

*Rapine, rischi psicosociali, rischi interferenziali*

# Vecchie e nuove frontiere della sicurezza nel credito

**È più che mai necessario, alla luce del D.Lgs.81/2008, che anche nel settore del Credito il Documento di Valutazione del Rischio comprenda tutti i rischi dei lavoratori**

di **Loris Brizio** - Responsabile Dipartimento nazionale Sicurezza FABI

**È** più che mai necessario, alla luce del D.Lgs.81/2008, che anche nel settore del Credito il Documento di Valutazione del Rischio comprenda tutti i rischi dei lavoratori

Da un po' di anni si parla di sicurezza e di responsabilità sociale delle imprese, e molte aziende hanno promosso programmi di analisi di clima aziendale e progetti di miglioramento dell'organizzazione del lavoro, cercando di bilanciare le logiche aziendali con le esigenze sociali.

Vi sono molte ragioni che spiegano questa volontà: prima fra tutte è l'esistenza di precise direttive europee, che impongono un ruolo necessario alla partecipazione attiva di tutte le componenti presenti nella costruzione del sistema di sicurezza aziendale. L'obiettivo diventa la costruzione di un sistema di prevenzione e protezione aziendale veramente efficace e condiviso. Nel settore del Credito, accanto ai rischi tradizionali, vediamo quindi emergere con prepotenza l'interesse per i cosiddetti "nuovi rischi".

I rischi tradizionali sono quelli specifici degli uffici (elettrici, impiantistici, legati al microclima, ecc.) ai quali si aggiunge il rischio da eventi criminosi, quali le rapine o gli atti terroristici.

I "nuovi rischi" sono invece principalmente identificati con quelli di carattere psicosociale e riguardano gli effetti sui lavoratori dell'organizzazione del lavoro (costrittività lavoro-correlata, ad esempio), delle tipologie di rischio (disturbi post traumatici da stress dopo una rapina) oppure disagi propri di alcuni specifici ambienti, ove emerge la volontà, più o meno mirata, di volere colpire il singolo o un gruppo di lavoratori (ad esempio il mobbing). I "Rischi psicosociali" sono, secondo la definizione classica di Cox e Griffiths del 1996, "quegli aspetti relativi alla progetta-

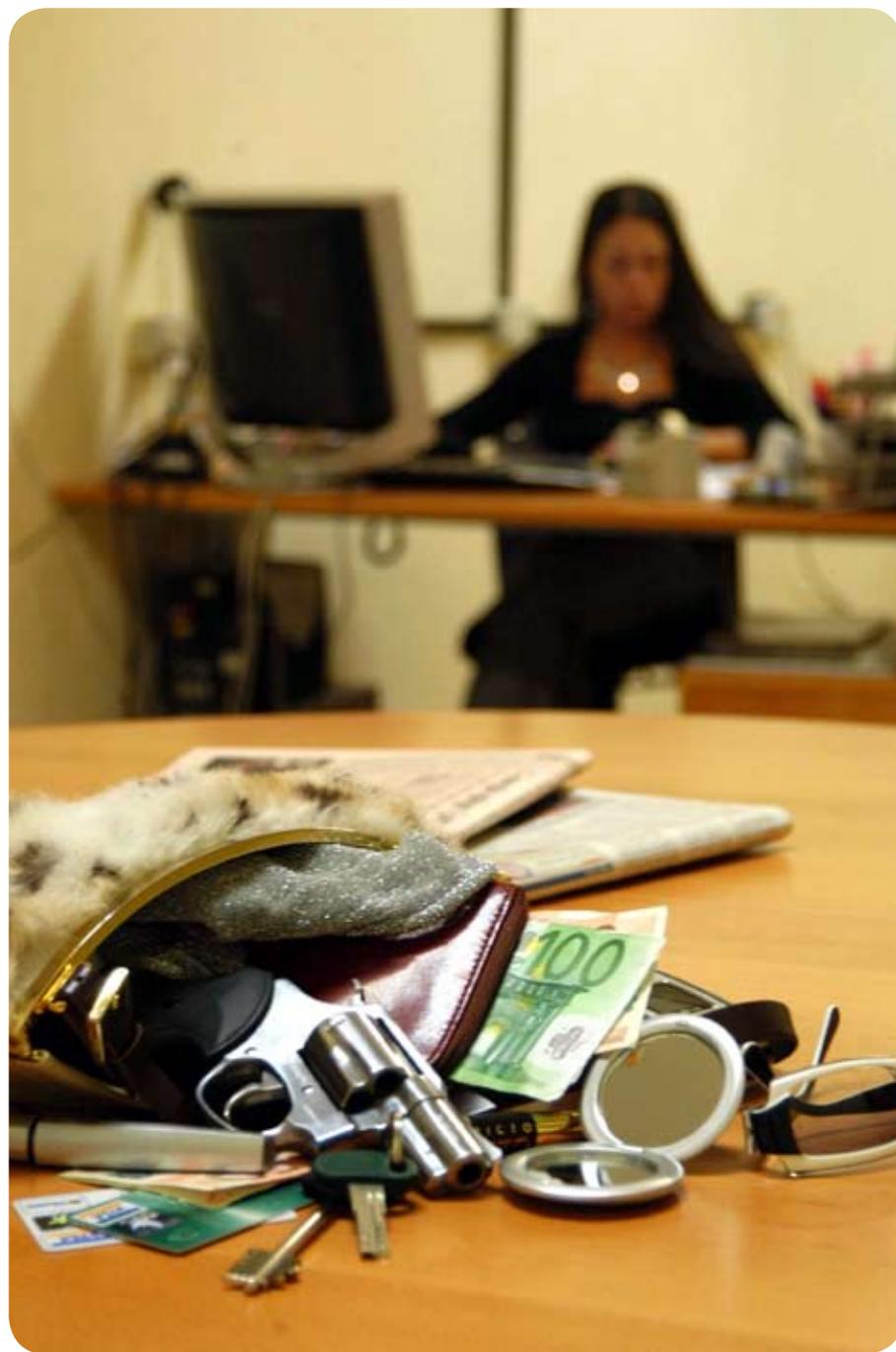
zione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché ai rispettivi contesti ambientali e sociali, che dispongono del potenziale per dar luogo a danni di tipo fisico, sociale o psicologico".

