

# Il ruolo della partecipazione nel sistema di governance aziendale: tra esperienze del passato ed evidenze scientifiche.

Alberto Baldasseroni  
CeRIMP, Regione Toscana

REGIONE DEL VENETO



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA



CONVEGNO

Il rappresentante dei lavoratori  
per la sicurezza [RLS] ai tempi  
dell'industria 4.0.

*Quale ruolo? Riflessioni e proposte*



27 novembre 2017

Sala delle Edicole - Arco Valaresso  
Piazza Capitaniato, Padova

Je n'accepte  
les traites payables  
FIN de mois



"Se, come affermiamo convintamente, la comunità scolastica, il gruppo operaio omogeneo, la popolazione di quartiere sono esempi di autentici soggetti collettivi di partecipazione sanitaria è perché dalla scuola, dalla fabbrica, dalla residenza nascono domande di informazione e proposte di decisioni che sono loro proprie, con propri diritti e necessità, ulteriori a quelli degli individui che vi raccolgono. A sua volta ciò è vero perché la residenza, la fabbrica e la scuola sono altrettanti esempi di fattori condizionanti la salute fisica e psichica dell'uomo"

Giulio Maccacaro, 1977

# Key-words

- Participation
- Advocacy
- Stakeholder
- Empowerment
  
- Peer support
- Peer education

# Parole-chiave

- Partecipazione
- Delegati all'ambiente del CdF
- Gruppo Operaio Omogeneo
- Validazione consensuale
- Non delega
- Self-help

# Key-words

Il linguaggio della Public Health

- Participation
- Advocacy
- Stakeholder
- Empowerment
- Peer support
- Peer education

# Parole-chiave

- Partecipazione
- Delegati all'ambiente del CdF
- Gruppo Operaio Omogeneo
- Validazione consensuale
- Non delega
- Self-help

# Empowerment da Wikipedia

## **Livello di Comunità**

A livello di comunità, l'empowerment fa riferimento all'azione collettiva finalizzata a migliorare la qualità di vita e alle connessioni tra le organizzazioni e le agenzie presenti nella comunità. Attraverso l'empowerment di comunità si realizza la “comunità competente”, in cui i cittadini hanno “le competenze, la motivazione e le risorse per intraprendere attività volte al miglioramento della vita”. Le strategie di empowerment di comunità sono volte a favorire il processo di crescita di potere nei cittadini tramite la partecipazione di questi ad esperienze significative. In tal senso, pertanto, questi cittadini costituiranno una risorsa per le altre persone.

# Empowerment da sito

Per empowerment si intende un **processo dell'azione sociale** attraverso il quale le persone, le organizzazioni e le comunità **acquisiscono competenza sulle proprie vite**, al fine di cambiare il proprio ambiente sociale e politico per **migliorare l'equità e la qualità di vita** (Zimmerman M.A., 2000).

Si distinguono tre tipi di empowerment:

**Individuale:** processo attraverso il quale gli individui acquisiscono competenze, accrescono la capacità di controllare attivamente la propria vita e sviluppano la consapevolezza critica del loro ambiente sociale, politico e culturale;

**Organizzativo:** processo attraverso il quale individui appartenenti ad un gruppo sono coinvolti attivamente, si sentono responsabili di ciò che accade ed esercitano un'influenza sui rappresentanti eletti e sui servizi erogati;

**Di comunità:** processo attraverso il quale individui appartenenti ad una comunità, ovvero i cittadini, si attivano nei confronti delle strutture socio-politiche e sviluppano la capacità di incidere sulle trasformazioni sociali.

# L'Empowerment da Wikipedia

## a) Organizzazione Empowering:

- ha come obiettivo basilare quello di promuovere l'empowerment personale dei suoi membri;
- è costituito da strutture e norme orizzontali (controllo);
- sono mobilitate risorse interne (consapevolezza critica);
- le decisioni sono prese da più membri (partecipazione).

## b) Organizzazione Empowered:

- ha come obiettivo principale quello di influenzare il contesto in cui è inserita;
- nella comunità allargata e nei dibattiti deve riuscire a prendere voce in capitolo (controllo);
- sono mobilitate risorse interne ed esterne (consapevolezza critica);
- è coinvolta in reti di organizzazioni o in attività di governo della comunità (partecipazione).



Maton e Salem (1995) individuano quattro caratteristiche principali per un'organizzazione empowering tramite lo studio di organizzazioni di comunità:

1. fornire l'opportunità ai membri del gruppo di avere ruoli diversificati, significativi e quindi importanti;
2. Un sistema di sostegno reciproco (es. auto-aiuto) che guida i membri del gruppo a sviluppare il loro senso di fiducia, condivisione e forte identità sociale;
3. una cultura propositiva e di crescita interessata alla qualità dei rapporti interni;
4. Una leadership condivisa che coinvolge sia i singoli membri che l'organizzazione. È guidata da un leader formale nel ruolo di un facilitatore. All'interno è presente un ambiente egualitario in cui le decisioni e le strutture organizzative possono essere intraprese da tutti i membri.



# ADVOCACY

a cura di Angelo Stefanini – Regione Emilia-Romagna

## Definizione

*Advocacy* significa farsi promotore e attivamente patrocinare la causa di qualcun altro. Nel campo della salute, l'*advocacy* consiste nell'uso strategico di informazioni e altre risorse (economiche, politiche, ecc.) per modificare decisioni politiche e comportamenti collettivi ed individuali allo scopo di migliorare la salute di singoli o comunità. L'*Advocacy* consiste nello sforzo di modificare gli esiti di politiche pubbliche o di decisioni allocative che hanno un impatto diretto sulla vita delle persone.



Figure 1 The student demonstration.

## CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION

### Advocacy for public health: a primer

S Chapman\*

J Epidemiol Community Health 2004;58:361–365.

# Stakeholder

- “Any group or individual who can affect or is affected by the achievements of the organization’s objective”
- “Qualsiasi gruppo o individuo che può influenzare o essere influenzato dai risultati conseguiti dall'obiettivo dell'organizzazione”

# 'Stakeholder Involvement'

## Background paper prepared for the WHO/WEF Joint Event on Preventing Noncommunicable Diseases in the Workplace (Dalian/ China, September 2007)

Stakeholder	Rationale for engagement	Potential role	Competency	Examples of practice
Employees	Ultimately are the recipients and beneficiaries of WHP. Engagement of this group is crucial for WHP to have an impact at an organisational and societal level. Employee 'champions' of WHP programmes assist in the implementation of programmes and have a key role sustaining employee engagement.	The key participants in workplace health improvement programmes. Messengers – messages received through WHP are taken into the wider community by this group.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Through participation in WHP and then transfer agents of knowledge and behaviour to life away from work, this group are the enablers of significant public health improvements.</li> </ul>	
Trades Unions	Historically trades unions have always had an involvement in health. In their early days it was the union that provided its members with support should they become ill. In more recent times trades unions have been actively involved in the driving up of standards of safety within workplaces and often provide training for their members on issues such as health and safety.	Enablers of change – raising awareness among members of the benefits of good nutrition and exercise. Advocates of change – working with employers to bring about improvements at the workplace which are conducive to health e.g. the promotion of good nutrition and exercise	<ul style="list-style-type: none"> <li>Often have very effective communication mechanisms with members and employers</li> <li>Promoting members well being is a legitimate and historical role of trades unions</li> </ul>	

<b>As a health enabler</b>	<b>Stakeholder</b>	<b>As a health resistor</b>
<p>Active and willing participants of workplace health and well being programmes</p> <p>Supportive of organisational change that supports health and well being</p> <p>Communicate the positive health messages acquired in work in settings away from the workplace e.g. home and community</p> <p>Shares skills and knowledge acquired in work in settings away from the workplace e.g. home and community</p>	Employees	Consider that any attempt by an employer to directly or indirectly influence the lifestyle of the employees to be inappropriate

<b>As a health enabler</b>	<b>Stakeholder</b>	<b>As a health resistor</b>
<p>Powerful advocates for employee health and WHP</p> <p>Raise awareness and provide training so that union representatives within companies are aware of the importance of good nutrition and physical activity</p> <p>Makes available resource to support developments in companies and supports employers who are proactive in addressing nutrition and exercise issues with their workforce</p>	Trades unions	Views anything done by employers with suspicion and resistance (Johansson and Partanen, (27) (Sorensen et al, 28)

# Peer education/Peer support

Peer education e Peer support sono metodologie che privilegiano la comunicazione orizzontale tra pari come modalità comunicativa ed educativa ipotizzata più efficace della comunicazione di tipo verticale in situazione asimmetrica tra i soggetti coinvolti.

Da: <http://www.ristretti.it/areestudio/salute/hiv/metodi.htm>

# Key-words

Il linguaggio della Public Health

- Participation
- Advocacy
- Stakeholder
- Empowerment
- Peer support
- Peer education

# Parole-chiave

Il linguaggio dell'”Autunno Caldo”

- Partecipazione
- Delegati all'ambiente del CdF
- Gruppo Operaio Omogeneo
- Validazione consensuale
- Non delega
- Self-help



L'Assistenza Sociale, 5

S T U D I E R I C E R C H E

1961

Al Convegno dell'Ufficio I.N.C.A. di Torino

## La nocività del lavoro in una inchiesta alla "Farmitalia"

di IVAR ODDONE

*Relazione presentata al Convegno della Commissione Medica del patronato INCA, Ufficio Provinciale di Torino.*

Il sindacato FILCEP-CGIL ha dato l'incarico ad un gruppo di medici di formulare un giudizio sulla nocività dell'ambiente di lavoro della Farmitalia di Settimo. Queste sono le conclusioni ottenute sulla base del materiale messo a disposizione dal sindacato stesso.

