



Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

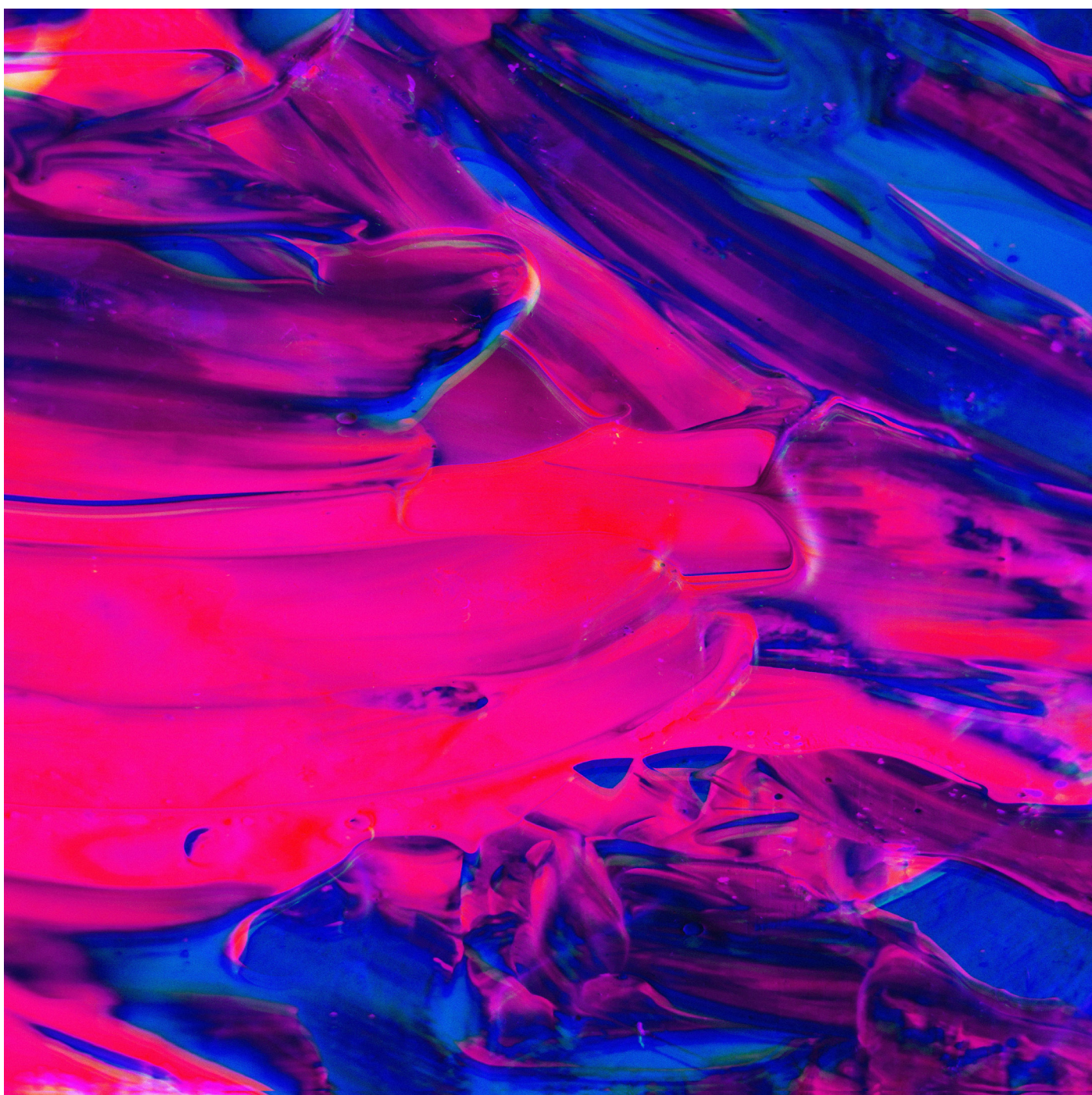
Via Ten. E. Velo 28 – 36060 Romano d'Ezzelino (VI)
P. IVA 02598070247 - www.necsi.it – info@necsi.it –
tel. 0424 382638 – fax. 0424 37115

Data di pubblicazione: 07 luglio 2023

ERGONOMIA

Etica, Sostenibilità ed Ergonomia

Pubblicazione a cura di:
Ing. Erg. Daniele Moresco





Diffondere la cultura della sicurezza con qualità è il nostro più grande valore

Necsi crede da sempre nella cultura della sicurezza tanto da averne fatto il valore fondante sul quale costruire tutta la propria idea imprenditoriale.

