisant par là une amélioration sensible de la prévention mais également, très certainement, la perte de vitesse de la production industrielle et de ses nuisances spécifiques par rapport aux secteurs des services où se développe d'autres types de risques.

> Sur les risques jugés les plus élevés, les accidents du travail, les maladies professionnelles les troubles musculo squelettiques et les horaires de travail restent préoccupant ainsi que le classement élevé des risques psychosociaux.

# Le schede pratiche

## Scheda pratica n°1 : Alcune definizioni di base

Queste definizioni, tratte dalla letteratura specializzata, sono importanti in un processo di formazione per diversi motivi:

- Permettono ai partecipanti di familiarizzarsi con dei concetti e assimilarne il senso
- Inducono i partecipanti a chiarire tra di loro le definizioni specifiche alle realtà nazionali e ad accordarsi intorno a un approccio condiviso
- Permettono all'animatore di sintonizzare la traduzione con lo staff di interpreti

**Pericolo** : il pericolo è la proprietà o capacità intrinseca di un'attrezzatura, una sostanza, un metodo di lavoro, di provocare un danno per la salute dei lavoratori (p. es.: elettricità, polvere di legno, acqua, radioattività, stress cronico, ecc.)

**Rischio** : probabilità che il potenziale di nocività sia raggiunto in determinate condizioni di esposizione a un pericolo e/o condizioni di utilizzo (p. es.: utilizzare un apparecchio elettrico sotto la pioggia, ecc.). Il rischio è una nozione astratta. La valutazione dei rischi è *il risultato dello studio delle condizioni di esposizione dei lavoratori a questi pericoli.*

**Salute** : la definizione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità è *"Stato di benessere psichico, fisico, mentale e sociale"*. Si tratta di una definizione soggettiva: si può essere in situazione di handicap o malattia e trovarsi in uno stato di benessere.

**Essere in sicurezza** : è uno stato soggettivo: *"Ci si sente in sicurezza"*. Questo stato viene dall'idea che ci si fa di non essere soggetti a rischi in una data situazione. Dipende principalmente dal livello di conoscenza dei pericoli e dal livello di rischio che ci si assume.

**Igiene** : l'igiene è un insieme di regole e condizioni di vita, i gesti necessari a preservare la salute. Si tratta di misure destinate a prevenire le infezioni e l'insorgere di malattie infettive. L'igiene si basa essenzialmente su tre azioni: la pulizia e detersione; la disinfezione; la preservazione.

**Controllo della salute** : valutazione dello stato di salute di un lavoratore in funzione della sua esposizione a situazioni di rischio (movimentazioni, gesti ripetitivi, agenti chimici, vincoli e tensioni, mancanza di autonomia, ecc.) sul luogo di lavoro.

**Malattie professionali** : le malattie professionali risultano da un'esposizione più o meno prolungata a nocività o rischi presenti nell'esercizio abituale delle mansioni professionali. Il loro riconoscimento in quanto danno relativo all'attività professionale è fortemente condizionato dai quadri legislativi e contrattuali nazionali.

**Incidente di lavoro** : come per le malattie professionali, la qualifica di incidente di lavoro è fortemente condizionata dai quadri legislativi e contrattuali nazionali. **Il monitoraggio degli incidenti di lavoro deve tenere conto congiuntamente della loro frequenza e della gravità delle conseguenze per le persone.**

**Condizioni di lavoro** : L'espressione "condizioni di lavoro" non ha mai dato luogo a definizioni precise, sia nel suo contenuto sia nelle sue "frontiere" perché le condizioni di lavoro risultano da processi complessi.

Lo studio delle condizioni di lavoro induce a combinare l'apporto di numerose discipline scientifiche, tutte indispensabili e nessuna sufficiente di per sé: tossicologia, fisiologia dello sforzo, epidemiologia, medicina, psicologia, ergonomia, sociologia del lavoro, sociologia delle organizzazioni, economia, diritto.

Mettere in evidenza le condizioni di lavoro – buone o cattive – presuppone un impegno in questo senso degli attori sociali. La definizione di che cosa si intende per condizioni di lavoro è dunque una questione politica e sociale. Potenzialmente, qualsiasi caratteristica del lavoro può essere una "condizione di lavoro". Spetta al dibattito sociale dire se sia legittimo trattarla come tale.

**Pesantezza fisica e mentale del lavoro** : le nozioni di condizioni di lavoro e pesantezza sono intimamente legate: il miglioramento delle condizioni di lavoro deve tradursi e si è tradotto in una riduzione della pesantezza del lavoro valutata sul lungo e medio termine.

La pesantezza sarebbe dunque indice di cattive condizioni di lavoro, ovvero sarebbe associata alla sofferenza sul lavoro.

**Intensificazione del lavoro** : l'intensificazione del lavoro si presenta talvolta sotto forma di aumento della produzione a effettivi costanti o di una diminuzione degli effettivi a produzione costante; ma spesso è anche conseguenza di cambiamenti organizzativi più profondi come la produzione snella (lean production) o anche dell'accostamento di modelli ibridi di produzione: combinare il modello "industriale", incentrato sulla regolarità della produzione, al modello "commerciale", incentrato sulla reattività, conduce a un accumulo di costrizioni. Le forme fattuali dell'intensificazione del lavoro (guasti, difetti, prodotti mancanti, ecc.) si sviluppano con l'aumentare della pressione dell'urgenza nel trattamento degli incidenti o delle disfunzioni tecniche che perturbano i flussi di produzione. Degli studi statistici confermano l'idea di un legame tra intensità e condizioni di lavoro, e l'intensificazione del lavoro appare come un fattore di degradazione delle condizioni di lavoro e soprattutto un fattore di rischio che occorre tenere sotto controllo.

**I disturbi muscolo-scheletrici (DMS)** : sotto il termine generico di DMS sono classificate delle patologie che derivano dall'attività fisica e dallo stress sul lavoro e che riguardano l'apparato locomotore nel suo insieme (si veda alla scheda 4).

