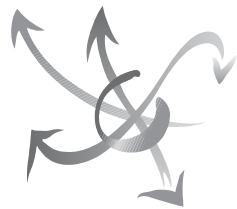


*Per un contributo  
all'elaborazione del  
Testo Unico sulla  
Sicurezza nel lavoro:  
esperienze ed esigenze  
del settore del credito*

---

Atti del Convegno  
Roma, 18 settembre 2003



QUADERNI DEL CENTRO STUDI "PIETRO DESIDERATO"

3



## *Presentazione*

E' con piacere che accolgo l'invito a presentare gli atti di questo Convegno.

Quale Segretario Generale Aggiunto della F.A.B.I., l'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa nel settore del credito, ho seguito in questi anni la tematica della sicurezza e salute sul lavoro e ritengo utile premettere alcune considerazioni per inquadrare la sostanza degli interventi qui integralmente riportati.

L'elaborazione di un testo unico sulla sicurezza parte dalla necessità di semplificare e razionalizzare norme e procedure. In realtà uno dei problemi principali è che spesso in questo campo le norme si sono stratificate l'una sull'altra senza che leggi e decreti successivi abrogassero quelle precedenti.

Una realtà come quella bancaria, dove i rischi sono differenti da quelli dell'industria e dell'edilizia, ha vissuto in ritardo e con molta difficoltà l'applicazione integrale delle norme sulla sicurezza, spesso trovando difficoltà nel creare sistemi di gestione interna precedentemente non previsti.

Inoltre la difformità dimensionale e la frammentazione operativa del settore creditizio hanno evidenziato disparità applicative tra differenti aziende.

Oggi, dopo un avvio piuttosto lento, il settore sta prendendo coscienza della necessità di dotarsi di un sistema di tutela dei dipendenti e della clientela, il più omogeneo possibile, tenendo conto dell'istanza di ricercare un costante miglioramento nelle condizioni di lavoro.

Vanno anche considerati i rischi specifici della categoria. Alcuni di essi sono immediatamente e facilmente riconoscibili (come l'adibizione a videoterminale), altri sono comuni a più settori (come il fumo passivo o il mobbing) ed infine quelli più specifici perché legati al maneggio e alla custodia dei valori.

In questo contesto vanno ricercate modalità di valutazione dei rischi e soluzioni operative specifiche ed adeguate, tenendo conto della necessità di elaborare momenti formativi ed informativi tarati e testati in modo definito per il settore.

Come organizzazione sindacale stiamo lavorando su tutti questi punti cercando di evidenziare i problemi e dare risposte alle specifiche esigenze in modo organico e concreto. La sensibilità è quindi massima e non a caso è stato edito recentemente -a cura del Gruppo di Lavoro che opera in questo settore- un primo "Manuale operativo per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza del Credito", maturato nell'ambito dei corsi di formazione per R.L.S. promossi dalla nostra Federazione in collaborazione con ISPESL e con il contributo dell' INAIL.

Vi lascio quindi agli stimoli degli interventi sperando che questo dibattito contribuisca a sviluppare una maggiore sensibilità nel considerare le esigenze del terziario in generale, e del credito in particolare, in materia di sicurezza.

**CRISTINA ATTUATI**  
**Segretario Generale Aggiunto**  
**Federazione Autonoma Bancari Italiani**



## Introduzione

Diamo inizio ai lavori di questo Convegno con un saluto a tutti gli intervenuti.

Il Centro Studi Sociali "Pietro Desiderato" che ho l'onore di presiedere, ha inteso promuovere questo momento di approfondimento –nella sostanza un vero e proprio seminario- su di un argomento piuttosto specifico che presenta caratteristiche squisitamente tecniche.

Per questa ragione, è stato previsto l'intervento degli operatori del settore, degli enti preposti alla formazione, alla ricerca ed al controllo, e dei politici più interessati a dare un assetto normativo ottimale alla materia.

Il nostro intento, essendo mirato a fornire un contributo sulla ridefinizione del Decreto Legislativo 626 calibrato sul settore del credito - coinvolge anche le parti sociali, sia dal punto di vista tecnico, con la presenza di responsabili della sicurezza aziendali, sia dal punto di vista sindacale, poiché è presente l'organizzazione più rappresentativa di questo settore, la FABI, forte di oltre 90.000 iscritti.

I lavori prenderanno avvio con una relazione introduttiva svolta dal dottor Fulvio Perini, Consigliere e Componente della II Commissione del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro.

Non è per dovere di ospitalità ma per la qualità intrinseca delle valutazioni espresse, che ragioneremo in primis sulla pronuncia predisposta dal C.N.E.L. – che tutti hanno ricevuto in copia tra i documenti e gli abstracts nella cartellina consegnata all'atto della registrazione - sulla revisione della legislazione corrente.

Il Cnel infatti, come cenacolo espressamente "bipartisan", in sé stesso, quotidianamente, cerca di raggiungere l'obiettivo concreto, che è oggi il nostro, promosso dal Centro Studi Desiderato, di mettere insieme le esperienze, confrontare le valutazioni, esplicitare i desiderata, definire gli orientamenti, e cioè cercare di costituire un momento di confronto tra le parti sociali e più in generale con tutti i soggetti interessati.

Quando si parla di sicurezza e salute nel lavoro, si pensa di solito purtroppo ai grandi infortuni, a quelli che occorrono in campo industriale o nell'edilizia alla situazione che ci viene rappresentata periodicamente dall'I.N.A.I.L. con dati spesso preoccupanti.

Ci si sofferma poco su un settore, quello dei servizi in generale e del credito in particolare, che ha comunque delle specifiche patologie e ha delle problematicità ambientali che meritano di essere sottolineate.

Ne cito qualcuna come elemento introduttivo di questo nostro ragionamento, anche perché sono disturbi e patologie per i quali spesso non si hanno dati precisi, per le quali è molto difficile ricostruire storie cliniche e che solo da pochissimi anni hanno suscitato l'interesse delle parti sociali e, auguriamoci, delle istituzioni preposte, come avremo modo di ascoltare successivamente in modo specifico.

Il credito è inoltre interessato da un rischio grave e specifico, quello da rapina, ancora non sufficientemente normato nè definito nel quadro di una specifica valutazione dei rischi, come autorevolmente rilevato in alcune sentenze anche dalla Corte Europea.

Fattori di rischio per quanto riguarda i dipendenti coinvolti, ma anche per l'utenza, per i disturbi e le sindromi post-rapina; situazioni che sono di interesse sia per l'operatore bancario che per la stessa clientela.

Al momento non esiste ancora, a quanto ci è dato conoscere, un presidio delle ASL e degli enti competenti su questo specifico aspetto, e se esiste non è ancora sufficientemente affinato: quindi mancano fonti di dati diverse da quelle riconducibili alla pubblica sicurezza in senso stretto.

Nel corso di questa giornata di lavoro speriamo quindi di sottolineare, grazie ai nostri relatori, le specifiche esigenze del settore del finanziario e dei servizi in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Ma, direttamente legato alla possibilità di affrontare le specificità di settore, in qualche modo pretesto e necessità, il nostro lavoro odierno si soffermerà sulla revisione e l'armonizzazione delle normative che si sono sovrapposte nel tempo prima e dopo il decreto legislativo 626/94.

Come sapete, e come è stato ripetuto anche nella presentazione, il Governo ha avocato a sé il compito di costruire un nuovo testo unico sulla sicurezza del lavoro.

Non sappiamo ancora se sarà un "testo unico" o un nuovo "codice della sicurezza sul posto di lavoro", ma sicuramente dovrà essere messo ordine nel fatto che –come è nell'esperienza quotidiana degli operatori- le norme successive, non abrogando ma anzi stratificandosi sulle precedenti, hanno costruito e costituiscono un appesantimento operativo.



Ben venga quindi un'opera di razionalizzazione di queste norme che le renda applicate e applicabili, pena, permanendo l'attuale situazione, una notevole perdita di efficacia dovuta alle evidenti difficoltà applicative.

Le elaborazioni su questo argomento sono quindi importanti e di interesse, perché ci permetteranno di confrontare, dai diversi punti di vista, le varie opinioni oggi esistenti.

Approfitte di questa occasione per sentire le varie opinioni è anche, visto che gli atti verranno redatti e consegnati alle Commissioni Parlamentari competenti, voler dare un contributo fattivo ad una discussione vera tra operatori del settore del credito ed esperti di enti di studio e di ricerca.

Avremo inoltre l'opportunità oggi di sentire anche il pensiero di due autorevoli rappresentanti della maggioranza e dell'opposizione, che hanno confermato la loro partecipazione al convegno.

Vorrei ancora ricordare, come ulteriore e specifico stimolo al dibattito, il significato che la revisione della normativa può assumere per le aziende di credito.

La differenza dimensionale delle aziende che devono applicare le normative influisce infatti direttamente ed in modo significativo sull'applicazione e sull'efficacia delle norme stesse.

Nel settore del credito questo fatto ha un'importanza strategica, perché in tale settore grossi gruppi convivono con realtà aziendali relativamente piccole; a concentrazioni numeriche di personale molto significative si contrappongono una miriade di piccole agenzie locali.

Per questo motivo abbiamo chiesto oggi la presenza di due esponenti del settore creditizio, rappresentanti l'uno un grande gruppo come Unicredito e l'altro una banca come ICCREA Banca, che rappresenta gli interessi di aziende di piccole e medie dimensioni.

Direi che siamo quindi nelle condizioni ideali per dare l'avvio a questo incontro, per vedere di trarne il massimo beneficio e dare un contributo all'elaborazione della nuova normativa, affinché sia meglio applicabile anche nel settore di nostro interesse.

Do ora la parola, al Dr Fulvio Perini; la sua comunicazione servirà anche di introduzione ai lavori. In qualità di Responsabile del Gruppo di lavoro della seconda Commissione del C.N.E.L. sui temi della sicurezza so-

ciali e della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, è quindi persona tra le più deputate ad illustrarci gli orientamenti maturati nel dibattito in corso tra le parti sociali

Grazie.

**MAURO BOSSOLA**  
**Presidente**  
**Centro Studi Sociali Pietro Desiderato**



*Valutazioni in merito  
alla stesura del nuovo Testo Unico*

**FULVIO PERINI**

Consigliere

**Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro**

Voglio innanzitutto ringraziare il Centro Studi "Pietro Desiderato" per l'invito rivoltomi, ed in particolare per avere scelto di svolgere il seminario presso il Consiglio Nazionale dell'Economia del Lavoro, che da due anni ormai svolge un'attività continuativa di approfondimento dei temi relativi alla prevenzione nel campo della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Studi ed approfondimenti sono svolti con continuità, ed a questa attività concorrono permanentemente le parti sociali, le rappresentanze e le associazioni degli imprenditori e dei lavoratori e le istituzioni più importanti che operano su questo tema specifico.

Di un certo interesse e di una notevole rilevanza, anche i costi che ogni anno sono determinati dagli eventi che, nei luoghi di lavoro, provocano infortuni lievi, permanenti o mortali e danni permanenti alla salute, che sono stimati in circa il 2,5-3% del P.I.L..

Il ringraziamento deve essere ulteriormente sottolineato dal fatto che questa è la prima iniziativa promossa da un Centro Studi che fa riferimento a una parte sociale ben interessata a questa materia, e quindi si conferma la possibilità da parte del CNEL di operare in questa direzione.

Sulla base di questa attività, come veniva poco prima richiamato, è stato elaborato, col concorso di tutte le parti sociali e delle istituzioni, un documento di osservazioni e proposte -contenuto nella cartellina di questo Convegno- che guarda al nuovo testo unico.

Per introdurre il tema del testo unico sulla sicurezza, conviene fare un po' di storia, anche perché siamo ormai a pochi mesi dal venticinquesimo anno da quando una prima legge italiana ne annunciò l'esigenza. Nel 1978, la legge 883 prevedeva un testo unico per la prevenzione nel nostro paese e, come dicevo, lo stiamo ancora attendendo.

In realtà, nel corso del tempo, la legislazione italiana si è accresciu-

ta solo per sovrapposizione di norme, senza che avesse corso un effettivo riordinamento, una sistemazione, una selezione, e tale situazione è stata determinata dal fatto che anche la sede legislativa in materia si è sostanzialmente posposta, elemento di valutazione che va sicuramente riconosciuto. Tutte le decisioni più importanti, negli ultimi quindici anni, sono state assunte in sede comunitaria: e questo è e sarà ancora un punto di riferimento rispetto alla legge futura italiana, e va considerato come tale per ogni valutazione oggettiva.

Ma il nuovo testo unico deve essere anche capace di guardare al futuro, non solo di riordinare le norme del passato, e mi sento di sottolineare che questo è l'aspetto forse più importante e sicuramente più impegnativo. L'esigenza è certamente di carattere normativo, ma deriva anche, -e questo è un aspetto particolarmente sottolineato nel documento del CNEL- dai mutamenti intervenuti nelle attività lavorative con riferimento alle modalità di prestazione ed all'organizzazione del lavoro.

Malgrado queste considerazioni credo che, tutto sommato, si possa dire che, pur essendo di fronte a un sistema della prevenzione italiano appesantito da questa stratificazione delle norme, in parte non completamente applicato e non funzionante nello stesso modo in tutto il territorio nazionale, questo sistema abbia retto rispetto ai mutamenti nei processi lavorativi e nei mutamenti intervenuti nel rapporto di lavoro.

E' vero che abbiamo segnalato, nel documento elaborato in sede CNEL che, nel nostro paese, negli ultimi anni, non si è verificata una ulteriore progressiva ed evidente riduzione degli infortuni,

degli infortuni mortali e delle malattie professionali: ma questo è un ragionamento a parte, perché ritengo che vada riconosciuta l'incidenza dei mutamenti intervenuti sul mercato del lavoro.

Ciò che conta è che, contrariamente ad altri paesi europei, non siamo di fronte a una crescita del verificarsi degli infortuni sul lavoro. Ormai i rapporti di lavoro a tempo determinato, intesi quali prestazioni professionali a tempo, superano, secondo i dati ISTAT di un anno fa, oltre i 2 milioni. In altri paesi come la Spagna questo ha determinato una crescita impressionante degli infortuni, gravi, mortali e degli infortuni in generale. Quindi possiamo dire che il nostro sistema ha retto.

Sarebbe però un errore guardare solo al sistema pubblico, all'attivi-



tà di vigilanza: il sistema ha retto prima di tutto perché l'esperienza collettiva, in questo paese, a partire dalle realtà del lavoro, dalle imprese, è stata tale da adattarsi, anche dal punto di vista dell'attività della prevenzione, ai mutamenti intervenuti.

E non lo evidenzio con soddisfazione, perché ovviamente questi dati sull'andamento degli infortuni sono dati medi: è significativo infatti, in questo contesto, come la rilettura del registro degli infortuni delle agenzie di lavoro interinale, metta in evidenza che l'indice di frequenza di infortuni per i lavoratori a prestazione di lavoro a tempo sia più alto di quello di un settore come quello delle costruzioni, dell'edilizia.

Il che vuol dire che si deve e si può ancora fare di più: ecco, soprattutto si può fare di più.

Ma l'altro aspetto importante in campo antinfortunistico da considerare, anche rispetto all'andamento qualitativo dei danni alla salute, è che sicuramente non si deve guardare soltanto al miglioramento delle tecnologie, delle situazioni, delle soluzioni tecniche per la sicurezza, ma anche va considerato l'aspetto, che sta diventando prevalente, dato dalle buone soluzioni organizzative. Queste sono il riflesso di una buona efficienza nel lavoro, di un buon rapporto tra i lavoratori e di un buon livello di conoscenza e di consapevolezza nello svolgimento dell'attività: questo rappresenta l'aspetto più importante.

Dobbiamo quindi guardare al futuro rispetto alle norme attuali, e va detto che in parte questi aspetti sono contenuti nella legge delega del Parlamento. In quest'ottica diventano centrali tutte le attività di sostegno: azioni positive, attività di informazione, di formazione, di miglioramento delle conoscenze in generale e dei saperi, per realizzare un'attività lavorativa in sicurezza e che ricerchi il maggior benessere possibile per i lavoratori.

Ora vorrei introdurre la valutazione di alcuni aspetti specifici relativi al mutamento di attività nel settore dei servizi, che in particolare nel lavoro d'ufficio, rappresenta un punto di particolare interesse.

Alcune indagini, vere e proprie inchieste, svolte negli ultimi anni tendono a mettere in evidenza, anche rispetto all'applicazione del Decreto Legislativo 626/94, che il lavoro d'ufficio è stato quello dove meno s'è appuntato l'interesse, cioè dove l'applicazione è stata la meno intensa.

La ragione, per alcuni versi ovvia, è data dal fatto che negli uffici il livello di rischio è inferiore rispetto, ad esempio, all'industria, ed i pericoli sono minori, come si evidenzia dagli indici di frequenza degli infortuni e dei danni alle persone, che sono assolutamente diversi da quelli del settore della concia o delle costruzioni o delle fonderie.

A fronte di questa ovvia considerazione dobbiamo però evidenziare che proprio da questa scarsa applicazione di norme deriva un primo aspetto, un indicatore importante, relativo al fatto che migliorare i livelli di conoscenza e di consapevolezza può permettere, nel terziario in generale e negli uffici in particolare, di realizzare delle modalità e delle efficienze organizzative di un certo interesse.

Questo mi pare un primo aspetto da rilevare: anche da settori come quelli dei servizi, o delle attività di lavoratori meno esposti, come quelli che svolgono mansioni d'ufficio, nasce la spinta verso la creazione di norme che guardino al miglioramento dell'efficienza, delle conoscenze, dei saperi, dell'efficienza organizzativa. Inoltre, risultati positivi possono essere realizzati direttamente, sulla base prima esposta, migliorando le relazioni tra i lavoratori ed agendo al livello dell'organizzazione del lavoro.

Ovviamente esistono situazioni particolari, che vanno considerate, come quella dell'attività di sportello rispetto al fatto emblematico che veniva prima richiamato, e che poi riprenderò con una brevissima considerazione relativa ai rischi derivanti dalle rapine. Ad ogni modo sappiamo che i lavoratori che svolgono un'attività allo sportello sono soggetti a tensioni di natura diversa. Un'attività determinata da relazioni tra persone comporta inevitabilmente livelli di affaticamento elevati: questo è un punto evidente ma che ha una sua specificità. Si deve operare anche in questa direzione.

E introduco la seconda questione: si deve operare per un miglioramento di tutti gli aspetti di natura ergonomica.

L'ergonomia è, direttamente o indirettamente, sempre stata presente nella legislazione italiana, tanto che anche tanta parte del decreto del DPR 547 attiene sostanzialmente ad alcuni aspetti di natura ergonomica. Ma è con il Decreto Legislativo 626 che si inizia a introdurre l'ergonomia come disciplina importante di riferimento per il futuro del benessere dei lavoratori e con risvolti diretti verso il miglioramento dell'efficienza dell'at-



tività svolta durante il lavoro.

La considerazione su questo aspetto è data principalmente dal fatto che, per quanto a mia conoscenza, il settore del credito in generale, e sicuramente in Italia in particolare, ha dato un notevole contributo al miglioramento di tutti gli aspetti ergonomici per quanto riguarda in particolare l'utilizzo di video-terminali e personal computer. Le norme introdotte, anche attraverso accordi sindacali, molto prima delle Direttive Comunitarie o della Legislazione Italiana, hanno dato notevoli contributi in questa direzione.

Quel è quindi il problema che si presenta oggi, e che non è di facile soluzione dal punto di vista normativo? È quello di considerare tutti gli aspetti che attengono a quella che viene chiamata l'ergonomia cognitiva, cioè a quel benessere del lavoro che deriva dal corretto uso, trattamento, elaborazione, riconoscimento delle informazioni utili per lo svolgimento della propria attività.

Vi sono da un lato aspetti di natura progettuale, che non intendo richiamare, e dall'altro aspetti importantissimi che attengono all'informazione, alla formazione ed alla efficacia dell'informazione e della formazione, compresa la tempestività negli aggiornamenti, che rappresentano un punto forse ancora in parte non pienamente considerato e che evidenzia aspetti critici.

Ovviamente questa valutazione deriva dalla ragione che l'ergonomia non è poi un aspetto così fondamentale ai fini della sicurezza fisica, mentre lo è certamente dal punto di vista della condizione di benessere nello svolgimento del proprio lavoro e della capacità di lavorare bene nell'arco dell'intera giornata lavorativa: ciò rappresenta un aspetto molto interessante, molto importante, che ci consente di guardare al futuro.