Il rischio specifico, ovvero il rischio di malattia professionale è altissimo. Infatti, delle 40 malattie professionali di cui alla legge 15-12-1952, sono possibili alla Farmitalia almeno le seguenti:

- 1) malattie causate da bromo e composti;
- 2) malattie causate da acido nitrico e gas nitrosi;
- 3) malattie causate da acido solforico;
- 4) malattie causate da acido clidrico e composti del cianogeno;
- 5) malattie causate da glicoli;
- 6) malattie causate da cloruro di carbonile (fosgene);
- 7) malattie causate da etere di petrolio e da benzina;
- 8) malattie causate da idrocarburi benzenici (benzolo, toluolo, xilolo e omologhi);
- 9) malattie causate da fenoli, tiofenoli e cresoli;
- 10) malattie causate da derivati aminici degli idrocarburi benzenici e dei fenoli;

CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI TORINO

Commissione Medica

Oddone

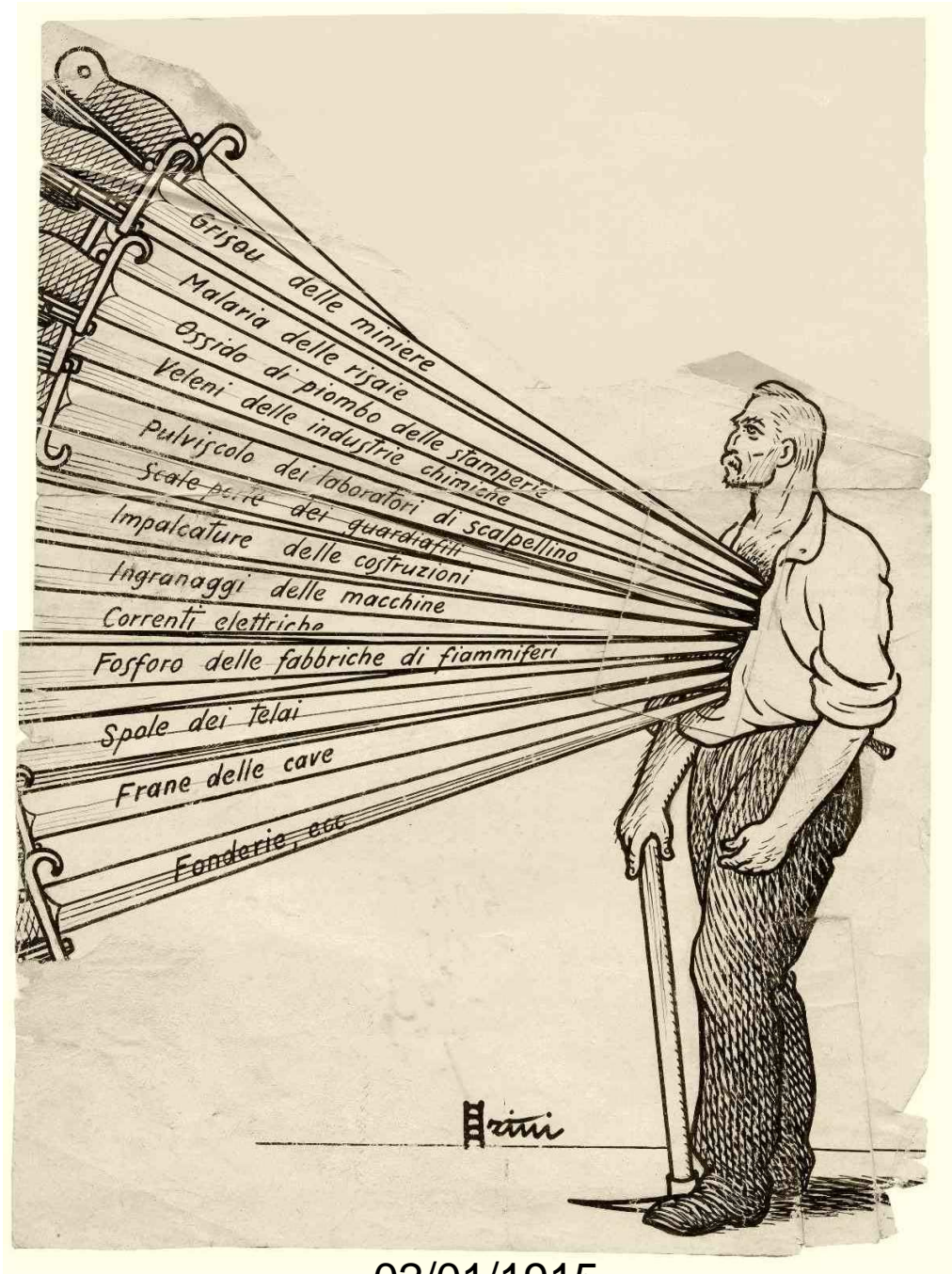
## PER UNA METODOLOGIA SCIENTIFICA NELLA RICERCA SUI PROBLEMI DELLA CONDIZIONE OPERAIA

ESTRATTO DA « RASSEGNA DI MEDICINA DEI LAVORATORI »  
SUPPLEMENTO DE « L'ASSISTENZA SOCIALE » N. 4 - 1969



Un lontano richiamo da parte di un grande caricaturista e disegnatore satirico italiano.