Riteniamo che permettere a tutti i nostri clienti e i nostri lettori di approfondire tematiche importanti riguardanti il mondo della Salute e della Sicurezza nei Luoghi di Lavoro sia di fondamentale importanza per contribuire attivamente a contrastare il problema degli incidenti e delle malattie sul Lavoro.

Per questo motivo scegliamo di divulgare in modo gratuito i documenti di approfondimento che vengono redatti dai nostri tecnici esperti i quali, con costante dedizione al proprio lavoro e condividendo questo importante valore, scelgono in maniera autonoma di studiare e approfondire le tematiche più attuali, esaminare le novità legislative e riportare Case History per fornire a Voi lettori dei contenuti di estrema qualità, tanto che ad ogni nostro documento di approfondimento scegliamo utilizzare il nostro "NECSI Quality Content", un simbolo che dia ai nostri lettori garanzia dell'estrema cura con la quale vengono redatti tutti i documenti che rendiamo disponibili.

Thomas Ronzan

Amministratore Delegato di Necsi s.r.l.



Ha curato questo approfondimento



Ing. Erg. Daniele Moresco
Product Specialist Engineer Rischi Trasversali

Sommario

Etica, Sostenibilità ed Ergonomia	1
1. PREMESSA	1
2. ETICA: PREPARARE LA STRADA VERSO UN PRINCIPIO ETICO AZIENDALE	3
3. SFRUTTARE ERGONOMIA E ETICA VERSO UNA EVOLUZIONE AZIENDALE	6
4. ERGONOMIA E SOSTENIBILITÀ	8
5. CONCLUSIONI	9

Etica, Sostenibilità ed Ergonomia

Era il Gennaio del 2018 quando la rivista “ambiente&sicurezza su lavoro” pubblica un articolo di Paolo Gentile intitolato “Etica ed Ergonomia”, con l’obiettivo di interrogarsi sulle nuove prospettive per gestire il cambiamento del lavoro.

L’articolo proponeva uno spunto di riflessione specifico:

Esiste una relazione tra l’etica condivisa in una comunità professionale e i risultati che quel gruppo riesce a realizzare?

E qual è il rapporto che lega l’ergonomia e le attività di Prevenzione nei luoghi di lavoro?

L’articolo propone una serie di riflessioni per provare a capire le nuove frontiere della nostra società e governarne i cambiamenti.

1. Premessa

Partiamo dalle definizioni di base; il dizionario Treccani definisce:

ètica s. f. [dal lat. *ethīca*, gr. ἠθικά, neutro pl. dell’agg. ἠθικός; v. etico¹]. – Nel linguaggio filos., ogni dottrina o riflessione speculativa intorno al comportamento pratico dell’uomo, soprattutto in quanto intenda indicare quale sia il vero bene e quali i mezzi atti a conseguirlo, quali siano i doveri morali verso sé stessi e verso gli altri, e quali i criterî per giudicare sulla moralità delle azioni umane: *e. socratica*, *e. edonistica*, *e. kantiana*, *e. utilitaristica*, *e. nietzschiana*; *Etica Nicomachea* e *Etica Eudemea*, titoli di due opere morali di Aristotele. In senso più ampio, complesso di norme morali e di costume che identificano un preciso comportamento nella vita di relazione con riferimento a particolari situazioni storiche: *e. greca*, *e. cristiana*; *e. protestante*, quella che, secondo le tesi del sociologo tedesco Max Weber (1864-1920), avrebbe informato in Europa lo spirito del capitalismo dopo il 16° sec. nei paesi protestanti, o fra le sette protestanti all’interno dei paesi cattolici (si tratterebbe di un’etica razionalistica che assegna fini essenzialmente mondani, quali l’impegno, il lavoro, la riuscita, e soprattutto l’accumulazione metodica della ricchezza). In partic., *e. professionale*, l’insieme dei doveri strettamente inerenti alle attività professionali svolte nella società.

ergonomia s. f. [comp. di *ergo*-¹ e *-nomia*]. – Disciplina scientifica che si occupa dei problemi relativi al lavoro umano e che, assommando, elaborando e integrando le ricerche e le soluzioni offerte da varie discipline (medicina generale, medicina del lavoro, fisiologia, psicologia, sociologia, fisica, tecnologia), tende a realizzare un adattamento ottimale del sistema uomo-macchina-ambiente di lavoro alle capacità e ai limiti psico-fisiologici dell’uomo.