Esaminiamo ora la questione relativa al rischio derivante dalle azioni violente, in particolare dalle rapine: quello che vorrei sottolineare rispetto all'esperienza non fa parte, perché non è stato specificamente considerato in ragione della sua specificità, del documento di osservazioni e proposte del CNEL.

Conviene però rilevare come l'attuale normativa in materia di prevenzione risponda molto male a questo ordine di problemi, tanto che bisogna ricorrere a interpretazioni forzate, se non in alcuni casi ardite, di al-

cune norme per giungere a delle proposte positive. E poi si tratta comunque di risposte parziali, che rispondono prevalentemente al rischio –tra virgolette– di infortunio, ma non rispondono invece alle modalità di svolgimento dell'attività, non rispondono al problema della tutela della clientela né, considerando le specificità del fenomeno, rispondono agli effetti successivi all'evento.

Conviene riflettere, e questo può essere un elemento di spunto, in merito alla predisposizione di norme ad hoc, evitando di ricorrere a norme pre-esistenti la cui applicazione francamente non è così semplice. Ma questo è un aspetto che credo vada considerato, che deve essere approfondito, e che mi pare abbia una sua specificità ed una sua rilevanza.

Le ultime considerazioni sono relative alla partecipazione, perché è evidente che realizzare risultati di efficacia e di efficienza nel lavoro, anche da questo punto di vista, implica una partecipazione consapevole di tutti i soggetti coinvolti.

Questo attiene ovviamente al modo in cui si svolge l'attività professionale, al sistema di relazioni -anche quelle di natura sindacale- presenti all'interno dell'impresa, che io non intendo in questa sede considerare.

Mi pare invece importante evidenziare l'aspetto relativo alla partecipazione delle parti sociali alle attività pubbliche di prevenzione nel nostro Paese.

Contrariamente alla maggioranza dei paesi europei, le parti sociali in Italia non partecipano e non hanno alcuna responsabilità, nella progettazione e nella gestione di tutte le attività di servizio, di ricerca, di informazione, di formazione, di trasferimento delle conoscenze. E questo rappresenta un aspetto di un certo interesse e di una certa importanza anche per i livelli di coinvolgimento, per la responsabilità oggettive e anche, francamente, per il contributo che le parti sociali possono portare e che deriva dalla loro esperienza diretta, che –non dimentichiamolo- è un aspetto importante.

L'altro elemento che per converso desidero evidenziare è quello della crescita dell'esperienza partecipativa sul piano bilaterale, cioè direttamente tra le associazioni degli imprenditori e le associazioni dei lavoratori, che può rappresentare un contributo di elaborazione di proposta im-



portantissimo: lo stiamo vedendo anche nella nostra esperienza nell'ambito del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro. Ed è un contributo che aiuta per la soluzione di quei tanti problemi –e anche di minore entità - che possono trovare un ambito di definizione al di fuori dell'applicazione rigorosa delle norme. Anche questo mi pare un aspetto da approfondire che può portare a dei contributi assai utili.

Non vi è solo la considerazione se la materia della prevenzione nei luoghi di lavoro debba continuare o no ad essere oggetto di legislazione concorrente ai sensi della riforma dell'art. 117, ma anche -aspetto ben più importante- se l'attività di prevenzione primaria, cioè delle soluzioni alla fonte dei possibili rischi per la salute, debba continuare o no ad essere legata a tutte le attività della prevenzione secondaria, e cioè alla possibilità di verifiche effettive sull'efficacia delle soluzioni adottate, stante che la prevenzione secondaria si muove già in ambito sanitario, come sappiamo.

Ecco: questo mi pare sia un punto che non emerge ancora chiaramente nella discussione, e che non è sicuramente un problema del solo settore del credito, essendo un problema più generale, ma che è sicuramente un punto sul quale conviene avere una certa consapevolezza rispetto all'indirizzo che si vuole adottare.

L'ultima sottolineatura, che trova solo parziale enunciazione nel testo del documento di osservazioni e proposte del CNEL, – stante una serie di riscontri anche nelle norme della Legge Delega - è il contributo che intende portare il CNEL, che si propone di continuare ad essere qualificata sede di confronto e di sintesi, collaborando all'elaborazione e alla realizzazione di proposte organiche che, con l'avallo delle parti sociali, costituiscano indicazioni concrete riferite a singoli aspetti che attengono la nuova legislazione.

Con questi aspetti di carattere metodologico noi proseguiremo l'attività in ambito CNEL, ove la partecipazione delle parti sociali è permanente ed attiva, anche da parte dell'Associazione dei Lavoratori del Credito e da parte dell'Associazione delle Banche. E' questo sicuramente un fatto positivo: i contributi che ne derivano sono contributi importanti e, se proseguiremo in questo modo, credo che sarà un'ulteriore occasione, un contributo in più per poter lavorare proficuamente.

Vi ringrazio ancora.





*Le attività di formazione quale  
caposaldo della nuova prevenzione*

**CARLO GENTILI**

Ricercatore

**Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro**

Sono stato chiamato a portare il contributo dell'ISPESL a questo convegno anche perché, insieme alla vostra struttura di formazione e con il coordinamento del dr. Loris Brizio, abbiamo svolto un'attività di formazione integrata degli RLS, che, come è stato evidenziato, sono i soggetti più importanti per realizzare appieno l'attuazione delle norme sul miglioramento della sicurezza e della tutela della salute dei lavoratori negli ambienti di lavoro.

Come rilevato durante lo svolgimento dell'attività formativa, la prevenzione non può essere soltanto un problema del datore di lavoro, perché altrimenti noi non recepiremmo che minimamente le nuove norme sul miglioramento, determinando una sostanziale inadeguata attuazione del D.Lgs. 626/94.

Nel corso di molti convegni sull'argomento, svolti soprattutto con un approccio di carattere giuridico, molti magistrati affermano che il "626" non ha realizzato grandi cose, poiché le sanzioni da loro emesse riguardano ancora contravvenzioni relative ad inosservanze della normativa tecnica contenuta nel DPR 547/55, nel DPR 164/56 e nelle altre disposizioni degli anni cinquanta dello scorso secolo.

Perché? Perché molto spesso, a livello di azienda, manca una valorizzazione completa dei soggetti della sicurezza previsti dal Decreto 626. In moltissimi casi il datore di lavoro ha costituito in modo rabberciato la sua struttura di prevenzione e protezione e, dall'altra parte, il mondo sociale può non aver ancora nominato i rappresentanti dei lavoratori perché permane una visione della gestione della sicurezza ancora intrisa di sindacalismo, magari anche con implicazioni di carattere retributivo a fronte della permanenza di situazioni di rischio. Queste situazioni non devono più determinarsi perché oggi la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori si garantiscono senza alcuna esimente sia di carattere sociale che economico.

Quindi, quando abbiamo iniziato insieme a Loris Brizio e ad altri amici, tra i quali, vedo qui, Luca Panfietti, a confrontarci sulle modalità con le quali impostare l'attività formativa, la complessa problematica dell'attuazione delle nuove norme in modo corretto sia dal punto di vista organizzativo che gestionale è stata al centro del confronto e delle valutazioni riguardanti le caratteristiche della stessa azione formativa e dell'individuazione degli obiettivi da conseguire.

Su questo versante sapevamo che vi era anche chi sosteneva che in realtà il "626" avesse creato problemi ulteriori per le piccole imprese, tra le quali si possono annoverare anche quelle del Credito laddove il significato di piccola impresa può essere esteso in senso lato anche alla frammentazione delle realtà di sportello che rientrano in una forma organizzativa del tutto tipica della piccola impresa, specie se scendiamo ai livelli più periferici di presenza della struttura lavorativa.

Inoltre, avevamo ben presenti le difficoltà derivanti dall'applicazione di una normativa di tipo "misto", composta da disposizioni preesistenti di tipo precettivo e di carattere oggettivo e da nuove disposizioni caratterizzate da un elevato livello di soggettività fondate sull'organizzazione dei servizi di prevenzione e protezione e sulla qualità degli obiettivi da conseguire.

Risultò quindi da subito importante caratterizzare l'attività di formazione dandole un taglio ergonomico, che, senza trascurare l'applicazione delle norme tecniche, sapesse valorizzare i comportamenti e le pratiche organizzative e lavorative funzionali all'individuazione, programmazione e gestione delle soluzioni di sicurezza, conferendo loro primaria dignità nel quadro complessivo degli interventi di prevenzione e protezione dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Nel corso del confronto promosso, in quell'occasione, con gli amici della FABI, impostammo così un'azione essenzialmente incentrata sulle nuove norme di carattere gestionale e partecipativo che costituiscono il fulcro delle nuove disposizioni di prevenzione e sicurezza.

Per quanto mi riguarda, memore delle insoddisfacenti esperienze maturate nell'ambito dell'Ente nazionale per la prevenzione degli infortuni in un periodo in cui si riteneva che attraverso il rispetto assoluto delle norme di prevenzione si potesse conseguire il massimo della sicurezza, mi



sono adoperato per sviluppare ragionamenti ed iniziative che considerassero il lavoratore non come un soggetto subordinato alla macchina e all'ambiente, ma come il soggetto di maggiore dignità, indipendente dagli altri, le cui modalità di lavoro costituiscono l'ambito fondamentale di studio e di individuazione di ogni più adeguata soluzione di prevenzione e protezione.

Abbiamo così impostato un'azione formativa sulla base dell'utilizzo di un'ampia gamma di discipline ingegneristiche, sociologiche e psicologiche al fine di studiare e capire i comportamenti del lavoratore in un ambito polidisciplinare, rispettoso dei principi ergonomici, cercando di conciliare le soluzioni tecniche, di natura oggettiva, con quelle derivanti da una migliore organizzazione del lavoro impostata sui soggetti della sicurezza e sui lavoratori, con l'obiettivo di arrivare a configurare anche soluzioni capaci di ridurre fattori di stress negativo per introdurre e comprendere soluzioni tese a configurare situazioni di lavoro caratterizzate da relativo benessere in una condizione di lavoro meno ossessiva e defaticante.

Questo approccio fondato sulla scelta di mutuare le soluzioni di sicurezza dall'ambito ergonomico, ovviamente cambia moltissimo le cose, perché facilita la coniugazione degli aspetti della prevenzione oggettiva con quelli della prevenzione soggettiva e permette di conseguire i più avanzati livelli di sicurezza che si pongono le norme sul miglioramento. Invero, con la prevenzione oggettiva noi arriviamo fino a un determinato livello di protezione. Per andare oltre occorre puntare sui comportamenti di un complesso di soggetti responsabilizzati nella gestione dell'intero processo di prevenzione e protezione, attraverso un sistema fondato anche sulle buone pratiche e sulla capacità degli stessi soggetti, adeguatamente informati e formati, di fronteggiare le più diverse situazioni di rischio che possono determinarsi in azienda.

Inoltre, l'assenza di un Testo unico delle norme di prevenzione e protezione, ancora in fase di redazione da parte del Governo, ci ha creato ulteriori problemi, soprattutto per quanto attiene al campo di applicazione delle diverse normative di sicurezza ed all'interpretazione di disposizioni che sembrano regolamentare stesse fattispecie.

Ma anche questo aspetto è stato superato affidandosi direttamente a quelle che sono le aspettative che il sistema economico e sociale si at-

tende dal nuovo quadro normativo in fase di elaborazione ed adottando soluzioni individuate nell'ambito delle proposte di modifica ed integrazione del quadro legislativo vigente. In questo senso abbiamo utilizzato la preesistente normativa come funzionale a soddisfare il rispetto delle norme tecnologiche, e la nuova come suscettibile di farci fare concreti passi avanti per determinare il miglioramento delle condizioni di sicurezza.

D'altro canto, non si può pensare che il nuovo testo delle norme di prevenzione e protezione non sia basato sui nuovi principi di carattere ergonomico e che l'attività di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori non si fondi su un sistema di gestione composto da soggetti responsabili capaci di programmare, effettuare ed adottare scelte opportune e condivise nella prospettiva di una prevenzione di tipo soggettivo tesa al continuo miglioramento della sicurezza e della tutela della salute dei lavoratori.

Peraltro, adottando detto tipo di approccio fondato sulla solidarietà dei soggetti della sicurezza e sulla partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti alla gestione del processo complessivo di tutela, sono convinto che, se anche emergessero sul versante aziendale comportamenti chiusi o inadeguati ai bisogni di sicurezza, l'azione dei versanti sociali, adeguatamente preparati, sono in condizioni di far cambiare detti comportamenti e di determinare adeguate condizioni di confronto per una più corretta gestione della sicurezza.

E che questo tipo di impostazione abbia sortito effetti nei partecipanti ai corsi di formazione viene dimostrato dalle diverse valutazioni operate dai discenti nei questionari d'ingresso e di fine corso.

Mentre nei primi la prevenzione in generale viene concepita come rispetto di un complesso specifico di norme per cautelarsi dai pericoli esistenti nei luoghi di lavoro, nei secondi, pur permanendo il concetto del rispetto delle norme, tutte le conclusioni di rilievo s'incentrano sulla gestione dei rischi, sulla organizzazione di un adeguato sistema di gestione della sicurezza, sul ruolo dei soggetti della sicurezza e su quello fondamentale del RLS.

Ci siamo accorti così che l'attività di formazione aveva sortito l'effetto di rilievo che ci eravamo prefissi di conseguire, cioè quello del passaggio concettuale da una prevenzione di tipo precettivo ad un'altra di ti-



po soggettivo basata sui principi ergonomici della valutazione del rischio che esaltano i momenti organizzativo e gestionale che appassionano il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza evidenziandone il ruolo e l'importanza.

Il rischio è l'elemento su cui ci si confronta in azienda, che dobbiamo valutare per poi saperlo regolare e gestire per possibilmente annullarlo e comunque ridurlo a livelli tali da non nuocere alla salute dei lavoratori.

Su questo versante l'interesse dei discenti si è manifestato in modo diverso rispetto ai vari tipi di rischio evidenziando su alcuni di essi profonde preoccupazioni.

L'esame dei rischi infortunistici o di carattere chimico, fisico o biologico hanno indubbiamente suscitato notevole interesse, ma non l'attenzione ed il sentimento di condivisione che si sono manifestati nei confronti dei rischi trasversali e di carattere organizzativo.

In particolare il massimo interesse si è manifestato nei confronti delle problematiche derivanti dall'impatto dei fattori psicosociali con il "sistema lavoro" rappresentato dal datore di lavoro, dal responsabile della sicurezza, dai lavoratori e dall'ambiente di lavoro fisico ed organizzativo. In quest'ambito si sono rivelate fonte di grande preoccupazione gli stimoli fisici ed ambientali che possono rappresentare agenti stressanti potenzialmente pericolosi che emergono come fattori di stress negativo quali il mobbing ed il burn out.

Sui rischi trasversali ed organizzativi i discenti hanno quindi scritto molto nei questionari di uscita evidenziando la presenza generalizzata negli ambienti di lavoro del e aziende di credito di problemi di stress collegati all'attività lavorativa sia derivanti da fattori esterni che conseguenti ad aspetti organizzativi e gestionali interni.

A prescindere dal rischio rapina, già affrontato dall'Associazione Bancaria sia nei suoi aspetti di carattere preventivo che successivi al manifestarsi dell'evento traumatico per la cura ed il trattamento adeguati nei confronti di chi è stato sottoposto a situazioni stressanti, è stata generalmente manifestata l'esigenza di cambiamenti della condizione lavorativa che riducano lo scatenamento di malattie di tipo psicosomatico e, per quanto attiene all'organizzazione della prevenzione e sicurezza, l'istituzione di sistemi di gestione all'altezza del ruolo e capaci di funzionare con

metodo partecipativo.

Su questo punto abbiamo rilevato la generale richiesta di una maggiore sensibilizzazione e responsabilizzazione del versante datoriale con la conseguente disponibilità di stabilire nuove modalità di dialogo e di collaborazione.

Ci si è accorti, così, che affrontando i problemi in modo corretto sul piano relazionale e dei comportamenti si possono apportare consistenti modifiche al sistema di controllo e gestione del rischio e che nella prospettiva della prevenzione soggettiva, permeata di attività di cooperazione e di conseguimento di obiettivi condivisi, molte riforme possono essere apportate con interventi che costano poco e che possono invece produrre moltissimo.

Dopo questa prima fase di formazione degli RLS è previsto che l'impegno dell'ISPESL nei confronti delle aziende di credito continui con opportune attività di ricerca, svolte in collaborazione con la FABI e con altre istituzioni pubbliche e private che operano nel settore, per studiare ed approfondire i singoli rischi lavorativi ed individuare le più idonee soluzioni di sicurezza utili a ridurli e se possibile eliminarli.

In questo nuovo impegno sono sicuro si distingueranno coloro che hanno partecipato ai corsi di formazione per RLS, che costituiranno l'ambito sensibile e preparato per raccogliere le informazioni e per fornire utili suggerimenti ai ricercatori incaricati della redazione delle linee guida per la gestione dei rischi aziendali.

Nella prospettiva di ritrovarci per lavorare di nuovo insieme, vi porgo sinceri auguri per una proficua attività e vi ringrazio dell'attenzione che mi avete prestato.



## *Analisi statistiche sull'andamento degli infortuni sul lavoro nel settore del credito*

### **GIANFRANCO ORTOLANI**

Coordinatore Servizio Prevenzione

**Istituto Nazionale per l'Assicurazione  
contro gli Infortuni sul Lavoro**

Di certo il rischio infortunistico nel settore del Credito non è paragonabile a quello corso da chi lavora in cantiere o in fonderia. Pure, questa constatazione non deve portare a tralasciare un'analisi accurata anche in questa come in altre aree del terziario che, a volte, possono riservare sorprese non propriamente piacevoli, sotto tale profilo. Il ragionamento può prendere le mosse da una sommaria analisi della popolazione assicurata, aziende e lavoratori. Tutte le tavole statistiche attraverso le quali cercheremo di dare un volto al rischio nel settore del CREDITO, fanno, in realtà, riferimento al settore ATECO J (ATECO è l'acronimo che contraddistingue la classificazione per attività economica adottata da ISTAT, classificazione compatibile con l'analoga utilizzata in Europa il cui nome è NACE). Il settore J contiene sia il CREDITO che le ASSICURAZIONI e, per il momento, non è possibile scindere tale settore in tali sue due componenti principali, cosa che invece dal prossimo anno sarà possibile poiché verrà adottata una articolazione ATECO più approfondita. D'altra parte, un'analisi sommaria ha mostrato come il livello di rischio dei due tipi di attività in questione sia sostanzialmente analogo. Venendo alle cifre (Tav.1), il settore J appare costituito da circa 34 mila imprese e da un numero di addetti non molto lontano dal milione di lavoratori. Se si raffronta tale situazione con quella dell'intera area servizi ci si rende conto del fatto che mentre per il settore J si ha una media di oltre 25 persone per impresa, nel caso dell'area servizi il rapporto in questione si riduce a 5 il che vuol dire che mentre i servizi esprimono la caratteristica tutta italiana di un fortissimo frazionamento produttivo (le imprese con più di 150 dipendenti rappresentano solo l'1 per mille del totale), il settore J è un'area in cui le imprese sono tendenzialmente di assai più grande struttura. A riprova di

ciò si può sottolineare il rapporto tra imprese monolocalizzate (sedi in una sola provincia) e plurilocalizzate (in più province): per il settore J esso è pari a 1/3 mentre per l'area servizi è pari a 4/1 (Tav.2).