**Rischi psicosociali (RPS)** : coprono rischi professionali di varia origine e natura, che mettono in gioco l'integrità fisica e la salute mentale dei lavoratori e che, di conseguenza, incidono sul buon funzionamento delle aziende. Sono detti "psicosociali" perché si collocano all'interfaccia tra l'individuo (la psiche) e la sua situazione lavorativa (il sociale). (Si veda alla scheda 4)

**Stress** : squilibrio tra la percezione che una persona ha dei vincoli che le impone il suo ambiente e la percezione che la stessa persona ha delle risorse proprie di cui dispone per farvi fronte (Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro – EU-OSHA).

**Mobbing** : qualsiasi condotta abusiva (gesti, parole, comportamenti, atteggiamenti) che rechi pregiudizio, per la sua ripetizione o sistematizzazione, alla dignità o all'integrità psichica o fisica di una persona, mettendone in pericolo l'impiego e degradando il clima dell'ambiente di lavoro.

**Carico di lavoro mentale** : simbolizza il costo, per chi lo esegue, di un tipo di lavoro che coniuga sforzi di concentrazione, di comprensione, di adattamento che si traduce in un calo della performance (principalmente dal punto di vista della qualità), nell'apparizione di sintomi di affaticamento, nell'aumento dei rischi di incidenti o infortuni, e una sempre maggiore insoddisfazione degli operatori interessati.

Il malessere o il "vivere male insieme" è uno stato emotivo legato a un contesto organizzativo e relazionale. Questo fenomeno può andare dalla preoccupazione dei lavoratori sul loro avvenire a un malessere più profondo le cui cause sono molteplici. In particolare, è spesso legato al degradarsi delle modalità di relazione di lavoro, alla perdita di punti di riferimento dei lavoratori rispetto al loro posto nell'organizzazione, alla difficoltà di far fronte a situazioni di instabilità.

**Carico di lavoro psichico** : si potrebbe definire come il costo psichico di un lavoro. Per esempio: ripercussione psichica del decesso di un paziente sulla persona che l'aveva in cura (farsi carico ... a che prezzo?).

La sofferenza sul lavoro può essere caratterizzata come una forma più grave rispetto alle prime manifestazioni come lo stress o il malessere. Si tratta di una depressione reattiva professionale legata ai vincoli organizzativi e sociali dell'azienda, spesso innescata quale reazione a comportamenti identificabili di colleghi o superiori. La convinzione che il livello di degradazione è tale da non potere più virare al positivo segna l'ingresso nello stato di sofferenza.

Il burn out è una sindrome descritta come "una spossatezza fisica ed emozionale che porta allo sviluppo di un'immagine di sé inadeguata, di atteggiamenti negativi sul lavoro con perdita di interesse per le proprie realizzazioni". Uno stato di spossatezza fisica, emozionale e mentale causato dal coinvolgimento a lungo termine in situazioni emotivamente impegnative. Questo processo di burn out (esaurimento) spesso nasce da questioni legate all'identità professionale.

**Violenza** : la violenza può essere di ordine fisico su persone e/o cose (aggressioni, furti, ecc.) oppure più psicologica (dominanza, intimidazione, persecuzione, umiliazione). Sul lavoro possiamo distinguere tra violenze esterne, da parte di un cliente, un paziente, un utente, e violenze interne tra colleghi.

## Scheda pratica n°2 : Procedura di analisi delle situazioni di lavoro

Analizzare il lavoro reale è una procedura essenziale per adeguare la prevenzione dei rischi alle situazioni specifiche vissute dai lavoratori. I fattori più importanti di cui tenere conto sono:

1. La persona al lavoro
2. La postazione di lavoro
3. L'organizzazione del lavoro
4. Il contenuto del lavoro
5. L'ambiente di lavoro

### 1) LA PERSONA AL LAVORO

Distinguere tra caratteristiche intrinseche, difficilmente o niente affatto modificabili, quali:

- il sesso;
- l'età;
- le dimensioni corporali (antropometria), la costituzione, le caratteristiche fisiche e funzionali dell'organismo (fisiologia) e invece caratteristiche più o meno modificabili, quali:
  - > il livello di formazione;
  - > la destrezza;
  - > l'esperienza.

### 2) LA POSTAZIONE DI LAVORO

Alcuni aspetti importanti dell'allestimento della postazione di lavoro.

#### Posizione seduta o in piedi?

Questa domanda è di importanza fondamentale per l'allestimento della postazione di lavoro.

Le attività svolte in posizione seduta riguardano soprattutto uffici e amministrazioni, mentre le attività in piedi sono prevalenti nei settori industriali e nella vendita.

Le attività miste, in posizione seduta, in piedi o in movimento sono ideali perché fanno bene alla circolazione, alla muscolatura e all'apparato locomotore. Un posto di lavoro combinato seduto/in piedi contribuisce dunque notevolmente al benessere della persona. I movimenti della colonna vertebrale apportano sostanze nutritive ai dischi intervertebrali, con l'effetto di migliorare il rendimento.

**Le dimensioni**

La costruzione delle attrezzature di lavoro e l'allestimento delle postazioni vanno effettuati secondo le leggi dell'antropometria e della fisiologia, salvo che la modalità operativa o il processo di produzione non impongano dimensioni particolari.

**Spazi per i movimenti e distanze di sicurezza**

Le macchine e le attrezzature devono essere concepite in maniera tale da facilitarne il più possibile l'utilizzo, la sorveglianza e la manutenzione. Una postazione di lavoro adatta alla persona offre spazio sufficiente per i movimenti e rispetta le necessarie distanze di sicurezza.

**Sollevamento di carichi**

L'essere umano non è un mezzo di sollevamento o di trasporto. Il sollevamento frequente di carichi deve essere sostituito da un'automatizzazione parziale o totale del processo, oppure facilitato da adeguati ausili alla movimentazione. Numerosi incidenti con fermo del lavoro sono causati da movimentazioni manuali o da posture inadeguate.