Primi

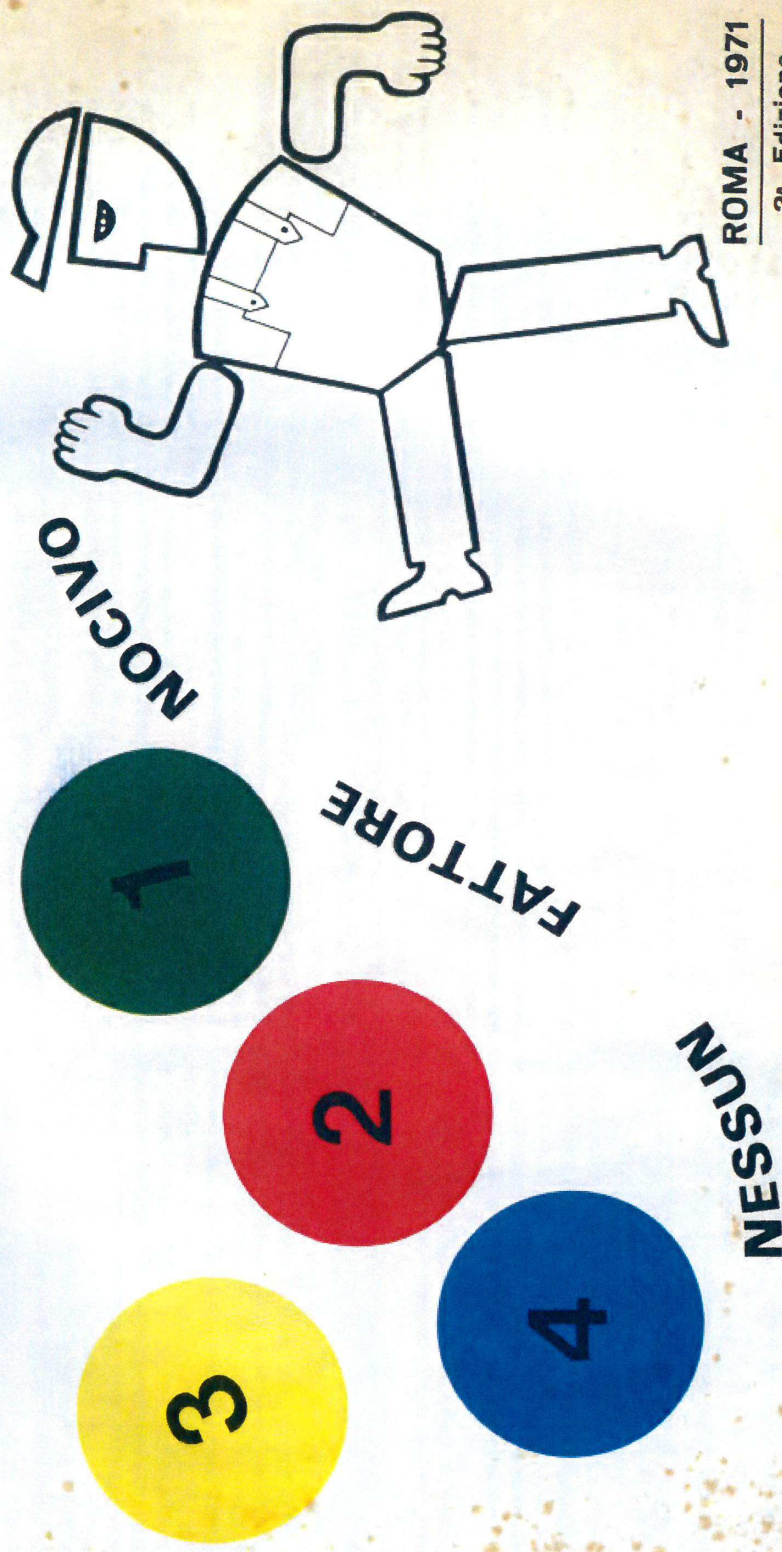


02/01/1915



FIM - FIOM - UILM  
Sindacati Metalmeccanici

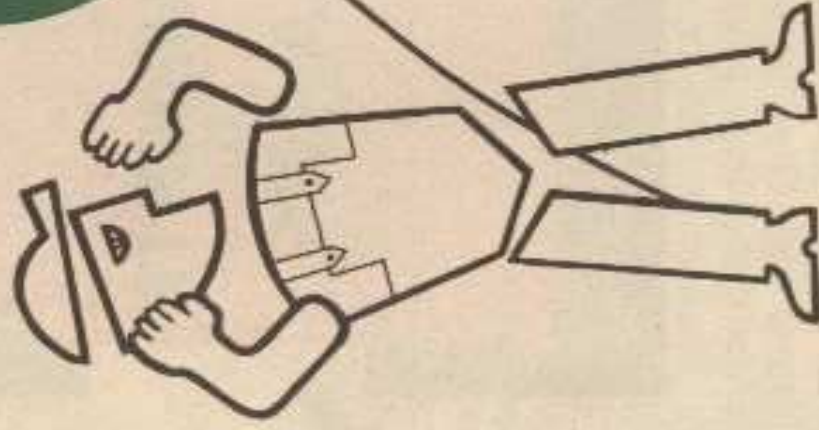
# L'AMBIENTE DI LAVORO



ROMA - 1971  
2<sup>a</sup> Edizione

# **AMBIENTE DI LAVORO**

## **FATTORI NOCIVI**



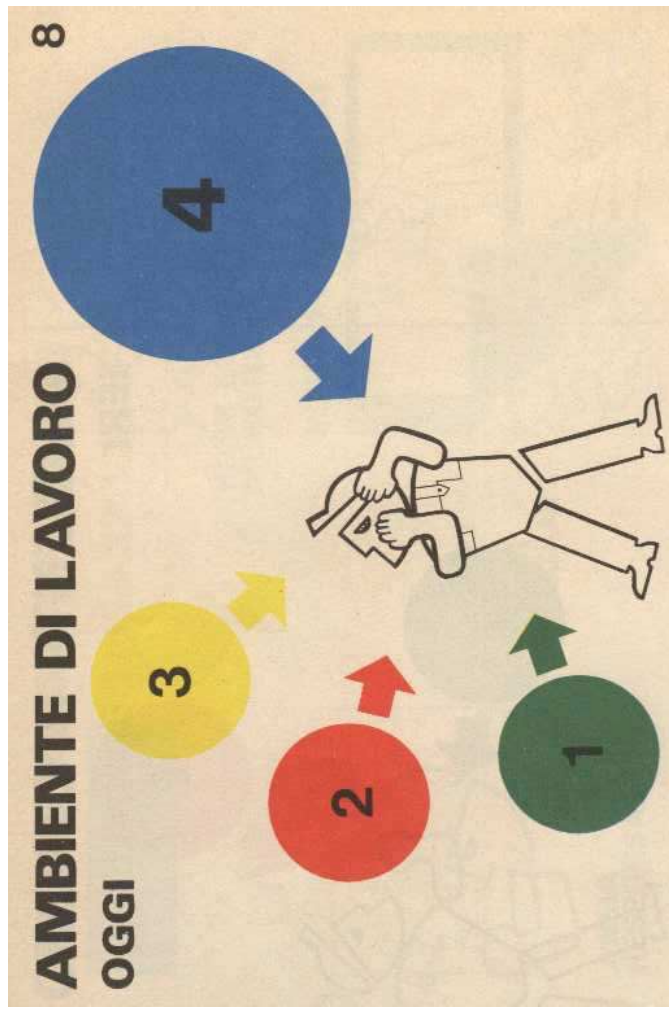
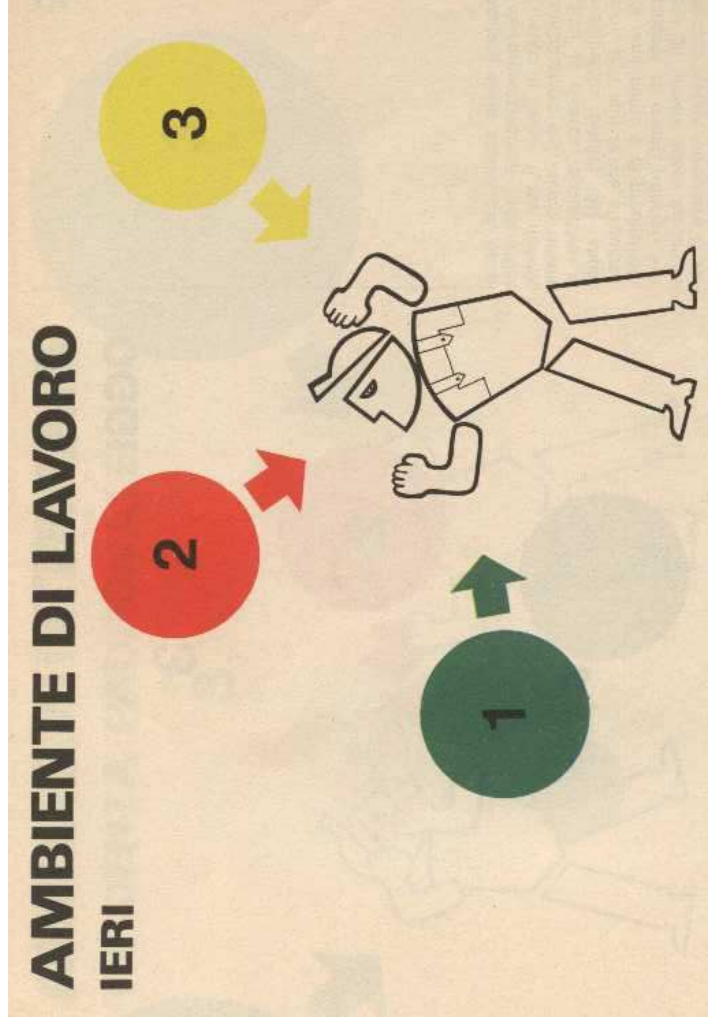
**LUCE  
RUMORE  
TEMPERATURA  
VENTILAZIONE  
UMIDITA'**

**GAS  
POLVERI  
FUMI  
VAPORI**

**LAVORO  
FISICO**

**EFFETTI  
STANCANTI  
RITMI  
ANSIA  
ECCESSIVI  
POSIZIONI  
DISAGEVOLI**

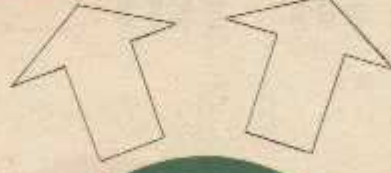
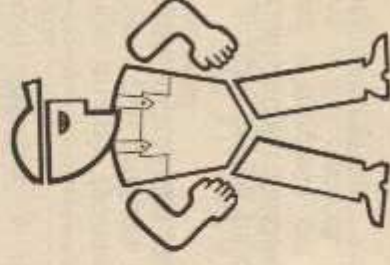




# AMBIENTE DI LAVORO

11

**TENDENZA  
PADRONALE**



**OGGI**



**IERI**

**ALTERNATIVA  
OPERAIA**

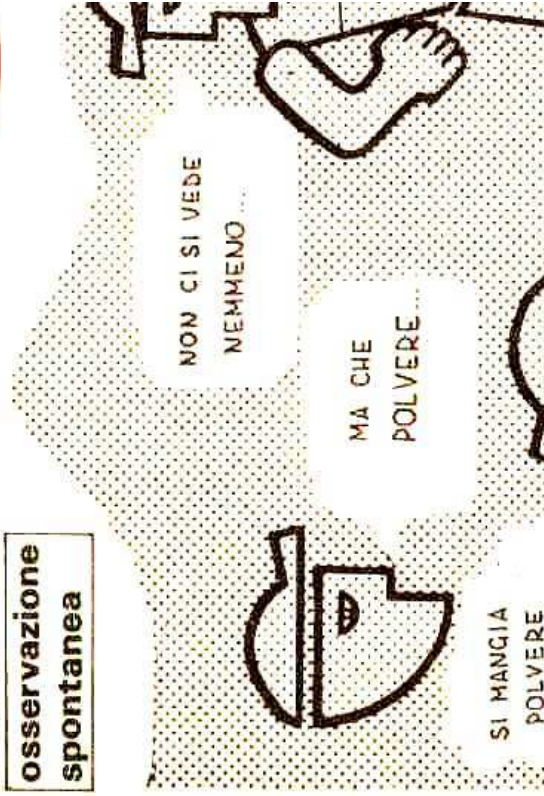


# PER CONTROLLARE LA NOCIVITA' OCCORRE CONOSCERE:

quali fattori nocivi sono presenti?

1a fase

osservazione spontanea

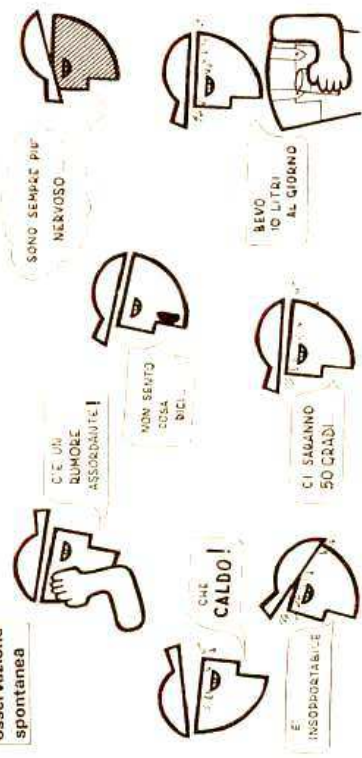


# PER CONTROLLARE LA NOCIVITA' OCCORRE CONOSCERE:

quali fattori nocivi sono presenti?

1a fase

osservazione spontanea

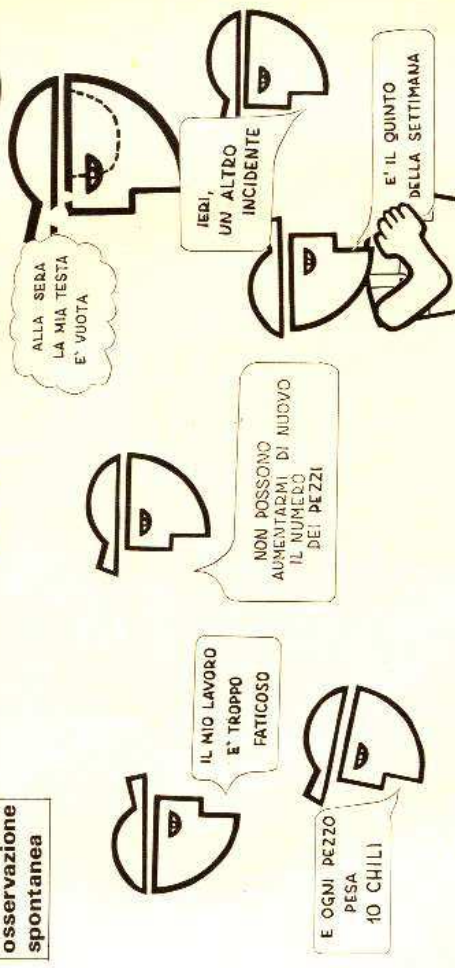


# PER CONTROLLARE LA NOCIVITA' OCCORRE CONOSCERE:

quali fattori nocivi sono presenti?

1a fase

osservazione spontanea

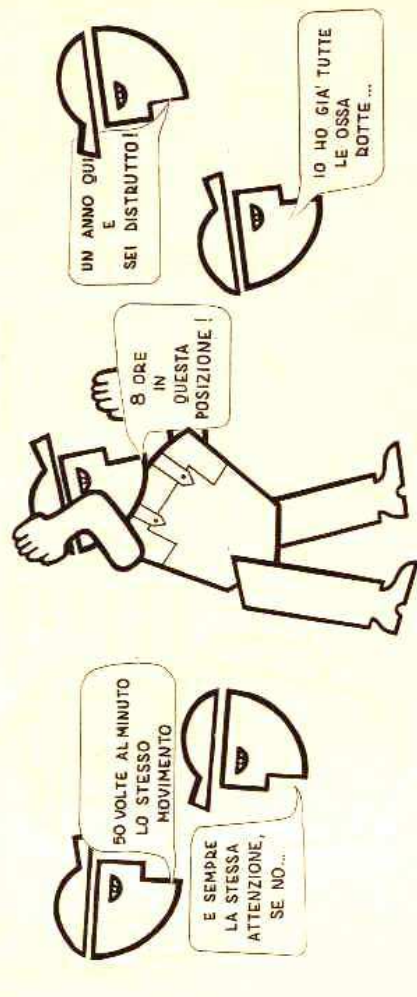


# PER CONTROLLARE LA NOCIVITA' OCCORRE CONOSCERE:

quali fattori nocivi sono presenti?

