

# Capitolo 5 - Prospettive evolutive: il valore delle buone prassi e ruolo della contrattazione collettiva

Sommario: 5.1. Buone prassi: nozione e riferimenti normativi. – 5.2. Gli esempi virtuosi delle buone prassi riconosciute. – 5.3. Il ruolo delle Parti Sociali attraverso la contrattazione collettiva.

## 5.1. Buone prassi: nozione e riferimenti normativi

A differenza delle “linee di indirizzo” adottate a livello regionale ed esaminate nel capitolo III, le buone prassi, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008, all’articolo 2, comma 1, lett. *v*), sono definite quali soluzioni organizzative procedurali di adozione volontaria, per la promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi ed il miglioramento delle condizioni stesse <sup>(132)</sup>.

In merito e procedendo a un’attenta lettura del significato giuridico delle buone prassi, si potrebbe ricondurle nell’alveo delle possibili prospettive evolutive della materia in oggetto, poiché peculiarmente idonee a superare le criticità tecnico-procedurali sia a livello macro (settori o comparti economici) e sia a livello micro (aziendali) in ordine all’individuazione delle tecniche di prevenzione meglio confacenti alle fattispecie concrete.

A sostegno di questa tesi, si può riportare quanto il legislatore ha già previsto in ossequio al principio della diffusione della cultura della sicurezza, intesa quale *modus operandi* in ogni situazione di specie rispetto alle quali non è possibile delimitare compiutamente le molteplici condizioni di tutela nell’articolato normativo che di per sé, ad oggi, è già molto vasto ed ancora non del tutto operativo. Il riferimento è fatto a quanto statuito dal decreto legislativo n. 81/2008 all’articolo 35 e all’articolo 181.

---

<sup>(132)</sup> V. Berti, S. Salvato, *Buone prassi e contrattazione*, (a cura di), M. Tiraboschi, L. Fantini, *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, Giuffrè, Milano, 2009, 503-512.

Più precisamente l'articolo 35 afferma che nel corso delle riunioni periodiche indette nelle aziende e nelle unità produttive con più di 15 dipendenti – a cui partecipano il datore di lavoro o un suo rappresentante, il responsabile del servizio prevenzione e protezione dai rischi (RSPP), il medico competente e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – possano essere individuati: « ...codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali ... ». L'articolo 181, invece, prevede che nell'ambito della valutazione dei rischi di cui all'articolo 28, il datore di lavoro, nella valutazione di tutti i rischi derivanti da esposizione ad agenti fisici, debba far riferimento alle norme di buona tecnica ed alle buone prassi al fine di adottare le più opportune misure di prevenzione e protezione.

Inoltre e specificatamente per le attività di movimentazione manuale dei carichi <sup>(133)</sup> che comportano rischi da sovraccarico biomeccanico, alle buone prassi è riconosciuta in maniera esplicita una elevata importanza all'interno dell'articolo 168, comma 3, dello stesso decreto. E' precisato, infatti, che qualora le norme tecniche – quali criteri di riferimento per la valutazione dei rischi in materia – non siano tecnicamente applicabili, è possibile “fare riferimento alle buone prassi e alle linee guida” esistenti e validate.

Proprio riguardo a quest'ultimo punto, si deve precisare che le buone prassi vengono raccolte ed elaborate dalle Regioni, dall'Inail e dagli Organismi Paritetici di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81/2008. Ai fini della validità tecnica che porta al riconoscimento giuridico di “Buone Prassi”, l'elaborazione degli Enti di cui sopra non è sufficiente per l'attribuzione del riconoscimento giacché, come previsto dal legislatore, l'iter procedurale, necessità di un ulteriore passaggio amministrativo, ossia la validazione della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro <sup>(134)</sup>, previa istruttoria tecnica dell'Inail.

Quindi, provando a fare una ricognizione generale, le buone prassi possono definirsi quali esempi di innovazione riuscita, di procedure, di soluzioni, di servizi e processi che riescono ad imprimere un reale miglioramento nella gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Ma per essere considerate tali, nel processo valutativo sopra esposto, devono anzitutto mostrare quali sono i passaggi e i metodi che possono essere sviluppati all'interno di un posto di lavoro o di una organizzazione al fine di ridurre i rischi per la salute dei lavoratori. In una prospettiva più ampia, che si ritiene debba essere il reale apporto delle buone prassi, va considerata la diffusione, delle stesse, quale forma di

---

<sup>(133)</sup> D. Cirioli, P. De Vita, *Le parole della sicurezza: glossario*, (a cura di), M. Tiraboschi, L. Fantini, *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, Giuffrè, Milano, 2009, 161.

<sup>(134)</sup> Per i poteri e i compiti affidati alla Commissione si rimanda all'articolo 6 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

condivisione delle esperienze e risultati positivi come modalità di approccio ai problemi comuni di frequente riscontro in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Pertanto si potrebbe affermare che il sistema a cui si fa riferimento, con la cedevolezza normativa che lo contraddistingue, promuove l'adozione e circolazione delle buone prassi, nascendo dalla consapevolezza della necessaria conoscenza di informazioni e indicatori per definire priorità, per adottare apposite misure e per valutare risultati, ma anche ai fini generali di informazione, comunicazione, socializzazione delle conoscenze ed educazione alla sicurezza e alla salute. Diventa perciò importante prevedere comportamenti virtuosi e cioè soluzioni che migliorino le condizioni di lavoro, soprattutto in quei settori che difficilmente si prestano ad un approccio puramente normativo.

A tal fine, però, oltre all'importanza delle buone prassi riconosciuta anche dal legislatore, in un approccio strutturato e completo, si ritengono altresì quali indispensabili strumenti di riferimento quanto pattuito dalle Parti Sociali all'interno dei Ccnl di settore o, ancora di più, nei contratti o accordi aziendali.

Nei paragrafi seguenti, si propone un'analisi delle forme di prevenzione introdotte nei luoghi di lavoro, sia per il tramite di pratiche virtuose e sia per il tramite delle pattuizioni concordate nell'ambito delle relazioni sindacali, entrambe meritevoli di essere considerate esempi positivi di prospettive evolutive in materia.