**3) L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Un'organizzazione del lavoro adeguata alla situazione e all'essere umano influisce notevolmente sull'ambiente aziendale, sul benessere e sul rendimento del personale, nonché sull'efficienza dei processi di lavoro.

**Modelli operativi e modelli di lavoro**

Per ottenere una produzione economica è necessario scegliere modalità operative e mezzi di lavoro adeguati, dato in particolare il loro notevole impatto sul grado di affaticamento e sulla velocità alla quale tale affaticamento si manifesta.

Le modalità operative che richiedono uno sforzo fisico frequente e ripetitivo dovrebbero essere per quanto possibile meccanizzate e automatizzate. Degli sforzi fisici importanti su un periodo prolungato inducono affaticamento, nonché un calo di concentrazione e di rendimento, con effetti negativi diretti sulla redditività, la sicurezza e la salute.

**Pianificazione del lavoro e formazione**

Un lavoro efficiente e sicuro, senza rischi di incidenti, passa per la formazione. Le informazioni relative ai rischi e le istruzioni per l'uso sono importanti quanto le spiegazioni relative alla sicurezza e alle scadenze da rispettare. La formazione deve essere particolarmente curata in presenza di personale, macchine o metodi nuovi. E comunque, in tutti i casi, tale formazione deve essere rinnovata periodicamente e verificata nella sua messa in pratica.

**Sorveglianza e manutenzione degli impianti**

La produttività di un impianto non dipende solo dalla facilità di utilizzo ma anche dalla qualità della sorveglianza e della manutenzione. La qualità della sorveglianza è determinata innanzitutto da un'appropriata presentazione degli stati di funzionamento (visualizzazione) e dal buon funzionamento degli elementi di comando (dispositivi di regolazione, impugnature), il tutto disposto in modo coerente e funzionale al sistema. La disponibilità operativa di un impianto è in larga misura funzione della sua manutenzione. Per questo è importante che gli impianti siano facilmente accessibili per i lavori di manutenzione e che il personale disponga di spazio sufficiente. Altrettanto determinante è la disponibilità immediata dei seguenti elementi: ausili di sollevamento, mezzi di trasporto, utensili, apparecchi di controllo e pezzi di ricambio.

**Orario di lavoro e pause**

L'orario flessibile garantisce un certo margine di manovra per adattare l'orario di lavoro alle esigenze personali. Per motivi organizzativi, tecnici o economici, non sempre è possibile adottare questo tipo di orario. Le pause dovrebbero essere adeguate in funzione del tipo di attività ed essere previste prima che le riserve di energia siano completamente intaccate.

Delle ricerche di fisiologia del lavoro hanno stabilito che l'affaticamento non aumenta in modo lineare ma aumenta tanto più rapidamente quanto più a lungo la persona affaticata lavora. Parimenti, il recupero è massimo all'inizio della pausa e decresce con l'allungarsi della pausa. Ne consegue che, per un tempo totale equivalente, numerose brevi pause permettono di ottenere un recupero migliore e rallentano maggiormente la progressione dell'affaticamento rispetto a pause meno numerose ma più lunghe.

**Valutazione del lavoro e remunerazione**

La valutazione chiara e precisa del lavoro e una remunerazione corrispondente al rendimento sono – unitamente all'elogio, alla riconoscenza e alla stima della persona – le condizioni del benessere, della motivazione e della volontà di rendimento.

Questo modo di dirigere il personale si è rivelato più efficace, anche in tempi di crisi, rispetto alla pressione e alla critica.

### Margine di responsabilità e di decisione

Per non ostacolare la creatività e il senso di responsabilità con un'organizzazione del lavoro esagerata è opportuno sopprimere tutti i vincoli non strettamente necessari e sostituirli piuttosto con delle possibilità decisionali. Purché ciò non pregiudichi altre postazioni di produzione, la qualità o la tempistica, la persona dovrebbe poter definire essa stessa lo svolgimento del lavoro, nell'ambito dei suoi mezzi e delle sue capacità.

In molti casi, l'accorpamento dei lavori di pianificazione, esecuzione e controllo rappresenta un arricchimento del lavoro con un effetto positivo sul processo di produzione.

L'esecuzione di diverse mansioni a rotazione periodica all'interno di un gruppo contribuisce a diversificare il lavoro e favorisce lo spirito di squadra e la cooperazione.

### Il contenuto del lavoro

Il contenuto del lavoro è in effetti un soggetto che fa parte del capitolo sull'organizzazione del lavoro. Ma trattandosi di una tematica che assume una rilevanza sempre maggiore è giustificato trattarla a parte in modo dettagliato.

Il contenuto del lavoro può essere troppo limitato; ma può essere anche eccessivo. Questo può comportare una sotto-occupazione o al contrario un sovraccarico in termini di quantità o qualità del lavoro. Questo aspetto rinvia anche alla questione dell'adeguamento tra formazione e mansione.

### Sotto-occupazione e monotonia

Una sotto-occupazione riduce la motivazione e la soddisfazione sul lavoro. La troviamo soprattutto nelle mansioni monotone, poco stimolanti o poco esigenti. Mansioni che sovente sono il risultato di divisione estrema del lavoro (taylorismo) che tende a suddividere le attività complesse in numerose tappe intermedie (esempio classico, la catena di montaggio).

La monotonia porta rapidamente all'indifferenza e a un calo di attenzione. Due fattori che influiscono negativamente tanto sul comportamento in termini di sicurezza quanto sul rendimento. La sotto-occupazione e la monotonia si possono limitare, per non dire eliminare, con queste due misure: la rotazione delle mansioni e l'allargamento delle mansioni.