Per poter meglio comprendere il *file rouge* di questa dissertazione, introduciamo un terzo termine:

integrità s. f. [dal lat. *integrītas -atis*]. – **1.** L’essere integro, intero, intatto; lo stato di una cosa che possiede tutte le sue parti, i proprî elementi e attributi, che conserva intatta la propria unità e natura, o che non ha subito danni, lesioni, diminuzioni quantitative o qualitative: *salvaguardare l’i. del territorio nazionale*; *verificare l’i. dei sigilli*, controllare che siano intatti; *restituire un testo alla sua i.*, quando ci sia giunto mutilo o alterato; *difendere l’i. della lingua*, preservarla da contaminazione di parole straniere e sim.; *osservare, applicare le leggi nella loro i.*, interamente, pienamente, senza eccezioni o omissioni; *i. di un corpo* (umano), l’esser sano, illeso, atto a tutte le sue funzioni; e, come riflesso di credenze forse ancora comuni ma errate, con riferimento allo stato di verginità della donna: *i. dell’imene*, *i. verginale*, o assol. *integrità*. **2.** In senso morale, l’essere integro, incorrotto; onestà, rettitudine assoluta: *i. di vita*, *di costumi*; *l’i. dei giudici*, *dei testimoni*, *di un funzionario*. Anche, l’essere intatto, privo di colpa o di accusa: *i. del nome*, *della fama*, *dell’onore*.

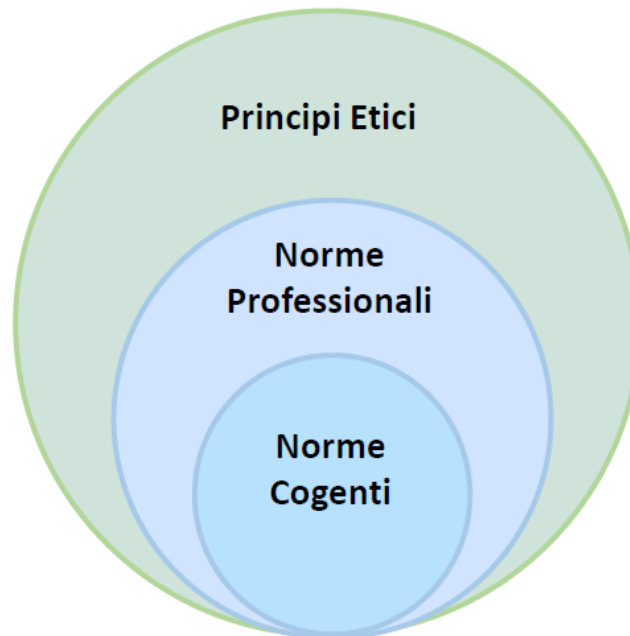
Partendo dal presupposto che l'integrità è "fare la cosa giusta nel modo giusto anche quando nessuno sta guardando", essa non è una nozione che si può insegnare, perché:

- non è una competenza "nozionistica"
- non è "dogmatismo morale", "indottrinamento", "trasmissione di standard morali"
- richiede (per definizione): volontarietà, autonomia di giudizio e libertà di scelta

Non si può effettivamente introdurre in un'azienda il concetto di integrità o sviluppare una cultura dell'integrità ai sensi della UNI PdR 21/2016, ma è possibile tramite l'etica introdurre tutta una serie di concetti che possono essere contenuti in fase preparatoria nel Codice Etico che possono innestarsi anche nell'ergonomia e quindi permettere con il tempo – fase di sensibilizzazione / percorso di Ethics Leader – ad un'azienda di evolvere in modo naturale andando davvero anche verso una condizione di reale abbassamento degli indici da sovraccarico biomeccanico.

2. **Etica: preparare la strada verso un principio etico aziendale**

Bisogna considerare come si intersecano tra loro i principi che governano la struttura mentale che si vuole andare ad incanalare:



Un'azienda deve prima decidere con che linguaggio sfruttare il Codice Deontologico (che si basa sulle Norme Cogenti e Professionali), per poi introdurre anche un Codice Etico.