## **5.2. Gli esempi virtuosi delle buone prassi riconosciute**

Tecnicamente le richieste di validazione come buone prassi, delle implementazioni organizzative e/o strutturali ideate dalle aziende o da altri soggetti terzi, presuppongono una procedura amministrativa alla cui base c'è la compilazione di un "modulo per la validazione". Tale modulo, oltre a contemplare un'iniziale anagrafica dell'azienda proponente, deve indicare il compito oggetto d'osservazione e le problematiche patologiche derivanti dall'esecuzione del compito stesso. Va dettagliatamente descritta la soluzione applicata e proposta precisando, inoltre, l'esposizione dei risultati ottenuti facendo riferimento all'analisi dei costi e benefici conseguenti.

Dalla sua costituzione la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, tra le altre ha validato alcune buone prassi nazionali, in precedenza raccolte ed elaborate dall'Inail, riguardanti soluzioni innovative per la prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici e delle patologie da sovraccarico biomeccanico specificatamente rivolte ai lavoratori impiegati nel settore della pesca. Inoltre, seppur non ancora validate

come buone prassi, sono state adottate ulteriori buone pratiche dalle aziende operanti, per lo più, nel settore metalmeccanico, elettronico, tessile e alimentare i cui contenuti sono stati già raccolti ed elaborati dall'Inail nella fase istruttoria preliminare.

Solitamente è possibile riscontrare come gli interventi, nell'ambito del presente studio, siano riconducibili, in prevalenza, a modifiche di carattere strutturale e organizzativo. Recentemente, invece, soprattutto in particolari settori, si è diffusa la consapevolezza dell'utilità di azioni a carattere formativo/informativo. Tra questi ultimi, meritano particolare menzione gli esempi virtuosi in cui è dedicata specifica importanza alla ricollocazione e reinserimento <sup>(135)</sup> dei lavoratori affetti da patologie muscolo-scheletriche e da sovraccarico biomeccanico i cui disturbi ne hanno determinato l'astensione forzata dal lavoro.

Tra le buone prassi tecnicamente riconosciute dagli organi preposti tre sono quelle rivolte a superare le problematiche riguardanti i disturbi muscolo-scheletrici e le patologie da sovraccarico biomeccanico. In specie ci si riferisce alle implementazioni tecnico/produttive delle aziende operanti nel settore della pesca e afferenti al Compartimento Marittimo di Ancona (CMA).

Sebbene tutte le procedure adottate riguardino operazioni di raccolta, movimentazione e cernita del pescato - per le quali è indubbia l'evidenza di problematiche connesse al sollevamento dei carichi e all'esecuzione di movimenti ripetitivi - le soluzioni proposte dalle diverse aziende hanno seguito approcci differenti.

Sul punto poi è opportuno rimarcare che per le buone prassi con riconoscimento giuridico, il vantaggio è notevole sia per le stesse e sia per l'intero settore. Infatti, a livello di prescrizioni procedurali per la prevenzione dei rischi in oggetto, in tutte le situazioni di compito ove non saranno sufficienti le indicazioni preventive individuate dal legislatore anche per il tramite di standard o norme tecniche, sarà lecito ed anzi vivamente consigliato seguire le procedure previste nella prassi ideata dalle aziende alle quali è stato rilasciato il riconoscimento giuridico.

Delle tre buone prassi validate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, la prima ha avuto a oggetto le complicazioni all'apparato muscolo-scheletrico dovute alle lavorazioni effettuate su di un peschereccio adibito alla raccolta di molluschi, crostacei e pesci di fondale <sup>(136)</sup>. Proceduralmente tale attività prevede come

---

<sup>(135)</sup> Il reinserimento lavorativo rappresenta la nuova frontiera delle tutele europee in materia di affezioni muscolo-scheletriche e del sovraccarico biomeccanico.

<sup>(136)</sup> Per un maggiore approfondimento si consulti la sezione online dell'Inail dedicata alle buone prassi. Nel caso specifico si veda:

tecnica di pesca l'utilizzo dei "rapidi a bocca aperta", i quali calati sul fondo e provvisti di una rete sono trascinati per il mare permettendo la raccolta del pescato. Successivamente alla fase di rastrellamento del fondale, i rapidi vengono ritirati, aperti, e svuotati sul piano di poppa del peschereccio. In questo momento inizia il processo di prima selezione dei prodotti, dove per forza di cose i pescatori addetti alla cernita, prima dell'adozione della buona prassi, erano costretti ad operare in posizione accucciata o a schiena flessa evidenziando rischi legati alle posture incongrue e prolungate per la colonna vertebrale e per gli arti inferiori. In aggiunta, tali operazioni sono rese tendenzialmente più gravose sia in ragione della quantità del materiale da selezionare e sia in base al numero di salpate previste per ogni giornata di lavoro, poiché inevitabilmente costringono gli operatori a posture incongrue durature e senza possibilità di pause al fine di accelerare le attività.

Per ovviare a queste problematiche l'azienda ha ideato delle modifiche strutturali del peschereccio, cambiandone in sostanza il sistema di lavorazione del materiale pescato.

Tecnicamente, nella zona di poppa destinata allo scarico dei "rapidi" è stata implementata una piattaforma rialzabile e inclinabile dotata di un supporto pneumatico il quale, raggiungendo l'altezza di 80 centimetri, ha permesso di svolgere le prime operazioni di selezione del pescato in posizione eretta a schiena dritta. Tale pianale ha permesso inoltre la possibilità di sollevare e selezionare simultaneamente il materiale pescato e contenuto nei quattro rapidi in dotazione al peschereccio.

Attraverso questa prassi, almeno sotto l'aspetto delle procedure di lavoro, l'allestimento di un piano di poppa regolabile in altezza tramite meccanismo pneumatico ha garantito una evidente riduzione del rischio da posture incongrue e da sovraccarico del rachide.

Dal lato dei benefici prodotti, invece, può dirsi che siffatta procedura, oltre ad elevare lo standard di sicurezza degli operatori di bordo, con postazioni di lavoro che permettono di compiere attività in piedi e a schiena dritta e di godere, inoltre, di tempi di recupero, ha garantito una velocizzazione del ciclo di lavoro riducendo notevolmente i tempi di cernita. In aggiunta, poi, la possibilità di prevedere tempi di recupero o pause ha fatto sì che si potessero prevedere turni di riposo per ogni singolo marinaio oltre comunque al mantenimento della pausa pranzo collettiva.