Su questi temi è cresciuto sempre più l'interesse da parte del mondo scientifico, degli enti di ricerca, quali ISPESL ed INAIL, della ASL e del Sindacato, e sono state promosse ricerche ed affinate metodologie di analisi e rilevazione, grazie alle quali si è definita l'effettiva presenza e rilevanza delle patologie e dei disturbi riferibili a stress, mobbing, burn out e disturbi post traumatici da stress.

Nel contempo sono state elaborate le prime linee guida per riconoscere le situazioni a rischio e per correggere gli elementi potenzialmente dannosi presenti sia nell'organizzazione del lavoro sia nel clima specifico delle singole realtà operative. L'art. 28, comma 1 del D. Lgs. 81/2008, "Testo Unico" specifica, a questo proposito, che: "La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo".

È quindi inevitabile, e chiarito dalla norma di legge, che tra i rischi per la salute da valutare, nei luoghi di lavoro, risultano inclusi anche quelli legati a fattori di tipo psicosociale.

In realtà, non si tratta di una vera novità, perché già le linee guida delle Regioni e quelle emanate dall'ISPESL includevano tale aspetto tra quelli da porre sotto osservazione ai sensi dell'allora D.Lgs. 626/94: tuttavia, per quanto riguarda il nostro settore, quest'articolo introduce l'esigenza inalienabile di valutare ap-



**Nel settore del Credito, accanto ai rischi tradizionali, vediamo emergere con prepotenza l'interesse per i cosiddetti "nuovi rischi"**

pieno questi aspetti, aggiungendo una certa criticità all'opera di analisi e di valutazione dei rischi nelle aziende di Credito. I tecnici dei Servizi di Prevenzione e Protezione aziendali, impegnati nella costruzione del Documento di Valutazione dei Rischi, erano e sono perlopiù abituati a confrontarsi su temi di safety, utilizzando valori limite numerici sui quali basare i livelli di accettabilità del rischio (rumore, vibrazione, microclima, ...), mentre mancavano (e mancano spesso tutt'ora!) delle competenze e della professionalità necessaria per affrontare anche queste tipologie di rischio.

Sarà necessario introdurre nuove professionalità, che affianchino quelle tradizionali, per costruire quella parte del documento di valutazione del rischio che analizza i rischi di tipo psicosociale, anche attraverso l'analisi di aspetti delicati, quali le ricadute in quest'ambito della specifica organizzazione del lavoro o di un particolare sistema premiante

Sarebbe già una cosa positiva se, contrariamente al passato e sulla scorta delle valutazioni del Medico Competente Aziendale, si entrasse nel merito dell'analisi, evidenziando le possibili situazioni di disagio e dando corso ad approfondimenti da parte di psicologi del lavoro ed esperti di organizzazione aziendale.