Un *Codice Deontologico* si basa di *principio* sul trasmettere una *conformità* basata a delle *regole* non negoziabili:

- è finalizzato a prevenire comportamenti inappropriati;
- è uno strumento esplicito, sistematico e costrittivo.

I *principi* che si devono intersecare tra loro sono:

- Principi della Costituzione (nel nostro caso quella Italiana);
- Tutela della Vita e della Salute, Salvaguardia delle persone;
- Tutela del benessere della comunità;
- Sviluppo sostenibile e cura dell'ambiente.

Il *Codice etico* è basato sulla *conformità* a dei *valori*, che devono essere negoziati e condivisi:

- punta alla capacità autonoma di ragionamento morale del professionista:
- strumento di supporto nell'applicazione dei Principi nella attività quotidiana.

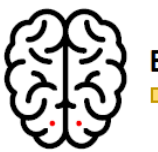
I *valori* che si devono intersecare tra loro sono:

- Autonomia
- Beneficialità
- Giustizia
- Integrità
- Non maleficenza
- Responsabilità sociale professionale
- Rispetto per le persone

I due codici si innestano l'uno nell'altro soprattutto nel momento in cui si vuole instaurare in azienda una comunicazione efficace orientata alla sicurezza negli ambienti di lavoro. Tale comunicazione, che si propone di imporre di un modello etico, passa sempre per 6 stadi:



Etica della sicurezza



Etica del coinvolgimento



Etica dell'immaginazione



1. Orientamento alla punizione ed alla obbedienza;
2. Orientamento all'individualismo ed allo scambio;
3. Mantenimento delle buone relazioni ed approvazione degli altri;
4. Mantenimento dell'ordine sociale;
5. Morale del tratto, dei diritti individuali e delle leggi accettate e condivise;
6. Principi etici universali.

Ovviamente, come tutti i processi di cambiamento deve sempre partire da una fase di sensibilizzazione:

- Alfabetizzazione di base
- Sensibilizzazione sui temi etici
- Dare consapevolezza dei propri valori personali, di come si sono formati e di quali fattori li influenzano
- Individuare persone (EthicalLeader) che possano testimoniare, diffondere ed essere punti di riferimento nel contesto lavorativo per i colleghi e per gli altri stakeholders

3. **Sfruttare Ergonomia e Etica verso una evoluzione aziendale**

Come ricorda Paolo Gentile nel suo articolo, nel 1975 l'ISEDI (Istituto Editoriale Internazionale di Milano) pubblica il Manuale di gestione della produzione inserendo per la prima volta un capitolo specifico sulla medicina e la sicurezza nel lavoro, dedicando uno spazio consistente all'ergonomia affidando tale spazio alle conoscenze del prof. Caio Plinio Odescalchi allora tra i soci fondatori e past president della S.I.E. – Società Italiana di Ergonomia – che aveva sede presso la Clinica del Lavoro di Milano.

In quella sede si definisce la partecipazione come una delle tre caratteristiche fondamentali dell'ergonomia, assieme a quelle della globalità e della interdisciplinarietà (Raimondi R., 2013).

Avendo compreso nel paragrafo precedente che l'etica aziendale è un insieme di valori che devono essere *condivisi* partendo dai principi legislativi nazionali per creare un sistema di valori che vadano oltre i regolamenti, è necessario capire quindi che anche l'ergonomia è un qualcosa che deve essere *condiviso* per essere applicato correttamente e, come tale, deve passare anche Lei prima per una fase di sensibilizzazione. Tale sensibilizzazione aziendale deve necessariamente passare per il paradigma che i modelli aziendali applicati finora – sia quelli di management che quelli di Tempi e Metodi – sono desueti in quanto basati su principi lavorativi che non esistono più. O che i modelli attuali non sono totalmente in grado di gestire perché in mutamento continuo.

La fluidità della società attuale mal si interseca con i principi fondamentali della vecchia generazione industriale; essendo quindi in un'epoca di transizione, è necessario che la transizione verso il nuovo modello sociale passi per una riprogettazione concreta dell'attuale modello industriale; e l'ergonomia fisica in questo può esserci d'aiuto.