In definitiva, oltre agli aspetti positivi descritti più sopra, la bontà della soluzione è dimostrabile anche dai peculiari aspetti intrinseci della stessa, quali la trasferibilità e la riproducibilità del suo standard. Sul punto, infatti, la buona prassi è stata implementata in molte delle imbarcazioni del Compartimento Marittimo di Ancona forte di una

semplicità d'applicazione, di un costo non eccessivo e della possibilità di accedere a fondi di settore destinati all'ammodernamento dei pescherecci in ambito FEP (fondi europei pesca).

Figura 20 – Selezione del pescato nell'azienda di pesca M/P “Destriero” di Giorgetti Alessandro e Federico & C. sas. Compartimento Marittimo di Ancona.



Fonte: *INAIL, buone prassi validate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro*

Tabella 44 – Sintesi della buona prassi validata alla azienda di pesca M/P “Destriero” di Giorgetti Alessandro e Federico & C. sas. Compartimento Marittimo di Ancona

ATTIVITA'	Pesca con sistema di rastrellamento del fondale mediante utilizzo di rapidi a bocca aperta.
PROBLEMATICA	Lo svuotamento dei rapidi sul piano di poppa costringeva gli operatori ad eseguire l'attività di cernita in posizioni non ottimali, in modalità accucciata e assumendo posture incongrue. Manifesta evidenza di rischi alla colonna vertebrale e agli arti inferiori.
SOLUZIONE	Implementazione, nella zona di scarico, di una piattaforma sollevabile e inclinabile dotata di sistema pneumatico.
RISULTATI	Attività di cernita svolta in posizione eretta a schiena dritta.
COSTI/BENEFICI	Costi non onerosi, coperti anche con Fondi Europei per la pesca. Benefici: riduzione del rischio da posture incongrue e da sovraccarico del rachide; possibilità di godere di tempi di recupero; miglioramento dei livelli produttivi data la drastica riduzione dei tempi di cernita.

Fonte: *Elaborazioni su documenti Inail*

Quanto alla seconda buona prassi validata dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro può essa definirsi una sorta di variante rispetto a quella pocanzi esaminata <sup>(137)</sup> costruita pensando ad una linea produttiva supportata da nastri

<sup>(137)</sup> Per maggiori approfondimenti si veda l'apposita sezione del sito Inail dedicato alle buone prassi validate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e nello specifico:  
[http://sicurezza.sullavoro.inail.it/PortalePrevenzioneWeb/wcm/ide/groups/prevenzione/documents/document/cp\\_287210.pdf](http://sicurezza.sullavoro.inail.it/PortalePrevenzioneWeb/wcm/ide/groups/prevenzione/documents/document/cp_287210.pdf)

trasportatori, di carico, di lavaggio e di cernita. Di fatti anch'essa è stata implementata su di un peschereccio adibito alla pesca di molluschi, crostacei e pesci di fondale con l'utilizzo dei "rapidi a bocca aperta", nonché come detto una sorta di pettini del fondale dotati di rete metallica per il raccolto di quanto rastrellato. Peculiarmente, però, tale buona prassi è stata implementata dall'armatore in fase di costruzione del peschereccio e non, come in precedenza, su di un peschereccio già esistente. La differente situazione di partenza in fase di progettazione della buona prassi ha fatto sì che potessero essere valutati altri aspetti critici delle fasi di lavoro. Infatti, se il fine principale è stato comunque quello di ridurre le posture incongrue e i movimenti ripetitivi riducendo le problematiche correlate ai disturbi muscolo-scheletrici e da sovraccarico biomeccanico, le modifiche strutturali sui nuovi pescherecci hanno riguardato anche i pericoli da scivolamento e gli sforzi fisici dovuti al trasporto del pescato.

In sostanza, l'armatore trovandosi in fase di progettazione di un nuovo peschereccio ha pensato di dotare questi di una serie di migliorie divenute necessarie a seguito della preliminare valutazione dei rischi condotta sul peschereccio in costruzione. In specie, nella sua completezza, la buona prassi in oggetto oltre a quanto già descritto nella prima buona prassi validata e cioè alla dotazione di un piano di poppa rialzabile e regolabile con meccanismo pneumatico -realizzato per diminuire le posture incongrue e prolungate per colonna vertebrale e arti inferiori - ha apportato ulteriori migliorie atte a diminuire il rischio di scivolamento, a migliorare l'esposizione climatica dei lavoratori (effettuazione di una parte della cernita in zona coperta), a migliorare la qualità della cernita con un meccanismo di lavaggio in continuo del prodotto che produce anche una migliore visibilità del pescato e a ridurre lo sforzo per il trasporto del materiale. Strutturalmente le migliorie di cui è stato dotato il peschereccio, oltre all'installazione del piano di poppa rialzabile e inclinabile, ingegneristicamente hanno visto la messa a punto di una linea costituita da un sistema di nastri che partendo dal pianale di scarico trasportano il pescato su un nastro di carico, provvedono al relativo lavaggio su un nastro apposito ideato con asse inclinato per lo scivolamento dei rifiuti. L'ultima parte della linea, invece, è costituita da un nastro di cernita che decorre in piano e permette una permeabilità ai flussi di lavaggio creati per il percolamento dei residui e da un selettore dei prodotti. A corredo di quanto detto, deve dirsi che l'intera linea è dotata di un sistema di arresto immediato in caso necessita, di un regolatore della velocità a seconda degli addetti alla cernita ed essendo progettata e fissata in modo permanente al ponte di coperta, garantisce che l'operazione manuale di cernita venga effettuata esclusivamente al coperto evitando l'esposizione dei lavoratori ai fattori climatici.

In sintesi l'utilità della buona prassi in questione oltre alla riduzione delle posture incongrue e del sovraccarico del rachide, poiché gli operatori per la maggior parte del



tempo lavorano in piedi e al coperto riducendone anche l'esposizione ai fattori climatici, ha consentito la riduzione dei tempi di cernita sia a poppa sia lungo il nastro di carico per diverse ragioni. Anzitutto il sistema di lavaggio continuo eliminando la maggior parte dei detriti, ha aumentato la visibilità del pescato e ne ha ridotta la manipolazione. In secondo luogo l'eliminazione diretta in mare degli scarti ha fatto sì che non si riversi in notevole quantità sul pavimento dell'imbarcazione diminuendo la possibilità di scivolamento e quindi di infortuni. Inoltre, essendo maggiore la visibilità e minore la quantità di detriti, conseguentemente ne deriva una rendita maggiore giacché il pesce di buona qualità non viene eliminato insieme alla parte di scarto a cui spesso è mescolato. Unico aspetto poco incoraggiante all'adozione della buona prassi in analisi è dovuto all'onerosità della soluzione. Essa, infatti, si presenta complessa sia dal punto di vista tecnico-progettuale e sia dal punto di vista economico-finanziario che presuppone una attenta valutazione della redditività dell'investimento.