### Il sovraccarico

I limiti tra sotto-occupazione, attività equilibrata e sovraccarico, variano da una persona all'altra. Una stessa attività può essere ritenuta un arricchimento da una persona, e vissuta come stress e sovraccarico da un'altra. Oltre ai fattori di stress della vita professionale, è opportuno valutare anche quelli provenienti dalla sfera privata (famiglia, vita sociale, sport, cir-colazione stradale, ecc.). La somma di tutti i fattori non deve arrivare al livello, va-riabile da una persona all'altra, dello stress patologico. Si parla di stress professionale patologico nel momento in cui le esigenze del lavoro sono costantemente superiori alle capacità di una persona per farvi fronte. Questo stato si manifesta con sensazioni quali paura, collera, affaticamento, noia, mal di testa e mal di schiena.

## 4) L'AMBIENTE DI LAVORO

L'ambiente di lavoro influisce in misura notevole sulle condizioni di lavoro e, di conseguenza, sul benessere, la sicurezza, la soddisfazione professionale, l'affaticamento, la salute e in ultima analisi sul rendimento.

L'ambiente di lavoro consiste in:

- condizioni che sono il risultato dell'esecuzione del lavoro o che sono modificate da tale esecuzione;
- condizioni provenienti dall'"esterno", ossia dalle vicine postazioni di lavoro;
- condizioni imposte dall'esecuzione stessa del lavoro. Fanno parte di queste condizioni: un'illuminazione corretta e un clima adeguato all'attività della persona.

Il clima è determinato dalla temperatura dell'aria, dallo spostamento e dall'umidità della stessa, nonché dalla temperatura superficiale dei locali e degli impianti.

Il clima detto "di benessere" dipende anche dalla quantità dei movimenti fisici e del lavoro muscolare. Questo clima ideale varia secondo l'età, il sesso, la costituzione, la salute, l'alimentazione e l'abbigliamento.



## Scheda pratica n°3 : Agire sulla prevenzione dei rischi

La direttiva quadro 89/391/CEE su "il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro" si prefigge di assicurare una migliore protezione dei lavoratori mediante l'adozione di misure preventive, la consultazione dei rappresentanti del personale e il coinvolgimento del personale. Tale direttiva quadro è trasposta nelle legislazioni nazionali e si applica a tutti i settori di attività, pubblici e privati.

Essa prevede in particolare l'obbligo dei datori di lavoro di valutare i rischi professionali e di consultare i lavoratori su qualsiasi questione attinente alla loro salute e sicurezza sul lavoro.

Il coinvolgimento dei Safety Reps nell'elaborazione dei piani di prevenzione dei rischi è essenziale, a partire dai principi generali di prevenzione di cui essi devono tenere conto e che devono fare rispettare ai datori di lavoro.

### 1) I PRINCIPI GENERALI DELLA PREVENZIONE: EVITARE - PREVENIRE - PROTEGGERE

#### Evitare

- **Evitare i rischi** e valutare quelli che non possono essere evitati

#### Prevenire

- **Combattere i rischi alla fonte**
- **Adeguare il lavoro all'essere umano**, in particolare per quanto riguarda la concezione delle postazioni di lavoro e la scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro e di produzione.
- **Tenere conto** delle evoluzioni tecniche e tecnologiche;
- **Sostituire** ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o che almeno lo è in misura minore.

- **Pianificare la prevenzione** integrandovi la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'incidenza dei fattori ambientali fisici (rumore, calore, ecc.) e psicologici (stress, molestie, ecc.).

#### Proteggere

- **Adottare misure di protezione** individuale e collettiva
- **Impartire istruzioni adeguate ai lavoratori**
- **Fare in modo che ogni lavoratore riceva una formazione** alla salute e sicurezza adeguata e sufficiente durante l'orario di lavoro.

### 2) I TRE TIPI DI PREVENZIONE

In materia di politiche di prevenzione si distinguono tradizionalmente tre differenti livelli:

- la **prevenzione primaria**, che si propone di eliminare i rischi all'origine (per esempio, ridurre i rischi di aggressività migliorando l'organizzazione dell'accoglienza del pubblico);
- la **prevenzione secondaria**, che si prefigge di proteggere gli operatori aiutandoli a far fronte all'esposizione ai rischi (per esempio, formazione alla gestione dei conflitti);
- la **prevenzione terziaria**, che permette di agire per ridurre i danni dovuti ai rischi che non è stato possibile evitare (che nei fatti rientra nell'asse curativo). Si tratta della presa in carico individuale o collettiva di operatori in situazione di sofferenza sul lavoro (per esempio, un dispositivo di sostegno psicologico a seguito del decesso in servizio di un collega).

#### Osservazioni generali

Si è potuto osservare che sovente la prevenzione primaria è la parente povera dei piani d'azione mentre le altre due forme hanno una portata limitata. Una reale politica di prevenzione deve dunque mirare a ristabilire l'equilibrio fra le tre forme di prevenzione a vantaggio della prevenzione primaria.

Se una parte delle attività di prevenzione primaria è destinata a partire dai più alti livelli aziendali, questo non significa che non si possano prendere altre iniziative a tutti i livelli, compreso dunque quello più prossimo a ciascuna unità di lavoro. A ciascun livello di un'organizzazione di lavoro esistono sempre dei margini di manovra organizzativi e mobilitabili, certo limitati secondo i mezzi messi a disposizione, ma non esclusivamente dipendenti da tali mezzi.



Più in generale, l'esperienza dimostra che l'efficacia dei dispositivi passa anche attraverso un'articolazione logica e coerente delle tre forme di prevenzione.

### La prevenzione primaria

È assolutamente essenziale, e va chiaramente privilegiata dal punto di vista dei principi di prevenzione.

Il complesso delle misure di prevenzione primaria si può classificare sui seguenti quattro assi di lavoro:

- l'organizzazione del lavoro e dei processi;
- la gestione delle risorse umane;
- il management;
- la guida al cambiamento.

Per **interventi sull'organizzazione del lavoro** o dei processi si intende tutto quanto concerne:

- il contesto di lavoro: organizzazione dei locali, condizioni di esercizio dell'attività (pressione degli utenti, pressione dovuta all'urgenza, ecc.);
- il contenuto del lavoro: interesse delle mansioni, capacità di eseguire un lavoro di qualità, capacità di rispettare i valori del lavoro di qualità, organizzazione dell'assistenza reciproca e dei rinforzi;
- la coerenza organizzativa globale di un servizio o di un'unità di lavoro: adeguamento tra esigenze della clientela ed effettivi disponibili, picchi di attività, capacità di farsi carico di situazioni varie/impreviste;

Per **interventi sulla gestione delle risorse umane** si intende tutto quanto concerne:

- la politica RU a medio/lungo termine: reclutamento, sviluppo delle competenze, evoluzione delle missioni, carriere, politica per la formazione, remunerazioni;
- la gestione più a breve termine delle risorse umane: colloqui di valutazione, premi, ecc.

Per **interventi sul management** si intende ciò che l'entità chiede a tutti i suoi quadri e i mezzi messi a disposizione per sostenerli:

- lavorare sugli strumenti di controllo di un'entità o di un'attività per esempio equilibrando ciò che riguarda la gestione del "quanto" e ciò che riguarda la gestione del "come";
- rafforzare i processi di feedback in seno a un team;
- organizzare delle procedure di scambio e condivisione di buone prassi tra manager.

Per **interventi sulla guida al cambiamento** si intendono tutti gli studi e le misure di anticipazione previste a monte di un cambiamento:

- diagnosi dei punti forti e dei punti deboli;
- allestimento dei locali;
- preparazione di riorganizzazioni o fusioni, chiusure di servizi o di unità;
- anticipazione delle rivoluzioni tecnologiche.

### La prevenzione secondaria

Si tratta di quanto può essere fatto per aiutare il personale a far fronte ai fattori di rischio.

Molto spesso l'insufficienza delle misure di prevenzione primaria adottate porta al manifestarsi di rischi ai quali gli operatori devono far fronte.

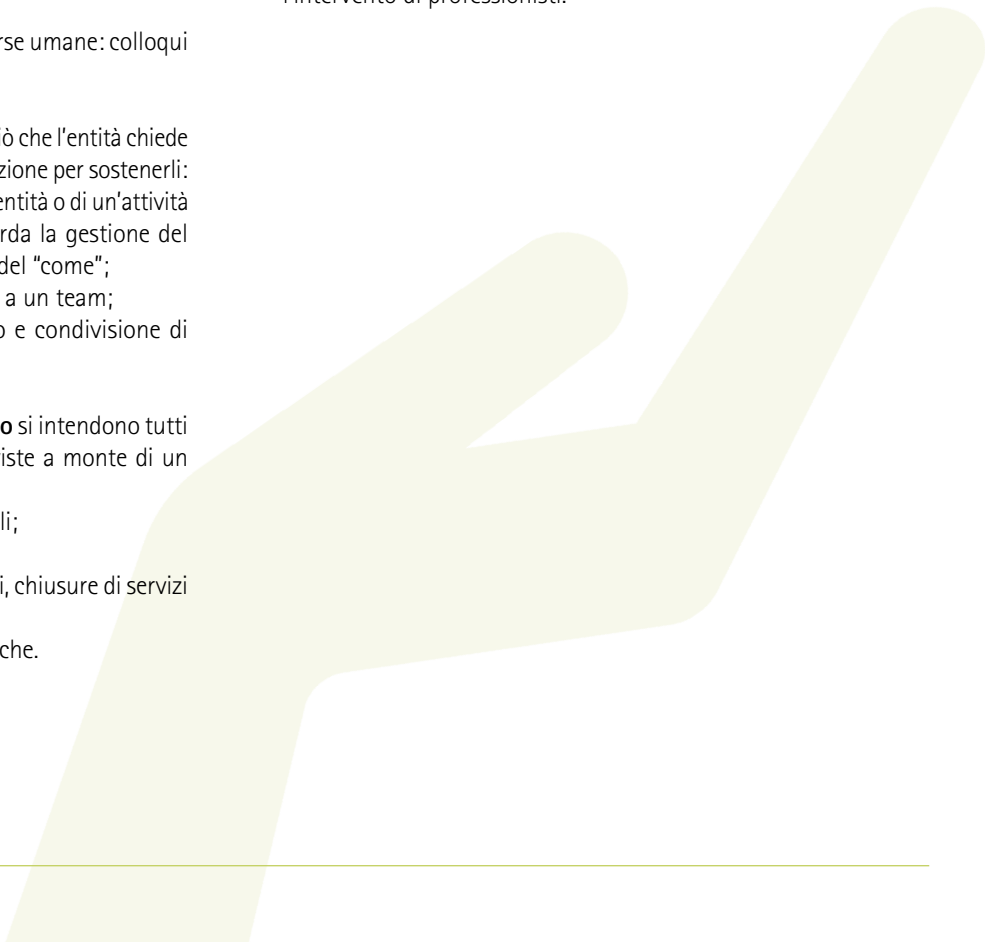
Tuttavia esistono delle situazioni in cui il rischio non può essere evitato. In questi casi si possono mettere a disposizione dei mezzi per aiutare i lavoratori a far fronte alle loro difficoltà.

Si tratta per esempio di piani messi in atto per affrontare situazioni degradate, del tempo accordato a scambi professionali dedicati all'analisi di situazioni difficili per ricavarne un insegnamento e migliorare le prassi e i comportamenti di tutti. Sovente si tratta anche di interventi di formazione adattati ai fattori di rischio identificati. Per esempio potrebbe trattarsi, in un luogo aperto al pubblico, di formazioni destinate a prevenire o gestire i comportamenti incivili o aggressivi. Può trattarsi anche di interventi volti a rafforzare i legami sociali, i collettivi di lavoro tra colleghi e tra quadri.

### La prevenzione terziaria

La prevenzione terziaria appartiene a un ambito curativo piuttosto che preventivo. In questo contesto si possono attuare due interventi principali:

- la presa in carico del sostegno psicologico al personale che ha subito un evento grave o traumatico (aggressione verbale o fisica, alterco tra colleghi, incidente di lavoro di un collega, ecc.);
- l'aiuto, assistenza e sostegno a persone sofferenti che richiede l'intervento di professionisti.