A fronte dell'universo assicurato si contrappone quello degli eventi lesivi. Per l'intero macrosettore dell'industria e dei servizi va rilevato come i dati degli infortuni in termini assoluti appaiano in crescita fino al 2001 mentre il 2002 esprima una netta battuta di arresto e l'inizio probabile di una inversione di tendenza (Tav.3). Non bisogna però farsi fuorviare da cifre di cui non si conosca la radice causale. Infatti la crescita infortunistica fino al 2001 è ampiamente giustificata da un forte ampliamento della base assicurata (ad es., decreto 38/2000: entrata in assicurazione di parassubordinati, dirigenti sportivi, infortuni *in itinere*; un ampliamento che, strisciante, contraddistingue tutto il quinquennio finale del secolo da poco concluso). Ovviamente ad un ampliamento della base assicurata non può che corrispondere, a parità di rischio, un incremento degli eventi dannosi. Dell'ampliamento della base, alcuni settori hanno risentito di più o più a lungo, altri meno o per minor tempo. Così il settore J non mostra ancora un netto regresso dei dati che altrove si è già palesato. Se si scende al confronto del rischio fra i sessi (il settore J è composto in larga misura da forze di lavoro femminili) ci si può rendere conto (Tav.4) di come le donne registrino un rischio infortunistico sensibilmente inferiore agli uomini oltre che per una differenza di mansioni, anche perché esse sono concentrate nei settori a più basso rischio, nei servizi in genere, nel tessile, mentre i settori a più elevato rischio (Costruzioni, Legno, Metalmeccanica, Mineraria, ecc.) siano nelle mani del sesso maschile per la loro quasi totalità. In questi ultimi anni però il rischio femminile tende a crescere più di quello maschile, o comunque tende ad allinearsi in qualche misura a quello maschile perché le donne vanno acquisendo sempre di più delle posizioni lavorative simili a quelle espresse dal maschio e ad allinearsi quindi anche sotto il profilo del rischio. Per quanto riguarda la gravità infortunistica, un discorso particolare riguarda i casi mortali. Il numero di tali eventi in Italia, per l'industria e servizi, è in progressiva diminuzione fin dal 1963, anno in cui esso raggiunse il record di 3600 unità. Oggi, siamo intorno ai mille e cento casi al netto degli infortuni *in itinere* (che, in forza del mutamento legislativo di cui si è detto sono passati da 100 a 300 in un paio di



anni): un dato senza dubbio inaccettabile ma comunque assai lontano da quelli espressi in un pur recente passato. Va peraltro considerato come i 3600 casi di cui si è detto (anno 1963) erano espressione di una popolazione assicurata non superiore ai cinque milioni (ad alto rischio) mentre oggi gli assicurati sono circa 18 milioni

(anche se esprimono un rischio medio fortemente inferiore a quello che contraddistingueva gli assicurati del 1963).

E il settore J? Per il settore J, il numero dei casi mortali (Tavv. 5 e 6) appare abbastanza stabile nel tempo anche se, per fortuna, la scarsa numerosità statistica non aiuta a formulare giudizi. I dati fin qui forniti, si riferiscono agli infortuni denunciati all'INAIL, elementi numerici che possono essere ottenuti con relativa tempestività mentre, per gli infortuni indennizzati, occorre che l'infortunato si ristabilisca e che sia percorso per intero l'iter amministrativo dell'indennizzo assicurativo: quindi i tempi perché un'intera generazione di infortuni si esaurisca sono ovviamente più lunghi. Se proviamo a distribuire i dati (Tavv.7, 8 e 9) per ripartizione territoriale, si potrà vedere come NW e NE esprimano numeri considerevolmente più elevati che non il Centro ed il Mezzogiorno in genere. Occorre sottolineare che tali ripartizioni (NW e NE) presentano una popolazione lavorativa più consistente che non le altre, ma anche che il settore bancario esalta tale differenza poiché è un settore vistosamente più presente dove le attività lavorative sono più numerose e redditizie ed è quindi logico che il quadro infortunistico appaia così sbilanciato. A sottolineare la situazione si può apprezzare la differenza che J presenta rispetto all'articolazione territoriale degli infortuni per l'intera area dell'industria e dei servizi.

A questo punto l'analisi va spostata sugli infortuni indennizzati e cioè al netto della frangia di casi che si è poi chiusa nel periodo di franchigia assicurativa (3 giorni più quello dell'infortunio): il dato riguardante l'industria e i servizi scende infatti da 850 mila casi annui a 650 mila scarsi. Questa tipologia di dati ha il vantaggio di essere articolabile per modalità di accadimento, per tipo di conseguenza fisica ed assicurativa e per tante altre caratteristiche dell'evento lesivo che sono ormai note al termine dell'iter amministrativo mentre spesso non lo sono al momento della denuncia. Ciò, ovviamente, a scapito della tempestività dell'informazione.

Ecco quindi che occorre retrocedere di un anno: i dati presentati si riferiscono infatti all'anno 2001, quando il settore J esprime nove casi mortali di cui otto indennizzati entro maggio 2003 (Tav.10). Da tale tavola si può apprezzare la diversa articolazione per gravità dell'evento tra J e industria e servizi: ad esempio, la proporzione fra i due gruppi in cui è ripartita l'inabilità permanente è, per l'industria e i servizi, prossima a 2:1 ma per J tale proporzione diviene più o meno pari a 3:1, più orientata quindi verso una minore gravità media degli eventi lesivi. La stessa tavola proposta sotto forma di percentuali (Tav. 11), mostra peraltro la marcata tendenza del settore bancario ad evitare la denuncia dei piccoli infortuni: se così non fosse bisognerebbe accettare il paradosso di un settore bancario in cui la quota % di inabilità permanenti sarebbe maggiore che per l'intera industria e servizi dove molti settori di attività esprimono ovviamente un rischio assai superiore. Questo è impossibile come è impossibile che la quota di infortuni che comporta solamente una inabilità temporanea sia inferiore al dato omologo della industria e dei servizi. Quanto alle modalità di accadimento degli infortuni, le tabelle presentate (Tav. 12 e 13) ci informano che per lo più si tratta di scivolamenti, di cadute in piano, di infortuni avvenuti a bordo di mezzi di trasporto (per lo più automobili) con una considerevole quota rappresentata da infortuni *in itinere*, una tipologia infortunistica che, da un prossimo futuro, INAIL terrà separata da quella relativa agli infortuni in occasione di lavoro. Le altre tipologie infortunistiche appaiono abbastanza minoritarie. Inoltre la Tav.14 sottolinea come le forme attive (quelle relative agli infortuni nell'accadimento dei quali la vittima ha espresso un ruolo in qualche modo attivo: si è punto, ha urtato, ecc.) rappresentino all'incirca il 35% dei casi, una quota ritenuta, in qualche misura, fisiologica. Infine, un dato da tenere d'occhio: a fronte della sostanziale costanza dei numeri relativi alle denunce di malattia professionale dell'industria e dei servizi, quelle relative al solo gruppo J (Tav.15) mostrano una considerevole e progressiva lievitazione. E' un fatto cui occorre porre attenzione perché può significare una presa di coscienza del settore nei riguardi del problema ma potrebbe anche essere la spia di un malessere e di un'evoluzione del rischio di contrarre determinate affezioni da lavoro.



## La banca e la valutazione del "rischio criminoso"

### BRUNO SEBASTIANI

Vice Direttore del Servizio Tecnico  
**Unicredito Italiano**

L'esigenza di "misurare" il rischio criminoso è sempre stata avvertita come prioritaria da ogni Responsabile della Sicurezza aziendale.

Non è pensabile infatti di poter programmare con cognizione di causa gli interventi a protezione delle persone e dei beni dell'azienda senza sapere quali sono le persone e i beni più a rischio e quindi da maggiormente proteggere.

Di più. Ogni Funzione aziendale deve formulare un budget (di costo o di profitto), che, una volta approvato, deve essere rispettato. Non è possibile, in altre parole, per i Responsabili della Funzione Sicurezza spendere in modo tale da proteggere tutti i potenziali obiettivi del crimine con il massimo delle misure difensive. Bisogna effettuare delle scelte e programmare negli anni gli interventi. Per fare questo occorre ipotizzare quali sono le persone e i siti da proteggere per primi, perché a maggior rischio. Ed ecco quindi di nuovo l'esigenza di valutare il rischio criminoso.

Questa introduzione per dire che, al di là di ogni previsione legislativa attuale o futura, non stiamo parlando di una nuova attività (l'"analisi del rischio"), bensì di un qualcosa che ha sempre costituito la principale preoccupazione di ogni "security manager".

Addirittura vi è stato chi ha cercato di quantificare i vantaggi derivanti all'azienda da una corretta analisi del rischio e dai conseguenti interventi protettivi "mirati", per dimostrare come la Sicurezza non sia da considerare semplicemente un "centro di costo", bensì contribuisca positivamente al conseguimento dell'utile aziendale in virtù della sua attività di "limitazione dei danni".

Senonché fino ai nostri giorni in Italia, e segnatamente nel mondo bancario, tutta questa attività di valutazione del rischio criminoso è stata un po' affidata alla sensibilità e all'intuito dei singoli Security managers, non ha cioè mai formato oggetto di seri studi scientifici (con l'ausilio di di-

scipline quali la statistica e la criminologia) e soprattutto non è mai stata analizzata congiuntamente a livello interbancario.

L'ABI, l'Associazione di categoria delle banche, per la verità ha sempre prodotto pregevoli documenti sui vari aspetti della Security, dalle indagini sulle Rapine e i Furti, a quelle sui Sistemi difensivi e sugli Oneri sostenuti dal Sistema bancario per la Sicurezza. Ha anche promosso la costituzione della Banca Dati sulla Sicurezza fisica (il famoso Osservatorio OSSIF).

Ma tutte queste indagini fino allo scorso anno venivano inviate alle Associate perché queste ne facessero l'uso che ritenevano più opportuno. Non si era mai pensato di effettuare uno studio congiunto per analizzare il rischio criminoso sulla base di parametri comuni. Eppure l'attività svolta dalle banche, il commercio del denaro, attira i malviventi indipendentemente dalla ragione sociale delle stesse, tanto è vero che nessuna banca è immune da attacchi malavitosi.

Ed ecco allora che da una parte la logica evoluzione dell'osservatorio sulla sicurezza fisica, dall'altra la modifica dell'art. 4 della 626 e l'aprossimarsi di iniziative legislative volte a regolamentare le attività di security delle aziende a rischio, hanno spinto l'Associazione Bancaria a farsi promotrice di un Gruppo di Lavoro, di cui anche il sottoscritto fa parte, per l'elaborazione di un "modello di analisi del rischio rapina".

*Da notare che il "rischio furto" non viene in questa sede preso in considerazione in quanto non coinvolge direttamente le persone.*

I lavori di questo Gruppo non sono ancora terminati, ma sulla base delle indicazioni sin qui emerse si può dire che il "rischio rapina" sarà valutato in base a considerazioni di duplice natura: da una parte verranno esaminati i cosiddetti fattori "esogeni", relativi cioè alle statistiche territoriali della criminalità in generale e di quella diretta contro le banche in particolare; dall'altra parte saranno presi in considerazione i fattori cosiddetti "endogeni", propri cioè del singolo sportello bancario oggetto dell'indagine.

Tra i primi saranno esaminati i dati di rapine, estorsioni e furti. Questi ultimi verranno presi in considerazione in quanto si ha motivo di rite-



nere che la loro frequenza in una determinata zona sia indice di una presenza malavitosa più o meno virulenta.

Tra le rapine, quelle ai danni delle banche saranno esaminate a livello comunale sulla base dei dati ABI. Le altre specie criminose verranno analizzate nel modo più dettagliato che sarà possibile ottenere.

Al momento i dati ISTAT sono disponibili solo a livello provinciale, e con un ritardo significativo rispetto all'anno di riferimento. Alcune Regioni, tra cui il Lazio, si stanno attrezzando con appositi Osservatori per poter disporre di dati più analitici ed aggiornati. Man mano che l'ABI riuscirà ad ottenere queste informazioni, le utilizzerà per l'elaborazione di questi fattori "esogeni".

Tra i secondi, i fattori "endogeni", saranno valutate le condizioni oggettive di ogni singolo sportello, come:

- le rapine subite;
- l'ubicazione, con riferimento alla viabilità e ad altri elementi rilevanti sotto il profilo della sicurezza (quale ad esempio la visibilità dei locali dalla pubblica via, l'eventuale vicinanza a presidi delle Forze dell'Ordine o altro);
- le dimensioni (numero di addetti);
- le misure difensive di cui lo Sportello è dotato (valutate secondo la loro comprovata efficacia dissuasiva).

La valutazione congiunta di questi fattori costituirà quel "documento di valutazione del rischio rapina" che si spera costituirà un ulteriore utile strumento di contrasto che le Banche italiane metteranno in campo per prevenire le azioni delittuose ai danni dei propri Sportelli.

PROV	PROVINCIA	NUM_RAP	IND_RAP	NUM_EST	IND_EST	NUM_FUR	IND_FUR	ABIT_2001
AG	AGRIGENTO	121	27,40	140	31,70	6.172	1.397,43	441.669
AL	ALESSANDRIA	244	58,88	54	13,03	9.214	2.223,54	414.384
AN	ANCONA	108	24,13	14	3,13	5.499	1.228,52	447.613
AO	AOSTA	17	14,24	6	5,03	664	556,32	119.356
AR	AREZZO	94	29,10	17	5,26	5.784	1.790,65	323.011
AP	ASCOLI PICENO	95	26,01	40	10,95	6.303	1.725,83	365.216
AT	ASTI	155	74,64	18	8,67	6.066	2.920,97	207.671
AV	AVELLINO	125	29,18	78	18,21	10.228	2.387,97	428.314
BA	BARI	1.089	70,65	182	11,81	30.776	1.996,74	1.541.314
BL	BELLUNO	26	12,44	5	2,39	2.569	1.228,99	209.033
BN	BENEVENTO	70	24,47	68	23,77	3.425	1.197,38	286.400
BG	BERGAMO	505	52,13	75	7,74	19.936	2.057,97	968.723
BI	BIELLA	46	24,59	13	6,95	3.127	1.671,83	187.041
BO	BOLOGNA	731	80,28	73	8,02	5.957	654,19	910.592
BZ	BOLZANO	68	14,76	21	4,56	9.789	2.124,97	460.665
BS	BRESCIA	950	85,87	97	8,77	31.063	2.807,64	1.106.373
BR	BRINDISI	180	44,56	109	26,99	1.544	382,25	403.923
CA	CAGLIARI	260	34,69	64	8,54	17.431	2.326,02	749.393
CL	CALTANISSETTA	94	34,51	51	18,72	4.141	1.520,18	272.402
CB	CAMPOBASSO	40	17,61	40	17,61	2.576	1.134,35	227.090
CE	CASERTA	876	102,70	241	28,25	3.019	353,92	853.009
CT	CATANIA	1.453	139,64	309	29,70	27.910	2.682,24	1.040.547
CZ	CATANZARO	68	18,50	237	64,47	7.628	2.075,13	367.592
CH	CHIETI	59	15,55	53	13,97	8.861	2.335,09	379.471
CO	COMO	215	40,03	48	8,94	9.512	1.771,17	537.046
CS	COSENZA	189	25,99	180	24,75	13.857	1.905,35	727.267
CR	CREMONA	129	38,61	24	7,18	4.920	1.472,67	334.087
KR	CROTONE	25	15,33	32	19,62	689	422,55	163.058
CN	CUNEO	214	38,56	52	9,37	11.661	2.101,11	554.992
EN	ENNA	20	11,28	11	6,20	1.949	1.099,32	177.291
FE	FERRARA	50	14,59	12	3,50	2.784	812,36	342.704
FI	FIRENZE	727	78,35	55	5,93	35.255	3.799,71	927.835
FG	FOGGIA	505	74,54	282	41,62	16.240	2.396,99	677.515
FC	FORLI'	131	36,76	32	8,98	9.985	2.802,20	356.327
FR	FROSINONE	159	33,27	43	9,00	4.806	1.005,54	477.950
GE	GENOVA	649	74,55	70	8,04	37.601	4.319,21	870.553
GO	GORIZIA	21	15,42	19	13,95	3.016	2.214,67	136.183
GR	GROSSETO	35	16,72	14	6,69	4.507	2.153,42	209.295
IM	IMPERIA	105	51,41	31	15,18	9.289	4.548,24	204.233
IS	ISERNIA	10	11,18	15	16,77	644	719,89	89.458
SP	LA SPEZIA	84	39,04	18	8,37	5.302	2.464,48	215.137
AQ	L'AQUILA	71	24,50	37	12,77	5.631	1.942,71	289.853
LT	LATINA	258	52,70	53	10,83	13.304	2.717,33	489.599
LE	LECCE	240	30,54	152	19,34	2.466	313,75	785.969
LC	LECCO	122	39,21	19	6,11	4.819	1.548,91	311.122
LI	LIVORNO	93	29,36	23	7,26	7.647	2.414,15	316.757
LO	LODI	98	50,13	8	4,09	3.738	1.912,27	195.474
LU	LUCCA	141	38,72	24	6,59	9.535	2.618,69	364.113
MC	MACERATA	68	22,57	31	10,29	1.913	634,91	301.302
MN	MANTOVA	129	34,39	26	6,93	6.460	1.721,94	375.159
MS	MASSA	40	20,26	11	5,57	3.856	1.953,29	197.411
MT	MATERA	28	13,79	46	22,65	2.382	1.173,03	203.063



PROV	PROVINCIA	NUM_RAP	IND_RAP	NUM_EST	IND_EST	NUM_FUR	IND_FUR	ABIT_2001
ME	MESSINA	588	91,62	209	32,57	15.083	2.350,28	641.753
MI	MILANO	5.301	146,68	369	10,21	203.321	5.625,76	3.614.108
MO	MODENA	329	52,37	29	4,62	14.721	2.343,44	628.180
NA	NAPOLI	16.522	548,96	759	25,22	139.639	4.639,67	3.009.678
NO	NOVARA	189	54,94	38	11,05	7.380	2.145,29	344.010
NU	NUORO	131	50,32	32	12,29	4.585	1.761,12	260.345
OR	ORISTANO	24	16,04	14	9,36	2.311	1.544,58	149.620
PD	PADOVA	402	47,56	107	12,66	24.055	2.846,06	845.203
PA	PALERMO	2.876	239,94	123	10,26	38.062	3.175,42	1.198.644
PR	PARMA	148	38,44	33	8,57	10.133	2.632,02	384.989
PV	PAVIA	281	57,38	33	6,74	9.204	1.879,32	489.751
PG	PERUGIA	264	44,19	54	9,04	18.723	3.133,71	597.470
PU	PESARO URBINO	108	30,88	26	7,43	5.724	1.636,66	349.737
PE	PESCARA	117	40,02	42	14,37	7.650	2.616,68	292.355
PC	PIACENZA	112	42,54	8	3,04	6.273	2.382,37	263.309
PI	PISA	72	18,89	8	2,10	1.691	443,69	381.119
PT	PISTOIA	110	41,02	23	8,58	9.679	3.609,14	268.180
PN	PORDENONE	45	15,77	12	4,20	3.309	1.159,39	285.409
PZ	POTENZA	34	8,66	36	9,17	3.765	958,84	392.664
PO	PRATO	149	66,03	28	12,41	6.107	2.706,14	225.672
RG	RAGUSA	77	26,37	35	11,99	2.078	711,64	292.000
RA	RAVENNA	241	68,68	19	5,41	11.553	3.292,59	350.879
RC	REGGIO CALABRIA	387	68,69	185	32,84	9.777	1.735,34	563.405
RE	REGGIO EMILIA	138	30,46	18	3,97	2.044	451,18	453.039
RI	RIETI	31	21,44	5	3,46	2.062	1.426,03	144.597
RN	RIMINI	302	111,63	18	6,65	14.574	5.387,20	270.530
RM	ROMA	5.004	139,82	410	11,46	235.563	6.582,21	3.578.784
RO	ROVIGO	49	20,41	17	7,08	4.894	2.038,30	240.102
SA	SALERNO	745	69,27	203	18,88	23.884	2.220,84	1.075.451
SS	SASSARI	151	34,31	53	12,04	13.577	3.084,61	440.153
SV	SAVONA	128	47,26	23	8,49	14.004	5.170,87	270.825
SI	SIENA	73	29,50	19	7,68	4.682	1.892,16	247.442
SR	SIRACUSA	268	68,45	166	42,40	11.161	2.850,72	391.515
SO	SONDRIO	14	7,93	18	10,19	2.077	1.176,34	176.565
TA	TARANTO	332	57,76	130	22,62	2.900	504,55	574.766
TE	TERAMO	79	27,96	38	13,45	6.108	2.161,76	282.547
TR	TERNI	67	30,72	16	7,34	4.160	1.907,22	218.118
TO	TORINO	2.587	121,87	229	10,79	84.660	3.988,31	2.122.704
TP	TRAPANI	196	47,76	88	21,44	8.707	2.121,69	410.381
TN	TRENTO	79	16,58	25	5,25	8.699	1.825,83	476.442
TV	TREVISO	286	36,06	29	3,66	3.460	436,20	793.209
TS	TRIESTE	108	44,90	19	7,90	1.209	502,60	240.549
UD	UDINE	113	21,80	31	5,98	14.130	2.726,57	518.234
VA	VARESE	395	48,52	71	8,72	7.190	883,23	814.055
VE	VENEZIA	280	34,98	40	5,00	20.105	2.511,96	800.370
VB	VERBANO-CUSIO-OSSOLA	26	16,35	23	14,47	2.647	1.664,79	158.999
VC	VERCELLI	64	36,23	15	8,49	1.715	970,90	176.641
VR	VERONA	433	53,17	36	4,42	18.003	2.210,87	814.295
VV	VIBO VALENTIA	46	26,75	61	35,48	2.837	1.649,88	171.952
VI	VICENZA	320	40,59	39	4,95	9.758	1.237,74	788.374
VT	VITERBO	73	25,59	27	9,47	5.168	1.811,72	285.254
		<b>52.924</b>	<b>93,99</b>	<b>7.462</b>	<b>13,25</b>	<b>1.548.251</b>	<b>2.749,73</b>	<b>56.305.568</b>



*Criteria adottati per la valutazione  
del rischio rapina negli sportelli  
delle banche del Gruppo Unicredito Italiano*

Al fine di valutare adeguatamente il rischio "rapina" presso gli Sportelli di UniCredit Banca, si è deciso di prendere in esame i seguenti fattori:

1) Fattori esterni, e cioè:

a. Il quoziente di criminalità della zona (delitti denunciati ogni 100.000 abitanti), relativamente ai seguenti reati contro il patrimonio:

- i. Rapina
- ii. Estorsione
- iii. Furto

b. Il numero di rapine in banca compiute nella zona (in assoluto e ogni 100 Sportelli).