È da ritenere che un'azione di questo tipo, per essere veramente incisiva, debba coinvolgere i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, adeguatamente formati, che rappresentano un efficace raccordo a due vie con i lavoratori: diffusione delle consapevolezza, in aggiunta ai momenti di formazione ed informazione che l'Azienda deve prevedere, e verifica delle situazioni sul campo. In questo senso va ricordata la pubblicazione dell'OSHA, relativa alle buone pratiche organizzative, per limitare il livello di stress nei luoghi di lavoro: questo rapporto, pubblicato nel 2002 in occasione dell'anno della pre-

venzione dei rischi psicosociali, propone spunti interessanti e validi, specie in relazione a quelle che oggi sono identificate come "best practice" (Prevention of Psychosocial Risk and Stress at Work in practice, OSHA, 2002) Funzione del Sindacato è certamente quella di promuovere la piena attuazione delle normative di legge nel Settore e di aiutare ogni iniziativa che migliori le condizioni di vita dei lavoratori. Gli enti di ricerca, l'ISPESL, l'INAIL, le Università, il mondo scientifico, gli esperti di sicurezza, le ASL stanno costruendo un processo inarrestabile, basato su di una Legge che ancora dovrà essere definita nei dettagli, ma che già ci offre ineludibili scelte di campo. Infine, un'altra grande novità del Testo Unico è riferita ai costi della sicurezza in relazione ai rischi da interferenza. Nel Documento Unico di Valutazione dei rischi, devono essere quantificati i costi relativi alle misure preventive e protettive necessarie ad eliminare o ridurre al minimo i rischi

di interferenza. Tali costi non devono essere assoggettati a ribasso d'asta. Il DUVRI (documento unico per la valutazione dei Rischi da interferenza) è un documento che il datore di lavoro deve elaborare obbligatoriamente in presenza di interferenze, vale a dire nel caso in cui un appaltante valuti l'esistenza di rischi interferenti tra le attività proprie e quelle delle realtà lavorative. E ciò avviene quando, ad esempio, una filiale di banca è interessata da una ristrutturazione: nel Documento Unico non devono essere riportate le misure per eliminare i rischi propri derivanti dall'attività delle singole imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi, ma solo i rischi derivanti dalle interferenze presenti nell'effettuazione della prestazione. Banco di prova per la volontà di settore di dare corso a quanto previsto dalle normative è la scadenza entro la quale i Documenti di Valutazione del Rischio devono essere rivisti alla luce delle nuove norme.

## BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO

# Definito il testo del contratto

Si tratta del testo coordinato del ccnl 21-12-2007 per i quadri direttivi e le aree professionali – tra breve sarà distribuito ai lavoratori

**I**l 16 luglio scorso è stato firmato, presso Federcasse, il testo coordinato del CCNL del 21 dicembre 2007.

Nel corso dell'incontro è stato analizzato l'intero testo contrattuale pre vigente aggiornandolo gli articoli modificati dall'accordo del 21 dicembre. Sono state introdotte alcune modifiche che rendono più chiaro il testo aggiornando i riferimenti legislativi.

In occasione della definizione del testo coordinato è stata siglata una dichiarazione delle parti in merito ai tassi di inflazione programmata presi a riferimento per la costruzione delle tabelle retributive 2008 – 2010. Questa dichiarazione ci permetterà di individuare con certezza i parametri per calcolare il differenziale tra l'inflazione program-

mata e quella che si verificherà nel corso del triennio, utile ai fini del rinnovo del prossimo CCNL.

Il testo completo sarà inviato ai SAB appena disponibile in formato elettronico e sarà pubblicato sul sito della Fabi Nazionale. Ricordiamo, inoltre, che è in fase di stampa la pubblicazione, che sarà distribuita gratuitamente agli iscritti.

Le parti si sono date appuntamento anche per definire il testo coordinato del Contratto Nazionale dei Dirigenti.

Le OO.SS. hanno, infine, vivamente sollecitato la definizione delle materie rimaste in sospeso, quali la valorizzazione del preposto e la revisione degli inquadramenti.

Federcasse ha risposto che questi temi saranno oggetto di confronto dopo la pausa estiva.

## CONTRATTO NAZIONALE ABI

### AUMENTI TABELLARI DAL 1° LUGLIO

Dal 1° luglio 2008 sono in vigore le nuove tabelle mensili per le aziende aderenti all'ABI, così come previsto dal CCNL 8 dicembre 2007.

L'aumento della voce "Stipendio" di questo mese è dello 0,85%, pari a 19,66 € lordi per il 4° livello della III area, mentre restano immutate le altre voci tabellari.

L'aumento dello 0,85% verrà applicato, come da intese intercorse il 19 dicembre 2008, anche all'assegno "ad personam" derivante dalla ristrutturazione tabellare ex art 66 del CCNL 11 luglio 1999 (cioè alla preesistente maggiorazione di grado e all'ex premio di rendimento per la quota che in origine era variabile – extrastandard - per gli ex funzionari).

Ricordiamo che le tabelle sono state costruite sulla base del tasso di inflazione programmata dell'1,7% previsto per il 2008, che verrà conguagliato a fine contratto con l'inflazione Istat effettiva.

La differenza potrebbe essere rilevante, perché il tasso di svalutazione medio attualmente viene calcolato al 2,8%, ma con un tendenziale che potrebbe innalzare la media annua a oltre il 3,5%, pari, per la nostra categoria, a circa 40 euro lordi medi.