

**Traccia dell'intervento dell'Ing. MARCELLO VERROCCHIO
Libero professionista - Studio Tecnico Prof. Neri**

**La gestione della sicurezza in relazione alla dimensione dell'Impresa.
Il ruolo del Consulente nelle varie realta'**

- **Il nuovo approccio**
- **Il fenomeno della consulenza**
- **La qualita' della consulenza**
- **I possibili tipi di consulenza**

Signore e Signori, buon giorno,

desidero innanzitutto ringraziare l'Associazione Meccanica, nella persona del Presidente ing. Padovani e la Sezione Emilia Romagna dell'AIAS nella persona della Coordinatrice sig.ra Serranti, per l'organizzazione, in collaborazione con lo Studio professionale di cui faccio parte, di questa iniziativa e per avermi quindi dato l'opportunita' di questo intervento.

Mi e' sinceramente gradito dare avvio a questo intervento rivolgendo un breve, grato e commosso pensiero al ricordo del mio maestro Prof. Werther Neri, il quale, a partire dal 1973, anno in cui ho frequentato il corso di "*Progettazione e sviluppo degli impianti chimici*" che Egli all'epoca svolgeva nell'ambito del corso di laurea in ingegneria chimica presso la facolta' di ingegneria della nostra citta', ha in sostanza accompagnato tutta la mia formazione e tutte le mie attivita' lavorative e professionali.

Una collaborazione professionale con il prof. Neri di oltre 25 anni nella quale, fin dai primi tempi, subito dopo la laurea, benché impegnati in una attivita' lavorativa specificamente rivolta al settore della progettazione e realizzazione di impianti aeroportuali di deposito e distribuzione di carburanti, l'argomento "**SICUREZZA**" (della persona e delle strutture impiantistiche) ha rivestito sempre un ruolo di primaria importanza (ne e' prova, ad esempio, il "*caldo invito*" che Egli mi rivolse all'inizio del 1977, a frequentare il corso serale di "*Tecnica antinfortunistica*" che all'epoca veniva organizzato e tenuto periodicamente dall'ENPI).

Dopo i primi approcci con i temi della sicurezza sul lavoro, che avevo avuti negli anni 1973 e 1974 in sede di sviluppo della tesi di laurea presso lo stabilimento petrolchimico Montedison di Mantova, venni così ad approfondire la conoscenza delle fondamentali leggi degli anni '50 che trattavano la prevenzione infortuni e l'igiene del lavoro.

Gettai in sostanza le basi per quello che sarebbe poi stato il mio futuro professionale di consulente aziendale nel campo della sicurezza, professione che a tempo pieno e in maniera praticamente esclusiva, ho intrapreso fin dal 1986 sempre collaborando con il Prof. Neri, al quale va quindi il mio piu' grato ringraziamento, nello Studio da Lui fondato negli anni 1983 - '84 e del quale mi onoro di portare avanti l'attivita' insieme al collega ing. Manaresi, al figlio Prof. Luca Neri e ad un gruppo di validi e motivati ingegneri e tecnici collaboratori.

Vengo ora senza ulteriori indugi al tema da trattare.

Il nuovo approccio nel campo della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, introdotto nel nostro Ordinamento dall'appartenenza all'Unione Europea e quindi dal conseguente obbligo di recepire ed attuare le specifiche "**Direttive**" emanate dal Consiglio Europeo per il riavvicinamento delle legislazioni nazionali di settore dei vari stati membri, impone alle Imprese un radicale cambio di mentalita' (lucido n. 1).

Le attivita' dell'Imprenditore ("*Datore di Lavoro*") connesse con la "*prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali*" a favore dei propri lavoratori dipendenti, tradizionalmente improntate sul rispetto delle norme legislative "*puntuali*" degli anni '50 (principalmente il D.P.R. 547/55 e il D.P.R. 303/56), che trovavano il loro fondamento nel principio del "*comanda e controlla*" da parte dello Stato, devono ora, per adempiere compiutamente ai nuovi obblighi, subire una profonda trasformazione.

La sicurezza (intesa come tutela dei lavoratori contro i rischi di infortunio, ossia "*lotta contro i rischi acuti*") e la salute (intesa come tutela degli stessi contro le malattie professionali, ossia "*lotta contro i rischi cronici*") devono infatti passare da oggetto di "*comandi specifici e puntuali*" imposti all'Imprenditore dallo Stato che deve poi "*controllare*" l'operato dell'Imprenditore stesso, a oggetto di una propria gestione diretta, integrata nell'organizzazione dell'Impresa, attraverso la "*valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute*", la "*individuazione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti alla valutazione*" e la stesura e attuazione di un "*programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza*" nell'Azienda.