2) Fattori interni, e cioè:

- a. Il numero di rapine subite dal singolo Sportello
- b. Il numero di casse abitualmente aperte (fattore dimensionale)
- c. L'ubicazione dello Sportello (fattore geografico)
- d. Le misure di sicurezza antirapina di cui lo Sportello è dotato.

Nota bene

In attesa di poter disporre di dati sulla criminalità più precisi ed aggiornati, il paragrafo a) del punto 1 è alimentato con i dati **provinciali** forniti dall'ISTAT, anno **2001**.

I dati di cui al paragrafo b), forniti dall'ABI, sono invece **comunali** e si riferiscono al **2002**.



Le misure di sicurezza antirapina di cui lo Sportello è dotato (paragrafo d) del punto 2), sono riportate secondo lo schema previsto dai **"Protocolli di intesa per la prevenzione della criminalità in banca"** in corso di stipula tra gli UTG, l'ABI e le Banche italiane.

I fattori di cui sopra sono presi in considerazione per tutti gli Sportelli presso i quali sussiste il rischio rapina, oltretutto presso i quali vi è operatività di cassa.

**DOCUMENTO PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO RAPINA**

<b>SPORTELLO</b> TORINO BERNINI	<b>CODICE</b> 8067	<b>INDIRIZZO</b> C.SO FRANZIA, 86
<b>COMUNE</b> TORINO	<b>PROV</b> TO	<b>dati al:</b> 04/09/2003

<b>Dati ISTAT sui delitti contro il patrimonio Area: Provincia Anno: 2001</b>	<b>RAPINE</b>	<b>ABIT_2001</b>	<b>INDICE</b>
	2.587	2.122.704	121,9
	<b>ESTORSIONI</b>	<b>ABIT_2001</b>	<b>INDICE</b>
229	2.122.704	10,8	
<b>FURTI</b>	<b>ABIT_2001</b>	<b>INDICE</b>	
84.660	2.122.704	3.988,3	

<b>Dati ABI sulle rapine in banca Area: Comune Anno: 2002</b>	<b>RAPINE</b>	<b>SPORTELLI</b>	<b>INDICE</b>
	64	471	13,6

<b>Rapine consumate o tentate subite dallo Sportello</b>	1996	1997	1998	1999
	2000	2001	2002	2003
				2

**Dati sulle dimensioni e sull'ubicazione dello Sportello**

Numero cassieri  Ubicazione (1 centrale 2 semiperiferica 3 periferica)

**Misure di sicurezza dello sportello**

Data Protocollo per la prevenzione della criminalità tra UTG, ABI e Banche

**Sistemi di controllo all'ingresso della Dipendenza**

bussola	metal-detector	rilevatore biometrico	vigilanza
1			

**Dispositivi di ausilio per le Forze dell'Ordine**

videoregistrazione	allarme	rilevatore biometrico
1	1	

**Dispositivi per disincentivare il compimento dell'atto criminoso**

mezzo forte temporizzato	macchiatore di banconote	bancone blindato
1		



**DOCUMENTO PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO RAPINA**

<b>SPORTELLO</b> FIRENZE NOVOLI	<b>CODICE</b> 512	<b>INDIRIZZO</b> VIA DI NOVOLI, 85/1
<b>COMUNE</b> FIRENZE	<b>PROV</b> FI	<b>dati al:</b> 04/09/2003

<b>Dati ISTAT sui delitti contro il patrimonio Area: Provincia Anno: 2001</b>	<b>RAPINE</b>	<b>ABIT_2001</b>	<b>INDICE</b>
	727	927.835	78,4
	<b>ESTORSIONI</b>	<b>ABIT_2001</b>	<b>INDICE</b>
55	927.835	5,9	
<b>FURTI</b>	<b>ABIT_2001</b>	<b>INDICE</b>	
35.255	927.835	3.799,7	

<b>Dati ABI sulle rapine in banca Area: Comune Anno: 2002</b>	<b>RAPINE</b>	<b>SPORTELLI</b>	<b>INDICE</b>
	41	279	14,7

<b>Rapine consumate o tentate subite dallo Sportello</b>	1996	1997	1998	1999
			1	1
	2000	2001	2002	2003
	2	1	2	1

**Dati sulle dimensioni e sull'ubicazione dello Sportello**

Numero cassieri  Ubicazione (1 centrale 2 semiperiferica 3 periferica)

**Misure di sicurezza dello sportello**

Data Protocollo per la prevenzione della criminalità tra UTG, ABI e Banche

**Sistemi di controllo all'ingresso della Dipendenza**

bussola	metal-detector	rilevatore biometrico	vigilanza
1	1	1	

**Dispositivi di ausilio per le Forze dell'Ordine**

videoregistrazione	allarme	rilevatore biometrico
1	1	1

**Dispositivi per disincentivare il compimento dell'atto criminoso**

mezzo forte temporizzato	macchiatore di banconote	bancone blindato
1		



*Rilevanza dei rischi esogeni  
ed endogeni nel credito con  
riferimento al nuovo Testo Unico*

**LUCIO NAPODANO**

Vice Presidente **A.I.PRO.S. – Associazione Italiano Professionisti della Sicurezza**

Responsabile Sicurezza **Banca della Campania S.p.A.**

Buongiorno a tutti. Innanzi tutto mi corre l'obbligo di porgere le scuse del Collega Massimo Marrocco, socio A.I.PRO.S., che, a causa di una riunione convocata solo ieri per stamattina, ha avuto appena il tempo di mandarmi via e-mail il testo del suo intervento.

La linea che l'ingegnere Marrocco intendeva sviluppare per conto dell'Iccrea riguarda l'impegno del suo Istituto nella problematica della prevenzione degli infortuni, sia come Iccrea Banca, datore di lavoro di 7-800 dipendenti, che come Gruppo Bancario Iccrea.

Questo l'elemento più importante della sua relazione: un ente centrale che fornisce consulenza a circa 450 piccole e medie imprese.

Sapete benissimo come il mondo delle ex-casse rurali sia frammentato sul territorio; mi riferisco anche all'intervento del dr. Ortolani, nel quale si è dimostrato quanto sono diffuse nel settore terziario queste realtà sparse e monolocalizzate, come le definisce appunto l'Inail.

L'elemento per noi più interessante dell'attività di Iccrea Banca è quello di costituirsi, nei confronti delle aziende assistite, quale Servizio Esterno di Prevenzione e Protezione, come il Decreto Legislativo 626/94 esplicitamente prevede.

L'esempio, a mio avviso, andrebbe seguito da altri istituti, per mettere a disposizione di piccole realtà che non hanno le risorse per costituirlo in proprio, quello strumento, cioè il Servizio di Prevenzione e Protezione, che è il motore di tutta la normativa sulla sicurezza del lavoro, senza il quale ormai non si può parlare di sicurezza in termini corretti.

Quindi il merito di Iccrea è aver dimostrato come si può risolvere in maniera intelligente, economica e razionale, quindi molto efficiente oltre che efficace, il problema di dotare tante piccole imprese di un servizio che

curi la sicurezza, senza con ciò snaturarne l'attività o incidere in maniera significativa sulle loro risorse tecnico-economiche.

Come Vice Presidente dell'A.I.PRO.S., mi farebbe piacere che l'esempio fosse ampiamente seguito, anche perché si darebbe lavoro a molti nostri Soci. Questa è una sottolineatura quasi a livello di battuta che faccio, ma sicuramente ha la sua importanza.

Nel ribadire le scuse del Collega Marrocco, spero di aver riportato con chiarezza il messaggio fondamentale del suo intervento e passo subito al mio.

È già stato fatto cenno dal Collega Sebastiani, anch'egli socio A.I.PRO.S., al tema che intendo trattare: il **rischio esogeno** nella sicurezza sul lavoro.

Per capirsi al meglio, bisogna innanzitutto parlare lo stesso linguaggio, quindi cercherò di dare alcune definizioni.

### Premessa

È ben noto che ogni metodo o pratica di lavoro ed utilizzo di risorse comporta il pericolo che si generi un evento dannoso per beni e/o persone. Nessun settore della sicurezza sfugge a questa legge.

La formula classica per valutare ogni rischio, cioè per misurare il pericolo, è:

$$R = \frac{P \times M}{A}$$

Essa dice che il **Rischio** è proporzionale alla **Probabilità** che l'evento si verifichi ed alla **Magnitudo** dei danni provocati, quindi può essere ridotto operando su uno o entrambi questi parametri con **Azioni** di prevenzione o contenimento delle conseguenze.

Ovviamente la **probabilità** di ogni evento dipende da una serie numerosissima di parametri caratteristici del fenomeno, dalle modalità con cui questo si svolge e dall'ambiente in cui si verifica; essa può essere calcolata con approfondite e specifiche analisi statistiche.

La **magnitudo** misura il danno, cioè le conseguenze di ciò che è accaduto, ed è anch'essa strettamente collegata alla realtà contingente in cui il fenomeno si compie.



L'**azione** dell'uomo ed i provvedimenti tecnici ed organizzativi possono prevenire il verificarsi di un evento, riducendo la probabilità che accada, ovvero limitarne le conseguenze.

Poiché i fenomeni, in genere, sono costituiti da un insieme di accadimenti, il rischio che si verifichi un fatto pericoloso è la somma di quelli connessi ai singoli componenti.

Finora abbiamo considerato il così detto rischio **endogeno**, che si genera all'interno di metodi di lavoro, sistemi, procedure, apparati, ecc..

Quasi sempre, però, un fenomeno non è isolato, ma risente gli effetti dell'ambiente e delle attività interagenti e correlate. Pertanto, una enunciazione più generale della formula è la seguente, che tiene conto anche della componente **esogena** del rischio:

$$R = S^i \frac{P_i \times M_i}{A_i} + S_j Re_j$$

**Re<sub>j</sub> = RISCHIO ESOGENO j-esimo**

**La impossibilità di azzerare il rischio endogeno e la esistenza di quello esogeno determinano la necessità di garantire la sicurezza attraverso misure di tutela, quindi l'obbligo per il Datore di Lavoro di provvedervi, in conformità alla normativa vigente.**

Faccio un esempio: in una scuola, gli studenti, i professori e tutte le altre persone che vi lavorano corrono determinati rischi per l'attività che vi si svolge. Ma se essa è posta accanto ad una raffineria, credo sia evidente che il rischio esogeno, cioè quello indotto dalla presenza della raffineria, sia almeno altrettanto importante e significativo di quello che nasce dall'attività scolastica.

Perciò, valutare il rischio globale di un processo lavorativo significa prenderne in considerazione la componente endogena insieme a quella indotta dai sistemi che sono in relazione con esso o fisicamente vicini, o da fenomeni naturali che lo coinvolgono.

**Ciò dimostra che azzerare ogni pericolo per un'attività è praticamente impossibile; di qui la necessità di garantire la sicurezza. Il nostro impegno nasce, cioè, proprio dalla certezza che non**

**esiste una soluzione completa del problema.**

Quali sono i limiti che il Datore di Lavoro incontra nello svolgere l'attività di valutazione, eliminazione o riduzione del rischio, nella corretta programmazione dei processi lavorativi, nella gestione del rischio residuo, nella formazione dei Lavoratori, che costituiscono i provvedimenti base della prevenzione nei luoghi di lavoro?

*La normativa*

Per effetto del Decreto Legislativo 626/94, l'impostazione della sicurezza sul lavoro si sta spostando da una politica di interventi tecnologici e di repressione del fenomeno infortunio ad una di organizzazione della prevenzione. Ciò ha determinato un intenso lavoro, necessario per spostare i cervelli dal problema "dell'andiamo ad accertare cos'è accaduto" a "studiamo cosa si può fare per non farlo accadere".

Intanto, però, in Italia sono in vigore leggi che risalgono fino agli anni '30, come rappresentato in figura 1.

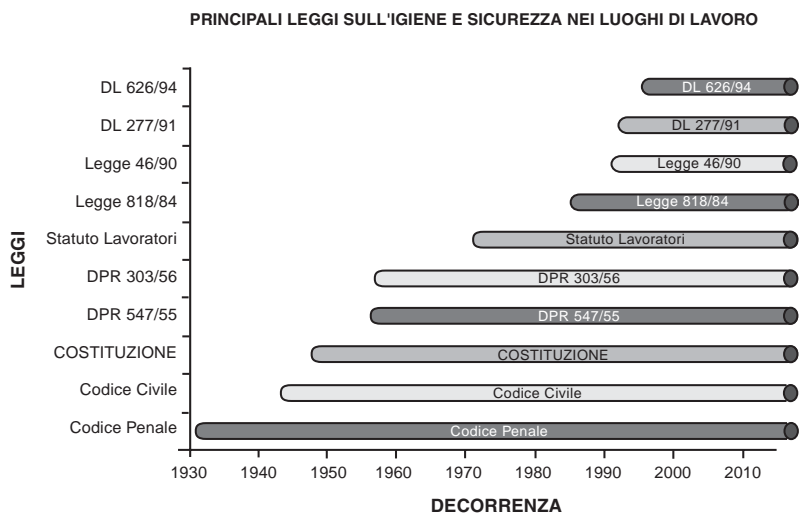


Figura 1.



Siamo sicuri che il Codice Penale, il Codice Civile, il DPR 547/55 e tante altre norme sono ancora validi dopo 70 anni in cui il mondo ha visto, attraverso enormi cambiamenti nel campo delle tecnologie e dei metodi di lavoro, il passaggio dall'attività di produzione industriale dei beni a quella di distribuzione dei servizi?

Parlo ovviamente in termini strettamente intuitivi, senza alcuna intenzione di rubare il mestiere a chi fa politica, ma sono certo che nessun legislatore possa aver previsto e risolto, negli anni Trenta e Cinquanta, le necessità ed i problemi del mondo attuale, così evoluto, in cui tuttora le caratteristiche del lavoro cambiano a velocità elevata.

Se a questo aggiungiamo che sono circa 18 mila le disposizioni vigenti, risulta evidente che, se c'è una cosa oggi necessaria nel mondo della sicurezza sul lavoro, è il Testo Unico che attendiamo da oltre 20 anni.

La legge di delega fornisce gli indirizzi al Governo, in particolare vincolandolo a promuovere la emanazione di codici di condotta e di buona prassi, direttamente o tramite organismi che sono in grado di farlo, come categorie che si autodisciplinino, Organizzazioni Sindacali, ecc..

E' opportuno analizzare alcuni cardini normativi che, nell'attuale realtà, determinano o limitano l'azione del Datore di Lavoro, riportati nella tabella 1.



## LINEE GUIDA PER L'IMPRENDITORE

*Salvaguardia della professionalità, della dignità e della privacy dei dipendenti (L. 300/70 Statuto dei Lavoratori e L. 675/96)*

*Applicazione corretta e costante della normativa*

*Attuazione, in caso di dubbi interpretativi delle norme, di provvedimenti che garantiscano una sicurezza superiore al livello minimo accettato*

*Ottimizzazione delle spese necessarie per conseguire i primi 3 obiettivi.*

Misure generali di tutela

- a) valutazione dei rischi
- b) eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non è possibile, loro riduzione al minimo
- c) riduzione dei rischi alla fonte
- d) fornitura ai lavoratori dei necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale.

Art. 2087 Codice Civile

*Norma di chiusura*

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Nesso causale

Per la sussistenza del reato è necessario che l'azione o omissione del datore di lavoro abbia determinato o almeno concorso a determinare l'evento.

Concetto di colpa

Per la sussistenza del reato è necessaria la "colpa" (art. 590, cod. pen.), che viene riconosciuta quasi sempre una volta accertata la violazione di norme in materia d'igiene e sicurezza del lavoro.

In generale la colpa si ha quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto e si verifica per negligenza, imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

La dottrina ha ricompreso nella colpa il caso in cui un soggetto, pur avendo previsto un determinato evento, abbia escluso, negligenzemente o imprudentemente, che si sarebbe potuto verificare (c.d. colpa impropria).

Concetto di dolo

Si ha dolo se l'evento dannoso o pericoloso, risultato dell'azione od omissione da cui dipende l'esistenza del delitto, è dall'agente preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione (art. 43, cod. pen.).

La dottrina ha ricompreso nel dolo i casi in cui l'evento, pur non specificamente voluto, è stato accettato come possibile conseguenza dell'illecito (c.d. dolo indiretto o eventuale).

Tabella 1.

In base all'articolo 2087 del Codice Civile, l'Imprenditore è tenuto ad adottare le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Questo è il cosiddetto **principio di tutela generale**, la norma di chiusura della sicurezza sul lavoro. Esso, insieme all'articolo 590 del Codice Penale (*Lesioni personali colpose*), consente, in termini di operato della magistratura, di arrivare ad individuare un colpevole, quindi ad una soluzione del problema. Ciò da un lato è giusto, ma dal punto di vista dell'azione di prevenzione siamo di fronte ad una situazione disincentivante, perché lascia ritenere che qualunque azione venga intrapresa, potrebbe rivelarsi sbagliata.

Queste due norme, considerate insieme, assumono una valenza così estesa, nella vastità delle attività e delle tecnologie in essere, che il Datore di Lavoro appare imputabile comunque, per azioni o per omissioni, cioè per quello che ha fatto o per quello che non ha fatto.

La posizione dell'Impresa è quindi, con la legislazione in vigore, solo apparentemente forte. Ritengo invece che in realtà sia debole, nel senso che l'Imprenditore è disincentivato dall'operare da una pleora di norme cui si aggiunge l'opinione diffusa, benché inesatta e fuorviante, che esista un interesse economico a non investire nella sicurezza.

Si assiste così spesso alla scelta, da parte dell'Impresa, di nascondere la testa nella sabbia, preferendo sbagliare per avere omesso di fare, piuttosto che per aver operato male, di fronte ad indicazioni sul come e cosa fare carenti e norme generiche.

Sorvolo su altri aspetti legali per esaminare, delineato questo scenario, altri limiti, ovviamente anch'essi giusti in linea di principio, che il Datore di Lavoro incontra nella sua opera, legati alla natura stessa dei rischi, con particolare riferimento a quello esogeno.

### *Le categorie di rischio esogeno*

Il primo gruppo è costituito dai **rischi esogeni non direttamente collegati all'operato dell'uomo**, cioè che si possono riferire a fenomeni naturali: rischio sismico, rischio alluvioni, ecc.. Vero è che molta dell'at-

tività ambientale negativa dipende dall'operato dell'uomo, ma è altrettanto vero che non è questi a decidere in quale giorno, ora e luogo deve piovere o avvenire un terremoto. In tal senso definisco questi rischi non direttamente collegati all'attività dell'uomo.