1a fase

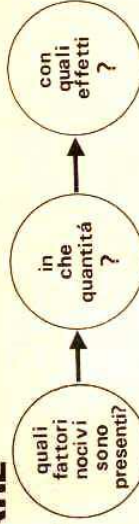
osservazione spontanea



## PER CONTROLLARE LA NOCIVITA' OCCORRE CONOSCERE:

2a fase

inchieste con questionari



**disturbi:**

**polvere** ☐ **gas** ☐ **fumi** ☒ **tempe** ☐ **umidità** ☐ **rumore** ☐

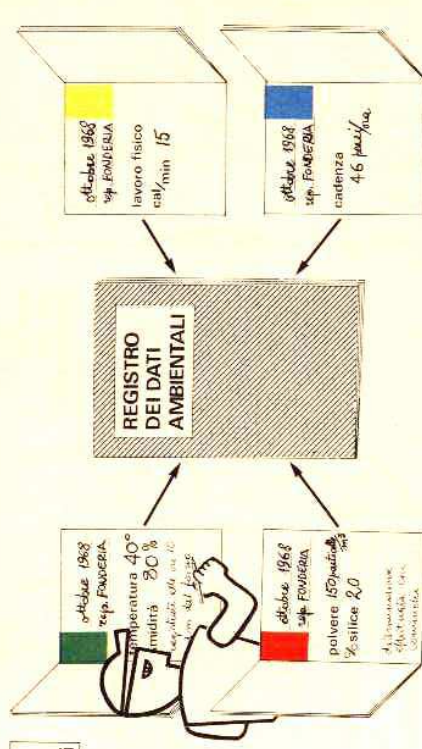
**agli occhi** ☐ **all'udito** ☐ **all'apparato digerente** ☐ **al sistema nervoso** ☐ **alla pelle** ☐ **al cuore** ☐ **al fegato** ☐ **ai reni** ☐

30

## PER CONTROLLARE LA NOCIVITA' OCCORRE CONOSCERE:

3a fase

registro dei dati ambientali

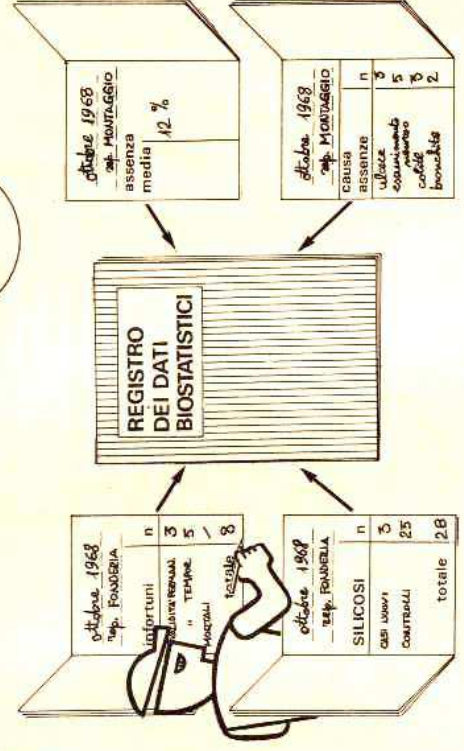
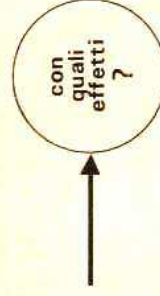


31

## PER CONTROLLARE LA NOCIVITA' OCCORRE CONOSCERE:

3a fase

registro dei dati biostatistici

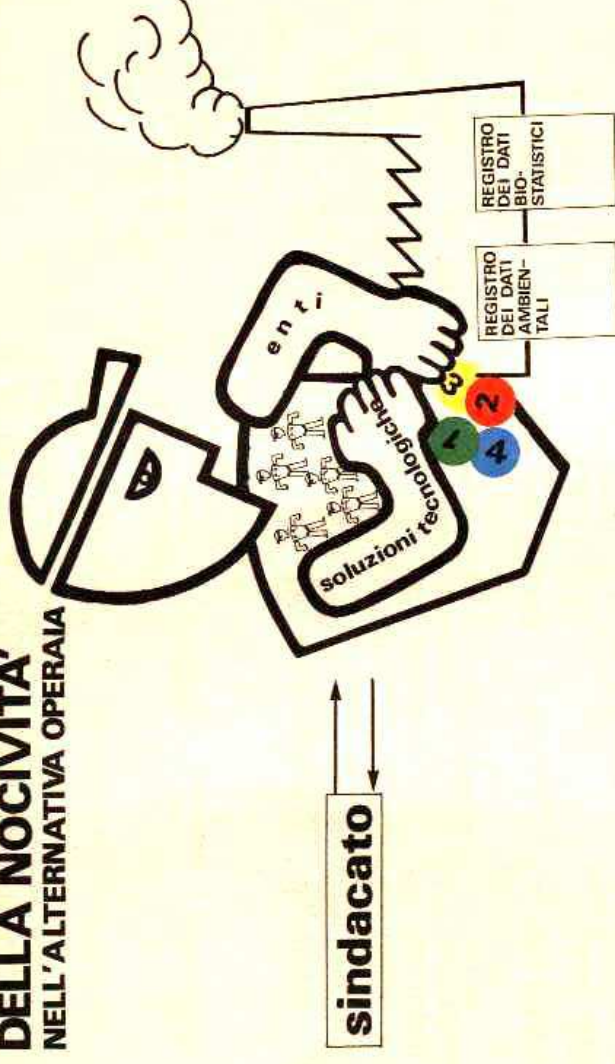


32



# **IL SISTEMA DI CONTROLLO DELLA NOCIVITA'** NELL'ALTERNATIVA OPERAIA

36



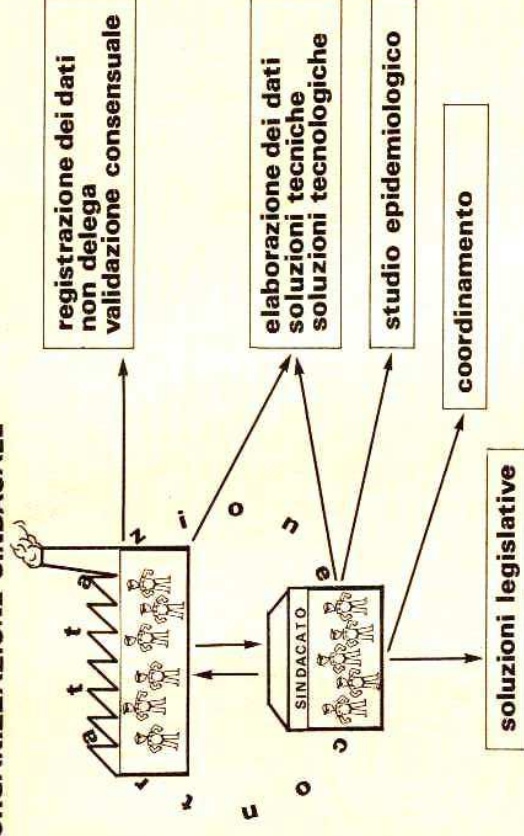
# **GRUPPO OPERAIO INTERESSATO E ORGANISMI RAPPRESENTATIVI AZIENDALI**

37

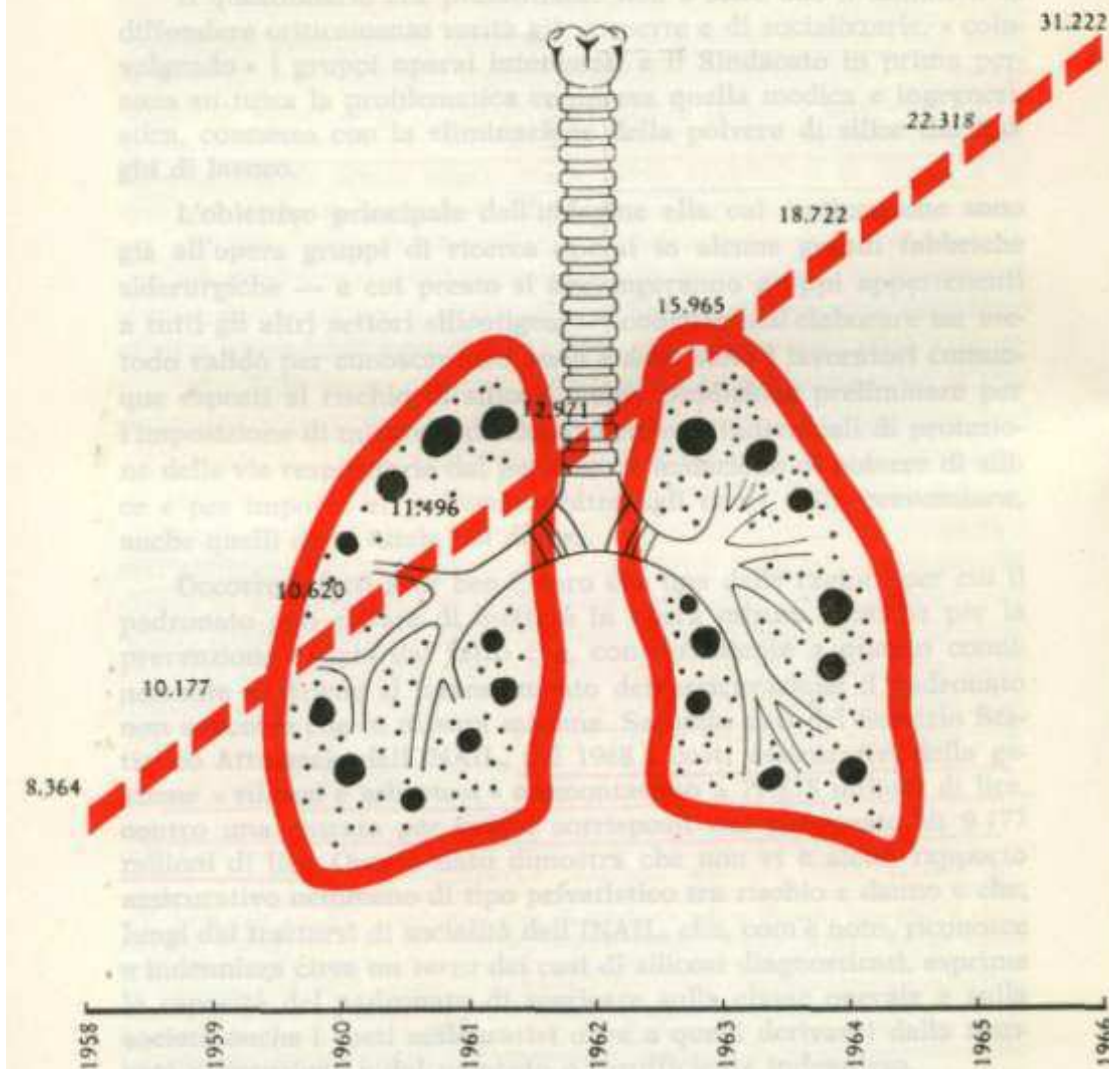


# **GRUPPO OPERAIO INTERESSATO E ORGANIZZAZIONE SINDACALE**

38

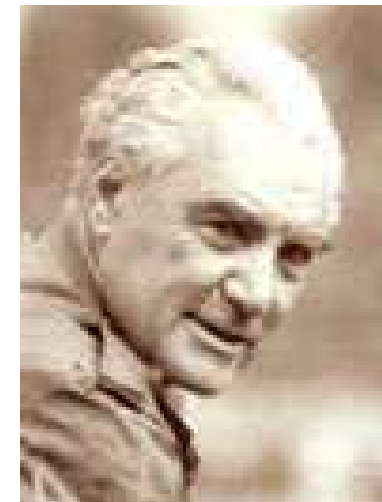


# INDAGINE INCA - FIOM - FILLEA - FILCEA SULLA SILICOSI



## Gastone Marri, Questionario per un'indagine operaia sulla silicosi,

Rassegna di  
Medicina dei  
Lavoratori, 1969,  
3, pp.193-237



Gastone Marri  
1921-2006



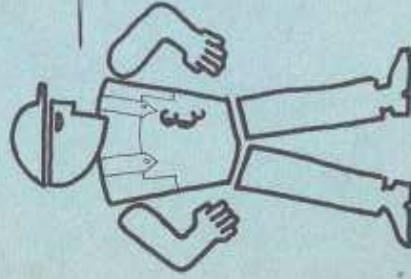
GIUGNO 1970

ALLA **ZOPPAS** DI CONEGLIANO

**1500**

OPERAI

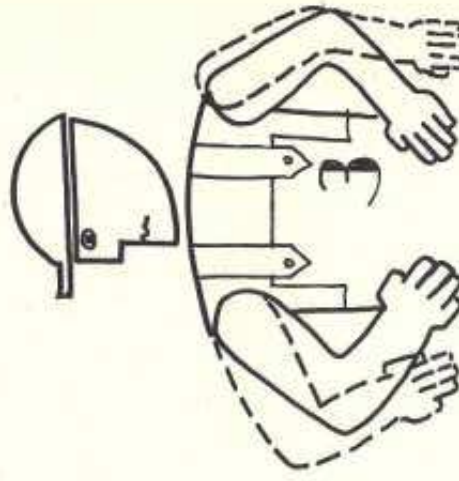
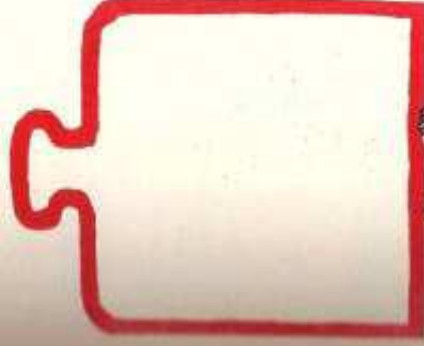
ANALIZZANO LE LORO CONDIZIONI



IO SONO  
L'OPERAI O DELLA  
ZOPPAS  
CHE LAVORA A  
RITMO VINCOLATO

HANNO COORDINATO ED ELABORATO LA RICERCA I MEDICI E GLI STUDENTI  
DELL'ISTITUTO DI MEDICINA DEL LAVORO DELL'UNIVERSITA' DI PADOVA  
I DATI SONO STATI ELABORATI DAL CALCOLATORE ELETTRONICO DELLO  
STESSO ISTITUTO - LA VISUALIZZAZIONE DEI DATI DELL'INCHIESTA E' STATA CURATA  
DAL COLLETTIVO FORMASQUE - INFORMATION PIM-POM - ULR DI BOLOGNA

A FINE LAVORO IL **59%**  
E' DA MOLTO A MOLTISSIMO  
STANCO



IL 67% PER IL RITMO

IL 32% PER LA FATICA MUSCOLARE

IL 31% PER I **CAP**

IL 51% PER  
INSEGUIRE  
LA CATENA

*Ricercatori ed estensori*

IVAR ODDONE (\*) — MARIA ORSOLA CHIATTELLA (\*\*)

DO 1029

## **Prototipo di manuale per la ricerca ed il controllo permanenti dei rischi e dei danni da lavoro, in funzione di una diversa organizzazione del lavoro**

(Esempio di centrale termo-elettrica)

### **P R E M E S S E**

#### **(I)**

Una premessa è necessaria per chiarire quale è stato l'obiettivo, anzi gli obiettivi, che hanno guidato la compilazione della dispensa.

Gli obiettivi primari sono essenzialmente due:

a) mettere a disposizione di qualunque gruppo operaio che lavori in situazioni analoghe l'esperienza degli operai (e dei sindacalisti e dei tecnici che hanno lavorato con loro) di un dato reparto che hanno già incominciato ad affrontare concretamente la nocività ambientale.

b) indicare partendo dall'esperienza quello che (in questo momento per coloro che compilano questa dispensa) è il modo migliore per affrontare il problema della nocività di un dato reparto produttivo.

In altre parole questa dispensa vuole essere un manuale che indaga come si deve operare per organizzare un sistema di con-

trollo della nocività in una centrale termo-elettrica o in un reparto verniciatura.

Questo manuale insegna come un vecchio operaio può insegnare ad un giovane operaio (questo non esclude che il giovane sia più preparato tecnicamente o sia più bravo del vecchio) come un vecchio medico può insegnare ad un giovane medico, come un vecchio sindacalista può insegnare ad un giovane sindacalista. E' un insegnare che deriva dall'esperienza e dalle conoscenze che attraverso di essa si sono acquisite.

La lotta contro la nocività di questi ultimi anni ha permesso di precisare una linea politico-sindacale che ha bisogno di concretarsi in un programma di interventi a

(\*) Incaricato di Psicologia del Lavoro Università Torino - Responsabile del Centro di Medicina Preventiva della Cassa Mutua Aziendale Azienda Elettrica Municipalizzata Torino.

(\*\*) Sindacalista distaccata presso Cassa Mutua Aziendale AEM - Torino.

## **INDICE**

### **I - IL CONTESTO DELL'ESPERIENZA**

- La realtà aziendale
- La centrale di Moncalieri
- L'organizzazione sanitaria

### **II - L'ESPERIENZA**

- L'individuazione dei gruppi
- L'analisi dell'ambiente
- Le rilevazioni ambientali
- I risultati dell'indagine tecnica
- Il giudizio sui risultati delle rilevazioni
- Gli esami audiometrici
- Il ritorno dei dati e rilevazioni
- Le modifiche (i risultati dell'esperienza)
- Analisi dei fattori del IV gruppo

### **ALLEGATI**

- 1 Distribuzione dei rischi nell'azienda
- 2 Schema per una registrazione dei dati ambientali e biostatistici
- 3 Scheda di medicina Preventiva
- 4 e 4 bis Mappe della nocività
- 5 Tabelle della rumorosità (dalla relazione della Clinica del Lavoro)
- 6 Disegni sui punti di rumorosità (dai tabelloni)
- 7 Schede riassuntive di gruppo
- 8 Schemi di audiogrammi
- 8 bis Tabella di Lehmann

### **III - RIFLESSIONI SULL'ESPERIENZA**

- Riflessioni politico-sindacali
- Problemi tecnici e politico tecnici in una centrale termoelettrica
- Considerazioni da meditare per le soluzioni a medio termine
- Conclusioni.



*Ricercatori ed Estensori*

ALFREDO MILANACCIO (\*) — LUCA RICOLFI (\*\*)

00 871

## Prototipo di manuale per la ricerca ed il controllo permanenti dei rischi e dei danni da lavoro, in funzione di una diversa organizzazione del lavoro

(Esempio di circuito di verniciatura di una industria metalmeccanica ciclo carrozzeria auto)

### Parte I - IL CONTESTO PRODUTTIVO

#### Capitolo 1.

#### LA MAPPA DELLA VERNICIATURA

##### a. La verniciatura nel ciclo delle Carrozzerie.

Le Carrozzerie rappresentano lo stadio finale del ciclo di produzione dell'automobile: gli altri elementi di tale ciclo, che a Mirafiori si trovano riuniti in un unico stabilimento, sono le Fonderie-Fucine, le Presse e le Meccaniche.

La verniciatura è il cuore delle Carrozzerie nel senso che è la lavorazione più interna, più centrale delle Carrozzerie stesse: per questo la fermata di una squadra in carrozzeria, se non esistono polmoni o accumuli tra una lavorazione e l'altra, blocca l'intero ciclo produttivo, sia a monte, sia a valle.

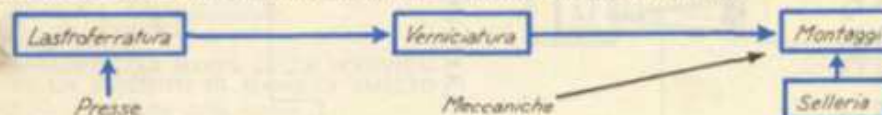
Le altre lavorazioni presenti all'interno

delle Carrozzerie sono essenzialmente tre: Lastroferratura, Montaggi, Selleria.

La Lastroferratura è alimentata dalle Presse e fornisce alla Verniciatura le scocche nude: qui le scocche vengono verniciate, attraverso due cicli distinti (mano di fondo e mano di smalto), per poi passare ai montaggi dove alla scocca verniciata vengono aggiunte tutte le parti mancanti.

Queste sono essenzialmente di due tipi: particolari provenienti dalla Selleria o prodotti fuori dello stabilimenti e gruppi meccanici provenienti, attraverso un tunnel sotterraneo, dalle Meccaniche.

Schematicamente il ciclo di produzione delle Carrozzerie potrebbe essere rappresentato in questo modo:



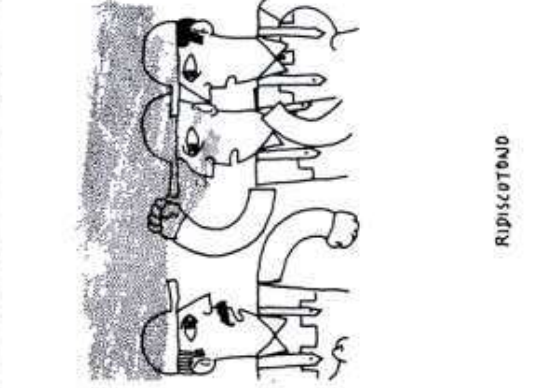
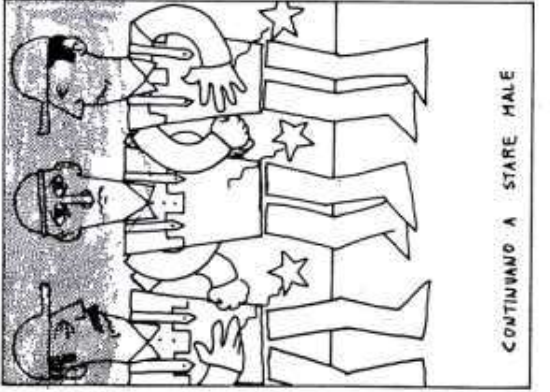
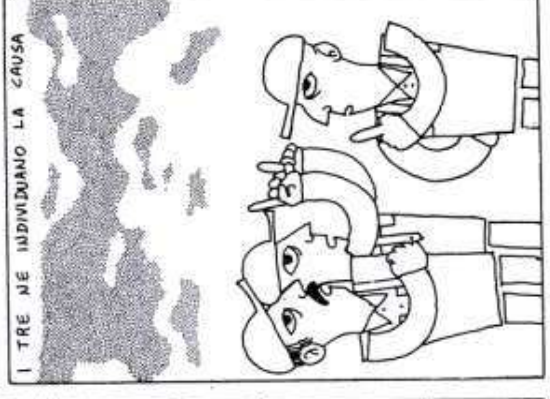
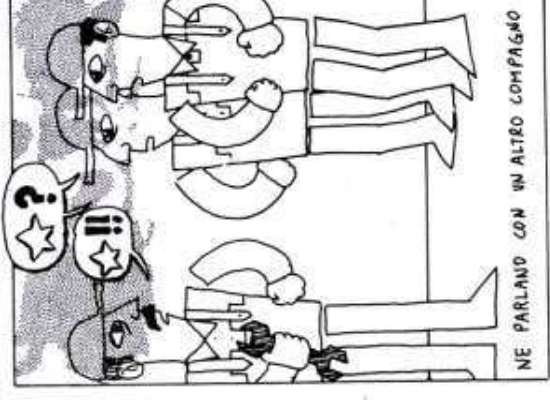
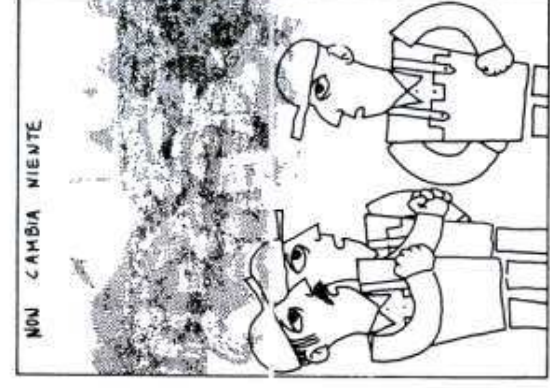
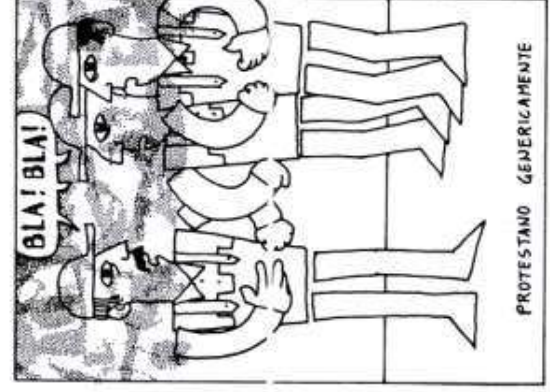
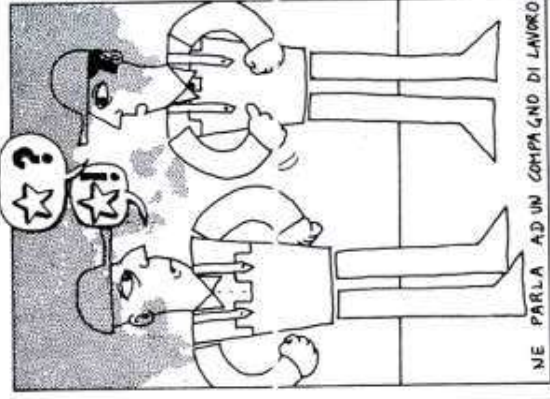
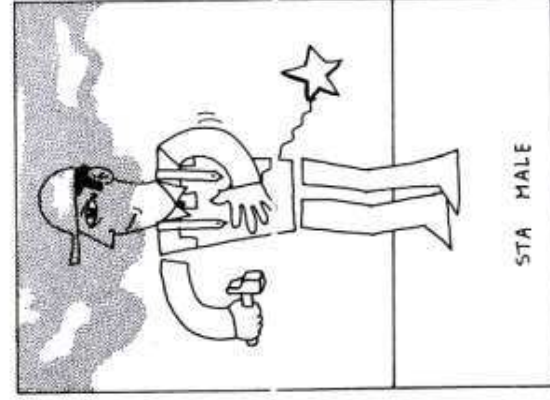
Una rappresentazione anche topografica del ciclo produttivo è riportata nella mappa del ciclo allegata (allegato n. 1).

(\*) Laureando in sociologia, Università di Trento. (\*\*) Laureato in filosofia (indirizzo sociologico)

Ivar Oddone

## MEDICINA PREVENTIVA E PARTECIPAZIONE

Formazione sindacale CGIL-E.S.I. Roma, 1974, pp. 196, Lire 2.000





# ATTI DEL XXXVII CONGRESSO NAZIONALE

TORINO, 7-8 OTTOBRE 1974

## IL GRUPPO OPERAIO OMOGENEO NELLA INDAGINE EPIDEMIOLOGICA IN MEDICINA DEL LAVORO

P. A. BERTAZZI

1) L'indagine epidemiologica consente lo studio della fenomenologia dei processi morbosi nella popolazione, cioè in una situazione caratterizzata, per definizione, da alcuni elementi di omogeneità: in una popolazione, infatti, si ritrovano necessariamente una o più caratteristiche comuni, esogene e/o endogene, attuali e/o trascorse, che permettono di identificarla come tale.

2) L'epidemiologia ha avuto uno sviluppo crescente nell'ambito di tutte le discipline mediche; ciò nonostante permane la necessità di condurre studi ulteriori, più particolari e nello stesso tempo più vasti. Bisogna considerare, infatti, che l'epidemiologia può fornire importanti contributi per quanto riguarda la conoscenza di:

- fattori causali del fenomeno morboso considerato;
- fattori determinanti la distribuzione e l'andamento di esso;
- modalità e strumenti idonei a contrastarlo da un punto di vista preventivo.

L'importanza di questa serie di dati, in aggiunta a quelli fisiopatologici e clinici, è particolarmente evidente nel campo della medicina del lavoro dove ci si imbatte in una patologia

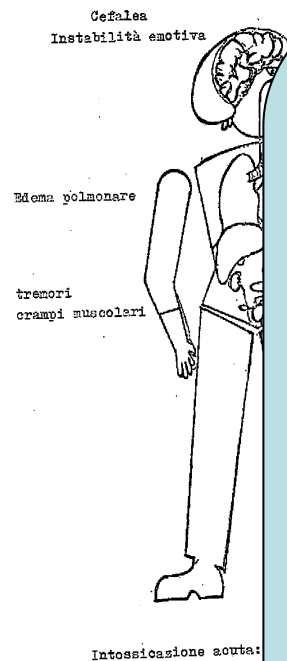


ESTERI ORGANOFOSFORICI: DICHLORVOS-----classe tossicologica II

- Neurotossico sperimentale
- Mutageno
- Teratogeno sospetto

M.G. Bosco, F. Magrelli, S. Salerno,  
M. Ciavarella, A. Baldasseroni  
della Cooperativa  
«Prevenzione in ambienti di lavoro»  
**Pesticidi e salute**

ESTERI ORGANOFOSFORICI : DIMETHOATE ----classe tossicologica II  
(principio attivo 50 %)  
----classe tossicologica III  
(principio attivo 50 %)



Dalla Pres  
al volume

Caro lettore,

questo lavoro, che è il frutto della collaborazione del Consiglio di fabbrica e dei lavoratori della Silchim con la Cooperativa «Prevenzione in ambiente di lavoro», ci auguriamo che trovi, per l'impegno con cui è stato portato avanti, un giusto riconoscimento e necessariamente una adeguata valorizzazione come ulteriore e prezioso contributo al patrimonio del mondo del lavoro.

Il nostro appello è rivolto soprattutto verso quegli uomini e quelle strutture che principalmente si occupano della tutela della salute e non solo di quella dei lavoratori ma di ogni cittadino.

E' quindi anche nella speranza che il movimento democratico in difesa della salute avanzi in sensibilità e conoscenza che si decide di pubblicare questo lavoro.

Questo è quanto abbiamo sentito il bisogno di dire.

*Consiglio di fabbrica Silchim:*

Trulli Alessandra  
Simeone Gelsomina  
Aiello Elio  
Zomparelli Nazareno  
Gunnella Adolfo

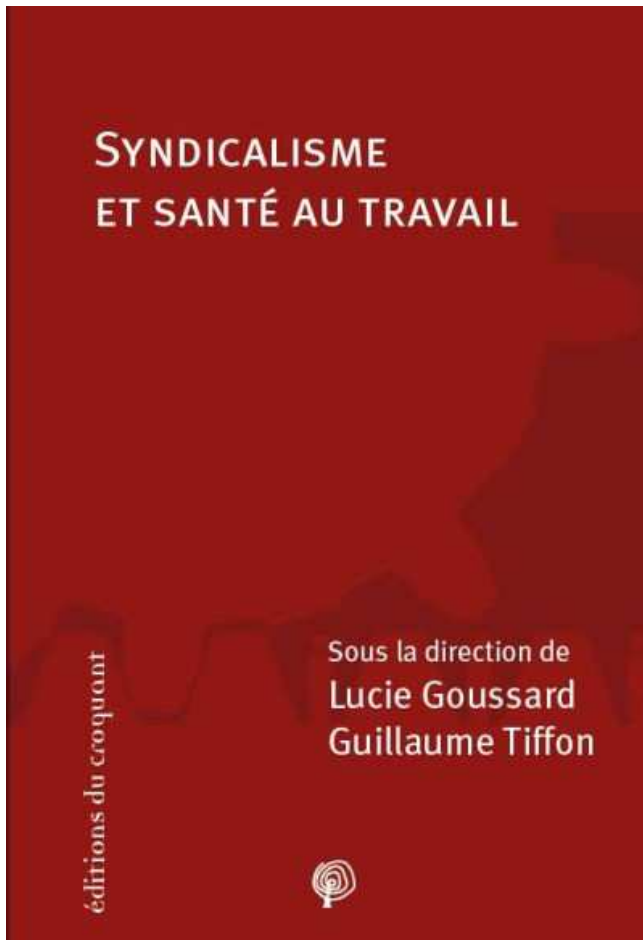
ei  
nto lacrimazione  
zione eccessiva  
rallentamento  
frequenza cardiaca  
ecc.  
nausea  
vomito  
diarrea  
enta evoluzione.  
ti all'inibizione  
i (v. scheda)

...a dei lavoratori ma di ogni cittadino.  
E' quindi anche ...anza che il movimento democratico in  
difesa della salute avanzi in sensibilità e conoscenza che si decide di  
pubblicare questo lavoro.

Questo è quanto abbiamo sentito il bisogno di dire.

*Consiglio di fabbrica Silchim:*

Trulli Alessandra  
Simeone Gelsomina  
Aiello Elio  
Zomparelli Nazareno  
Gunnella Adolfo



## Chapitre 14

### L'actualité du modèle ouvrier italien dans les luttes pour la santé au travail

Laurent Vogel

2017

Ambienti di lavoro sani **Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi**



## La partecipazione dei lavoratori nell'ambito della sicurezza e della salute sul lavoro

UNA GUIDA PRATICA



La sicurezza e la salute sul lavoro riguardano tutti. Un bene per te. Un bene per l'azienda.

2012

# EUOSHA



*Christa Sedlatschek*

**Christa Sedlatschek**  
Direttore dell'Agenzia europea  
per la sicurezza e la salute sul lavoro



Agenzia europea per  
la sicurezza e la salute  
sul lavoro

# ETUC



*Bernadette Ségol*

**Bernadette Ségol**  
Segretario generale della CES



European Trade Union Confederation (ETUC)  
Confédération européenne des syndicats (CES)

## Indice

Premessa	4
Introduzione: perché la partecipazione dei lavoratori è importante	6
Il ruolo dei datori di lavoro	9
Il ruolo dei lavoratori	10
Il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori	12
Liste di controllo per una partecipazione efficace dei lavoratori	13
Risorse e ulteriori informazioni	17
Per saperne di più	18

## Cosa si intende con «partecipazione dei lavoratori»?

La partecipazione dei lavoratori alla salute e alla sicurezza è un semplice processo bilaterale in base al quale i datori di lavoro e i lavoratori/rappresentanti dei lavoratori:

- si parlano;
- ascoltano gli uni le preoccupazioni degli altri;
- ricercano e condividono opinioni e informazioni;
- discutono i problemi senza indugio;
- tengono in considerazione ciò che gli altri hanno da dire;
- prendono decisioni comuni;
- si manifestano fiducia e rispetto reciproci.

I lavoratori devono ricevere informazioni, istruzioni e formazione, e devono essere consultati sulle questioni di salute e sicurezza. La piena partecipazione, tuttavia, non si limita alla consultazione: i lavoratori e i loro rappresentanti devono anche essere coinvolti nel processo decisionale.

*«Se i lavoratori hanno l'opportunità di partecipare alla costruzione di sistemi di lavoro sicuri, possono fornire suggerimenti e consigli e chiedere interventi migliorativi».*



## I principali motivi per cui i lavoratori dovrebbero attivamente influenzare le decisioni del management sono:

- la partecipazione dei lavoratori contribuisce a trovare modalità efficaci di protezione dei lavoratori stessi;
- collaborando alla soluzione di un problema fin dalla fase della pianificazione, i lavoratori hanno maggiori probabilità di far proprie le ragioni della scelta di un'azione particolare, di contribuire a trovare soluzioni pratiche e di conformarsi al risultato finale;
- se hanno l'opportunità di prendere parte alla creazione di sistemi di lavoro sicuri, i lavoratori possono fornire consigli e suggerimenti e richiedere interventi migliorativi, contribuendo a sviluppare misure adatte a prevenire incidenti sul lavoro e malattie professionali in maniera tempestiva ed efficace rispetto ai costi.



# Il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori

Un modo efficace per ricevere pareri e coinvolgere i lavoratori nelle dinamiche in materia di salute e sicurezza è fare affidamento sui loro rappresentanti e, contemporaneamente, promuovere la partecipazione diretta dei lavoratori stessi. Il ruolo del rappresentante dei lavoratori consiste nel garantire che questi ultimi possano contribuire al processo decisionale in corso a livello di management quando vengono adottate misure preventive e protettive, dando voce alle loro idee, opinioni e preoccupazioni. Questo ruolo è diverso da quello di dipendenti quali i supervisors, il cui profilo professionale prevede mansioni di supporto alla gestione della salute e della sicurezza. I diritti e le responsabilità dei rappresentanti dei lavoratori sono stabiliti dalla legislazione nazionale. Tra i diritti accordati si annoverano permessi retribuiti per svolgere le funzioni di rappresentanza e il diritto ad una formazione.

*«Il ruolo del rappresentante dei lavoratori consiste nel garantire che i lavoratori possano contribuire al processo decisionale del management».*



*«La piena partecipazione non può limitarsi alla consultazione: i lavoratori e i loro rappresentanti devono anche essere coinvolti nel processo decisionale».*



# Worker participation practices: a review of EU-OSHA case studies

Literature review



European Agency  
for Safety and Health  
at Work



Safety and health at work is everyone's concern. It's good for you. It's good for business.

161 case study;

9 dall'Italia:

2 dall'UFPISELL di Siena

1 dall'UFPISELL di Firenze

1 dallo SPISAL ULSS n.16

1 dal Sindacato

1 da ente bilaterale

3 da vari

***CS 13 - ‘Work culture agreement’ to tackle harassment, bullying and discrimination (2002)***

***CS 34 - “Healthy youth” – A project to promote safe and healthy lifestyles for young workers***

***CS 40 - Redesign of a demoulding work station in the production of resin statuettes***

***CS 57 - Assistance in the cleavage and grading of stone material (2007)***

***CS 100 - Integrated safety project for the installation of special systems in the St Francis complex (2004)***

***CS 104 - Protocol for safe building renovation (2001)***

***CS 117 - Accident causation and preventative measures in a fast food chain (2009)***

***CS 154 - Safety enhancement in swimming pool chlorination systems***

***CS 155 - Distance learning for the hotel sector – training project for personnel in the hotel industry***



La Partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione della “Salute e Sicurezza Occupazionale” hanno trovato attenzione in tre aree separate, ma tra di loro correlate:

- (a) il controllo ambientale,
- (b) l’ergonomia partecipativa e
- (c) la partecipazione nella gestione dei sistemi di “Salute e Sicurezza Occupazionale”.

Gevers ha descritto 5 argomenti a favore del management partecipativo OHS:

- (a) coinvolgere i lavoratori nella discussione sull'ambiente di lavoro e le condizioni lavorative. I lavoratori forniscono notizie circa i rischi e in tal modo si incrementa la loro conoscenza di tali rischi,
- (b) il dialogo tra lavoratori e managers migliora la cooperazione nel promuovere la sicurezza e la salubrità delle pratiche di lavoro,
- (c) dal momento che i lavoratori sono esperti nel loro lavoro, coinvolgere la loro esperienza e le loro conoscenze nel trovare soluzioni può condurre ad adottare misure più appropriate,
- (d) dato che le decisioni dell'organizzazione influiscono direttamente sull'ambiente di lavoro e sulle condizioni di lavoro, i lavoratori hanno l'inalienabile diritto ad essere associati in tali decisioni dato che li riguardano e
- (e) un'equilibrata partnership fra lavoratori e datori di lavoro che riconosca i reciproci interessi è considerata essenziale per migliorare la sicurezza.

# Le evidenze della letteratura scientifica

Key words: "worker participation" AND (occupational OR safety OR workplace OR industry)

PubMed 

Create RSS Create alert Advanced Help

Format: Summary ▾ Sort by: Best Match ▾ Per page: 20 ▾ Send to ▾ Filters: [Manage Filters](#)

### Search results

Items: 1 to 20 of 59

<< First < Prev Page 1

☐ [On the line: worker democracy and the struggle over occupational health and safety](#)

1. Granzow K, Theberge N.  
Qual Health Res. 2009 Jan;19(1):82-93. doi: 10.1177/1049732308327349. Epub 2008 Nov 7.  
PMID: 18997154  
[Similar articles](#)

☐ [Lean manufacturing comes to China: a case study of its impact on workplace health and safety](#)

2. Brown GD, O'Rourke D.  
Int J Occup Environ Health. 2007 Jul-Sep;13(3):249-57.  
PMID: 17915539  
[Similar articles](#)

☐ [Partnering for workplace health and safety](#)

3. Blewett V, Dorrian J.  
Work. 2012;41 Suppl 1:2753-6. doi: 10.3233/WOR-2012-0520-2753.  
PMID: 22317136  
[Similar articles](#)

☐ [Worker participation in an integrated health promotion/health protection program: results from the WellWorks project](#)

4. Sorensen G, Stoddard A, Ockene JK, Hunt MK, Youngstrom R.  
Health Educ Q. 1996 May;23(2):191-203.  
PMID: 8744872  
[Similar articles](#)

☐ [Worker participation in health and safety: lessons from joint programs in the American automobile](#)

**Titles with your search terms**

Systems of safety and active worker-  
[New Solut. 2004]  
ety and health.  
lth Policy. 1983]  
omy: a  
ealth Serv. 1982]  
See more...

**Find related data**

Database:

Find items

**Best match search information**

MeSH Terms: workplace; safety;  
industry

See more...

**Recent Activity**

Turn Off Clear

**POCHI  
RISULTATI,  
MOLTO  
PERTINENTI**



Key words: effectiveness AND "health and safety committees"

NCBI Resources How To

unfnvgh My NCBI Sign Out

PubMed.gov  
US National Library of Medicine  
National Institutes of Health

PubMed effectiveness AND "health and safety committees" Search

Create RSS Create alert Advanced Help

Article types  
Clinical Trial  
Review  
Customize ...

Text availability  
Abstract  
Free full text  
Full text

PubMed Commons  
Reader comments  
Trending articles

Publication dates  
5 years  
10 years  
Custom range...