Figura 21 - Fasi delle buone prassi validate all'azienda di pesca M/P "DRAGUT" di Matteo Colella & C. sas. Compartimento Marittimo di Ancona.



Fonte: *INAIL, buone prassi validate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro*

Tabella 45 - Sintesi della buona prassi validata all'azienda di pesca M/P "DRAGUT" di Matteo Colella & C. sas. Compartimento Marittimo di Ancona.

ATTIVITA'	Pesca con sistema di rastrellamento del fondale mediante utilizzo di rapidi a bocca aperta.
PROBLEMATICA	A seguito della valutazione dei rischi sono emerse problematiche dovute a posture incongrue e comunque non ottimali degli addetti alla fase di cernita del pescato. Si sono manifestate esposizione a fattori di rischio climatico dovute all'esecuzione di operazioni all'aperto. Tre grosse problematiche sono dovute al trasporto e al sollevamento sia del prodotto e sia del materiale di scarto.
SOLUZIONE	Installazione di una costituita da un sistema di nastri (tapis roulant) che dal pianale di poppa, rialzato ed inclinabile, trasportano il pescato su un nastro di carico, su un nastro di lavaggio (inclinato) e poi su un nastro di cernita che decorre in piano e permette una permeabilità ai flussi di lavaggio creati per il percolamento dei residui. Possiede anche dei deflettori per l'eliminazione automatica dei residui. L'ultima parte della linea è costituita dal selettore dei prodotti residui. Tutta la linea è fissata in modo permanente al ponte di coperta ed è dotata di pulsante di stop e di regolatore di velocità.
RISULTATI	Attività di cernita svolta in posizione eretta a schiena dritta. L'intero processo di lavorazione che prevede l'impiego di pescatori è posto in struttura coperta. Ridotto notevolmente il sollevamento ed il trasporto del pescato e degli scarti.
COSTI/BENEFICI	Costi onerosi e soluzione complessa sia sotto l'aspetto tecnico-progettuale e sia sotto l'aspetto economico finanziario per cui necessita attenta valutazione della redditività dell'investimento.

	<p>Benefici:</p> <p>riduzione del rischio da posture incongrue e da sovraccarico del rachide;</p> <p>possibilità di godere di tempi di recupero;</p> <p>migliore organizzazione del lavoro;</p> <p>miglioramento dei livelli produttivi data la drastica riduzione dei tempi di cernita;</p> <p>migliore qualità del prodotto;</p> <p>migliore esposizione climatica dei lavoratori.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: *Elaborazioni su documenti Inail*

La terza buona prassi validata dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, ha riguardato un peschereccio diverso da quelli esaminati in precedenza. Si è trattato, infatti, di un peschereccio utilizzante la tecnica di pesca al traino con rete “volante”. Una tecnica di pesca caratterizzata dall’impiego di due imbarcazioni che lavorano in coppia per la pesca del pesce azzurro mediante il lancio e il ritiro della rete in maniera alternata su entrambi i pescherecci.

Come per le buone prassi precedenti, la fase di lavoro più critica sulla quale è stata compiuta la valutazione del rischio e in seguito implementata la riprogettazione strutturale è quella delle operazioni di selezione, carico e trasporto del pesce scaricato sul pianale di poppa dopo l’apertura della rete.

Prima dell’apporto delle migliorie, l’apertura della rete avveniva direttamente sul piano di poppa costringendo gli operatori alla successiva raccolta tramite ceste per riversarlo dentro grossi contenitori costantemente riempiti di ghiaccio. Poiché le ceste di trasporto del pesce dal piano di poppa ai grossi contenitori avvenivano con apposite ceste dal peso di 30kg, a seguito dell’effettuazione della valutazione dei rischi da movimentazione manuale dei carichi ripetuti è risultato evidente il rischio da sovraccarico per il rachide e per gli arti inferiori.

Pertanto è stato necessario ripensare strutturalmente l’intera fase lavorativa. Sul punto, per ovviare a tali problematiche cui si esponevano i lavoratori, le modifiche apportate hanno riguardato l’installazione di due grosse vasche ove aprire la rete, ovviando quindi alla dispersione del prodotto sul piano di poppa. Le vasche poi, o almeno una delle due,

sono state dotate di un apposito binario per agevolare il trasporto in caso di grossi quantitativi di pesce, evitando così sforzi di notevole peso e di prolungata durata.

In linea di massima si tratta quindi di una buona prassi senza dubbio di semplice progettazione e di un elevato grado di accessibilità in termini di costo, sorretto anche dalla possibilità di utilizzo dei fondi comunitari, cui vanno riconosciuti notevoli vantaggi. Infatti, l'installazione delle vasche di scarico sul piano di poppa e posizionate su binari mobili riduce anzitutto il rischio da disturbi muscolo-scheletrici e da sovraccarico biomeccanico, consentendo inoltre un'accelerazione delle fasi di lavoro eliminando appunto la fase di raccolta dal piano di poppa. Non va dimenticato, poi, che la meccanizzazione delle fasi di lavoro e la conseguente riduzione delle stesse volte in precedenza influisce positivamente sulla qualità del prodotto. Da ultimo, ragionando in termini puramente economici, la buona prassi in oggetto a parità di prodotto confezionato consente uno svolgimento delle operazioni con una netta riduzione dei tempi dell'intero ciclo.

Figura 22 - Selezione del pescato nell'azienda di pesca M/P "Antonio Micucci" di Micucci Vittorio & C.snc. Compartimento Marittimo di Ancona.



Fonte: *INAIL, buone prassi validate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro*

Tabella 46 - Sintesi della buona prassi validata all'azienda M/P "Antonio Micucci" di Micucci Vittorio & C.snc. Compartimento Marittimo di Ancona.