Non a caso la "*valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza*" posta dal nuovo approccio come base fondamentale della gestione della sicurezza in ogni attività produttiva e/o di servizio, e' elencata come la prima (e quindi la piu' importante) delle 18 attività (enumerata in ordine di priorità) che costituiscono le "*Misure generali di tutela*" individuate nella Direttiva quadro europea (89/391/CEE) e trasposte letteralmente nell'art. 3 del D.Lgs. 626/94.

Le prospettive di miglioramento delle condizioni oggettive della sicurezza nei luoghi di lavoro, che il nuovo secolo pone alla nostra attenzione, risiedono a mio giudizio, principalmente nella sfida con cui ogni Imprenditore / Datore di Lavoro deve confrontarsi per attuare con efficacia, efficienza e sostanzialità questo nuovo approccio nella propria Azienda, chiamando a fattiva collaborazione e partecipazione tutte le componenti dell'organizzazione aziendale (dirigenti, preposti e soprattutto i lavoratori ed i loro Rappresentanti per la sicurezza), nella gestione di ogni aspetto connesso con la sicurezza e la salute.

Quale potrà essere a questo punto il ruolo dell'eventuale consulente che verrà chiamato dall'Imprenditore ad aiutarlo nell'attuazione delle nuove norme?

I primi risultati che emergono dal monitoraggio che la Regione Emilia Romagna sta effettuando sullo stato di attuazione del D.Lgs. 626/94 nelle Imprese (monitoraggio che per il momento si riferisce a circa 350 Aziende che sono state ispezionate nelle fasi fin qui attuate del piano triennale di controllo), rivelano che circa l'83% delle Aziende ricorre a consulenze di merito nel campo della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

Di queste Imprese, il 53% circa si serve di consulenti in maniera saltuaria mentre l'altro 47% ricorre in maniera sistematica a collaborazioni esterne per adempiere ai vari obblighi normativi nel campo della tutela della sicurezza e salute dei lavoratori.

E, contrariamente a quanto si potrebbe pensare, non ricorrono ai consulenti, per evidenti ragioni di organizzazione interna, solo le micro imprese o le piu' piccole, ma anche tutte le Aziende piu' grandi fra quelle sottoposte a monitoraggio, le quali, nella totalità, hanno riferito di ricorrere sistematicamente a consulenze specialistiche esterne per supportare la propria organizzazione interna di gestione della sicurezza, che generalmente si riscontra essere alquanto ben strutturata.

E' pero' evidente che il tipo di prestazione richiesta al consulente puo' essere molto differente a seconda delle caratteristiche dimensionali ed organizzative delle Aziende che ad essa fanno ricorso.

Le prestazioni del consulente possono passare da un coinvolgimento diretto nell'organizzazione aziendale, con l'assunzione, da soggetto esterno all'Impresa, dell'incarico di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il conseguente svolgimento in prima persona dei relativi compiti, ad uno "*svolgimento di fatto*" dei compiti di tale Servizio in una situazione di costituzione del SPP interno all'Azienda di tipo "*solo formale*", fino ad una vera e propria consulenza specialistica di supporto delle azioni svolte da un Servizio Sicurezza interno, adeguatamente costituito in una organizzazione aziendale ben strutturata.

Trattasi in ogni caso di un ruolo, quello del consulente, ove presente, che puo' incidere piu' o meno positivamente, soprattutto nelle realta' aziendali dei primi due tipi fra quelli sopra esposti, sulle modalita' con cui il nuovo approccio di gestione della sicurezza puo' trovare concreta applicazione da parte dell'Imprenditore nella propria Azienda.

Viene cioe' ad assumere una importanza rilevante la cosiddetta "*qualita' dei servizi di consulenza per la salute e la sicurezza sul lavoro*", argomento questo che, molto opportunamente a mio giudizio, e' stato ed e' tuttora oggetto di approfondimento da parte di un gruppo di lavoro promosso dall'Agenzia Sanitaria Regionale dell'Emilia Romagna con il coordinamento del dott. Magelli e del dott. Biocca.

L'impegno di questo gruppo di lavoro ha prodotto un primo documento recentemente diffuso sullo speciale di settembre 2001 della pubblicazione "*LAVORO E SALUTE*" a cura delle Regioni Emilia Romagna, Toscana e Lazio e della Provincia Autonoma di Trento (lucido 2 - copertina) di cui alcune copie sono qui disponibili.