Una seconda categoria comprende invece gli **eventi direttamente connessi all'azione dell'uomo**, quali l'inquinamento e tutte le attività ad alto rischio. Vale l'esempio della scuola in prossimità della raffineria: senza che i poveri alunni ne abbiano alcuna colpa, accanto ad essi c'è chi opera, magari male, originando un rischio nei confronti loro, dei professori, bidelli e così via.

Un terzo gruppo di rischi esogeni, importantissimi per il mondo bancario, comprende gli **eventi che dipendono dall'operato e dalla volontà dell'uomo**. Pensiamo alla rapina, agli atti di terrorismo, a tutte quelle attività in cui si vuole e si opera affinché l'incidente accada. In questo caso, ci sono persone (rapinatori, terroristi, ecc.) che si specializzano ed attrezzano per svolgere quell'attività, con lo scopo preciso di generare il pericolo.

La prima categoria di rischio è quasi sempre normata e sono ben determinate le attività di prevenzione da mettere in atto, per cui il Datore di Lavoro sa cosa fare ed una corretta valutazione del rischio porta a scegliere le misure giuste da attuare.

Qualcosa di simile possiamo dire anche a proposito del secondo gruppo, riferibile ai grandi rischi. Anche questi sono in gran parte contemplati nelle norme, ma purtroppo non tutti i comportamenti possono essere gestiti dal Datore di Lavoro. Attività sbagliate, a volte illecite, riescono a determinare pericoli per i Dipendenti e le attività circostanti.

Il terzo tipo di rischio esogeno, invece, in genere non è contemplato esplicitamente nelle leggi che regolano la materia antinfortunistica; non c'è per esempio una norma che dice come si fa la valutazione dei rischi rapina, fumo passivo, mobbing, che sono i tre esempi, fra tanti possibili, che brevemente illustrerò.

Naturalmente la valutazione e l'adozione di misure preventive e di contenimento sono sicuramente possibili anche per questa terza categoria di rischio. La tesi non è *"poiché non c'è la norma non si deve fare niente"*. Assolutamente no! Al contrario, *visto che non c'è la norma, bisogna fare tutto quello che si può*.



## Il rischio rapina

Quando si tenta di azzerare rischi che dipendono dalla volontà altrui, è estremamente difficile prevedere e prevenire tutto. Le norme in vigore, giustamente molto ampie nella loro concezione, ma spesso semplicistiche nella enunciazione o prive di regolamenti di attuazione ed indicazioni operative certe, lasciano scoperto un vasto insieme di responsabilità a carico dell'Imprenditore, che non è in grado, anche volendo, di prevenire o gestire la volontà, le azioni ed i comportamenti di chi ha programmato e lavorato per compiere una rapina.

Quindi l'Impresa, cioè la banca, l'azienda di trasporto valori, l'assicurazione, il benzinaio, il tabaccaio o chi volete, deve fronteggiare il rischio esogeno derivante da una precisa volontà di generare l'evento pericoloso, avendo a che fare con persone che addirittura vogliono, è il caso del terrorismo, che le conseguenze dannose delle loro azioni vadano oltre la semplice presa del denaro, coinvolgendo le persone.

In queste situazioni la violenza è insita nell'atto, ineliminabile, e sfida chiunque a gestire la sommatoria dei rischi esterni. Eppure la legge, in termini generali, ne fa carico al Datore di Lavoro, ai Dirigenti, ai Preposti, fino al famoso capoufficio della filiale bancaria o dell'ufficio postale di piccole dimensioni che, alla luce di quanto si è detto, può essere imputato, insieme al dirigente ed al datore di lavoro, di non avere previsto ed evitato una rapina.

Fortunatamente lo scenario non è poi così nero, almeno per quanto riguarda gli istituti di credito.

L'Associazione Bancaria Italiana sta operando per definire una metodologia di valutazione del rischio rapina e l'ha annunciato con lettera del 3 marzo 2003.

Altri strumenti per la riduzione del rischio sono i Protocolli per la Prevenzione della criminalità, sottoscritti finora in oltre venti province, che costituiscono un impegno concreto del Prefetto, dell'ABI, delle Forze dell'Ordine e degli operatori bancari circa le modalità da adottare per la prevenzione il rischio e contenere i danni.

**La mia proposta è rendere questi accordi uno strumento ufficiale di valutazione del rischio, assumendoli, nell'ambito della**

**riforma della legislazione sulla sicurezza sul lavoro, quali patti tra le associazioni datoriali, le imprese e lo stato, quindi codici di autodisciplina, di condotta e buona prassi, come previsto dall'articolo 3 della legge di delega al Governo.**

Consentitemi una ulteriore breve considerazione per evidenziare l'assurdità di alcune norme in vigore.

Abbiamo detto che il rischio rapina non è eliminabile al cento per cento; pertanto, secondo l'articolo IV del Decreto Legislativo 626/94, il Datore di Lavoro dovrebbe fornire ai Collaboratori i DPI, Dispositivi di Protezione Individuale. Considerato che durante le rapine alcuni Dipendenti sono stati feriti alla testa, che facciamo, mettiamo gli elmetti ai cassieri? Forniamo i giubbotti antiproiettile?

E' noto il caso di una filiale del Banco di Napoli: il responsabile della sicurezza, alcuni anni fa, fu imputato di lesioni colpose perché un dipendente era stato ferito durante una rapina. E' chiaramente una distorsione del sistema, ma prima o poi durante una rapina un Dipendente sarà ferito o minacciato con la famosa siringa, un coltello, ecc.. I responsabili aziendali saranno passibili di sanzione perché non gli hanno fornito i Dispositivi di Protezione Individuale. Questo prevede la legge.

A causa della componente esogena del rischio rapina, mi dispiace di non essere d'accordo in questo con l'Onorevole Ascierio, il quale però è andato via quindi non si dorrà più di tanto, le misure di prevenzione non portano ad una diminuzione dei reati, ma alla loro traslazione. Non a caso le rapine avvengono sempre più spesso presso tabaccai, distributori di benzina, supermercati, durante i trasporti valori e così via. Sono i posti in cui c'è denaro ed è più facile prenderlo.

Non è affatto vero che la prevenzione attuata da una singola categoria fa diminuire il rischio o la criminalità. La rapina è un problema di ordine pubblico, per cui i Lavoratori resteranno esposti a questo rischio finché non sarà sanati il contesto sociale che è alla sua origine.

Ciò non significa che l'Imprenditore non deve fare nulla, sia ben chiaro, non vorrei che il mio discorso venisse interpretato come una difesa di chi non agisce. Ma lo Stato, da una parte, deve garantire l'ordine pubblico e, dall'altra, definire in maniera corretta e precisa i criteri per l'analisi del rischio rapina.



Le future norme dovranno stabilire le misure di base da adottare, fissando un minimo accettabile di elementi, una regola dell'arte atta a garantire la soglia irrinunciabile di prevenzione. Poi è chiaro che i provvedimenti vanno attuati, organizzati al meglio, mantenuti in funzione e spiegati ai Lavoratori, il tutto a carico dell'Impresa.

In tal modo, salvo la malafede ed il cattivo operato, Datore di Lavoro, Dirigenti e Preposti, insieme ai Lavoratori, saranno al riparo dall'imputazione per fatti commessi, omissi ecc..

### *Il fumo passivo*

Il rischio fumo passivo è un altro elemento per il quale la componente esogena è fortissima, perché non si fuma solo in ufficio, ma anche in casa, purtroppo al ristorante ed in tanti altri ambienti.

Il dovere del Datore di Lavoro è quello di mettere il proprio Dipendente in condizioni di non aumentare i rischi che corre altrove.

Si sta delineando una corrente di pensiero, lo voglio segnalare, secondo la quale il Lavoratore che respira fumo nell'ambiente di lavoro sarebbe esposto ad agenti chimici. La legge prevede in questo caso una serie di adempimenti che nelle banche certamente non si faranno mai, come in tutte le aziende di servizi.

In base alla legge n. 584/75, il Datore di Lavoro pubblico può stare tranquillo perché negli uffici pubblici non si può fumare. Viceversa il privato no, perché, ai sensi dell'articolo 51 della legge n. 3 del 16 gennaio 2003, se vorrà lasciare la facoltà di fumare ai suoi Collaboratori, dovrà provvedere a realizzare impianti di condizionamento che dovranno funzionare secondo parametri che saranno fissati con un apposito decreto dal Ministro della Salute.

Ma quale impianto di condizionamento può ridurre in un salone bancario l'inquinamento da fumo al di sotto dei valori che il decreto stabilirà? Forse non è un caso che esso non sia stato ancora emanato, perché dovrebbe fissare parametri così severi da rendere molto costosi, quindi non realizzabili, tali impianti.

Risulta allora evidente che, per il Datore di Lavoro privato, non esi-



ste, allo stato, un'alternativa all'adozione del divieto generalizzato di fumo, tale da porlo al riparo da sanzioni civili e penali.

### *Il mobbing*

Di questo argomento si parla da anni diffusamente. Il mobbing è stato studiato soprattutto nei paesi del Nord Europa, in particolare in Svezia e Norvegia. Il termine è stato introdotto in psicologia del lavoro da Leymann alla fine degli anni '80.

Per il rischio rapina disponiamo di misure sicuramente idonee, valide, ma nessuna norma ha stabilito quali sono quelle da adottare. Del rischio fumo passivo conosciamo tutto; però il Datore del Lavoro pubblico deve comportarsi in un modo, quello privato in un altro: la situazione normativa è ancora confusa ed incompleta.

Per il rischio mobbing non esiste invece una normativa né per l'analisi né per le misure da adottare.

C'è una direttiva comunitaria, però va azionata dai diretti interessati. Alcuni interventi legislativi sono stati posti in essere a livello regionale, con particolare riferimento alle pari opportunità fra uomo e donna ed alle molestie sessuali.

In questa situazione si è dato luogo finora solo ad un contenzioso sempre crescente, generato da comportamenti e fatti dotati di autonoma rilevanza giuridica, quali trasferimenti illegittimi, ingiurie, diffamazioni, molestie, ecc., invocando norme esistenti da tempo, quali la legge 903/77, il decreto 626/94, ovvero gli articoli 2087 e 2103 del Codice Civile.

Non esiste nemmeno una definizione internazionalmente riconosciuta.

Nell'ambito dell'Unione Europea, è abbastanza frequente definire il Mobbing "un comportamento ripetuto, immotivato, rivolto contro un dipendente o un gruppo di dipendenti, tale da creare un rischio per la sicurezza e la salute", intesa sia in senso fisico che mentale.

In Italia, anche per le implicazioni mediche e legali, c'è la tendenza a valutare l'intenzionalità di chi lo attua e si preferisce vedere il mobbing costituito da: "persecuzioni, vessazioni e/o angherie messe in atto con



continuità e sistematicità sul luogo di lavoro nei confronti di un lavoratore, da parte del datore di lavoro e dei colleghi".

Questa problematica, d'altra parte, coinvolge essenzialmente proprio quei comportamenti individuali e sociali in cui il Datore di Lavoro non può entrare senza una norma che glielo consenta; ma questa norma non c'è.

Le conseguenze sulla salute del Lavoratore di certe azioni, che a volte possono essere in buona fede, dipendono anche dal suo contesto di vita, non solo dall'ambiente di lavoro. Siamo ancora una volta di fronte ad una materia in cui la pochezza della norma espone a rischi sia il Lavoratore che l'Imprenditore, almeno rispetto alla componente esogena del pericolo originata o amplificata da avvenimenti concernenti la vita privata del Dipendente, essendo vietata ogni attività mirante alla conoscenza del suo stato di salute psicologica, con forte limitazione sia all'analisi del rischio che all'individuazione di misure di prevenzione.

### *Conclusione*

La elaborazione del Testo Unico sulla sicurezza deve essere l'occasione non solo per riordinare le decine di migliaia di norme vigenti e fissare i canali in cui l'aggiornamento deve evolvere, ma anche per colmare le lacune di cui abbiamo parlato e dare una svolta al modo in cui è stata trattata finora la problematica del rischio e della prevenzione, analizzati focalizzando l'attenzione quasi esclusivamente sulla stanza, il capannone, il luogo di lavoro.

Il pericolo nasce essenzialmente all'interno di questi ambienti, ma non solo lì. La nuova normativa dovrà tenere conto del fatto che i Lavoratori sono esposti a rischi che entrano nel luogo di lavoro dall'esterno. Ciò per quanto riguarda sia la loro salute fisica che quella psicologica.

Una volta emanate nuove norme che non siano solo coercitive per far fare, ma anche organizzative, indicative su che cosa fare, il Datore di Lavoro, i Dirigenti, i Consulenti e tutti coloro che devono applicarle ne riceveranno le giuste indicazioni su come svolgere l'analisi e sulle misure minime da adottare, soprattutto nei confronti dei rischi esogeni di cui abbiamo parlato.



## *Intervento*

### **On. Giorgio Benvenuto** **Democratici di Sinistra**

Grazie per l'invito. Ho visto che il convegno è a tutto campo. Io cercherò di dare un contributo sulle questioni che seguo di più in Parlamento e su cui, ho avuto la possibilità di realizzare degli approfondimenti e occasione, anche con voi, di esaminare.

Ho seguito con grande attenzione la relazione sui problemi della sicurezza nei confronti della criminalità.

Abbiamo dei problemi per quanto riguarda il contrasto nei confronti della criminalità e della microcriminalità, fenomeni che riguardano direttamente banche, uffici postali, e penso che ci sia un'attenzione del Parlamento che va al di là della maggioranza e dell'opposizione.

Nel nostro paese c'è ancora, rispetto agli altri, questa abitudine che noi abbiamo di avere molto circolante, molto denaro liquido, e uno scarso ricorso ai servizi sostitutivi per le forme di pagamento. Questo circolante che è eccessivo comporta fenomeni che sono gravi nei confronti degli operatori ma anche dei cittadini, colpisce settori deboli, come i pensionati ed altri.

Ecco, io penso che nel complesso delle valutazioni, questo fatto andrebbe approfondito, come dovrebbe essere importante guardare con meno ironia alla questione di un presidio sul territorio che abbia caratteristiche diverse rispetto a quelle di oggi, perché il dramma che noi abbiamo è che pur avendo un numero notevole di operatori nelle forze dell'ordine, diventa drammatico il coordinamento tra di loro.

Mi voglio però soffermare di più sulle questioni che riguardano la sicurezza sul lavoro e quello che è il tema del vostro Convegno: una specie di check-up sul Dlgs 626, su questa direttiva che non è molto popolare nel nostro paese, e che invece ha un suo valore, una sua importanza.

La prima questione di carattere generale è che noi ci troviamo in una fase nella quale manca la trasparenza dei dati, cioè anche i grandi Enti Previdenziali, sono oggi tutti commissariati, compreso l'INAIL. E questo fatto di un commissariamento che dura troppo a lungo è qualcosa che non

si accompagna certo con l'efficienza e la trasparenza; anche il Parlamento ha difficoltà a conoscere i dati.

Noi ci troviamo in una fase nella quale credo che ci debba essere quindi una battaglia per la trasparenza e la conoscenza dei dati. I cambiamenti sono enormi, e noi vorremmo che ci fossero dati disponibili, dati da poter analizzare. I dati sono quelli, poi le soluzioni. Solo conoscendoli, si è in grado di operare. Sono i dati che riguardano la tutela della salute, non solo fisica ma anche psichica del lavoratore.

La tutela fisica, perché noi abbiamo un aumento degli infortuni nel nostro paese, perché la sicurezza è rispettata nelle medie e grandi fabbriche, nelle grandi realtà, dove il controllo è più facile, dove il sindacato è più presente, mentre abbiamo una situazione di difficoltà nelle piccole aziende, che è quello che avviene anche nel vostro settore, con un aumento e una dislocazione di sportelli molto diffusa.

Occorre una maggiore attenzione, una maggiore forza. Quindi c'è bisogno di un Testo Unico, c'è bisogno di una forte valorizzazione delle autonomie a livello locale, ma c'è bisogno anche di un forte coinvolgimento del sindacato. Anche in questo campo, c'è la necessità, con quella che viene chiamata la politica di concertazione, di coinvolgere tutti i lavoratori sia con dei codici, sia nell'elaborare delle norme più moderne.

Bisogna dare una forte mano alle organizzazioni sindacali, a definire contrattualmente (perché non c'è dall'alto qualcuno che può risolvere i problemi) perché questo problema va affrontato, perché si stanno determinando nuove malattie professionali, perché la prevenzione, oggi, insieme alla medicina, alla ricerca sono in grado di operare rivedendo le normative vecchie e obsolete.

Ormai molto è stato informatizzato o computerizzato, ci sono norme che non sono più applicabili, cioè non c'è più quel rischio, c'è un nuovo rischio: ma noi abbiamo questo affanno e questo ritardo come politica ad avere un rapporto che ci permetta di affrontare questa realtà.

E allora qui io confermo la disponibilità, in sede parlamentare, a lavorare per vedere come dare una risposta a questi nuovi problemi.

La seconda questione, che io vedo molto sottovalutata, è il problema del mobbing, cioè della violenza psichica. Si dice che si deve salvaguardare l'integrità fisica e l'integrità psichica del lavoratore. Ora, l'in-



tegrità fisica si può salvaguardare perché se io mi faccio male, se ho un danno è facilmente riscontrabile, ma se io subisco una violenza psicologica, come si fa a misurarla?

Nella passata legislatura e in questa, io stesso ho avuto sollecitazioni proprio dal mondo delle banche. Ricordo ricerche fatte a Milano, altre fatte in Piemonte, dove proprio dei dipendenti bancari ponevano il problema, bancari e assicurativi.

I bancari sono tra le categorie che hanno, più delle altre, il problema del mobbing. Io ho presentato una proposta di Legge a questo proposito, abbiamo fatto un'indagine conoscitiva, siamo arrivati alla fine della Legislatura con il provvedimento licenziato in Commissione, ma non andato in Aula. Anche adesso, al Senato, ci sono proposte di legge.

Perché non passano? Perché c'è una visione che ha imposto la Confindustria e ha imposto anche l'ABI che questo è un nuovo ampliamento dello statuto dei lavoratori, è un nuovo vincolo per le imprese. Noi invece diciamo invece che questa è anzi un'opportunità anche per i datori di lavoro, perché con il mobbing che non è solo quello prodotto dai vertici aziendali, ma anche quello orizzontale dei colleghi, si mortifica la professionalità dei lavoratori e si introduce un meccanismo che va contrastato.

Gli altri paesi sono molto progrediti rispetto al nostro. La Svezia ha una legge da più di 10 anni, la Germania ha accordi di carattere aziendale, in Francia ci sono iniziative che si muovono, in Spagna, dove le banche sono molto forti, ci sono norme di difesa da questi fenomeni.

Io sono invece convinto che questo è un terreno che deve far parte anche del discorso che stiamo facendo qui oggi. E' importante che se ne discuta nei contratti di lavoro e ho visto, per esempio, che nel pubblico impiego hanno incominciato a creare dei comitati congiunti, ed è importante perché -e finisco veramente- il problema dell'integrità del lavoratore non è solo quella fisica, lo dice l'Unione Europea, quando parla di 'integrità fisica e psichica' e lo dice persino il nostro Codice Civile. Nel rapporto tra datore e prestatore di lavoro ci sono compiti reciproci, diritti e doveri, ma è dovere del datore di lavoro di valorizzare la dignità e la capacità della persona nel suo complesso.

E allora questo è il discorso propositivo: adeguare le norme tradizionali sugli infortuni del lavoro, capire come è cambiato il lavoro, la società,

quali sono le nuove malattie fisiche, i nuovi rischi, ma nello stesso tempo affrontare il problema che riguarda l'integrità psichica.

Ecco, io penso che questa sia una battaglia importante, non per mettere i bastoni nelle ruote dell'imprenditore, per mettere lacci e laccio-  
li, ma per fare un discorso nel quale la persona venga salvaguardata per quanto riguarda la sua integrità fisica e psichica, e venga valorizzata per quanto riguarda la sua professionalità.

Grazie.



## Intervento

### **On. Filippo Ascierto** **Alleanza nazionale**

Devo dire che sono stato per più di 25 anni un tecnico della sicurezza, proiettato sul territorio, nel campo cioè della prevenzione e repressione dei reati, e spesso mi sono trovato a confrontarmi, parlando invece di sicurezza sul lavoro, con argomenti che possono sembrare distanti da quella che poi è, nell'immaginario collettivo, la sicurezza di tutti.