ATTIVITA'	Pesca con sistema di traino con rete "volante".
PROBLEMATICA	A seguito della valutazione dei rischi sono emerse problematiche dovute al sovraccarico del rachide e degli arti superiori conseguenti a movimentazione manuale dei carichi e sovraccarico biomeccanico oltre ai limiti previsti correlate alle lavorazioni di raccolta, carico e trasporto del pesce scaricato sul piano di poppa.
SOLUZIONE	Installazione di due grasse vasche, dotate di binario scorrevole, in cui il pesce è scaricato e trasportato per il confezionamento.
RISULTATI	Con l'installazione delle vasche il pesce non è più scaricato sul piano di poppa e quindi si elimina la fase di raccolta dello stesso.  Si riducono le operazioni di sollevamento e di trasporto mediante la possibilità di spostare le vasche sul binario all'uopo previsto.
COSTI/BENEFICI	Costi non onerosi, coperti anche con Fondi Europei per la Pesca.  Semplicità di progettazione e di fattibilità tecnica.  Benefici:  riduzione del rischio da movimentazione manuale dei carichi e da sovraccarico biomeccanico;  vantaggio in termini di tempo per l'eliminazione di una fase lavorativa faticosa e priva di valore aggiunto;  una migliore qualità del prodotto che evita manipolazioni inutili;

	durata inferiore dell'intero ciclo per un pari quantitativo di prodotto confezionato.
--	---------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: *Elaborazioni su documenti Inail*

Gli esempi fin qui descritti sono i soli ai quali sul territorio nazionale è stato conferito un riconoscimento giuridico e per certi versi rappresentano un aspetto del mutato sistema di prevenzione dei lavoratori nei luoghi di lavoro, passando da un approccio meramente normativo ad un approccio decisamente più operativo ed efficace. In concreto tale riconoscimento, come già precisato, permette il loro utilizzo in ogni fattispecie del settore di riferimento in cui gli aspetti concernenti la salute e la sicurezza dei lavoratori non sono pienamente tutelabili con le normali forme di prevenzione indicate dal legislatore o adottando standard tecnici riconosciuti a livello internazionale. Inoltre, ciò dimostra come l'adozione delle buone prassi all'interno delle organizzazioni produttive costituisca un duplice vantaggio sia nel senso di mero investimento aziendale e sia, soprattutto, nel senso di adozione di uno standard riproducibile e implementabile in altri contesti produttivi con le medesime problematiche. Nel merito, poi, come dimostrato negli esempi più sopra descritti, ogni buona prassi sebbene protesa al miglioramento delle condizioni di lavoro e soprattutto di salute dei lavoratori, determina, anche nei casi in cui i costi di investimento sono più consistenti, un'accelerazione del processo produttivo, un aumento della produzione aziendale in termini qualitativi e quantitativi e un conseguente incremento dei margini di redditività. Sono queste le conseguenze positive, correlabili da un lato alla riduzione del numero delle assenze dovute a malattie e infortuni sul lavoro e dall'altro lato al miglioramento della propensione al lavoro delle risorse umane a seguito di un clima aziendale favorevole, che testimoniano l'aspetto innovativo delle buone prassi e la candidatura in ottica evolutiva quali elementi portanti di un sistema di prevenzione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro più aperto alla dimensione concreta del fenomeno, quantomeno in termini di approcci a livello di prevenzione.

A ragione di quanto detto, un ulteriore conferma del mutato sistema di prevenzione, che non può più reggersi a livello teorico e normativo, quanto piuttosto deve aprirsi a un principio di sussidiarietà nell'adozione delle soluzioni operative a livello aziendale, è confermato dal sistema di incentivazione sia con finanziamenti erogati dall'Inail e sia con finanziamenti europei messi a disposizione per gli operatori più virtuosi.

Accanto a quelle fin qui definite come buone prassi riconosciute giuridicamente, restando sul territorio nazionale, è possibile consultare altri esempi di buone pratiche volte a ridurre i rischi da movimentazione manuale dei carichi e del sovraccarico

biomeccanico adottate in differenti settori economici. A differenza delle buone prassi validate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, le buone pratiche di cui sinteticamente si dirà a breve non hanno avuto come fulcro del miglioramento delle condizioni di lavoro esclusivamente l'adozione di modifiche tecniche o procedurali del sistema produttivo e/o organizzativo, ma, in alcuni casi, particolare attenzione è stata rivolta anche ai fattori della formazione, informazione e reinserimento dei lavoratori affetti dalle patologie conseguenti ai rischi di cui all'oggetto del presente lavoro.

Procedendo ad una rapida disamina delle buone pratiche riconosciute idonee dall'Inail, ma non ancora validate come buone prassi dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro il cui visto ne sancisce la legittimità giuridica all'impiego, si dimostrano di sicuro interesse quelle dedicate alle lavoratrici esposte al rischio da movimentazione manuale dei carichi, da sovraccarico biomeccanico e da vibrazioni, introdotte e approvate, dall'Electrolux Zanussi Italia Spa e dal Gruppo Olivetti Tecnost <sup>(138)</sup>. In entrambe le situazioni, attraverso l'impiego (e nel caso dell'Electrolux Zanussi Italia, l'invenzione) di attrezzature ergonomicamente avanzate e la riprogettazione delle postazioni di lavoro è stato verificato che il numero degli infortuni e assenze per malattie si è drasticamente ridotto, lasciando invariato il costo del prodotto e consentendo un incremento della produzione, a fronte di un investimento non particolarmente oneroso.

Riguardo alle patologie che colpiscono solitamente in una casistica maggiore il genere femminile, come ad esempio la sindrome del tunnel carpale, il C.R.R.E.O. (Centro Regionale di Riferimento per L'Ergonomia Occupazione) della Regione Veneto ha prodotto considerevoli linee guida <sup>(139)</sup> per le addette alle casse dei supermercati, dimostrando che è possibile aumentare il benessere dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e la riduzione dei rischi da sovraccarico biomeccanico, attraverso una semplice riprogettazione degli arredi e dei posti cassa secondo precisi requisiti di tipo ergonomico.