Un elemento molto interessante che e' emerso da questo studio consiste nella evidenziazione della stretta correlazione esistente fra la qualita' che puo' essere assunta dalla consulenza specialistica nel campo della sicurezza e le aspettative dell'Imprenditore - Datore di Lavoro (il Committente in definitiva).

Una prima aspettativa del Datore di Lavoro, di carattere generale e comune, appare esprimersi sempre in termini di costi delle prestazioni di consulenza e di tempi di impegno che sono richiesti all'Azienda e che devono essere i piu' contenuti possibili.

A questa si aggiungono poi altre aspettative sulla consulenza che possono collocarsi su una vasta gamma qualitativa, la quale puo' schematicamente vedere agli estremi:

- *Una aspettativa "alta"*, nel caso del committente che realmente tende a rendere sicura la propria Impresa, vuole risolvere le criticita' aziendali in modo efficace ed efficiente, tutelare al meglio la risorsa costituita dai propri collaboratori, ponendosi quindi obiettivi di qualita' e di efficacia del sistema prevenzionistico aziendale, presupponendo di conseguenza anche qualita' e serietà alte della consulenza;
- – *Una aspettativa "bassa"*, allorché il Datore di Lavoro ricorre alla consulenza solo per "essere messo a norma" e per superare senza eccessivi danni le eventuali ispezioni degli Organi di vigilanza o le verifiche degli stessi Organi su prescrizioni già impartite. E' questo un Datore di Lavoro che è orientato più alla forma ed all'apparenza che alla sostanza e all'efficacia dell'azione preventiva e che presuppone quindi una consulenza di qualita' e serietà di certo non particolarmente elevata, la quale anzi, paradossalmente, deve "incidere il meno possibile" e "non creare impacci" sulle modalita' operative adottate nella produzione, anche se chiaramente foriere di situazioni di rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Anche le aspettative del consulente possono esprimersi sia in termini generali e comuni nell'avere (e mantenere) lavoro e nel guadagnare adeguatamente, sia in termini di qualita' della consulenza prestata, attraverso:

- La soddisfazione per la qualita' del proprio lavoro e il riconoscimento da parte degli altri, quali, ad esempio, il Datore di Lavoro cliente e i suoi collaboratori, lavoratori e Rappresentanti per la Sicurezza (RLS), gli Organi di vigilanza, ecc...;
- – Il riscontro oggettivo dell'efficacia del proprio lavoro (ad esempio in termini di positiva incidenza sugli indici infortunistici dell'Azienda).

Un consulente che non si ponga adeguatamente queste aspettative e' con ogni probabilita' quello più adatto per un cliente le cui aspettative sulla qualita' della consulenza si posizionano verso l'estremo più negativo (quelle che sono state definite come "basse").

Il rapporto fra il Datore di Lavoro - Committente ed il consulente potrebbe anche essere analizzato in funzione della qualità della prestazione professionale rapportata al suo prezzo, secondo definizioni che sono state elaborate in una interessante tabella proposta nell'ambito del già citato gruppo di lavoro regionale, dall'ing. Giancarlo Bianchi dell'AIAS (Lucido 3 con tabella e commenti).

Venendo ad esaminare le prestazioni che il consulente chiamato a collaborare con il Datore di Lavoro per attuare le disposizioni normative applicabili alla realtà aziendale, può e deve fornire, queste possono in linea di principio ricondursi a due tipologie principali, ossia:

1. **La consulenza tecnico - specialistica** ovvero il consulente cosiddetto "**maker**" che di persona fa delle prestazioni spesso rivolte a problemi specifici quali ad esempio la valutazione generale dei rischi aziendali o del rischio rumore o ancora del rischio incendio, l'assistenza per la progettazione della prevenzione incendi, la formazione di particolari gruppi di lavoratori soggetti a rischi specifici (come ad esempio i carrellisti), ecc...;
2. **La consulenza rivolta all'organizzazione del sistema prevenzionistico nell'Azienda** ossia il consulente cosiddetto "**helper**" che fornisce al Datore di Lavoro il supporto e l'aiuto per poter assumere le decisioni ed effettuare le scelte di strategia e di organizzazione. Il cliente riceve in tal modo dal consulente un insegnamento, un sostegno per imparare a fare, a decidere e ad operare le scelte.