In realtà questi sono, invece, due argomenti molto collegati tra loro.

Il D.Lgs. 626/94 ha cambiato la storia della vita delle aziende e quella degli stessi dipendenti. Le Direttive Europee - e quindi le leggi che impongono alle aziende determinati standard di sicurezza per le attività che vengono svolte - sono fondamentali e di grande importanza. Oggi tante vite umane sono state sicuramente risparmiate proprio grazie all'adeguamento ai valori e ai precetti indicati dal D. Lgs. 626/94.

Da ragionamenti che si sono sviluppati riguardo il Decreto abbiamo notato sempre di più che manca una "fetta" a questo insieme di norme, riguardante proprio la sicurezza, quella di cui parlavamo prima, di interesse generale, che entra - e lo abbiamo visto sempre di più - in modo prepotente all'interno delle aziende e pone dei gravi rischi ai dipendenti. Molti di voi qui oggi, sono rappresentanti sindacali nelle banche; e chi è più a rischio degli operatori del credito, sotto il profilo della criminalità? Io non voglio neanche immaginare, nel corso di questi anni, i numeri che riguardano le persone che sono state sottoposte a violenze nei momenti delle rapine, ma non solo: anche alle conseguenze psicologiche che subentrano dopo l'atto criminale.

Sicuramente i numeri sono elevatissimi: se dovessimo fare una ricerca in tal senso ci accorgeremmo che sono davvero enormi. Quindi, la sicurezza del cittadino e la sicurezza nelle aziende per i dipendenti devono essere viste anche in un'ottica più generale. Ed è per questo che, in questi ultimi tempi, parlando di sicurezza sussidiaria, abbiamo voluto sensibilizzare il governo, e anche l'opinione pubblica, sulla necessità di porre dei rimedi.

Sicurezza sussidiaria significa quella sicurezza che, attraverso op-

portuni accorgimenti del privato, produce anche un grande beneficio al pubblico. Rimanendo sempre alle banche, se aumentiamo gli standard di sicurezza, , contribuiamo a far regredire il crimine rendendo più difficile attaccare un istituto di credito ma facciamo in modo che anche tecnologie e persone concorrano ad aumentare il livello di sicurezza generale. E così è anche al cospetto di altre attività imprenditoriali, che sono le attività cosiddette a rischio particolare e di interesse nazionale.

Quando parliamo di sicurezza, noi parliamo di un insieme di fattori. Nella mia proposta di legge - che ho presentato ed è in discussione in Prima Commissione - sollevo anche la necessità che le aziende, o le industrie o le attività imprenditoriali, si possano organizzare, non solo per fronteggiare l'attività criminale che può venire dall'esterno, ma anche per l'attività criminale che si può organizzare all'interno delle stesse aziende, che crea una forte perdita economica e un pericolo per coloro che lavorano all'interno dell'azienda.

Per quanto concerne gli attacchi esterni, occorre approntare un insieme di fattori che si integrino tra loro, tra pubblico e privato, mentre la sicurezza all'interno calza in modo preciso e va a completare le norme del D. Lgs. 626/94. E allora, per l'interno, noi che cosa pensiamo?

Pensiamo alla nascita di una figura nuova - soprattutto in quelle aziende che hanno più di 50 dipendenti - che si può definire un Security Manager. Tale figura può ricercare i fattori di rischio e può provvedere, attraverso un rapporto con le istituzioni, a formulare dei pareri, delle proposte, per evitare che le ipotesi diventino poi conseguenze per i lavoratori.

Oggi in alcune grandi aziende esistono già Security Manager, ma solo una piccola percentuale delle aziende avverte questa necessità. E coloro che hanno avvertito questa necessità, e hanno posto in atto una forma organizzata di contrasto e di studio dei fenomeni della sicurezza interna, hanno ottenuto miglioramenti nella produzione maggiori rispetto alle altre.

Noi abbiamo fatto una ricerca - con l'Università Bocconi di Milano - presentata in un convegno del 21 ottobre dell'anno scorso, dove sono emersi dati davvero interessanti. Moltissime sono le aziende che avvertono la necessità di sicurezza (arriviamo ad una percentuale elevatissima, circa il 90%), molte sono quelle che avrebbero la volontà, l'interesse, a poter trovare forme di contrasto interno, ma la percentuale di aziende che



poi realmente mette in atto questa attività è bassissima.

Basta pensare ai prodotti commerciali che vengono creati da determinate società, ed a quanti dall'interno violano i segreti di marchi oppure di produzione, trasferendoli ad altre società, creando una concorrenza sleale ed un dannorilevante.

Ma penso anche a forme - diciamo più banali - di furti che avvengono all'interno di una società, o furti che avvengono ai danni dei dipendenti stessi. Mi riferisco ad esempio ad ambienti come gli ospedali, dove, in questi ultimi tempi, sembra ci sia un'alta percentuale di reati nei confronti soprattutto dei pazienti e dei paramedici: forse bisogna iniziare a pensare anche a come proteggerli.

Devo dire che è importante immaginare una sicurezza a tutto tondo, una sicurezza a cui partecipi lo stato in forma diretta e prevista costituzionalmente attraverso le istituzioni (le forze dell'ordine), ed una sicurezza sussidiaria, dove partecipa il privato, o sotto il profilo aziendale e quindi diretto, oppure attraverso gli istituti di vigilanza, che sono la forma più importante e sicuramente rilevante a cui noi vogliamo fare riferimento con questa legge, per poter offrire un aumento degli standard di sicurezza di tutta la società.

Le nuove tecnologie, i tempi che cambiano, impongono quindi una trasformazione, e la prevenzione è un dovere morale, ma anche materiale, che ci dobbiamo assumere.

Gli stessi infortuni sul lavoro, anni fa, erano standardizzati in settori ben precisi di attività. Oggi, gli infortuni possono avere mille altre sfaccettature. Io penso che tanti anni fa nessuno avrebbe immaginato l'inquinamento che può venire dai computer, mentre oggi noi dobbiamo pensare all'inquinamento acustico, all'inquinamento audiovisivo, a tante altre forme di malattie professionali legate all'introduzione delle nuove tecnologie.

E chiudo sulla questione del mobbing, perché il mobbing è un atto criminale che va assolutamente normato. In un convegno svoltosi l'anno scorso abbiamo scoperto cifre allarmanti, che diventano ancora più allarmanti nei confronti delle donne: una donna su tre, a livello europeo, è mobbizzata nell'ambito del posto di lavoro.

Noi siamo pronti per una "626 della sicurezza" impostata sulla sicurezza del singolo cittadino, per aumentare il suo standard di sicurezza, per-

ché siamo fortemente convinti che è un bene che dobbiamo difendere, il bene della libertà individuale, della libertà del poter crescere sotto il profilo lavorativo e quindi di svilupparsi, un bene che appartiene all'essere umano.

Quindi un impegno serio da parte del Governo, da parte mia, a seguire sotto questo aspetto e questo profilo l'evolversi dei fatti e soprattutto dell'attività delle Commissioni Parlamentari. A voi speriamo di poter garantire un futuro più tranquillo e più sereno e mi auguro, anche un contenimento delle rapine in banca, di modo che voi possiate vivere sia nel posto di lavoro che nelle vostre famiglie una dimensione più serena e più umana.

Grazie.



## Conclusioni

Vi ringrazio per la partecipazione e sarò sintetico nelle mie conclusioni, senza entrare nel merito delle linee guida. Abbiamo visto un serio confronto tra soggetti sociali diversi, tra le parti sociali: un confronto ed una discussione in termini non negoziali, contrattuali, di contrapposizione o di trattativa.

La prima impressione che ne ho ricavato, da non addetto ai lavori della 626, dopo aver sentito i relatori che sono entrati nel merito, ciascuno per la propria parte e per la propria competenza su questa materia molto complessa e molto attuale, è quella che probabilmente il lavoro fa male.

Con una battuta: lavorare fa male se non addirittura, a volte, molto male, come si è visto nel caso degli infortuni e, in casi estremi determina la morte.

Questa è una battuta, ma non solo.

Perché dobbiamo rispondere in termini molto più ampi di quello che vorremmo e potremmo fare a chi sostiene che il lavoro è fondamentale, centrale, nella società e nell'ambito della convivenza civile, e che risolti i problemi, tra datore di lavoro e prestatore d'opera con una retribuzione adeguata, il compito sia finito. Tutto è esaurito.

Non è così, perché il tema della sicurezza è extra-economico e come avete visto molto chiaramente, estremamente importante, addirittura più importante dei 25 o 50 euro in più o in meno che si possono ottenere nell'ambito di un negoziato.

Questa è la mia prima considerazione. La seconda considerazione deriva in modo abbastanza naturale dagli interventi di questa mattina: i concetti di prevenzione, primaria e secondaria, i rischi endogeni ed esogeni, sono terminologie che riflettono apparati reali, utili ed opportuni perché ci fanno capire, soprattutto per chi non conosce l'argomento, il quadro generale entro cui inserire i possibili interventi che, per noi, sono di carattere sindacale.

Possono essere individuate moltissime norme ma, a mio avviso, se non cambia l'atteggiamento culturale di disponibilità ad una effettiva crescita di una cultura della sicurezza condivisa da aziende e sindacato, è dif-

ficile ogni miglioramento.

Il sindacato sta cercando di fare al meglio il proprio lavoro, insistendo perché il lavoratore venga tutelato anche in termini di sicurezza, ma non è l'unico soggetto, perché ha sempre davanti l'interlocutore aziendale e non sempre le norme bastano, se non c'è la volontà reciproca di miglioramento.

E questo lo dico nei confronti di chi sostiene che ci sono troppe regole. Allo stesso modo si dice che ci sono troppe regole nell'ambito del rapporto di lavoro, dei rapporti economici, della società in quanto tale, e che l'impresa e lo sviluppo dell'economia sono impediti da un eccesso di regole che dovrebbero essere in misura e qualità inferiori.

Anche il tema della sicurezza ci dimostra il contrario: la realtà è caotica, e le norme servono per intervenire in uno stato di disordine ed introdurre delle regole e dei punti di riferimento certi.

Se non si introducono punti di riferimento certi in un ambito come quello della sicurezza, che è fondamentale e viene prima della retribuzione, non vedo per quale altro campo si possano introdurre.

È certamente necessario un riordino legislativo in un ambito che ha visto una stratificazione di leggi spesso datate e talora superate; ed è necessaria una formazione qualificata, evitando che sia considerata dalle aziende una semplice voce di costo.

Quando formazione e sicurezza non saranno più considerati come costi, si sarà realizzato quel vero cambio culturale di atteggiamento che ci potrà consentire di realizzare una rete normativa adeguata ed attuale, e quindi di ottenere le migliori condizioni di sicurezza per i lavoratori.

E questo io credo che sia il compito che spetta in modo particolare al sindacato.

Grazie.

**GIANFRANCO AMATO**  
**Segretario Generale Aggiunto**  
**Federazione Autonoma Bancari Italiani**

*Contributi*

## *Nuovo Testo Unico e Credito Cooperativo*

### **MASSIMO MARROCCO**

Responsabile del Servizio Tecnico e Sicurezza  
**Istituto Centrale del Credito Cooperativo**  
**ICCREA BANCA S.p.A.**

### *DLGS 626/94 – Convegno di Studio* *Roma, 18 settembre 2003*

*Premessa:* Come è attualmente articolato il Sistema del Credito Cooperativo:

La radice organizzativa su cui è fondato il sistema del Credito Cooperativo e quella della Cooperazione Mutualistica che si concretizza da un lato in circa 450 Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali che si distribuiscono, con densità variabile, su tutto il territorio nazionale. Esse rappresentano il confine principale tra clientela e sistema e mantengono ognuna piena indipendenza amministrativa.

Dall'altro lato c'è un apparato di supporto tecnico-sindacale del sistema costituito da ICCREA Holding, per gli aspetti tecnici e da FEDER-CASSE per gli aspetti sindacali.

A sua volta ICCREA HOLDING è formata da ICCREA BANCA come supporto operativo funzionale, AGRILEASING per la gestione del leasing oltre a varie altre piccole realtà che hanno come core business dalla stampa di settore, al recupero crediti, all'auditing interno, allo sviluppo del Web, ecc.; tutto sempre con scopo primario di servire la clientela istituzionale costituita dalle singole BCC.

#### *Descrizione struttura responsabile 626:*

Nell'ambito di ICCREA BANCA è ormai presente da circa 20 anni una struttura che si occupa della gestione del settore immobiliare, attualmente costituito da circa 30.000 mq. operativi situati in Roma ed altre 11 filiali ed uffici di rappresentanza distribuiti su tutto il territorio nazionale.



Tale struttura occupa attualmente circa 10 risorse e recentemente, in linea con le tendenze di modifica degli assetti funzionali, è impegnata ad offrire assistenza tecnica in outsourcing a tutte le società del gruppo ICCREA HOLDING.

Quest'ultima considerazione ha comportato una necessità di ampliamento della visione di approccio delle tematiche legate al DLGS 626 perché fino a quando la sfera di attività è stata applicata solo ad ICCREA BANCA la stessa era definita in base alla realtà di una azienda di circa 700/800 dipendenti con un bilancio sufficientemente elevato da permettere di gestire i costi per la sicurezza con giusta dimensione, infatti sono stati attuati nei tempi prescritti tutti gli interventi scaturiti nell'ambito della stesura del piano dei rischi ed ICCREA BANCA ha ricevuto nel 2001 un riconoscimento ufficiale per il tempestivo e puntuale espletamento dei dettami del DLGS 626.

*Cosa è cambiato nella vision per le realtà societarie di minori dimensioni:*

Diversamente il recente approccio con realtà societarie più piccole anche costituite da 6/8 dipendenti, ha comportato la necessità di considerare con maggiore priorità il rapporto costi da sostenere— dettami legislativi ed ecco quindi l'attuazione del primo passo di concentrazione dell'attività per un risparmio per ordini di grandezze

Altro punto che è stato necessario affrontare è stato quello della definizione delle competenze perché le responsabilità molteplici identificate dal decreto in discorso mal si adattano ad essere assegnate nell'ambito di una piccola realtà operativa dove le risorse sono state selezionate ed assunte con uno skill sempre più specialistico e mirato al core business ; nella fattispecie parliamo quindi di specialisti finanziari o di tecniche bancarie cui deve essere richiesto- a tutti i livelli dal Presidente al dipendente- di affrontare con coscienza e preparazione le tematiche della sicurezza che sappiamo variano dal diritto all'ingegneria e la medicina.

Continuando con questa breve elencazione delle tematiche attuate del DLGS 626 credo che debba essere anche evidenziata la difficoltà operativa spesso verificatasi allorquando si entri in contatto con le strutture amministrative preposte ai controlli (ASL, ISPESL, ecc.) che operino in regioni diverse. Spesso si constata una diversità interpretativa della normativa che arriva a volte ad esprimere pareri opposti.

## *Linee di valutazione sindacale sulla stesura del Testo Unico*

### **LORIS BRIZIO**

Referente per la Salute e la Sicurezza

**Federazione Autonoma Bancari Italiani**

La stesura del nuovo Testo Unico delle norme sulla sicurezza nel lavoro risponde all'esigenza, enunciata già venticinque anni or sono con la Legge 883, di semplificare l'apparato normativo in vista di una maggiore armonizzazione delle norme e delle disposizioni.

Allora come oggi la materia era data più dalla stratificazione di quanto disposto progressivamente dal Legislatore, che da un'effettiva chiarificazione progressiva dei contenuti. Una armonizzazione capace di facilitare la conoscenza e la corretta applicazione di quanto disposto è la base per evitare diatribe spesso basate su interpretazioni differenti di norme tutte legittimamente in vigore: è quindi auspicabile che il nuovo apparato normativo eviti sovrapposizioni, privilegiando la creazione di una visione organica dei temi e delle disposizioni. Un testo unico (o un Codice) —quale definizione della materia oggi trattata dal D.Lgs.626/94- rappresenta sicuramente uno strumento efficace per creare quella cultura della sicurezza —base per una diminuzione del numero degli infortuni e delle malattie professionali- che sicuramente il legislatore —di oggi come di ieri- aveva ed ha tra i propri obiettivi.

Tale Testo Unico è l'occasione per armonizzare il progressivo adeguarsi delle norme italiane a quelle indicate dalle Direttive Europee, in vista di quella oggettiva armonizzazione —basata sull'applicazione di regole minime comuni per ogni Stato dell'Unione- che è sicuramente vissuta come necessaria nel mondo del lavoro.

Nel credito deve essere fatta chiarezza —anche alla luce di una recente sentenza della Corte di Giustizia Europea- sull'oggettiva portata di quanto disposto, tenendo in considerazione tutti i fattori di rischio che l'operatore del Credito incontra nel corso del suo lavoro: non soltanto quindi le classiche valutazioni sulla specificità degli uffici, ma anche tutto ciò che attiene allo stress ed agli eventi criminosi.

Il Credito presenta diverse velocità nell'applicazione delle norme, con riferimento al dimensionamento delle aziende interessate, ed anche se, pur nella difficoltà della sua applicazione, va riconosciuto che il D. Lgs. 626/94 ha apportato un generale miglioramento degli ambienti e delle condizioni di lavoro del settore, va comunque rilevata una oggettiva difficoltà ad applicarne le norme nelle aziende più piccole.

Negli ultimi anni il settore ha attraversato un periodo di radicale mutamento nell'organizzazione del lavoro, che sarà resa ancora più complessa in futuro a seguito delle opportunità derivate dall'applicazione delle norme della Legge Biagi.

Malgrado tutto, il sistema sicurezza nelle banche ha retto, ma dobbiamo considerare due indicatori –che anche se non di immediata rilevanza per il credito<sup>1</sup>- forniscono dati interessanti.

In primo luogo l'alta frequenza degli infortuni avvenuti il primo giorno di lavoro è indice non solo dell'inesperienza dei lavoratori che iniziano un nuovo lavoro, ma anche di carenze nel settore della formazione.

In secondo luogo l'indice di frequenza degli infortuni dei lavoratori atipici è oggi maggiore di quello complessivo dell'edilizia. Ed nel credito potremmo assistere all'inserimento di questo genere di lavoratori.

Le Aziende devono essere sostenute nell'innalzamento della qualità interna, con azioni mirate al miglioramento del flusso informativo e della formazione interna, sia a livello organizzativo (migliorare le proprie capacità di lavoro e di saper lavorare in sicurezza: fare bene il lavoro) e gestionale (migliorare le capacità di organizzazione del lavoro: far fare bene il lavoro).

In ogni caso non è possibile promuovere la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro prescindendo dall'approccio europeo maturato in questi anni, ed espresso da specifiche direttive –recepite o in fase di recepimento - da parte dei sistemi legislativi dei paesi membri.

E' essenziale, in questo contesto, evitare sovrapposizioni di natura burocratica e ricercare, per quanto possibile, modalità operative unificate,

<sup>1</sup>La mancanza di infortuni è legata principalmente alla tipologia di mansioni, meno direttamente connessa a rischi di infortuni sul lavoro nel credito. E' comunque ipotizzabile che anche nel credito possano verificarsi eventi negativi per l'operatore –perdite economiche o errori nella gestione di strumenti di lavoro-.



dando spazio all'autocertificazione<sup>2</sup>, e superando il modello di rischio per mansione specifica che, a causa dei cambiamenti in atto nei modelli di organizzazione del lavoro, è spesso superato dai tempi.

L'Art. 3 della Legge 29 Luglio 2003 chiarisce la volontà del Governo di dare una forma definita all'intera materia della sicurezza nel lavoro: è opportuno che a ciò si arrivi con norme che sostituiscano totalmente le precedenti evitando il noto e già citato fenomeno della stratificazione.

Per quanto riguarda il credito –anche se alcuni argomenti sono trasversali alla categoria ed interessano altri comparti- possiamo riepilogare alcune fra le evidenze normative delle quali la nuova legge dovrà tenere conto.