Altri esempi di buone pratiche proposte <sup>(140)</sup>, hanno riguardato essenzialmente la riprogettazione delle postazioni di lavoro, i sistemi di organizzazione dello stesso e

---

<sup>(138)</sup> Per le buone prassi Electrolux Italia si veda: M. Placci, *Esperienze di riprogettazione delle tecnologie produttive per la prevenzione delle patologie da movimenti ripetitivi: le attrezzature pneumatiche*. Mentre, per le buone prassi del Gruppo Olivetti Tecnost, cfr: P. Visigalli, P.L. Lagana, L. Grippiolo, M.T. Lubrano, I. Coniglio, *Esperienze di riprogettazione di compiti ripetitivi attraverso interventi di tipo strutturale, organizzativo e formativo*, Atti del VII Congresso Nazionale 26/28 settembre 2001, Firenze, 543.

<sup>(139)</sup> Nel dettaglio si veda D. Magosso, *Addetti alle casse dei supermercati. Linee guida per la valutazione del rischio e delle soluzioni ergonomiche*, CRREO Regione Veneto, 2007.

<sup>(140)</sup> Sul punto si veda ad esempio L. Pozzi, *Esperienze di riprogettazione di posti di lavoro per la macellazione di carni suine per la riduzione del rischio da movimenti ripetitivi*.

l'importanza fondamentale rappresentata dalla formazione dei lavoratori in ogni forma di adeguamento ergonomico volto alla riduzione delle specifiche patologie.

Analizzando le buone pratiche esistenti esclusivamente sotto l'aspetto dei costi e dei benefici degli investimenti profusi in materia di movimentazione manuale dei carichi e sovraccarico biomeccanico è utile confrontare l'analisi economica particolareggiata derivante dalle buone pratiche adottate della General Electric "Nuova Pignone" di Firenze e quelle implementate presso la Bitron SPA. Nel primo caso, coniugando produttività e tutela del lavoratore contro infortuni e malattie professionali è stato constatato il determinarsi di elementi di qualità a spiccato valore aggiunto nel rapporto lavoratore-macchina-ambiente e organizzazione di lavoro che nel caso particolare, sostenendo i soli costi di studio e ricerca in ambito ergonomico e di ripensamento della organizzazione del lavoro, negli anni si sono ottenuti benefici totali di oltre 200.000 euro<sup>(141)</sup>. Riguardo alla Bitron SPA<sup>(142)</sup>, invece, le problematiche dovute al sovraccarico biomeccanico sono state superate attraverso una spesa totale di 26.000 euro relativa all'acquisto di macchinari, di strumentazione ergonomicamente valida e ricerche specifiche in materia di sorveglianza sanitaria. Il beneficio ottenuto, valutato in 34.648 euro, è attribuibile all'incremento della produzione conseguente alla riduzione delle assenze per malattia; senza tralasciare che la riorganizzazione del lavoro ha consentito la possibilità di ricollocare il lavoratori con patologie e sintomatologie pregresse, così come richiesto dai nuovi standard europei.

Risulta quindi ineluttabile che gli investimenti in materia di sicurezza sul lavoro rivolti all'adozione di buone pratiche sia a livello organizzativo e/o tecnico e sia a livello prettamente formativo rappresentano, oltre ad una sicura prevenzione dello stato di salute dei lavoratori, un considerevole vantaggio economico spendibile sotto forma di migliore competitività sul mercato. Tuttavia per rimarcare l'importanza di quanto si è cercato di dimostrare, si suggerisce un esempio di buona prassi – che ha suscitato grande interesse nella comunità scientifica internazionale – applicata in un grande ospedale del Regno Unito<sup>(143)</sup>. Nel caso di specie, che riguardava l'attività di smistamento della biancheria ospedaliera, sulla base di una valutazione ergonomia sono stati introdotti alcuni cambiamenti strutturali e organizzativi tra cui adeguamenti delle postazioni di lavoro e delle apparecchiature nonché rotazione delle mansioni. Queste modifiche hanno contribuito a ridurre del 62% le assenze per malattia e ad aumentare la produttività del

---

<sup>(141)</sup> Sul punto: G. Corbizzi Fattori, *L'Ergonomia nel sistema aziendale: il caso dello stabilimento General Electric "Nuova Pignone" di Firenze*, 2005.

<sup>(142)</sup> Sul punto: A. Bordiga, *Riduzione del rischio muscoloscheletrico degli arti superiori*, Servizio di Medicina del lavoro – Clinica San Carlo.

<sup>(143)</sup> Per la descrizione completa della buona prassi si legga: Hu-Tech Ergonomics, *Cost benefit studies that support tackling musculoskeletal disorders*, Health & Safety Executive, 2006.



12%, riducendo del 20% le retribuzioni per straordinari e migliorando considerevolmente il clima aziendale. Pertanto il costo totale di degli interventi effettuati che ha superato di poco i 40.000 euro (ammortizzati in meno di 5 mesi) ha generato un beneficio complessivo di quasi 300.000 euro a tre anni dall'implementazione.

### **5.3. Il ruolo delle Parti Sociali attraverso la contrattazione collettiva**

La disciplina normativa in materia di salute e sicurezza, delineata all'interno del D.lgs. n. 81/2008, nell'ambito di una definizione in senso organico della stessa, assegna un ruolo rilevante alle Parti Sociali, chiamate a partecipare - insieme ai soggetti istituzionali - al «sistema di promozione della salute e sicurezza» <sup>(144)</sup>.

Sia alle associazioni datoriali e sia ai sindacati dei lavoratori, il legislatore richiede il personale contributo, in via integrativa e specificativa rispetto al dettato normativo, in molte delle aree considerate di particolare rilievo in materia. Tra queste e specificatamente riguardo all'ausilio della contrattazione collettiva, alle Parti Sociali è peraltro concessa la possibilità di definire più compiutamente, ad esempio, l'ambito delle figure del sistema di prevenzione, il ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, specie a livello territoriale, e la rivisitazione ed il potenziamento delle funzioni degli organismi paritetici di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008, mediante accordi sindacali migliorativi dei livelli stabiliti per legge, ai quali è attribuito anche un compito promozionale, di assistenza tecnico-organizzativa alle imprese.