## Scheda pratica n°4 : Due sfide per la salute sul lavoro

Dalla classificazione dei rischi stabilita dai responsabili sindacali delle organizzazioni affiliate nel quadro dello studio *SafetyReps* emergono due problematiche in forte progressione: DMS e RPS. Queste schede presentano una sintesi degli elementi che definiscono queste sfide per la salute sul lavoro.

### 1) I DISTURBI MUSCOLO-SCHELETRICI (DMS)

#### I DMS sono malattie dovute a molteplici fattori a componente professionale

I disordini muscolo-scheletrici (DMS) costituiscono una sfida prioritaria per la salute sul lavoro. Rappresentano infatti la maggior parte delle malattie professionali.

Sotto il termine generico di DMS vengono classificate delle patologie che riguardano il complesso dell'apparato locomotore. La lombalgia è il più diffuso dei DMS. La sindrome del tunnel carpale rappresenta circa la metà dei DMS dell'arto superiore riconosciuti come malattia professionale e i DMS delle spalle

registrano, se presi nel loro complesso, un riconoscimento ancora maggiore di quello dei DMS dell'arto superiore. I DMS degli arti inferiori sono rari in ambiente professionale, se si eccettua la borsite al ginocchio.

Le ricerche dimostrano che i fattori di rischio dovrebbero essere affrontati non tanto in termini di mestiere quanto piuttosto di contenuto gestuale della mansione e di contesto di lavoro. I DMS sarebbero innanzitutto il risultato di vincoli biomeccanici sostenuti e/o ripetuti associati a uno stato di stress.

### 2) I RISCHI PSICOSOCIALI (RPS)

#### Di che cosa stiamo parlando?

**Stress** è ormai una parola a geometria variabile, estremamente mediatizzata, utilizzata per designare le realtà più diverse. Da parte nostra, ci atterremo alla definizione data dall'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro.

"Si ha uno stato di stress in presenza di uno squilibrio tra la percezione che una persona ha dei vincoli che le impone il suo ambiente e la percezione che la stessa persona ha delle risorse proprie di cui dispone per farvi fronte". Nonostante il processo di valutazione dei vincoli e delle risorse sia di ordine psicologico, gli effetti dello stress possono pregiudicare anche la salute fisica, il benessere e la produttività delle persone.

L'individuo è in grado di gestire la pressione sul breve termine, ma prova gradi difficoltà di fronte a un'esposizione prolungata o ripetute a pressioni intensive.

#### Punti essenziali da tenere presenti:

- Non confondere "disturbo" e "rischio".
- Un disturbo è caratterizzato dall'apparizione in una o più persone di sintomi più o meno percepibili e che possono aggravarsi fino a divenire patologici: stress, angoscia, depressione, aggressività, comportamento violenti, dipendenze e altri sintomi medici.

- Il rischio va inteso come la probabilità del manifestarsi di disturbi sia individuali sia collettivi.
- I rischi psicosociali presentano un carattere plurifattoriale. Gli eventi della vita privata dei lavoratori possono certo renderli più vulnerabili a questi rischi, tuttavia il ruolo del Safety Rep sarà di accompagnare la ricerca dei fattori patogeni afferenti all'organizzazione e alle condizioni di lavoro.
- I disturbi psicosociali sono il risultato di uno squilibrio che può avere origine nell'ambiente professionale e nelle condizioni di lavoro.
- L'esposizione ai rischi psicosociali può avere conseguenze in termini di salute non solo fisica (DMS, turbe cardiovascolari, ecc.) ma anche mentale.
- Individui diversi possono reagire in maniera diversa a situazioni analoghe, come pure uno stesso individuo può reagire in modo diverso, in momenti diversi della vita, a situazioni analoghe. Lo stress non è una malattia ma lo stress cronico può indurre inefficienza sul lavoro e provocare problemi di salute.
- Anche le fonti di tensione di origine esterna in ambiente di lavoro possono indurre cambiamenti di comportamento e una minore efficienza sul lavoro. Per converso, un lavoro svolto nelle condizioni giuste può aiutare un individuo a passare momenti personali difficili.

# Schede di animazione

## Scheda di animazione n°1 : Fare una mappatura della rete degli attori nell'impresa in materia di SSL

### OBIETTIVO

Conoscere e comprendere i diversi dispositivi nazionali per la presa in carico delle questioni SSL in modo preventivo e curativo nelle imprese.

### SUPPORTI

- > Il programma di comparazione *Safety Reps*
- > Il questionario allegato alla fiche

### METODO DI ANIMAZIONE

- > Ciascun partecipante o sottogruppo costituito di partecipanti di uno stesso paese ha un'ora di tempo per fare una mappatura dei dispositivi presenti nelle imprese del proprio paese a partire dalla griglia "La prevenzione nelle imprese" e prepara un rapporto sintetico e chiaro da presentare al gruppo in sessione plenaria.
  - > Ciascun partecipante o sottogruppo presenta il suo rapporto al gruppo in max 15 minuti.
  - > Sempre in plenaria, si procede a uno scambio di chiarimento reciproco della durata di un'ora.
-

## GRIGLIA PER IL LAVORO IL SOTTOGRUPPI

LA PREVENZIONE NELLE IMPRESE				
	Sistematicamente	Raramente	Mai	Non so
I dispositivi normativi nazionali di prevenzione e protezione del personale sono applicati nella vostra impresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I dispositivi normativi europei di prevenzione e protezione del personale sono applicati nella vostra impresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esiste un regolamento aziendale relativo alla prevenzione e protezione del personale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se esiste, viene applicato?				
• Dalla direzione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Dai quadri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Dai lavoratori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Sì	NO	Non so
Esiste un servizio aziendale dedicato alla prevenzione dei rischi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esiste un servizio medico aziendale per i lavoratori?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se sì, il medico è coinvolto nelle decisioni relative al riconoscimento di una malattia professionale del lavoratore?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## Scheda di animazione n°2 : Fare una mappatura dei dispositivi *safety reps* nei diversi paesi

### OBIETTIVO

Conoscere e comprendere i diversi dispositivi nazionali di rappresentanza dei lavoratori in ambito SSL e i loro mezzi di azione.

### SUPPORTI

- > Il programma di comparazione *Safety Reps*
- > Il questionario allegato alla fiche
- > I trasparenti delle serie 1 - 4

### METODO DI ANIMAZIONE

- > Ciascun partecipante o sottogruppo costituito di partecipanti di uno stesso paese ha un'ora di tempo per fare una mappatura dei dispositivi presenti nella propria impresa a partire dalla griglia "Partecipazione dei rappresentanti del personale nell'impresa in materia di SSL" e prepara un rapporto sintetico e chiaro da presentare al gruppo in sessione plenaria.
- > Ciascun partecipante o sottogruppo presenta il suo rapporto al gruppo in max 15 minuti.
- > Sempre in plenaria, si procede a uno scambio di chiarimento reciproco della durata di un'ora.
- > L'animatore utilizza i trasparenti delle serie 1 - 4 per formalizzare la mappatura.

### GRIGLIA PER IL LAVORO IL SOTTOGRUPPI

PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEL PERSONALE NELL'IMPRESA IN MATERIA DI SSL			
	SÌ	NO	Non so
Esiste in azienda un dispositivo per la valutazione dei rischi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tale valutazione dei rischi sfocia in piani di azione preventiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I rappresentanti dei lavoratori partecipano a questa valutazione dei rischi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se sì, questa partecipazione permette un coinvolgimento efficace dei lavoratori e dei loro rappresentanti?			
• In modo sistematico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• In modo aleatorio secondo le tematiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Si tratta di una concertazione puramente formale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esiste una partecipazione istituzionale dei rappresentanti del personale in materia di salute, sicurezza e condizioni di lavoro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Come è composta (sindacalisti, delegati del personale, per designazione, per elezione)? Come si articola tale organo rispetto: al sindacato, agli altri dispositivi di rappresentanza del personale, ai dispositivi aziendali di prevenzione? Ai <i>Safety Reps</i> viene impartita una formazione e in quali condizioni (tempi, finanziamento, ecc.)?			
I <i>Safety Reps</i> hanno facoltà di intervento su:			
• Gli incidenti di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Le malattie professionali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• L'esposizione a situazioni pericolose	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Il fermo di produzione in caso di situazioni pericolose	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• L'organizzazione del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Scheda di animazione n°3 : Fare una classificazione dei rischi principali

### OBIETTIVO

Fare una mappatura dei rischi e delle fonti di rischio cui sono esposti i lavoratori nelle imprese o settori di attività rappresentati nel gruppo di partecipanti.

### SUPPORTI

- > Il programma di comparazione Safety Reps
- > Il questionario allegato alla fiche
- > I trasparenti della serie n° 5

### METODO DI ANIMAZIONE

- > Ciascun partecipante o sottogruppo costituito di partecipanti di uno stesso paese ha un'ora di tempo per fare una mappatura e classificazione dei rischi e delle relative fonti presenti nella loro impresa o nel loro settore di attività a partire dalla griglia "Rischi per la salute sul lavoro" e prepara un rapporto sintetico e chiaro da presentare al gruppo in sessione plenaria.
- > Ciascun partecipante o sottogruppo presenta il suo rapporto al gruppo in max 15 minuti.
- > Sempre in plenaria, si procede a uno scambio di chiarimento reciproco della durata di un'ora.
- > L'animatore utilizza i trasparenti della serie 5 per illustrare la mappatura

### GRIGLIA PER IL LAVORO IL SOTTOGRUPPI

RISCHI PER LA SALUTE SUL LAVORO						
I RISCHI						
Classificate i rischi ai quali sono confrontati i lavoratori della vostra impresa per ordine di gravità da 0 (per un rischio inesistente) a 5 (per un rischio molto grave)						
	0	1	2	3	4	5
• Incidenti di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Malattie professionali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Esposizione a prodotti pericolosi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Esposizione a prodotti allergenici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ambiente di lavoro insalubre (rumore, calore, polveri, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Cattiva qualità delle macchine e utensili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ritmo di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Rischio ambientale (incendio, esplosione, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Rischi psicosociali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### GLI INCIDENTI SUL LAVORO

Quanti incidenti sono stati registrati l'anno scorso sul vostro luogo di lavoro?

Numero : ..... Non so

Sugli ultimi 5 anni :	In aumento	In calo	Invariato	Non so
il numero degli incidenti sul lavoro è ... ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
la gravità degli incidenti sul lavoro è ... ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sugli ultimi 2 anni, si sono registrati quanti ... ?

- Incidenti mortali    Numero : ..... Non so
- Incidenti con gravi conseguenze fisiche              Numero : ..... Non so

Classificate i rischi ai quali sono confrontati i lavoratori della vostra impresa per ordine di importanza da 0 (per un rischio inesistente) a 5 (per un rischio molto grave)

	0	1	2	3	4	5
• Macchine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Utensili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Cadute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Movimentazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Conduzione di macchine sul luogo di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Circolazione stradale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ambiente (incendi, esplosioni, inquinamento, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### LE MALATTIE PROFESSIONALI

A vostra conoscenza, vi sono dipendenti affetti da malattie legate a:	SÌ	NO	Non so
• Sollecitazioni fisiche (disturbi muscolo-scheletrici, lombalgie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Esposizione a prodotti pericolosi (tumori, asma, pelle, vomito, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Esposizione al rumore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Esposizione al calore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Esposizione a polveri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Esposizione all'umidità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Esposizione a RPS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Queste malattie sono oggetto di una procedura ufficiale di riconoscimento a beneficio dei lavoratori colpiti?

Sistematicamente	Sovente	Raramente	Mai
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Scheda di animazione n°4 : Mettere a punto una strategia sindacale transnazionale per la prevenzione

### OBIETTIVO

Riflettere, a partire dagli elementi raccolti negli esercizi precedenti, sulle possibilità di definire azioni sindacali transnazionali per la prevenzione dei rischi.

### SUPPORTI

- > Gli elementi raccolti negli esercizi precedenti
- > Le schede pratiche e in particolare la n° 3

### METODO DI ANIMAZIONE

- > Costituire dei gruppi di lavoro transazionali.
- > Hanno 1h30 a disposizione per procedere:
  - a partire dagli elementi raccolti nell'esercizio 3, a una classificazione condivisa dei rischi prioritari
  - a partire dagli elementi raccolti negli esercizi 1 e 2, a una mappatura dei soggetti che possono essere mobilitati
  - individuare piste strategiche per azioni transnazionali
- > Ciascun sottogruppo presenta il suo rapporto al gruppo in max 15 minuti.
- > Un dibattito collettivo cerca di elaborare una strategia di azione sindacale transnazionale condivisa dal Comitato aziendale europeo.

### ESERCIZIO

Il gruppo dei partecipanti viene messo nella situazione concreta di un Comitato aziendale europeo al quale la direzione del Gruppo chiede di esprimere un parere sul bilancio della situazione relativa alle condizioni di lavoro e alla salute e sicurezza nelle varie filiali europee.

Il bilancio positivo presentato nel rapporto non riflette le realtà constatate dai rappresentanti del personale presso il CAE. Essi devono dunque effettuare una propria diagnosi collettiva ed elaborare una strategia di azione.






# Bibliografía

Bogdarka, Bola and Irastorza, Xabier	Presentation "ESENER Surveying Europe's enterprises". <i>Safety Repts</i> Conference, Budapest 22-23 May 2013.	EU OSHA (Bilbao)	2013
Bryson, Alex; Forth John and George Anitha	Workplace employee representation in Europe	Eurofound (Dublin)	2012
Cockburn, William (editor)	An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and emerging Risks (ESENER). European Risk Observatory. Report	EU OSHA (Bilbao)	2011
Dazzi, Davide	The role of Workers Representatives for health and safety: findings from Italy	Fondazione Istituto per il Lavoro	2008
European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)	Presentation "Working together for risk prevention: What can ESENER tell us about management leadership and worker participation?"	<a href="https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-summary_data/esener_en.pptx/at_download/file">https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-summary_data/esener_en.pptx/at_download/file</a>	2012
European Council	Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC)	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:01989L0391-20081211:EN:NOT">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:01989L0391-20081211:EN:NOT</a>	1989 (amended in 2003, 2007 and 2008)
Fulton, L.	Worker representation in Europe	ETUI (Brussels)	2009
García, AM and Rodrigo, F.	Health and <i>Safety Repts</i> situation in Spain	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)	

Garcia, AM; Lopez-Jacob, MJ; Dudzinski, I.; Gadea, R and Rodrigo, F.	Factors associated with the activities of safety representatives in Spanish workplaces		2007
Gazzane, Samira	La représentation des travailleurs en matière de santé de sécurité dans les pays de l'Union Européenne : synthèse de la documentation disponible	ETUI (Brussels)	2006
Hatina, Teodor	New businesses failing to reach safety standards	Institute for Labour and Family Research	2012
Jacobsen, Lone; Kempa, Viktor and Vogel, Laurent	Finding your way in the European Union Health and Safety Policy. A trade union guide	ETUI (Brussels)	2006
Koukiadaki, Aristeia	Impact of the information and consultation Directive on social dialogue in the Member States: balance and perspectives	Les Cahiers de la Fondation. Europe et Société (Paris)	2010
Kovacs, Marton	How do trade unions interact with the European Parliament? A descriptive analysis	ETUI (Brussels)	2008
Menéndez, María; Benach, Joan and Vogel, Laurent (coordinators)	The impact of safety representatives on occupational health. A European perspective (the EPSARE project).	ETUI (Brussels)	2006
Nichols, T. and Walters, D.R.	Worker representation on Health and Safety in the UK - Problems with the preferred Model and Beyond	Journal of industrial relations, 49 (2)	2009
Nichols, Theo and Walters, David	Workplace health and safety. International perspectives on worker representation		2009
Oxford Research	Social dialogue and working conditions	Eurofound (Dublin)	2011
Rosenthal, Paul-André	Health and safety at work. A transnational history		2009
Swedish Trade Union Confederation	A hundred years of health and safety representation: trade union safety representatives and developments in the work environment	Stockholm	2010
Van Gyes, Guy and Szeke, Lise	Impact of the crisis on working conditions in Europe	Eurofound (Dublin)	2013
Vargas Llave, Oscar	Presentation "Influence of the crisis on working conditions. Findings from the 5th European Working Conditions Survey and Study on "Impact of the crisis on working conditions". <i>Safety Reps</i> Conference, Budapest 22-23 May 2013.	Eurofound (Dublin)	2013
Walters, David ; Wadsworth, Emma ; Marsh, Katie	Worker representation and consultation on health and safety: an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)	EU OSHA (Bilbao)	2012
Walters, David; Kirby, Peter and Daly, Faiçal	The impact of trade union education and training in health and safety on the workplace activity of health and safety representatives	Centre for Industrial and Environmental Safety and Health	2001
Ward, Edwin	Perceptions of health and safety in Malta	H&S Executive	2002

Wiklund, Hans Olof	Sweden: regional safety representatives, a model that is unique in Europe	ETUI Hesa mag #2-2011. Page 32-35.	2011
Wilson, Alex	Focus on health and safety. Trade union trends survey - TUC biennial survey of <i>Safety Reps</i> 2010.	IRRU, University of Warwick	2010
	Safety, health and equality at work: a practical guide for trade unionists	Labour research department (LRD)	2012



**AUTORI :**

Michel AGOSTINI (Secafi)

Liesbeth VAN CRIEKINGEN (Secafi)

Links to sites with further information:

[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