- Molte indicazioni date dalle direttive europee in tema di sicurezza sul lavoro sono state recepite dal Legislatore italiano utilizzando il principio giuridico delle norme più restrittive. Ciononostante la Corte di Giustizia ha condannato l'Italia per non avere dato attuazione ad alcuni obblighi previsti dalle direttive stesse. E' quindi necessario che il nuovo testo contenga tutte le norme e gli obblighi previsti dalle direttive e ne sviluppi il dettato anche per i comparti con meno incidenza statistica di infortuni sul lavoro. Per il settore creditizio il documento di valutazione dei rischi dovrà quindi riepilogare anche i rischi da eventi criminosi e da fattori stressogeni, oltre che sanare i problemi di applicazione delle norme in materia di tempi di adibizione a videoterminale e considerare l'incidenza sui lavoratori delle modifiche nell'organizzazione del lavoro.
- E' un dato di fatto che il dimensionamento aziendale è direttamente collegato al numero di infortuni sul lavoro<sup>3</sup>. E' quindi opportuno trasformare il modello di prevenzione, oggi tarato sulla grande industria, in un modello che tenga conto delle Piccole e Medie Imprese, parte integrante del tessuto aziendale italiano. Accanto alla prevenzione tecnologica –di tipo solitamente passi-

<sup>2</sup> Estendibile anche alle verifiche ed ai controlli periodici

<sup>3</sup> Il rischio nelle aziende con meno di 15 dipendenti è più del doppio delle grandi. In effetti il rispetto delle misure di sicurezza è legato al dimensionamento aziendale.

vo- vanno quindi previsti interventi di prevenzione gestionale, soggettiva e comportamentale, uniti a precise disposizioni che ne consentano il monitoraggio.

- Le trasformazioni nel mercato del lavoro hanno inciso anche nel comparto del credito ed i modelli standard di utilizzo della forza lavoro sono cambiati. I principi di flessibilità e le nuove tipologie di lavoro hanno quindi radicalmente mutato il modello standard di lavoratore subordinato nel credito<sup>4</sup>. Il D.Lgs. 626/94 è stato creato essenzialmente per il lavoratore tipico, mentre gli incidenti di lavoro si legano ad un modo flessibile di lavorare, spesso correlato al lavoro atipico (esiti di una ricerca Eurispes). Devono quindi essere garantite sia ai lavoratori del credito che si trovino a svolgere mansioni totalmente differenti da quelle abituali, sia ai lavoratori atipici presenti nel comparto (sempre di più se si considerano le opportunità offerte dalla Legge Biagi) lo stesso livello di protezione di tutti gli altri lavoratori.
- Di notevole interesse potrebbe essere la riformulazione dell'attività di vigilanza modulata sul principio dello stimolo all'adeguamento— capace quindi di suscitare atteggiamenti collaborativi da parte del datore di lavoro— riservando la repressione come estrema possibilità. In questo senso varrebbe la pena di rivalutare -accanto alla prescrizione- anche l'istituto della disposizione.<sup>5</sup>
- E' necessario evidenziare che la maggiore criticità del comparto è avvertita nelle piccole aziende di credito, dove l'applicazione della normativa è spesso più formale che sostanziale e la programmazione degli interventi preventivi è spesso carente. D'altro

<sup>4</sup> La vecchia divisione cassieri/contabili e la rigidità nelle mansioni non è più caratteristica del lavoro di banca, se non in dimensioni minime. Inoltre il progressivo inserimento di lavoratori atipici crea numerosi problemi sia per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, sia per gli aspetti di formazione, informazione e rispetto della privacy.

<sup>5</sup> Dispositivo peraltro già presente nel D.Lgs. 758/94 (contemporaneo al D.Lgs.626/94)



lato anche in molte grandi aziende la gestione del settore sicurezza non è integrata alla gestione aziendale ma è vista come collaterale. Per sanare l'una e l'altra di queste evidenze potrebbe essere utile l'inserimento di specifici obblighi metodologici ed il produrre un documento –integrato al documento di valutazione dei rischi- con la stesura del programma di miglioramento definito nella sua portata integrale (e non quindi come semplice progressivo adeguamento alle norme).

- I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e gli organismi bilaterali hanno dimostrato di avere una specifica funzione e notevoli potenzialità. In effetti sono stati elementi di stimolo e controllo nei confronti del Datore di Lavoro. Va migliorata quindi la qualità di questa figura (con una particolare attenzione alle potenzialità formative ed operative) e definite le modalità di un rapporto più stretto di collaborazione costruttiva tra RLS e Datori e, all'interno di organi paritetici, tra questi ultimi e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Ci auguriamo –con le nuove norme- di passare da un modello di sicurezza tecnologica ad uno di sicurezza gestionale, e anche se non è facile determinare le conseguenze reali delle condizioni di lavoro di ogni singola azienda, è opportuno riconoscere centralità alla strategia per la sicurezza nel lavoro che si sta sviluppando a livello comunitario, saldandosi in parte con la stessa necessità di definire le responsabilità sociali delle aziende: i temi della salute –dei dipendenti e degli utenti- devono diventare elementi di strategia aziendale, prevedendo un momento di forte integrazione tra obiettivi economici, impatto sul territorio e benessere dei lavoratori e degli utenti.

In questo contesto il lavoratore sta diventando sempre più il perno del cambiamento dell'impresa.

Oggi più di un tempo è necessario, ma non più sufficiente, rispettare le leggi e le norme, se l'azienda vuole posizionarsi sul mercato globale: l'impresa deve fare proprie anche le strategie sottese alle norme, af-

frontare le tematiche in una logica di carattere sintetico, integrare in modo armonioso politiche economiche, sociali, del lavoro ed ambientali, tenendo conto delle responsabilità sociali legate alla natura della propria stessa attività.

In questo senso la responsabilità sociale può veramente migliorare le condizioni di lavoro e spingere le aziende verso quello che si definisce uno sviluppo sostenibile.

Questo processo non può che riflettere una tensione ideale verso la realizzazione di quel benessere psicofisico dei lavoratori, come indicato dal D.Lgs.626/94 (ma anche degli utenti), che è base per la piena integrazione del lavoro con le esigenze morali e le istanze di progresso della società civile.

*Appendice*

**ISPESL**

Istituto Superiore per la Prevenzione  
e la Sicurezza del Lavoro



Segreteria Nazionale

## **SETTORE DEL CREDITO**

### **SCELTE STRATEGICHE E FORMAZIONE INTEGRATA NELL'AMBITO DELLA SAFETY**

D.Lgs. 626/94 - Esperienze di informazione e formazione  
del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:  
prospettive per ulteriori interventi a tutela della salute dei lavoratori

**Commissione Didattica FABI/ISPESL**  
**Note elaborate dal Dr. Loris Brizio (FABI)**  
**e del Dr. Carlo Gentili (ISPESL)**

### Premessa

Se l'obiettivo primario del D.Lgs. 626/94 è rappresentato da un miglioramento progressivo della sicurezza e della salute dei lavoratori, attraverso la costituzione di un vero e proprio sistema aziendale per la sicurezza, condizione necessaria per sostenere tale processo è quella di definire al meglio gli aspetti di comunicazione, informazione e formazione - previsti dalle norme di legge- necessari per rendere tutti i soggetti interagenti pienamente partecipi del processo dinamico in corso.

Ricordiamo che i principi di fondo –ossatura della cultura di sicurezza voluta dal legislatore- sono dati dall'Obbligo di valutazione del rischio per tutte le aziende pubbliche e private, dalla creazione di un sistema di prevenzione e protezione aziendale fondato sull'operato di nuovi soggetti della sicurezza e dai processi di informazione e formazione dei lavoratori.

In particolare si sottolinea il ruolo professionale del Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza, sancito dalle attribuzioni conferite dall'art. 19 del D.Lgs.626/94, che non solo stabilisce la sua qualifica di “rappresentare” i “lavoratori”), ma anche definisce chiaramente i compiti:

- raccogliere dai lavoratori le indicazioni di problemi concernenti la salute e la sicurezza, discutendone possibili soluzioni (diventare animatori di sicurezza);
- promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- fare proposte in merito all'attività di prevenzione;
- essere consultato sulla valutazione dei rischi, l'individuazione, la programmazione, la realizzazione e verifica delle misure di prevenzione;
- essere consultato in merito all'organizzazione della formazione;
- ricevere (e interpretare correttamente) le informazioni e la documentazione aziendale sulla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione, sulle sostanze pericolose, le macchine, gli impianti,



l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;

- ricevere (e interpretare correttamente) le informazioni dai servizi di vigilanza;
- ricorrere alle autorità quando ritiene che le misure adottate non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute.

La FABI, attraverso una attenta opera di valutazione e programmazione, interagisce con tutte le nuove figure definite dal Decreto Legislativo 626/94 (Datore di Lavoro, Servizio di Prevenzione e Protezione, Responsabile del Servizio, Medico Competente, Addetti all'Emergenza, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ed il singolo lavoratore) attraverso un'attività tesa alla creazione di una vera e propria cultura della sicurezza in azienda, secondo le direttive europee e le norme di recepimento nazionali nel quadro delle attività promosse dall'Agenzia Europea per la Sicurezza..

In particolare queste pagine intendono definire alcune linee di un progetto di formazione integrata dell'R.L.S. Bancario la cui prima fase si è conclusa nel 2002 con l'elaborazione e la somministrazione di corsi specifici di formazione integrata –in collaborazione con ISPESL, ASL e Vigili del Fuoco- rivolti ad un campione di 150 discenti.

L'istanza formativa ha tenuto conto –nel corso della progettazione didattica- di tutti gli elementi necessari per trasformare la conoscenza mirata, delle norme di legge e delle norme tecniche, in una attività capace di affrontare e risolvere le problematiche della sicurezza, attraverso la necessità di “sapere”, l'acquisizione del “saper fare” e la capacità di interagire correttamente nei rapporti interpersonali, valorizzando il contributo di tutti in una comune prospettiva di intervento, caratteristica del “saper essere”.

### *La Convenzione FABI/ISPESL per il miglioramento della sicurezza*

Nel corso del 2002, dopo valutazioni congiunte tra le parti, l'ISPESL e la FABI hanno firmato una convenzione di ricerca. L'ISPESL, tramite i suoi Dipartimenti tecnico-scientifici centrali, e la FABI, si sono impegnati a collaborare in un'azione volta a migliorare la sicurezza e a tutela aziendale, realizzando le condizioni proprie di un sistema di gestione della sicurezza, tramite le seguenti attività:

- disamina teorica degli aspetti di igiene del lavoro del sistema produttivo
- individuazione dei fattori di rischio specifici del ciclo produttivo
- elaborazione dell'analisi dei fattori di rischio attraverso un assessment comune
- valutazione delle problematiche specifiche di ogni sito
- valutazioni delle possibili soluzioni tecnologiche e procedurali
- predisposizione di una check list per ogni settore / materia oggetto di convenzione per monitoraggi periodici
- formazione ed aggiornamento professionale del personale sui rischi delle varie attività lavorative
- predisposizione di attività di monitoraggio congiunto mirate all'aggiornamento delle informazioni

Oltre a queste attività le parti si sono impegnate, con il coinvolgimento delle stesse Aziende di Credito, "ad effettuare una comune ricerca sull'analisi delle differenti tipologie di formazione-informazione dei lavoratori del Credito, in applicazione alle norme del D.Lgs. 626/94, nell'ambito di una ottimizzazione dei risultati in ambito bancario".

Tra le motivazioni spiccava quella di una "ottimizzazione della didattica in vista di una effettiva cultura della sicurezza e della prevenzione".

Nel Corso del 2002 quindi FABI ed ISPESL hanno raggiunto un'intesa operativa per promuovere studi e ricerche nell'ambito della sicurezza nel comparto del Credito.

Nella pratica tra gli argomenti di maggior interesse si evidenziarono



sia le sindromi da stress (mobbing, burn out, sindromi depressive, sindromi post rapina, interazione uomo-macchina) sia le tipologie di inquinanti (radiazioni ionizzanti, fenomeni elettromagnetici) sia infine il particolare aspetto della progettazione ed inserimento dei portatori di handicap nel contesto lavorativo.

Su questi temi si è costituita una specifica Commissione di Lavoro composta dal Gruppo di Lavoro sulla Sicurezza della FABI e da qualificati esperti ISPESL.

L'aspetto di formazione fu invece ripreso con la costituzione di una specifica Commissione Didattica tesa all'elaborazione di specifici programmi formativi.

### *La Commissione Didattica integrata FABI/ISPESL*

Accanto agli altri filoni di ricerca fu affrontato quindi il tema della formazione e informazione specifica somministrata ai sensi del D.Lgs.626/94. Fu chiaro a tutti i partecipanti la commissione che non esisteva ad oggi una specifica formazione mirata al mondo del Credito tale da soddisfare le esigenze degli operatori del settore. I corsi di formazione, sia specifici sia per RLS, tenevano scarso conto delle specificità del settore ed impostavano quindi la materia in modo sicuramente rispondente alle esigenze della legge ma con scarso impatto sui fruitori.

Così si istituì una specifica Commissione Didattica per programmare, alla luce delle esperienze dei due istituti, una formazione standard adeguata e sufficiente, da sperimentare sul territorio ed eventualmente ritrarre in base ad ulteriori considerazioni maturate "sul campo".

Tale commissione interdisciplinare si avvale di specifiche competenze tecniche e didattiche.

Si venne quindi a creare una struttura formativa modulare le cui caratteristiche saranno evidenziate nel prosieguo. La sperimentazione —ancora in corso— ci permette già fin d'ora di esprimere fiducia nelle possibilità di ulteriore miglioramento —sia nei contenuti sia nella didattica— della struttura formativa proposta.

Il progetto formativo –stante la qualità della proposta- fu **finanziato dall'INAIL** nel quadro delle attività promosse dall'Ente.

### *Linee Guida per una formazione integrata dell' R.L.S. in ambito bancario*

#### **Obblighi di Legge**

La formazione dei Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza è definita dal D.M. 16/1/1997, emanato dai Ministri del Lavoro e della Previdenza Sociale e della Sanità " Individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei Rappresentanti per la Sicurezza e dei Datori di Lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione."

I contenuti della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono così descritti dall'art.2 del decreto:

- principi costituzionali e civilistici;
- la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro;
- i principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi;
- la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio;
- la valutazione dei rischi;
- l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione;
- aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- nozioni di tecnica della comunicazione.

Il DM 16/1/1997 ha individuato in 32 ore la durata dei corsi, fatte salve diverse determinazioni della contrattazione collettiva.

Però è opportuno prevedere, in corso d'opera, altri moduli su temi specifici.



#### **Considerazioni di merito e scelte operative e didattiche per la formazione del Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza**

Infine si definirono le linee complessive su cui costruire la struttura del corso, tenendo conto che l'evidenza principale emersa dal dibattito in commissione e confermata dalle valutazioni di fine corso è che **la formazione stessa è un elemento strategico condizionante e determinante per l'attività degli R.L.S.**

Se "Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia ... e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli **adeguate nozioni** sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi" (D.Lgs. 626/94. art. 22, comma 4), il concetto di "adeguate nozioni" deve diventare un programma di formazione, aggiornamento e riaggiornamento parallelo alle evoluzioni delle attività lavorative e delle norme di riferimento.

In particolare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve ricevere una formazione particolare in materia di normativa di sicurezza e di salute, nonché sui rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza e sulle principali tecniche di controllo e prevenzione.

In primo luogo deve acquisire conoscenze specifiche, di sapere applicativo, che devono necessariamente riferirsi almeno a:

- normativa sulle materie di sicurezza ed igiene del lavoro
- rischi presenti sul posto di lavoro e riferiti all'ambito di rappresentanza
- danni legati a quei rischi
- limiti di esposizione a fattori inquinanti
- analisi degli infortuni
- analisi delle situazioni critiche (anomalie di processo)
- modalità di prevenzione
- strumenti informativi presenti sul luogo di lavoro: registro infortuni, schede di sicurezza, documento di valutazione, etc.
- valutazione di programmi di informazione



- costruzione di strumenti propri di analisi e di verifica (schede ed altro materiale).

Quindi deve conoscere:

- analisi/valutazione dei rischi
- verifica costante delle misure di prevenzione e di sicurezza
- animazione di sicurezza
- informazione dei lavoratori che richiedono lo sviluppo di competenze:
  - diagnostiche
  - decisionali
  - relazionali

### Aspetti didattici

Ritenemmo opportuno privilegiare la didattica attiva, con grande spazio all'interazione ed al lavoro in piccoli gruppi finalizzato alla costruzione o applicazione di griglie di valutazione, alla discussione di casi, alla risoluzione di problemi. Le lezioni frontali, destinate a trasmettere contenuti teorici selezionati, sono state limitate al minimo indispensabile e comunque sempre accompagnate da discussioni o esercitazioni in aula o in piccolo gruppo.

### Obiettivi finali del Corso

Il processo formativo/informativo definito dal Corso deve consentire al RLS del Credito di:

- Conoscere l'ambiente di lavoro in cui opera partendo dalla mappa produttiva e dei rischi (generali e specifici), nonché i metodi e criteri per la loro individuazione e bonifica.
- Conoscere l'organigramma aziendale, la distribuzione delle responsabilità ed i lavoratori, in modo da instaurare i necessari rapporti fondamentali per la propria attività e riuscire a collegare le diverse (e complementari) funzioni aziendali.
- Conoscere i propri diritti, agibilità, attività specifiche e relazionali, possibilità d'azione e d'intervento, le basi formative, e gli strumenti operativi, i metodi e le capacità che ne derivano, anche ri-



vendicandone la corretta applicazione interessando RSU, Organizzazioni Sindacali, Dipartimento di Prevenzione, ASL e Magistratura, quando necessario.

- Confrontarsi continuamente con altri RLS, tecnici, specialisti, consulenti, medici e ricercatori, per evolvere la propria attività.
- Avere capacità specifiche, in modo da creare banche dati per riuscire a strutturare e veicolare tutte le informazioni che saranno in suo possesso.

Infine –scorporando l'analisi di quanto indicato nel testo del D.Lgs., si sono individuate le seguenti aree di attività.

Ai fini dell'acquisizione di conoscenze specifiche, di tipo applicativo:

- norme di legge e di buona tecnica sulle materie di sicurezza ed igiene del lavoro
- analisi dei rischi (di qualunque natura)
- sistemi di prevenzione
- costruzioni di piani e di programmi (di analisi, di intervento, di verifica di risultato)
- progettazione di programmi di informazione e di formazione
- costruzione di strumenti propri di analisi e di verifica (schede ed altro materiale).

Ai fini della gestione della Sicurezza:

- analisi/valutazione dei rischi
- scelta e mantenimento in essere delle misure di prevenzione
- informazione/formazione dei lavoratori che richiedono lo sviluppo di competenze:
  - progettuali
  - diagnostiche
  - decisionali
  - comunicative

Su questa base si costruiscono i moduli del **corso standard di formazione per RLS**

**CORSO DI FORMAZIONE PER RLS**  
**40 ORE (8 ore ogni giorno)**  
**tre moduli divisi in unità didattiche**

**Modulo 1**

Principi Generali ed aspetti applicativi della legislazione

- UD1 – 1 ora - Valutazione d'ingresso (somministrazione questionari e introduzione)
- UD2 – 3 ore - Tendenze evolutive nello scenario di prevenzione e protezione
- i fenomeni: infortunio, malattia professionale
  - normativa nazionale e comunitaria in tema di sicurezza e tutela della salute
  - direttive sociali e di prodotto
  - principi della Direttiva Quadro 89/391/CEE
  - evoluzione del quadro normativo
  - il D.Lgs.626/94: contenuti, aspetti normativi e successive modifiche ed integrazioni
  - l'impatto del D.Lgs. 629/94 sui modelli organizzativi e sulle condizioni di lavoro delle aziende
- UD3 – 4 ore - I soggetti protagonisti del nuovo sistema di prevenzione e protezione: obblighi e responsabilità
- Datore di lavoro: ruolo e competenze
  - L'Art. 7 del D.Lgs.626/94
  - Servizio di prevenzione e protezione
  - Responsabile del servizio di prevenzione e protezione
  - Medico competente
  - Lavoratori
  - Personale incaricato di svolgere le funzioni di emergenza
  - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:
  - analisi e contenuto del ruolo
  - le componenti che ne caratterizzano l'attività.