Spostando infatti l'attenzione aziendale alla persona come punto fondamentale del ragionamento produttivo e dell'etica aziendale, ci si sposta verso una condizione che pensi in primis al benessere del lavoratore: e l'ergonomia è alla base dello studio della persona che lavora, al fine di identificare per tempo i parametri lavorativi che possono portare nel medio termine ad una patologia muscolo-scheletrica, e quindi innescare la rivoluzione che permette di abbassare tali indici probabilistici.

Ovviamente tutte le riprogettazioni aziendali, che impattano sia sulla tecnologia che sull'organizzazione del lavoro, sono riprogettazioni che richiedono tempo ed investimenti; nel tempo le aziende devono creare team multidisciplinari di persone che collaborino tra loro (ergonomi interni o esterni, esperti di engineering e tempo-metodisti) al fine di identificare le soluzioni che possono essere attuate prima nel breve e poi nel medio-lungo termine; e si deve sempre partire dal presupposto che una soluzione pensata oggi, probabilmente tra pochi anni potrebbe essere necessario ripensarla nuovamente, perché potrebbe risultare già non consona – potrebbero infatti uscire nuovi parametri che rivoluzionano il paradigma di partenza. Bisogna quindi essere dinamici anche nelle soluzioni e non credere che una soluzione sia come un diamante e che “duri per sempre”.

Il nuovo principio sociale fluido deve essere alla base anche dei ragionamenti aziendali che devono pensare costantemente a quanto budget mettere a disposizione per l'innovazione, l'evoluzione tecnologica e organizzativa costanti.

Il ragionamento del conto economico aziendale basato esclusivamente sui costi avuti e sui ricavi ottenuti, non permette realmente di capire quanto un'azienda stia “perdendo” in termini di efficacia temporale e storico sul mercato: è necessario iniziare a pensare di inserire nel conto economico annuale – per esempio – i costi “sommersi” causati dalla presenza di patologici o limitati in azienda.

Ovviamente senza un team di esperti in Tempi e Metodi reali in costante team con l'amministrazione aziendale, non è possibile farlo in modo preciso ed efficace.

Se vediamo infatti la presenza in un'azienda produttiva di uno o più soggetti patologici certi, o che si stanno avviando ad esserlo (quindi soggetti che attualmente hanno solo delle limitazioni parziali), in termini di:

- diminuzione della produttività del singolo soggetto,
- assenze sul lavoro,
- riorganizzazioni momentanee per sopperire,
- aumento dello stress lavoro-correlato nel team,
- aumento del conto INAIL,

possiamo stimare che ogni malattia professionale costa all'azienda potenzialmente ~ 20-40mila euro all'anno di costi sommersi, ovvero di perdite di cui è difficile tenere traccia nel breve termine perché impattano sul complesso a distanza di mesi.

Quindi mi chiedo – in termini meramente economici – se alla luce di una valutazione da sovraccarico biomeccanico comprendo che da qui a 5-7 anni potrei avere diversi nuovi patologici o limitati in un'azienda (gli indici di rischio per esempio per il sovraccarico degli arti superiori in questi termini valutazione sono predittivi): non è più conveniente investire nel breve termine alcune migliaia di euro per effettuare una riprogettazione di una postazione di lavoro o nel comprare nuove attrezzature, invece di continuare ad aspettare e “giocare” con la probabilità di accadimento?

Se la scelta è di natura meramente economica, è facile iniziare a vedere la perdita economica nel medio-lungo termine se si introduce il ragionamento di cui sopra nel conto economico previsionale di un'azienda. Ma le aziende che ragionano solo in termini di breve-termine, non sono in grado di fare questo tipo di osservazione; eppure, l'aumento costante dei patologici annuali per malattie muscolo-scheletriche a livello Nazionale dovrebbe far preoccupare di più le aziende, e dovrebbe portare in modo naturale a fare questo tipo di ragionamenti previsionali.

4. **Ergonomia e Sostenibilità**

Nelle scienze ambientali ed economiche, con il termine **sostenibilità** si intende:

la condizione di uno sviluppo in grado di assicurare il soddisfacimento dei bisogni della generazione presente, senza compromettere la possibilità delle generazioni future di realizzare i propri.

Per suo principio fondante, non può esserci sostenibilità senza etica.

E non può esserci sostenibilità in azienda senza riprogettazione ergonomica post valutazione, a fronte di indici di rischio MEDIO/ALTI.