Può dirsi, quindi, che in un ottica di prospettive evolutive, oltre all'ottimo apporto delle buone prassi e delle buone pratiche di cui si è detto nel paragrafo precedente, risulta di fondamentale importanza il ruolo delle Parti Sociali nel trovare soluzioni organizzative e procedurali, all'interno della contrattazione collettiva, al fine di rafforzare i livelli di protezione dei lavoratori, favorendo un miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e di tutela dell'ambiente, attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio.

Di seguito si riportano alcuni esempi positivi di quanto la contrattazione collettiva può incidere in maniera diretta e funzionale sugli aspetti della formazione dei lavoratori, del miglioramento delle tutele e sulle procedure di valutazione dei rischi, come anche

---

<sup>(144)</sup> Definito come il «complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori», art. 2, comma 1, lett. *p*.

sull'importanza del ruolo dei RLS, della costituzione degli organismi paritetici e delle forme d'incentivazione per la riduzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Riguardo all'importanza della formazione dei lavoratori si segnalano gli accordi aziendali della Saeco International Group s.p.a del 25 febbraio 2011, del Gruppo Postel firmato il 16 febbraio 2010 e l'accordo territoriale tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil della Regione Marche, sottoscritto il 10 dicembre 2009.

Premesso che tra le parti firmatarie è convinzione comune che la formazione e in particolare quella continua, rappresenta un elemento centrale per lo sviluppo orientato alla qualità e un'imprescindibile opportunità per le imprese e per i lavoratori sia per la loro crescita personale che professionale; specificatamente riguardo alla formazione sulla sicurezza essa è intesa quale fattore cruciale per l'innalzamento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro per tutti i lavoratori.

D'altronde, su quest'aspetto, è ormai consolidata a livello nazionale la piena sintonia con gli orientamenti comunitari in merito alla formazione, secondo cui essa è leva cardine di un'efficace politica di sviluppo socio-economico e di un rinnovato ruolo delle Parti Sociali nell'indirizzo delle politiche formative.

Ritornando al contenuto degli accordi aziendali e territoriali citati, da un lato l'accordo della Saeco International Group s.p.a si sofferma sull'impegno di farsi carico di momenti formativi a tutti i livelli e su tutte le tematiche generali in materia di salute e sicurezza, il cui scopo è il miglioramento continuo della salute e della sicurezza dei propri lavoratori, dall'altro lato, invece, nell'accordo del Gruppo Postel le parti non si sono limitate a individuare e farsi carico degli impegni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ma si sono spinte ben oltre fondando il tutto su uno stanziamento pari 2.500.000 euro e stabilendo l'individuazione di verifiche periodiche sulle azioni da intraprendere. Da ultimo, invece, e non per minore importanza l'accordo territoriale sottoscritto dalle Confederazioni delle imprese industriali e dalle rispettive Confederazioni dei lavoratori della Regione Marche, a differenza dei precedenti non contempla impegni futuri o stanziamento di fondi riservati in maniera generica alla formazione per la sicurezza. Quest'ultimo, infatti, ha il pregio di definire appositi piani formativi costruiti su un numero di ore predefinito per ogni azione formativa in esso contemplata, tra le quali si segnala, per gli aspetti che interessano alla presente analisi, anche la formazione per la movimentazione manuale dei carichi.

Altro aspetto fondamentale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, riguarda la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) rispetto alla quale è lo stesso

legislatore <sup>(145)</sup> a rimandare in sede di contrattazione collettiva l'individuazione del numero, delle modalità di designazione o di elezione, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni.

Tenuto conto che il RLS, ossia quella persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e sicurezza sul lavoro (ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, art. 2, com. 1, lettera i), è figura di raccordo tra i lavoratori e i soggetti della sicurezza gerarchicamente di grado più elevato (preposto, Rspp, dirigente e datore di lavoro) <sup>(146)</sup>, si comprende l'importanza del ruolo della contrattazione collettiva nel regolare gli aspetti di rilievo affinché una figura così delicata possa apportare il proprio contributo nei luoghi di lavoro. Sul punto, molti sono i contratti collettivi che hanno regolato quanto previsto e tra questi si segnala per la particolare cura nel dettagliare ogni singolo aspetto l'accordo interconfederale sottoscritto da Confapi con la Cisl e la Uil il 22 luglio 2009.

Oltre a quanto fin qui descritto, ulteriore compito fondamentale affidato alle Parti Sociali riguarda la costituzione degli organismi paritetici. A riguardo il legislatore riconoscendo l'importanza dell'approccio paritetico delle Parti Sociali sugli aspetti della salute e sicurezza sul lavoro, all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008, prevede la possibilità di costituire a livello territoriale organismi paritetici con particolari competenze, anche in tema di svolgimento e promozione di attività formative per la sicurezza. E' ammessa, inoltre, la possibilità che gli organismi paritetici supportino le imprese all'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative tra cui possono ricomprendersi l'indicazione di norme tecniche di settore e l'elaborazione e diffusione delle buone prassi.

Se il lavoro della contrattazione collettiva fin qui descritto si è soffermato sugli aspetti generali delle problematiche di salute e sicurezza presenti nei luoghi di lavoro, sono tuttavia consultabili diversi accordi aziendali o contratti collettivi specificatamente rivolti alla prevenzione dai rischi da movimentazione manuale dei carichi e dai rischi da sovraccarico biomeccanico oggetto di indagine nel presente lavoro.

Più nel dettaglio, secondo le particolarità del settore, gli approcci delle Parti Sociali si presentano in varie accezioni, influenzati, inevitabilmente, dal livello della negoziazione sindacale. Nei fatti è dimostrabile come al livello nazionale nella sottoscrizione dei contratti collettivi l'impegno delle parti si esaurisce in propositi d'azione e intenzioni ad agire, mentre scendendo a livello più basso, negli accordi di comparto e ancor più negli accordi aziendali, le relazioni sindacali si fanno più immediate, dedicandosi in modo operativo ad individuare le soluzioni e le azioni più opportune al singolo caso di specie.

---

<sup>(145)</sup> Il rimando normativo è fatto dagli articoli 47 e 48 del d.lgs. n. 81/2008

<sup>(146)</sup> Per una puntuale lettura sui compiti del RLS si veda l'art. 50 del d.lgs. n. 81/2008.