- UD4 – 1 ora - Esercitazione e verifica
- UD5 – 2 ore - Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs.626/94
- Organi di Controllo e Vigilanza
  - La prescrizione, le disposizioni, il rapporto all'autorità giudiziaria
- UD6 – 2 ore - Demandi di Legge e raccordo sindacale del D.Lgs. 626/94 nel comparto del Credito
- L'accordo per l'elezione e le agibilità dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
  - Specificità dell'R.L.S. e competenze sindacali derivate dalla Legge 300/90

**Modulo 2**

Tecniche e metodologie di analisi e valutazione dei rischi  
 Sicurezza e Salute sul lavoro

- UD1 – 3 ore - La valutazione del rischio come elemento cardine del nuovo sistema: obiettivi
- Descrizione dei principali rischi nel comparto del Credito
    - Rischi per la sicurezza
    - Rischi per la salute
    - Rischi trasversali/organizzativi
    - Rischi per l'ambiente
    - Metodologia generale della individuazione e valutazione dei rischi
    - Le fasi del percorso logico di analisi del rischio
    - Il Documento di valutazione dei rischi e la sua valenza nella strategia prevenzionistica.
    - Criteri per la redazione e l'utilizzazione del documento di valutazione dei rischi

- UD2 – 7 ore - La prevenzione degli infortuni
- La sicurezza delle macchine (1h)
  - La sicurezza degli impianti tecnologici (1h)
  - La sicurezza elettrica (2h)
  - La prevenzione nei cantieri (2h)
  - La prevenzione incendi: procedure operative di soccorso (1h)

UD3 – 1 ora - Esercitazione e Verifica

- UD4 – 3 ore - L'igiene del lavoro
- Agenti fisici, chimici e biologici
  - Il microclima
  - L'illuminazione

- UD5 – 4 ore - La Tutela della Salute
- Attività del Medico Competente
  - la sorveglianza sanitaria
  - ambiti e modalità attuative
  - procedure di primo soccorso
  - Movimentazione manuale dei carichi
  - Uso di attrezzature munite di Videoterminali

UD6 – 1 ora - Esercitazione e Verifica

---

### Modulo 3

Comunicazione e capacità relazionali

---

- UD1 – 4 ore - Processi e tecniche di comunicazione
- Informazione, addestramento e formazione
  - Lo sviluppo delle capacità relazionali



UD2 – 1 ora - Esercitazione e Verifica

- UD3 – 3 ore - Valutazione qualitativa del Corso e Verifica
- Somministrazione di un questionario
  - verifica attraverso una esercitazione di gruppo
  - Discussione e conclusioni

La dislocazione geografica dei corsi di formazione ha interessato l'intero territorio nazionale con 2 corsi a Roma (rivolti a Roma e provincia l'uno ed alle regioni centrali il secondo), uno a Palermo, uno a Brescia ed uno a Desenzano del Garda.

### *L'andamento dei Corsi Sperimentali*

Le valutazioni tratte sul corso dalla Commissione Didattica, tenuto conto delle osservazioni dei docenti e dei discenti, sono state essenzialmente positive, rispecchiando le valutazioni iniziali.

Riepiloghiamo alcuni aspetti di interesse:

- sono state rispettate le esigenze di carattere legislativo-formali, mantenendo i formativi cardini previsti quale base su cui si è costruita la specificità del settore del Credito, integrando le norme del D. Lgs. 626/94 con gli aspetti di rilevanza sindacale e contrattuale ad essi strettamente legati.
- sono state ben considerate le esigenze di carattere didattico proprie ad una tipologia di discenti adulti, spesso già in possesso di proprie cognizioni e/o concezioni frammentarie più o meno corrette, ed in particolar modo hanno suscitato interesse e partecipazione i lavori interattivi di gruppo ed i momenti di discussione su casi concreti
- si sono affinati e tarati i temi legati ad esigenze di carattere tecnico-formativo, con progressiva migliore individuazione degli aspetti di formazione tecnica specifici di settore
- si è dato ampio risalto alle esigenze formativo-sindacali volte ad indirizzare i fruitori verso la cultura della sicurezza individuata dal legislatore, grazie anche alla presentazione del dettato di legge e delle figure specifiche in modo efficace, interattivo e non conflittuale, con un chiaro superamento delle logiche della conflittualità specifica
- si sono ottenuti buoni risultati per le esigenze formativo-comportamentali, aiutando i fruitori a divenire attori dinamici nell'iter previsto dalla Legge mediante esplicitazione di tecniche comportamentali, aiuto nelle capacità di interazione con altri soggetti, capacità di operare in gruppo e di compilare comunicazioni e relazioni efficaci

Dobbiamo peraltro ricordare che le classi erano composte da sog-



getti fortemente motivati (operatori del settore che intervenivano su personale risposta a bando) e che le 40 ore effettuate furono suddivise in cinque giornate di "full immersion" di otto ore ognuna, costituite spesso in buona parte da esercitazioni e discussioni, superando la logica frontale docente discente.

Ad inizio e fine corso furono distribuiti questionari anonimi, oggetto di valutazione congiunta da parte del Comitato dei Docenti e della Commissione, al fine di migliorare gli aspetti didattici e formativi dei prossimi corsi alla luce delle esigenze specifiche della tipologia di discenti, e di enucleare con più efficacia i problemi ambientali di categoria.

Al termine del Corso fu rilasciato un attestato di frequenza valido, ai sensi di legge, per avvenuta effettuazione del corso di formazione per Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza.

Infine vorremmo concludere con alcune considerazioni:

il comportamento lavorativo sicuro è frutto dell'interazione di un fattore oggettivo (presenza o l'assenza di reali pericoli), e di un fattore soggettivo (capacità di percezione del pericolo da parte del lavoratore). Scegliere un determinato comportamento nell'ambito del lavoro non è solo un fattore di conoscenza del pericolo ma anche capacità di gestire impulsi emozionali e cognitivi. Solo la consapevolezza piena delle situazioni oggettive permette di valutare il pericolo e di orientare il comportamento in modo corretto (pensiamo, nel Credito, al rischio da eventi criminosi), utilizzando un processo decisionale adeguato alla situazione specifica.

L'obbligo di informazione e formazione, adempimento penalmente rilevante del datore di lavoro, è anche obbligo del lavoratore che, in ragione della propria capacità e competenza personale, deve "prenderci cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni."

**Informazione e Formazione divengono, quindi, parte di una collaborazione nell'adempimento dell'obbligo di sicurezza che costituisce l'ossatura di quella cultura della sicurezza che deve pervadere tutta la realtà aziendale.**

*I problemi dei bancari  
elaborazione dei dati raccolti nel corso del progetto*

**Principali fattori di rischio per ambienti di lavoro del Credito**

La valutazione dei questionari e le informazioni raccolte dai docenti e dai tutor nello svolgimento dei corsi hanno enucleato i rischi più significativi percepiti nel settore. Tali sensibilità effetti coincidono con le tipologie oggettive dei rischi specifici da ufficio, con alcune significative specificità di settore (rapine e stress)

**Rischio legato alla struttura edilizia ed organizzativa:**

- procedure inadeguate riguardo il rapporto con il pubblico
- carenza di organico
- carenza di informazione
- postazioni di ufficio inadeguate
- carenze microclimatiche
- inquinamento dell'aria e presenza di polvere
- carico d'incendio (immagazzinamento del materiale cartaceo)
- fruibilità degli archivi, dei depositi
- utilizzo di montacarichi e ascensori o loro carenza
- mancato superamento delle barriere architettoniche,

**Rischio legato all'archivio cartaceo:**

- rischio di caduta per eccessivo carico delle scaffalature
- rischio strutturale per sovraccarico delle solette/solai
- rischi legati alla movimentazione dei carichi
- rischio di caduta da postazioni in elevazione per inadeguatezza delle scale mobili non sempre sufficientemente protette

**illuminazione**

- La presenza di ampi spazi è caratterizzata dalla carenza di illuminazione lo-



calizzata. (Tutte le zone di lavoro compresi gli archivi, dovrebbero essere dotate di sistema di illuminazione di emergenza -luci autoalimentate- posizionato in corrispondenza delle uscite, delle scale e dei principali percorsi)

**rischio legato all'uso di apparecchi di sollevamento.**

**Rischi impiegato amministrativo**

**Affaticamento visivo o astenopia**, dovuto a:

- **uso di VDT** (videoterminale) per molte ore in modo continuo
- **scorretta illuminazione** artificiale (scarso o elevato illuminamento, eccessiva luminosità delle lampade, riflessi luminosi ai video e sulle superfici, elevati contrasti di luminosità ecc.);
- scelta non idonea degli apparecchi illuminanti; arredo non adeguato dal punto di vista cromatico

**Disturbi muscolo-scheletrici**, caratterizzati da dolori, rigidità muscolare, fastidi a collo, schiena, spalle, braccia.

Le cause sono dovute a:

- posizione di lavoro inadeguata (arredo al VDT)
- posizione di lavoro fissa per tempi prolungati
- movimenti rapidi e ripetitivi delle mani (digitazione e uso di mouse)

**Disturbi da stress**, caratterizzati da mal di testa, tensione nervosa, irritabilità, stanchezza eccessiva, insonnia, ansia ecc..

Le cause sono dovute a:

- rapporto conflittuale uomo-macchina
- tipologia del lavoro svolto (monotono e ripetitivo, complesso)
- carico di lavoro-responsabilità
- rapporto con i colleghi e superiori
- fattori ambientali (rumore dovuto a stampanti, telefoni, presenza di pubblico)
- mobbing

**Inquinamento dell'aria** (locali non condizionati) dovuto a:

- locali sovraffollati e insufficiente ricambio dell'aria (odori sgradevoli, aumento di CO2 aumento umidità)
- fumo di tabacco
- presenza di fotocopiatrici

**Rischio legato all'uso di macchine** per:

- presenza di attrezzature potenzialmente pericolose
  - non protette adeguatamente
  - mancanza dei libretti di istruzione
  - mancata formazione del personale addetto alle macchine
  - utilizzo di macchine in periodi di grande accumulo di lavoro (es. ufficio bonifici per la digitazione dei dati, imbustamento della corrispondenza)

**Rischi impiegato tecnico**

L'attività dell'ufficio tecnico –in molte aziende in fase di esternalizzazione-, si svolge in ufficio e all'esterno, per il controllo di attività di cantiere, sopralluoghi sul territorio, attività legate alla manutenzione di impianti e degli stabili dell'azienda, ristrutturazione di punti operativi, aspetti legati all'antirapina.

I rischi legati all'attività sono di seguito sintetizzati:

**rischi legati all'attività d'ufficio** (vedi quanto precedentemente esposto)

*rischi legati all'uso di un mezzo di trasporto (proprio o aziendale)*

**rischi legati all'attività di cantiere** dovuti alla supervisione di:

- cantieri edili

**rischio legato ad esposizione ad agenti meteorologici** dovuto:

- interventi notturni d'emergenza



**Lavoro di sportello**

**Ai rischi sopra esposti per l'impiegato amministrativo si aggiungono**

**disturbi da stress**, dovuti a:

- tipologia del lavoro svolto che presuppone un continuo contatto con il pubblico. Il cliente spesso scarica tutte le tensioni dovute a una cattiva organizzazione dell'azienda o del punto operativo sull'impiegato stesso
- periodi di intensa attività con carico di lavoro eterogeneo, senza possibilità di pause (ad esempio momenti di grande afflusso di clientela)
- carico di lavoro mentale -responsabilità.

**rischio posturale** dovuto al mantenimento continuato di postazione seduta o incongrua

**rischio da eventi criminosi**, dovuto a:

- furto con destrezza
- rapina
- sindromi post rapina

**rischi legati all'uso di un mezzo di trasporto proprio o aziendale**, per gli incaricati di attività promozionali nei confronti della clientela

**Altre tipologie di rischi**

*Rischi "in itinere"*

### *Valutazioni conclusive e prospettive future*

Alla luce delle valutazioni emerse dai corsi è opportuno promuovere momenti di formazione continua concordando un impegno costante della FABI e dell'ISPESL nella soluzione dei problemi di qualificazione professionale ed aggiornamento dell'R.L.S.

La piena interazione dell'R.L.S. con le strutture volute dalla legge può contribuire a migliorare sensibilmente lo stato di benessere del dipendente impegnato nella sua azione quotidiana di promozione dell'attività aziendale. In questo senso il Sindacato può e deve farsi carico dell'azione propositiva degli R.L.S. attraverso momenti:

- di contrattazione (come da mandato legislativo in sede nazionale e decentrata)
- di formazione
- di sostegno attraverso l'interazione con le proprie strutture ben ramificate sul territorio

Senza dimenticare la necessità di tutelare e promuovere il benessere delle cosiddette "fasce deboli" presenti in azienda, primi fra tutti i disabili, portatori certamente di handicap ma anche di potenziali capacità operative che solo un ambiente organicamente progettato –insieme ad una volontà formativa delle parti volta ad una piena integrazione operativa- potrà garantire.

**Gianfranco Ortolani**

*INAIL - Consulenza Statistico Attuariale*

## **Eventi lesivi professionali nel Settore Ateco J - Attività economiche, intermediazione monetaria e finanziaria**

### Tav.1 - Settore ATECO J

Consistenza della popolazione statistica - Anno 2001

Settore di attività	Imprese	Addetti
<b>Settore J</b>	<b>33.758</b>	<b>848.729</b>
Industria e servizi	3.381.538	15.198.246

### Tav.2 - Settore ATECO J

Addetti in imprese mono e plurilocalizzate - 2001

Settore di attività	Monolocalizzate	Plurilocalizzate
<b>Settore J</b>	<b>236.951</b>	<b>611.778</b>
Industria e servizi	10.031.424	2.435.040

### Tav.3 - Settore ATECO J

Andamento infortunistico recente

Settore di attività	Infortuni denunciati all'INAIL			
	1999	2000	2001	2002
<b>Settore J</b>	<b>4.548</b>	<b>4.768</b>	<b>5.704</b>	<b>5.869</b>
Industria e servizi	893.523	907.017	923.743	894.653



### Tav.4 - Settore ATECO J

Infortuni femminili denunciati all'INAIL

Settore di attività	Numero di donne infortunate			
	1999	2000	2001	2002
<b>Settore J</b>	<b>2.066</b>	<b>2.511</b>	<b>2.405</b>	<b>2.509</b>
Industria e servizi	187.384	196.508	209.590	209.053

### Tav.5 - Settore ATECO J

Infortuni mortali denunciati all'INAIL

Settore di attività	Numero di infortuni mortali			
	1999	2000	2001	2002
<b>Settore J</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>10</b>
Industria e servizi	1.278	1.222	1.284	1.254

### Tav.6 - Settore ATECO J

Infortuni mortali femminili denunciati all'INAIL

Settore di attività	Numero di infortuni mortali			
	1999	2000	2001	2002
<b>Settore J</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Industria e servizi	100	91	98	107



### Tav.7 - Settore ATECO J

Infortunati denunciati per anno e ripartizione territoriale

Anno	NW	NE	Centro	S	Isole
1999	<b>1.485</b>	<b>1.534</b>	<b>974</b>	<b>377</b>	<b>178</b>
2000	<b>1.648</b>	<b>1.355</b>	<b>1.145</b>	<b>424</b>	<b>196</b>
2001	<b>2.031</b>	<b>1.602</b>	<b>1.270</b>	<b>556</b>	<b>245</b>
2002	<b>2.243</b>	<b>1.470</b>	<b>1.308</b>	<b>568</b>	<b>280</b>

### Tav.8 - Industria e Servizi

Infortunati denunciati per anno e ripartizione territoriale

Anno	NW	NE	Centro	S	Isole
1999	202.081	206.917	131.653	83.208	33.543
2000	203.387	206.219	133.750	83425	33.589
2001	208.638	211.690	137.109	86.196	34.867
2002	206.175	206.376	132.398	82.723	35.543

### Tav.9 - Settore ATECO J

Rapporti di composizione 2002 per ripartizione territoriale

	NW	NE	Centro	S	Isole
<b>Settore J</b>	<b>38,2</b>	<b>25,0</b>	<b>22,3</b>	<b>9,7</b>	<b>4,8</b>
Ind. e servizi	31,0	31,1	20,0	12,5	5,4



### Tav.10 - Settore ATECO J

Infortunati indennizzati 2001 - Valori assoluti

Settore di attività	Infortunati 2001 indennizzati entro il 23.5.03			Morte
	I. temporanea	I. permanente		
		6% -15%	> 15%	
<b>Settore J</b>	<b>4.148</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>8</b>
Industria e servizi	603.146	9.772	4.166	1.235

### Tav.11 - Settore ATECO J

Casi indennizzati 2001 - Rapporti di composizione per conseguenza

Settore di attività	Infortunati 2001 indennizzati entro il 23.5.03			Morte
	I. temporanea	I. permanente		
		6% -15%	> 15%	
<b>Settore J</b>	<b>96,76</b>	<b>2,33</b>	<b>0,72</b>	<b>0,19</b>
Industria e servizi	97,55	1,58	0,67	0,20

### Tav.12 - Settore ATECO J

Infortunati indennizzati: i gruppi di "agente materiale"

	I. temp.	I. perm.	Morte	Totale
Macchine	<b>3,39</b>	<b>0,03</b>	-	<b>3,42</b>
Mezzi di soll. e trasp.	<b>42,36</b>	<b>2,04</b>	<b>0,16</b>	<b>44,56</b>
Impianti di distr.	<b>1,54</b>	-	-	<b>1,54</b>
Attrezzi, utensili,...	<b>6,17</b>	<b>0,03</b>	-	<b>6,20</b>
Materiali, sostanze,...	<b>10,78</b>	<b>0,08</b>	-	<b>10,86</b>
Ambiente di lavoro	<b>20,58</b>	<b>0,63</b>	-	<b>21,21</b>
Persone, animali,...	<b>1,96</b>	<b>0,11</b>	-	<b>2,07</b>
Serbatoi, contenit.	<b>4,13</b>	<b>0,05</b>	-	<b>4,18</b>
Parti meccaniche...	<b>5,83</b>	<b>0,13</b>	-	<b>5,96</b>
In complesso	<b>96,74</b>	<b>3,10</b>	<b>0,16</b>	<b>100,00</b>

### Tav.13 - Settore ATECO J

Infortunati indennizzati: le 5 "forme" principali

	l. temp	l. perm.	Morte	Totale
Da mezzo di trasp.	<b>993</b>	<b>51</b>	<b>3</b>	<b>1.047</b>
Caduto in piano	<b>438</b>	<b>18</b>	-	<b>456</b>
Colpito da	<b>392</b>	<b>7</b>	-	<b>399</b>
Urtato contro	<b>376</b>	<b>6</b>	-	<b>382</b>
Piede in fallo	<b>346</b>	<b>10</b>	-	<b>356</b>

### Tav.14 - Settore ATECO J

Infortunati indennizzati: forme attive

	N.	Forme attive / totale
Forme attive	1.262	<b>35,07</b>
Altre forme	2.622	
Totale	3.884	

### Tav.15 - Settore ATECO J

Malattie professionali denunciate all'INAIL

	1999	2000	2001	2002
<b>Settore J</b>	<b>31</b>	<b>22</b>	<b>64</b>	<b>91</b>
Ind. e servizi	24.088	24.801	22.060	26.326

## *Sommario*

	<i>Pag.</i>
<i>Presentazione</i> <b>Cristina Attuati</b>	3
<i>Introduzione</i> <b>Mauro Bossola</b>	5
<i>Valutazioni in merito alla stesura del nuovo Testo Unico</i> <b>Fulvio Perini</b>	9
<i>Le attività di formazione quale caposaldo della nuova prevenzione</i> <b>Carlo Gentili</b>	17
<i>Analisi statistiche sull'andamento degli infortuni sul lavoro nel settore del credito</i> <b>Gianfranco Ortolani</b>	23
<i>La banca e la valutazione del "rischio criminoso"</i> <b>Bruno Sebastiani</b>	27
<i>Rilevanza dei rischi esogeni ed endogeni nel credito con riferimento al nuovo Testo Unico</i> <b>Lucio Napodano</b>	37
<i>Intervento</i> <b>On. Giorgio Benvenuto</b>	51

*Intervento* 55  
**On. Filippo Ascierio**

*Conclusioni* 59  
**Gianfranco Amato**

***Contributi***

*Nuovo Testo Unico e Credito Cooperativo* 63  
**Massimo Marrocco**

*Linee di valutazione sindacale  
sulla stesura del Testo Unico* 65  
**Loris Brizio**

***Appendice***

*Note della commissione didattica  
FABI/ISPESL sulle esperienze  
di formazione e informazione del RLS* 73

*Eventi lesivi professionali  
nel settore ATECO J* 93  
*Note di Gianfranco Ortolani*