Parlare quindi di sostenibilità – termine molto di moda ultimamente – ma concentrandosi completamente solo sull'ambiente e sugli sprechi delle risorse ambientali, per quanto importante e lodevole sempre, per un'azienda rischia di diventare una profonda focalizzazione su un argomento che deve essere affrontato a livello individuale sì, ma soprattutto collettivo, tralasciando completamente o quasi da parte un'altra risorsa puntuale e fondamentale delle aziende stesse: i lavoratori. I lavoratori sono una risorsa fondamentale delle aziende e come tali devono essere preservati. Ed i metodi di valutazione del sovraccarico biomeccanico sono il metodo principe per gestire l'invecchiamento della popolazione lavorativa e l'evoluzione aziendale stessa.

Parlare quindi in un'azienda di sostenibilità senza intersecare l'etica e l'ergonomia, rende qualunque discussione un grande esercizio di stile.

5. Conclusioni

Nonostante i metodi che governano l'ergonomia fisica ai sensi della ISO 11228 parti 1-2-3 siano ormai conosciuti e condivisi da decenni (metodo NIOSH, metodo Snook-Ciriello, metodo OCRA, etc. ...), e nonostante alcune aziende stiano tentando di introdurre la figura aziendale dei Manager in Ergonomia, da affiancare al Responsabile dell'Engineering e del Responsabile dei Tempi e Metodi per creare team realmente multidisciplinari di persone che collaborino in modo attivo con il fine di ridurre gli indici di rischio da sovraccarico biomeccanico, siamo per molti versi ancora fermi in una fase di "alfabetizzazione" industriale all'ergonomia, e quindi ci vorrà ancora tempo prima che le aziende inizino davvero a sfruttare appieno i metodi per non solo valutare ma anche migliorare le necessità dei propri lavoratori, perché tutti devono essere resi partecipi del cambiamento. Tutti devono essere coinvolti nel cambiamento stesso, formando e sensibilizzando tutti a questi temi.

Prova di questa fase di stagnazione è per esempio il fatto che da diversi anni abbiamo a disposizione ai sensi della ISO/TR 23476:2021 i metodi per calcolare il rischio da sovraccarico biomeccanico su scala settimanale / mensile / annuale (ai sensi delle norme della serie ISO 11228); eppure tante aziende ancora dichiarano di non essere in grado di applicare i metodi delle norme della serie ISO 11228 perché ogni giorno fanno attività diverse, e quindi sono impossibilitate nel fare una valutazione del rischio mansionale. Non è impossibile: è solo molto lunga la raccolta dati, ed un tecnico da solo non può farlo in modo agevole o poco costoso – dovendo stare in azienda per molto tempo ad effettuare la raccolta dati. Quindi è solo un problema di organizzazione economica e di investimento.

Se si vuole introdurre in un'azienda un Codice Etico che si basa realmente sul rispetto dell'individuo, per prima cosa un'azienda deve rispettare i propri dipendenti e non solo limitarsi ad eseguire infinite valutazioni dei rischi – ai sensi del D.Lgs. 81/08 ed s.m.i. –, se poi l'indice di rischio che ne esce non viene compreso e quindi gestito, ma solo posticipato ad altra revisione del medesimo documento, stando in attesa della prima denuncia di malattia professionale per rendersi conto che – di fatto – già si sapeva che sarebbe successo.

Attualmente la paura ne fa ancora da padrone, molte aziende sono convinte che formare "troppo" sull'argomento causerebbe una escalation di denunce di malattie professionali ... ma l'etica aziendale – il Codice Etico Aziendale – ed i metodi di riprogettazione ergonomica ai sensi della norme della serie ISO 11228 possono essere un aiuto in questo passaggio evolutivo, coinvolgendo tutte le figure responsabili che devono iniziare a collaborare tra loro per fare avvenire il cambiamento: Datore di Lavoro, Risorse Umane, HSE, Ergonomi, Engineerign, Tempi e Metodi, Direttori di Produzione, Lavoratori interni ed esterni, e tutte le figure che fanno realmente parte dell'azienda.

NECSI s.r.l

Salute E Sicurezza Nei Luoghi Di Lavoro

Via Tenente Edoardo Velo, 28
36060 Romano d'Ezzelino (VI)
T. 0424 382638
www.necsi.it – info@necsi.it