Species  
Humans  
Other Animals

Clear all

Show additional filters

Format: Summary Sort by: Best Match Per page: 20

Send to Filters: Manage Filters

**Search results**

Items: 11

☐ [Effectiveness of joint health and safety committees: a realist review](#)

1. Yassi A, Lockhart K, Sykes M, Buck B, Stime B, Spiegel JM.  
Am J Ind Med. 2013 Apr;56(4):424-38. doi: 10.1002/ajim.22143. Epub 2012 Nov 1.  
PMID: 23192461  
[Similar articles](#)

☐ [Characteristics of effective health and safety committees: survey results](#)

2. Morse T, Bracker A, Warren N, Goyzueta J, Cook M.  
Am J Ind Med. 2013 Feb;56(2):163-79. doi: 10.1002/ajim.22096. Epub 2012 Aug 6.  
PMID: 22886771  
[Similar articles](#)

☐ [Examining the effectiveness of health and safety committees and representatives: a review](#)

3. Milgate N, Innes E, O'Loughlin K.  
Work. 2002;19(3):281-90. Review.  
PMID: 12547972  
[Similar articles](#)

☐ [Joint health and safety committees - What is their impact in the acute care hospital?](#)

4. Holness DL, Hayes L, Nichol K, Kudla I, Nincic V.  
Work. 2016 Feb 15;53(4):763-73. doi: 10.3233/WOR-152254.  
PMID: 26890594  
[Similar articles](#)

☐ [Characteristics of effective job health and safety committees](#)

5. Warren N.  
m.nih.gov/portal/utis/pageresolver.fcgi?recordid=5a0ecd36fdc41d01946dc54d...

**POCHI  
RISULTATI,  
MOLTO  
PERTINENTI**

**Recent Activity**

effectiveness AND "health and safety committees" (11) PubMed

"coworker support" AND safety (25) PubMed

"worker participation" AND safety (30) PubMed

"Radiol Med"[Title Abbreviation] (1) NLM Catalog

[High-resolution computed tomography compared with the thoracic radiogram] PubMed

Key words: "workplace empowerment" OR "workplace advocacy"

NCBI Resources ▾ How To ▾

unfrvgh My NCBI Sign Out

PubMed.gov  
US National Library of Medicine  
National Institutes of Health

PubMed ▾ "workplace empowerment " OR "workplace advocacy " × Search

Create RSS Create alert Advanced Help

Article types  
Clinical Trial  
Review  
Customize ...

Text availability  
Abstract  
Free full text  
Full text

PubMed Commons  
Reader comments  
Trending articles

Publication dates  
5 years  
10 years  
Custom range...

Species  
Humans  
Other Animals

[Clear all](#)

[Show additional filters](#)

Format: Summary ▾ Sort by: Best Match ▾ Per page: 20 ▾

Send to ▾ Filters: [Manage Filters](#)

**Search results**

Items: 1 to 20 of 63

☐ [Measurement of workplace empowerment across](#)

1. Caspar S, O'Rourke N.  
Geriatr Nurs. 2011 May-Jun;32(3):156-65. doi: 10.1016/j.gerin. PMID: 21227546  
[Similar articles](#)

☐ [Workplace empowerment and burnout in Canadian](#)

2. Harwood L, Ridley J, Wilson B, Laschinger HK.  
CANNT J. 2010 Apr-Jun;20(2):12-7. PMID: 20642160  
[Similar articles](#)

☐ [Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: a systematic literature review](#)

3. Cicolini G, Comparcini D, Simonetti V.  
J Nurs Manag. 2014 Oct;22(7):855-71. doi: 10.1111/jonm.12028. Epub 2013 Jan 21. Review. PMID: 25298049  
[Similar articles](#)

☐ [Workplace empowerment and magnet hospital characteristics as predictors of patient safety climate](#)

4. Armstrong K, Laschinger H, Wong C.  
J Nurs Care Qual. 2009 Jan-Mar;24(1):55-62. doi: 10.1097/NCQ.0b013e31818f5506. PMID: 19092480  
[Similar articles](#)

☐ [Resonant leadership, workplace empowerment, and "spirit at work": impact on RN job satisfaction](#)

[Find items](#)

**Best match search information**

[See more...](#)

**Recent Activity**

[Turn Off](#) [Clear](#)

[m.nih.gov/pubmed/25298049](http://m.nih.gov/pubmed/25298049)

**ESCONO SOLO  
ARTICOLI RIGUARDANTI  
LE OCCUPAZIONI  
SANITARIE  
INFERMIERISTICHE !!**

Key words: ("peer support" OR "peer education") AND workplace

NCBI Resources How To

unfnvgh My NCBI Sign Out

PubMed.gov  
US National Library of Medicine  
National Institutes of Health

PubMed ("peer support" OR "peer education") AND workplace

Create RSS Create alert Advanced

Help

Article types  
Clinical Trial  
Review  
Customize ...

Text availability  
Abstract  
Free full text  
Full text

PubMed Commons  
Reader comments  
Trending articles

Publication dates  
5 years  
10 years  
Custom range...

Species  
Humans  
Other Animals

Clear all

Show additional filters

Format: Summary Sort by: Best Match Per page: 20

**Search results**

Items: 1 to 20 of 111

☐ [The power and potential of peer support in workplace](#)  
1. Linnan L, Fisher EB, Hood S.  
Am J Health Promot. 2013 Sep-Oct;28(1):TAHP2-10.  
PMID: 24137807  
[Similar articles](#)

☐ [Work transitions for peer support providers in traditional](#)  
2. [challenges and opportunities.](#)  
Moll S, Holmes J, Geronimo J, Sherman D.  
Work. 2009;33(4):449-58. doi: 10.3233/WOR-2009-0893.  
PMID: 19923667  
[Similar articles](#)

☐ [Benefits and mechanisms of recovery among peer providers with psychiatric illnesses.](#)  
3. Moran GS, Russinova Z, Gidugu V, Yim JY, Sprague C.  
Qual Health Res. 2012 Mar;22(3):304-19. doi: 10.1177/1049732311420578. Epub 2011 Sep 7.  
PMID: 21900694  
[Similar articles](#)

☐ [What do peer support workers do? A job description.](#)  
4. Jacobson N, Trojanowski L, Dewa CS.  
BMC Health Serv Res. 2012 Jul 19;12:205. doi: 10.1186/1472-6963-12-205.  
PMID: 22812608 [Free PMC Article](#)  
[Similar articles](#)

☐ [Police peer support programs: current knowledge and practice.](#)

**ESCONO SOLO  
ARTICOLI RIGUARDANTI  
LE OCCUPAZIONI  
SANITARIE  
INFERMIERISTICHE !!**

Find related data  
Database: Select  
Find items

**Best match search information**  
MeSH Terms: workplace





worker participation" AND (occupational OR safety OR workplace OR industry





Networking knowledge

[page](#) [discussion](#) [view form](#) [view source](#) [history](#)



 [log in](#)

## Methods and effects of worker participation

Carsten Brück, The Cooperation Centre (Kooperationsstelle), Hamburg

### navigation

- [Main page](#)
- [About the OSHwiki](#)
- [EU-OSHA website](#)
- [OSHWiki community](#)
- [Recent changes](#)
- [Help](#)
- [Semantic search](#)

### articles

- [Create new article](#)
- [Table of Contents](#)
- [New Pages](#)

### tools

- [What links here](#)
- [Related changes](#)
- [Special pages](#)
- [Printable version](#)
- [Permanent link](#)
- [Page information](#)
- [Browse properties](#)
- [Cite this page](#)

### languages

- [English](#)

### Contents [hide]

- 1 Introduction
- 2 Definition
- 3 Legal sources of worker participation
  - 3.1 ILO conventions and recommendations
  - 3.2 European OSH legislation
- 4 Examples of group participation in practice
  - 4.1 Participation of safety representatives
  - 4.2 Health circles
  - 4.3 Further forms of participation of groups
- 5 Participation of single workers
  - 5.1 Direct worker consultation
  - 5.2 Questionnaires and interviews on working conditions
  - 5.3 Peer observations
  - 5.4 Internal feedback systems
- 6 Aims and effects of the participation of workers
- 7 References
- 8 Links for further reading

## Introduction

[https://oshwiki.eu/wiki/Worker\\_participation\\_-\\_Estonia](https://oshwiki.eu/wiki/Worker_participation_-_Estonia) refers to any process in the company that allows workers to exert influence over their work or their

1  
Vote

Share | [f](#) [t](#) [in](#) [G+](#)



### ▼ Worker participation and involvement

*Methods and effects of worker participation*

*Occupational safety and health management systems and workers' participation*

*Worker participation - Austria*

*Worker participation - Belgium*

*Worker participation - Bulgaria*

*Worker participation - Croatia*

*Worker participation - Cyprus*

*Worker participation - Czech Republic*

*Worker participation - Denmark*

*Worker participation - Estonia*

*Worker participation - Finland*

*Worker participation - France*

*Worker participation - Germany*

*Worker participation - Greece*

*Worker participation - Hungary*

*Worker participation - Iceland*

*Worker participation - Ireland*

*Worker participation - Italy*

*Worker participation - Latvia*

*Worker participation - Lithuania*

*Worker participation - Luxembourg*

*Worker participation - Malta*



OSH WIKI

Networking knowledge

page

discussion

view form

view source

history

log in

Search

Search

0

Vote

Share

f

t

in

G+

Worker participation and involvement

Methods and effects of worker participation

Occupational safety and health management systems and workers' participation

Worker participation - Austria

Worker participation - Belgium

Worker participation - Bulgaria

Worker participation - Croatia

Worker participation - Cyprus

Worker participation - Czech Republic

Worker participation - Denmark

Worker participation - Estonia

Worker participation - Finland

Worker participation - France

Worker participation - Germany

Worker participation - Greece

Worker participation - Hungary

Worker participation - Iceland

Worker participation - Ireland

Worker participation - Italy

Worker participation - Latvia

Worker participation - Lithuania

Worker participation - Luxembourg

Worker participation - Malta

Worker participation - Italy

Francesca Gross, Andriano Papale, INAIL, Italy

Contents [hide]

1 Introduction

2 Regulatory framework for worker participation

3 OSH and worker participation

3.1 Cross-industry level

3.2 Sectoral level

3.2.1 Joint Committees

3.3 Company level

3.3.1 Indirect participation of workers

3.3.2 Direct participation of workers

4 References

5 Links to further reading

Introduction

Workers are, of course, the focus of the entire regulation concerning health and safety at work (OSH). However, their role is not to be considered as a passive one; they are required to be actively involved. In fact, workers are entitled:

■ through their trade unions representatives, to control the implementation of regulations related to occupational accidents and diseases and to promote the adoption of all prevention measures aimed to protect their health and physical integrity (Art. 9 of the Statute of the workers' rights, Law 300/1970) <sup>[1]</sup>;

■ to choose or elect in the production unit their Safety Representative (RLS) <sup>[2]</sup>;

navigation

■ Main page

■ About the OSHwiki

■ EU-OSHA website

■ OSHwiki community

■ Recent changes

■ Help

■ Semantic search

articles

■ Create new article

■ Table of Contents

■ New Pages

tools

■ What links here

■ Related changes

■ Special pages

■ Printable version

■ Permanent link

■ Page information

■ Browse properties

■ Cite this page

languages

■ English

**Grazie**  
**per la preziosa occasione offertami**  
**di riflettere su questi temi**

