



## IL RUOLO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE PER LA CULTURA DELLA SICUREZZA.

*Rosa Anna Fragomeni*

Per poter attribuire alla P.A. il giusto ruolo nell'ambito della disciplina della salute e sicurezza sul lavoro è importante avere chiaro il contesto generale in cui esso si colloca, in particolare le finalità, lo strumento ed il metodo indicati dalle leggi di riferimento quali capisaldi per una efficace applicazione del sistema di prevenzione nelle aziende.

Come è purtroppo evidente dai dati forniti dai precedenti interventi non basta la promulgazione di leggi e norme, seppur ampia, così come non può essere sufficiente un'azione di controllo e repressione, se pur assolutamente indispensabile, l'elemento che consentirà di far fare un salto di qualità e quindi invertire il terribile trend delle tante, troppe, morti sui luoghi di lavoro, dei tanti incidenti invalidanti sarà una capillare campagna di informazione e formazione che estenda il più possibile il principio della cultura della sicurezza.

Partendo da questo quadro, riteniamo che la Pubblica Amministrazione possa e debba assumere un ruolo di conduzione nel "fare cultura" della sicurezza tra lavoratori, parti datoriali, parti sociali e complessivamente nel tessuto sociale, affinché diventi un valore, patrimonio collettivo da trasmettere.

Obiettivo: va individuato nel "miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro".

Miglioramento che si ottiene attraverso la programmazione di interventi e di iniziative che tendono a "rischio zero" o, quantomeno alla riduzione al minimo dei rischi. La considerazione che ci sentiamo di fare è che la legislazione vigente sia "di programma" orientata ad un fine che richiede attenzione continua e sistematica alle condizioni di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Il piano di prevenzione deve realizzare un sistema di gestione aziendale in cui deve prevalere un impegno politico-programmatico attento al fattore umano, alla chiara definizione di compiti e responsabilità, alla gestione dei cambiamenti. Deve contemplare cioè gli obiettivi e le risorse, le scadenze e le competenze. **Un intervento forte della PA**, deve essere capace di tradurre il passaggio dai tradizionali metodi di **prevenzione tecnica**, basata sulla sicurezza degli impianti e delle attrezzature, ad un sistema di **sicurezza globale** quale parte integrante della gestione generale dell'azienda.

**Porre quindi, l'uomo anziché la macchina al centro della nuova organizzazione della sicurezza aziendale.** Ciò richiede l'applicazione di migliori pratiche nella gestione delle risorse umane e dei comportamenti dei lavoratori, la pianificazione ed organizzazione di interventi e iniziative globali a cui **devono** partecipare **tutte** le parti interessate.

Deve cambiare cioè l'approccio al problema, con estrema urgenza, dai dati emerge in modo inequivocabile che l'elemento critico non sono solo le macchine poco sicure, i prodotti pericolosi, le procedure lacunose, il colpevole disinvestimento in materia di sicurezza da parte di alcune imprese ma anche la scarsa percezione o inconsapevolezza del rischio spesso dovuta a carenze formative.

L'informazione e la formazione sono obblighi generali dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti che, a nostro avviso, devono essere vissute con una novità nella sua chiave di lettura: esse sono soprattutto uno strumento di partecipazione attiva, che pone però limiti alle responsabilità dei lavoratori in base al livello ed alla qualità della formazione e delle informazioni che i lavoratori stessi hanno ricevuto dal datore di lavoro. **Non è quindi una responsabilità indistinta, in quanto direttamente connessa al circuito comunicativo della sicurezza aziendale.**



Pur se disciplinato nel dettaglio, allo stato attuale l'obbligo di informazione è uno dei punti meno rispettati del dettato normativo. Da un lato esso tende ad essere assorbito e confuso con l'obbligo di formazione, previsto dall'art.22, essendo considerato assolto quando al lavoratore è proposto un corso o un qualche strumento di formazione, che ovviamente comporta anche il trasferimento di una serie di informazioni.

Tra le iniziative, spesso non si va oltre la distribuzione di opuscoli, e ciò è dovuto a volte alla reticenza a mostrare ai lavoratori un quadro organizzativo aziendale in cui le norme sulla sicurezza sono per lo più disattese.

La stessa Commissione Europea ha indicato come elemento strategico cui tendere la massima diffusione della cultura di prevenzione dei rischi nei Paesi Membri con la promozione di nuove pratiche che coinvolgano tutti i soggetti, lavoratori compresi.

In questo quadro riteniamo che la Pubblica Amministrazione possa e debba assumere un ruolo assolutamente protagonista, di conduzione, controllo, e promozione, sottolineando i vantaggi del dialogo sociale, assumendo interventi mirati in tre settori: **educazione, sensibilizzazione e anticipazione dei rischi nuovi ed emergenti (tra cui stress, burn-out e intimidazioni)**

Gli Enti preposti in materia, in particolare il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e gli organismi per legge deputati a svolgere attività di informazione e consulenza, cui tutti i soggetti, sia pubblici che privati, possono far riferimento per ottenere informazioni ed acquisire nuovi strumenti operativi, devono fare sinergia, necessità resa ancora più evidente dall'oggettiva difficoltà a districarsi tra le innumerevoli prescrizioni normative e tecniche in materia di sicurezza sul lavoro, difficoltà in cui si imbatte spesso la stessa P.A. .

E' opportuno perciò promuovere la creazione di un sistema di coordinamento tra gli Enti, finalizzato alla produzione di informazioni chiare, e offrire un servizio di larga diffusione che guidi l'utenza alla corretta interpretazione dei dati del patrimonio informativo prodotto dai singoli Enti competenti.

Questa necessità è ancor più evidente se si considera che l'esistenza di sistemi paralleli e non comunicanti di diffusione delle informazioni riguarda una materia delicatissima, quale quella della sicurezza e della salute pubblica, per le quali sono indispensabili ed improrogabili risposte valide ed univoche.

In questo contesto, poichè in azienda in molti casi anche per un professionista dotato di competenze e capacità professionali è difficile conciliare le esigenze economiche con le esigenze di salute e sicurezza dei lavoratori, è dalla **Pubblica Amministrazione che può e deve partire il cambiamento culturale e comportamentale orientato al rispetto delle regole, all'autonomia professionale, alla ricerca e applicazione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro che portino all'assunzione di responsabilità per la tutela della salute.**

Per concludere, solo una comunicazione "partecipata e coordinata" può garantire la continuità e quindi l'efficacia dell'informazione alla sicurezza nelle aziende, la quale, assieme allo strumento della formazione, deve puntare a modificare i comportamenti scorretti, per diffondere **una vera cultura della salute sui luoghi di lavoro.**