Sul punto, ad esempio, nel Ccnl per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali dell'8 luglio 2010, il ruolo delle parti si sostanzia ad una mera dichiarazione d'intenti affermando una massima sensibilizzazione alla diffusione di una cultura di prevenzione tra i lavoratori, ponendo particolare attenzione alle attività che, in relazione alla specificità di comparto, attengono alla movimentazione carichi. Stesso discorso è perpetrabile, ad esempio, nell'accordo di rinnovo del contratto integrativo delle cooperative agricole e loro consorzi della provincia di Modena, sottoscritto il 26 agosto 2008. In esso la sensibilità delle parti, ai rischi di cui si è detto, è limitata a stabilire l'impegno delle aziende ad utilizzare i necessari ausili meccanici (es. sollevatori automatici) e altre soluzioni organizzative per abbassare l'indice di rischio delle postazioni in cui sono previste movimentazioni manuali di carichi e movimenti ripetitivi. Ciò dimostra che, solitamente, la tendenza generale è quella di rimandare a livello più basso l'accordo sulle peculiari azioni di tutela da sviluppare.

Non a caso, infatti, gli esempi più concreti di tutela dei rischi in oggetto sono rinvenibili negli accordi aziendali, livello di contrattazione nel quale l'operato delle Parti Sociali dimostra la massima competenza nel definire approcci di prevenzione qualitativamente elevati.

Volendo proporre degli esempi, sicuramente interessanti sono i contratti aziendali della Piaggio s.p.a., firmato il 6 marzo 2009, come anche quello della Embraco Europe s.r.l., sottoscritto il 17 dicembre 2010. In entrambi i casi, per ogni decisione concordata, vi è alla base uno studio del fenomeno in esame. Più precisamente nell'accordo della Piaggio, l'attività di studio e analisi dei movimenti ripetitivi ha portato le parti ad assumere come riferimento per la valutazione dei rischi la metodologia ISO 11228-3 in quanto standard internazionale. A corredo poi, le parti hanno considerato importante che: - siano realizzate specifiche azioni di formazione per gli RLS ed RSU anche con docenza esterna condivisa; - sia consultabile da parte delle RSU ed RLS, la valutazione di rischio OCRA, dei dati tecnici completi delle rilevazioni effettuate sulle singole postazioni di lavoro ed elaborate dall'area tecnologica dell'impresa; - sulle tematiche relative alla valutazione del rischio OCRA, saranno effettuati appositi incontri di norma mensili e sarà effettuata una verifica complessiva sull'attività svolta e su quella ancora da realizzare. Nell'accordo della Embraco Europe, lo studio alla base delle decisioni è stato rivolto principalmente all'eliminazione delle lavorazioni ad alto rischio ergonomico. In termini di iniziative l'azienda, prevedendo un investimento di 2,2 milioni di euro fino al 2015, ha deciso di adottare le *best practice* disponibili sul mercato per migliorare le condizioni di lavoro secondo i modelli più aggiornati degli indici OCRA e NIOSH.

Sullo stesso segmento d'azione dei due accordi appena descritti, se ne segnala un altro il quale tecnicamente ha una portata decisamente superiore come miglioramento delle prestazioni e della salute e sicurezza dei lavoratori esposti a rischi da movimentazione manuale dei carichi e da sovraccarico biomeccanico. Il contratto in specie è quello sottoscritto dalla Fiat, per la sede di Pomigliano, in data 29 dicembre 2010. Nel dettaglio, l'accordo Fiat prevede l'adozione di un sistema di miglioramento delle prestazioni lavorative e quindi anche delle condizioni delle stesse, denominato ERGO-UAS. Strutturalmente, il sistema ERGO-UAS prevede, da un lato, l'impiego dello standard tecnico EAWS (European Assembly Work-Sheet) per valutazione del rischio da sovraccarico biomeccanico e da movimentazione manuale dei carichi, attraverso cui è possibile valutare il carico statico, dinamico, le applicazioni di forza, le vibrazioni e le posture degli addetti. Dall'altro lato, invece, contempla l'utilizzo della metrica del lavoro per calcolare il tempo di esecuzione necessario per ogni singolo compito. Sebbene molto complesso dal punto di vista delle tecniche ingegneristiche applicate nelle diverse fasi di azioni, il sistema ERGO-UAS può definirsi uno strumento chiaramente idoneo a soddisfare in maniera valutabile sia l'interesse alla velocizzazione della produttività aziendale e sia l'interesse ad eseguire lavorazioni ergonomicamente meno gravose. Un connubio, appunto, tra redditività aziendale e prevenzione della salute e sicurezza dei lavoratori.

Gli accordi sinteticamente descritti, rappresentano solo alcuni esempi di come la contrattazione collettiva può incidere sull'importanza degli aspetti formativi, delle figure addette alla sicurezza sul lavoro, come anche della costituzione di organismi paritetici o ancora della definizione di procedure operative a carattere altamente innovativo in materia di salute e sicurezza, alle quali può attribuirsi il ruolo di buone prassi, se riconosciute, o quantomeno di buone pratiche esistenti. Tale incidenza, della cui utilità non si dubita certamente, come dimostrato può avere molteplici approcci, tra l'altro, studiati e negoziati al livello più consono rispetto al fine che intendono proporsi. Dimostrazione della particolare efficacia dello strumento della contrattazione collettiva in una materia che spesso è relegata in secondo piano specie quando la partita della trattativa verte sulla risoluzione degli aspetti correlati alle dinamiche sfavorevoli dal mercato concorrenziale, quali ad esempio, crisi aziendali e licenziamenti collettivi su tutti.

Quanto detto vuole rimarcare che le Parti Sociali contribuiscono a livello centrale e periferico impegnandosi a rafforzare la sicurezza sul lavoro come valore condiviso, a partire proprio dalla diffusione delle "buone pratiche" attraverso gli accordi e la contrattazione collettiva e ponendosi come obiettivo la riduzione dei rischi e conseguentemente la riduzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali. Sembra questa la prospettiva evolutiva, soprattutto per le patologie oggetto del

presente studio, costituita da un sistema di governo per la promozione della cultura e delle azioni di prevenzione che agisce su forme di partecipazione soprattutto all'interno delle stesse aziende. E ciò al fine di consentire la ricerca di strumenti e misure, finalizzate, tutte, al miglioramento dei livelli di tutela definiti normativamente, che rendano la garanzia della sicurezza in azienda non un obbligo cui adempiere, ma un obiettivo della buona gestione della stessa.