E' a mio giudizio chiaro che le due tipologie di consulenze delineate non sono assolutamente né in contrasto né tanto meno in contrapposizione e che esse possono variamente combinarsi in un rapporto di collaborazione fra il consulente e l'Imprenditore che ha deciso di avvalersi delle sue prestazioni professionali.

E' altrettanto chiaro che la dimensione dell'Azienda e la sua struttura organizzativa avranno una influenza fondamentale nell'orientare la tipologia della consulenza richiesta preferibilmente verso l'una o l'altra delle forme delineate.

Così nel caso delle Imprese molto piccole (famigliari, artigiane con meno di 10 dipendenti, ecc...) in cui in genere il Datore di Lavoro, avvalendosi della facoltà prevista dalla legge, ha dichiarato di svolgere in prima persona i compiti propri del servizio di Prevenzione e Protezione, l'eventuale consulente chiamato a collaborare alla gestione della sicurezza, dovrà inevitabilmente agire prevalentemente come "*maker*".

Egli dovrà infatti provvedere direttamente a portare avanti tutti gli adempimenti (di analisi, verifica e individuazione delle azioni correttive da far attuare dal Datore di Lavoro, di preparazione di procedure di sicurezza, documentali, di informazione e formazione dei lavoratori, ecc...) necessari per dare un'attuazione sia sostanziale che formale (cioè adeguatamente documentata) a tutti gli obblighi normativi in capo all'Azienda.

A maggior ragione la consulenza dovrà essere del tipo "*maker*" nel caso in cui, nelle Aziende di tali minime dimensioni, ma anche di dimensioni un po' più ampie (piccole e medie imprese), il consulente dovesse assumere, da soggetto esterno, l'incarico di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e svolgerne di conseguenza compiutamente e sostanzialmente i compiti che sono puntualmente elencati nell'art. 9 del D.Lgs. 626/94.

E' necessario in tutti questi casi prestare una adeguata attenzione al rischio rappresentato dal fatto che le prestazioni fornite all'Azienda dal consulente che "*fa le cose*" (nel senso che egli essenzialmente "*produce documenti*" a nome e per conto dell'Impresa per dare dimostrazione dell'ottemperanza alle varie prescrizioni normative) non si trasformino nella mera costruzione di un "*castello di carte*" e null'altro.

Questo castello infatti, se da un lato può anche mettere il Datore di Lavoro in una condizione di "*formale*" adempimento di tutta una serie di obblighi ponendolo quindi al riparo di possibili censure nel caso di una visita ispettiva poco approfondita, dall'altro rischia di non incidere minimamente sulle modalità e sulle condizioni di lavoro adottate nell'Azienda e di non determinare di conseguenza alcuna sostanziale modifica nel senso del miglioramento delle condizioni di sicurezza e di salute per i lavoratori.

E' veramente molto forte il rischio, in alcuni di questi casi in cui un Datore di Lavoro abbia inteso perseguire solo un "*formale*" adempimento dei propri obblighi, che la gestione della sicurezza nell'Azienda si riduca ad un argomento di sola competenza del consulente, il quale

potrebbe addirittura giungere a gestire presso il cliente un proprio archivio documentale nel quale nessun altro soggetto dell'Azienda e' neppure in grado di mettere le mani.

Contro questo rischio deve, a mio giudizio, combattere in primo luogo il consulente stesso se intende dare alle proprie prestazioni un qualche contenuto di qualita'.

La tipologia delle prestazioni del consulente puo' gradualmente e, oserei anche dire quasi automaticamente, evolvere verso quella di "*helper*" (quella cioe' del consulente che "*aiuta a fare*" dando consigli, suggerimenti, possibili soluzioni per problemi contingenti, ecc...) man mano che aumentano le dimensioni dell'Impresa e migliora anche la sua struttura organizzativa.

La costituzione formale del Servizio di Prevenzione e Protezione **all'interno dell'Azienda**, per libera scelta dell'Imprenditore o per obbligo normativo (come ad esempio per le aziende industriali con piu' di 200 dipendenti o per quelle che sono soggette alla legge sui rischi di incidenti rilevanti - la cosiddetta "Legge Seveso"), consente di individuare nell'organizzazione aziendale uno o piu' soggetti che si devono occupare direttamente (anche se quasi sempre a tempo parziale) delle questioni legate alla gestione della sicurezza nell'attivita' lavorativa insieme, in genere a quelle connesse con le problematiche ambientali (come ad esempio la gestione dei rifiuti e residui derivanti dalla produzione, il controllo dell'inquinamento idrico ed atmosferico, ecc...).

Sono questi i casi in cui il consulente, incaricato dal Datore di Lavoro, come esplicitamente prevede l'art. 8 del D.Lgs. 626/94, "*per integrare l'azione di prevenzione e protezione*", puo' essere chiamato a dare:

- Sia una consulenza orientata all'organizzazione per la gestione della sicurezza (di tipo quindi "*helper*") con la quale, oltre al sostegno dato ai soggetti aziendali del SPP e della linea decisionale (datore di lavoro, dirigenti e preposti) per imparare a fare, a decidere, a scegliere, si potra' fornire anche un importante contributo di formazione in particolare a favore dei tecnici del SPP con i quali il consulente di norma collabora;
- Sia una consulenza tecnico-specialistica (di tipo percio' "*maker*") che potra' affrontare di volta in volta, a seconda delle necessita', gli specifici argomenti che si presenteranno (quali ad esempio le prestazioni connesse con un progetto di realizzazione di un ampliamento dello stabilimento, la ripetizione

periodica di una valutazione di esposizione ad agenti quali il piombo, l'amianto o il rumore, una pratica di prevenzione incendi, ecc...).

Avviandomi a concludere, mi piacerebbe auspicare come positiva prospettiva per un sostanziale miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro, la libera e volontaria adozione da parte delle Aziende (soprattutto di quelle medio - grandi, con una organizzazione ben strutturata) di un "**Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro**" (SGSL), come strumento finalizzato a garantire il raggiungimento degli obiettivi di salute e di sicurezza che l'Azienda stessa decide di prefiggersi in una efficace prospettiva "*costi / benefici*" nell'ambito della propria politica generale, fermo restando comunque il rispetto delle norme di legge cogenti del settore.

In una tale auspicabile prospettiva, una consulenza orientata all'organizzazione (ossia del tipo "*helper*") potrebbe trovare una logica espressione proprio nella collaborazione che il consulente potrebbe offrire alla Direzione aziendale per l'adozione di un SGSL, seguendo ad esempio un modello del tipo di quello che e' stato recentemente proposto dall'UNI e dall'INAIL con una specifica "Linea Guida" presentata in occasione dell'apposito convegno svoltosi a Modena il 28 settembre u.s. (Lucido 4).

E' questo un documento, reperibile fra l'altro sul sito dell'UNI (www.uni.com), la cui stesura e' scaturita dall'impegno di un gruppo di lavoro appositamente costituito dall'UNI e dall'INAIL e del quale hanno fatto parte anche l'ISPESL e le parti sociali, ossia le organizzazioni sindacali (CGIL, CISL e UIL) e quelle datoriali (CNA, CONFAGRICOLTURA, CONFAPI, CONFARTIGIANATO, CONFCOMMERCIO e CONFINDUSTRIA).

Queste linee guida nazionali, che presentano molti punti in comune con quelle comunitarie pubblicate nel 1999 e note come "**Linee guida per lo sviluppo e la valutazione di modelli di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro**" (Occupational and Health

Management System, OSHMS) principalmente per quanto attiene a:

- attuazione su base volontaria;
- non necessita' di certificazione;
- miglioramento nell'applicazione delle leggi;
- giustificabilita' economica;
- coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori;

possono in definitiva rappresentare con il SGSL che propongono, una valida opportunita' per quelle Imprese che, avendo maturato al piu' alto livello direzionale la convinzione che la sicurezza e la salute dei lavoratori costituiscono una importante risorsa da tutelare almeno quanto le altre risorse di cui l'Azienda si avvale per il conseguimento del proprio scopo sociale, decidono di perseguire una sostanziale integrazione della gestione della sicurezza nel piu' generale sistema di gestione aziendale.

Grazie

Lucido n. 1

Incontro - Tavola Rotonda - 10 novembre 2001
LA SICUREZZA DEL LAVORO NEL XXI SECOLO:
QUALI PROSPETTIVE?

La gestione della sicurezza sul lavoro

APPROCCIO TRADIZIONALE

(Norme legislative anni '50 - D.P.R. 547/55, D.P.R. 303/56, ecc....)

- Norme legislative "*specifiche e puntuali*" da rispettare
- Principio del "*comanda e controlla*" da parte dello Stato

NUOVO APPROCCIO

(Norme legislative di origine comunitaria - D.Lgs. 277/91, D.Lgs. 626/94, ecc..)

- Valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute
- Individuazione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti alla valutazione
- Programma delle azioni ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza