

I MODELLI ORGANIZZATIVI DI GESTIONE DELLA SICUREZZA NELLA COOPERAZIONE. REALIZZAZIONE DI UN MODELLO SGSL E RELATIVE LINEE DI INDIRIZZO NEL SETTORE COOPERATIVO VINOLO

S. DOGLIANI*, C. DUTTO*, G. FOIS, R. LUZZI****

RIASSUNTO

Il progetto realizzato nel corso del 2012 ha perseguito l'obiettivo di agevolare e promuovere, presso le imprese cooperative operanti nel settore vinicolo, l'adozione di adeguati modelli organizzativi per la salvaguardia della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro (SGSL), in particolare mediante la creazione di linee di indirizzo specifiche. Al progetto hanno partecipato, oltre ai referenti Contarp dell'Inail, anche professionisti del mondo della cooperazione e lavoratori di varie cooperative agricole piemontesi.

Le linee guida UNI-Inail sono state declinate al fine di creare un modello SGSL specifico per il settore vinicolo, fornendone un'interpretazione ed una trasposizione pratica, corredata di documenti e schemi esemplificativi.

SUMMARY

The project carried out in 2012 has pursued the objective of facilitating and promoting, through co-operative enterprises operating in the wine sector, the adoption of appropriate organizational models for the protection of health and safety in the workplace (OHSMS) in particular through the creation of specific guidelines. Participated in the project, in addition to Contarp technical referents allowance, even professionals in the world of cooperation and workers of various agricultural cooperatives Piedmont.

The guidelines UNI-Inail, were developed in order to create a model OHSMS specific to the wine sector, by providing an interpretation and a practical implementation, together with documents and schemes of.

1. PREMESSA

Tra le attività istituzionali di promozione della prevenzione, l'Inail sostiene progetti proposti dalle parti sociali, dalle associazioni datoriali e da altre istituzioni pubbliche, che condividono con l'Istituto assicuratore i medesimi obiettivi fondamentali di abbattimento del fenomeno infortunistico e di diffusione della cultura della sicurezza del lavoro.

Il sostegno è rivolto ai progetti di maggior interesse e più innovativi, che mirino a risultati concreti e direttamente traducibili in un miglioramento dei livelli di sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro dei comparti produttivi coinvolti.

* Concooperative - Unione Provinciale di Cuneo - Aesse Servizi Soc. Coop.

** Inail - Direzione Regionale Piemonte - Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione.

Rientra in questo requisito il progetto proposto dalle Confcooperative dell'Unione provinciale di Cuneo e realizzato nel corso del 2012, finalizzato alla realizzazione di un modello organizzativo per la salvaguardia della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro presso le imprese cooperative operanti nel settore viticolo, ispirato alle linee guida UNI-Inail 2001 per i sistemi di gestione della sicurezza SGSL. L'obiettivo principale è stato quello di agevolare e promuovere l'adozione dei citati modelli organizzativi SGSL nelle cooperative, coinvolgendo direttamente i vertici e le maestranze di alcune società "pilota" e costruendo, a partire dai risultati di tale esperienza, le linee di indirizzo specifiche per quel comparto. In tal senso è stata importante la partecipazione attiva al progetto dei professionisti del mondo della cooperazione e lavoratori di varie cooperative agricole piemontesi.

Hanno partecipato sei società cooperative vinicole, le cui caratteristiche sono le seguenti:

1. una società che conta 380 soci conferenti ed impiega 20 dipendenti a tempo pieno, oltre ai lavoratori stagionali assunti nel periodo della vendemmia;
2. una cooperativa composta da 175 soci viticoltori, che curano e coltivano 235 ettari di vigneti, 11 lavoratori fissi e 2 lavoratori stagionali, durante la vendemmia;
3. una società che produce 7.000 quintali di uva per un totale di circa 450 mila bottiglie, esportate in tutto il mondo, costituita da quindici soci e da 4 dipendenti, inoltre partecipano occasionalmente alle attività della cantina 1 o 2 collaboratori volontari, ingaggiati a rotazione tra i 15 soci conferenti;
4. una società composta da 22 dipendenti e da circa 200 aziende agricole socie, per un totale di 250 ettari di vigneti ed una produzione di circa 20.000 ettolitri, pari a due milioni di bottiglie;
5. una società che conta 230 soci coltivatori dei comuni limitrofi, per un totale di oltre 450 ettari di superficie vitata. Il personale dell'impresa è formato da 8 dipendenti, 1 lavoratore avventizio con contratto annuale e 3 lavoratori stagionali;
6. una società con 160 soci, che conferiscono ad ogni vendemmia 56.000 quintali di uva, cantina importante produttrice del Moscato D.O.C.G. e impiega 20 lavoratori.

Tutte le fasi di sviluppo del lavoro sono state seguite, con funzioni di tutoraggio, dalla Contarp della Direzione regionale Inail del Piemonte, che - anche partecipando direttamente ai sopralluoghi effettuati nelle aziende di interesse, contribuendo all'elaborazione dei risultati rilevati e revisionando la documentazione prodotta - ha garantito l'aderenza alle linee guida UNI-Inail del modello organizzativo creato, nonché la sua ottimizzazione per il settore cooperativo viticolo.

Occorre precisare che le cooperative vinicole si occupano dei processi di trasformazione della materia prima conferita dai soci (l'uva), di produzione, di commercializzazione e di cessione del prodotto finale, processi attraverso i quali tendono alla valorizzazione del conferimento ai soci, rappresentati da persone fisiche (piccoli agricoltori) o da persone giuridiche, che operano autonomamente a monte del processo di produzione con l'impianto e la gestione del vigneto, nonché la vendemmia.

2. METODOLOGIA

Le linee guida UNI-Inail sono state declinate al fine di creare un modello SGSL specifico per il settore viticolo. Ciò è stato possibile grazie alla collaborazione offerta dalle società cooperative, che hanno assunto l'impegno - del tutto volontario e non cogente - di sperimentare, adeguandolo alla propria realtà, il modello organizzativo proposto, a fronte dei vantaggi che ne derivano, quali, ad esempio, una maggior garanzia di adempiere agli obblighi

di legge, una migliore identificazione delle priorità di intervento in termini di tutela della salute e sicurezza con relativa ottimizzazione delle risorse interne.

L'adozione del SGSL nelle cooperative coinvolte nel progetto è stata guidata e monitorata mediante un percorso di consulenza tecnica, informazione e formazione del personale, anche finalizzato ad eliminare qualsiasi diffidenza verso i sistemi di gestione della sicurezza, sensibilizzando i lavoratori sugli intenti perseguiti con l'attuazione di tali modelli organizzativi. All'esame iniziale - volto a verificare la corrispondenza alla normativa e a delineare la struttura organizzativa, inquadrando ruoli e responsabilità relative alla tutela di salute e sicurezza - ha fatto seguito la stesura di procedure organizzative ed operative. Per queste ultime, il raffronto tra le società aderenti ha permesso di individuare soluzioni ottimali, relative ad aspetti peculiari del settore in questione, quali le attività di manutenzione e di pulizia svolte in ambienti confinati e sospetti di inquinamento, nonché le eventuali situazioni di emergenza connesse.

A valle della sperimentazione del modello organizzativo presso le singole società partner di progetto, sono state stilate le linee di indirizzo, utili a guidare e a facilitare nell'implementazione del modello organizzativo in tutte le imprese del settore intenzionate a dotarsi dello strumento gestionale SGSL UNI-Inail. Tali linee di indirizzo sono state strutturate seguendo il medesimo ordine logico delle linee guida UNI del 28 settembre 2001, fornendone un'interpretazione ed una trasposizione pratica, corredata di documenti e schemi esemplificativi.

3. RISULTATI

Il campione di società esaminate ha evidenziato alcune caratteristiche comuni - che si possono ritenere proprie dell'intero comparto di appartenenza, e da cui derivano particolari esigenze in fase di implementazione del SGSL - quali:

- identificazione del datore di lavoro ai fini della salute e della sicurezza sul lavoro nella figura del presidente della cooperativa (che rappresenta la società di fronte a terzi, nonché in giudizio e possiede la firma sociale), fermo restando la possibilità di delegare parte dei compiti e delle responsabilità;
- orientamento all'assunzione in proprio dei compiti del servizio di prevenzione e protezione, nei limiti previsti dalla legislazione e previa formazione specifica, da parte del datore di lavoro;
- raro ricorso a deleghe di poteri e funzioni in materia di salute e sicurezza nei confronti del dirigente, sebbene la struttura organizzativa di queste società spesso preveda tali figure;
- organizzazione del lavoro in base alle mansioni di enotecnico, cantiniere, impiegato tecnico, impiegato, addetto al punto vendita;
- presenza di lavoratori stagionali, assunti ogni anno per 15 giorni circa nel periodo della vendemmia;
- criticità del processo di approvvigionamento delle materie prime, che consiste nel conferimento diretto dell'uva da parte dei soci della cooperativa, attività concentrata in pochi giorni dell'anno con un notevole afflusso di terzi nella cantina, da cui il modello di "Istruzione operativa circa il comportamento dei soci conferenti";
- effettuazione di operazioni di pulizia che prevedono l'ingresso del lavoratore nelle vasche vinarie e/o nei fermentini, per le quali si è provveduto a fornire esempi di procedure e di istruzioni operative per la gestione dei lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati;
- frequente e quasi totale esternalizzazione delle attività di manutenzione/ controllo su strutture, impianti e macchinari;

- tasso infortunistico basso e spesso legato a fattori comportamentali;
- necessità di formazione specifica per tutti i lavoratori (inclusi i collaboratori volontari) pari a 12 ore, ai sensi dall'accordo sancito il 21/12/2012 dalla Conferenza Stato Regioni, dal momento che nella classificazione internazionale delle attività economiche ISTAT - ATECO 2007 le cantine rientrano nella sezione C: Attività manifatturiere; Divisione 11, Gruppo 11.0: Industria delle bevande; Classe 11.02: Produzione di vini da uve;
- diffusione di sistemi di gestione della qualità UNI EN ISO 9001/2008 e sistemi di gestione del rischio igienico UNI EN ISO 22000/05.

Viceversa sono stati riscontrati aspetti specifici all'interno delle singole Cooperative, che hanno richiesto un approccio ed una soluzione mirata. Di particolare interesse, dal punto di vista della gestione degli ambienti e delle attrezzature di lavoro: l'elevata frequenza d'interventi di ristrutturazioni ed ammodernamento di locali ed impianti in relazione alla presenza attività soggette al controllo dei Vigili del Fuoco, ai sensi del d.p.r. 01/08/2011, n. 151; lo svolgimento di occasionali interventi manutentivi da parte del personale interno; la presenza di autoclavi installate ed assemblate dall'utilizzatore sull'impianto, che necessitano della verifica di primo impianto e della successiva dichiarazione di messa in servizio, nonché delle verifiche di riqualificazione periodica effettuate rispettivamente dall'Inail e dall'ARPA o dagli Organismi Notificati. Per quel che concerne gli aspetti organizzativi si segnala il frequente accesso agli ambienti di lavoro da parte di terzi (personale esterno, fornitori, visitatori, ecc.) e l'occasionale intervento di collaboratori volontari - ingaggiati tra i soci conferenti - i quali, dal punto di vista della sicurezza, sono equiparati a lavoratori dipendenti ed occorre fornire loro le medesime tutele, nonché la diffusa necessità di elaborate istruzioni operative e procedure di lavoro in sicurezza dedicate alle operazioni più critiche (ad esempio disinfezione e pulizia con soluzioni di soda) del ciclo produttivo, sia comprendente vini rossi (quali dolcetto, barbera, barbaresco, barolo), sia vini bianchi e spumanti (moscato, favorita, chardonnay, arneis).

Le linee di indirizzo ricalcano la struttura delle linee guida UNI-Inail del 28 settembre 2001 per la creazione del SGSL, e riportano ad ogni passaggio un commento ragionato sull'interpretazione e sulla trasposizione nella pratica delle suddette linee guida, corredato di documenti e schemi esemplificativi. Si è scelto di adottare un approccio quanto più possibile metodico, inserendo nei vari capitoli della trattazione i seguenti contenuti:

- scopo;
- campo di applicazione;
- compiti e responsabilità;
- modalità operative;
- documenti e registrazioni a cui fare riferimento.

Date le dimensioni ridotte e la struttura organizzativa semplice riscontrate in alcune delle società analizzate, si è fatto riferimento anche alle "Linee di indirizzo SGSL - MPI per l'implementazione di Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro nelle Micro e Piccole Imprese" del 2011.

Infine, aspetti specifici quali l'analisi dei processi e la valutazione dei rischi propri del comparto cooperativo vinicolo sono stati affrontati anche sulla base dei documenti già redatti dall'Inail a riguardo: "Il comparto vinicolo e oleario. Cicli produttivi e Rischi professionali" del 2011, "Il comparto vinicolo e oleario. Le cantine" edizione 2011.

Oltre a fornire una sintetica rilettura del materiale già prodotto e disponibile in letteratura, il lavoro proposto si discosta dalle linee guida generali, nella misura in cui descrive un modello SGSL adattato al settore cooperativo vinicolo, e cioè:

- calato nell'organizzazione aziendale propria delle cantine sociali, mettendo in luce i ruoli e le responsabilità dei vari attori, le relazioni e la struttura organizzativa della tipologia di società presa in esame;
- basato sull'impostazione lavorativa delle cooperative vinicole, definendo i requisiti di sicurezza dei processi e delle attività tipici di questa forma di impresa;
- integrato nel complesso degli altri sistemi organizzativi aziendali già implementati.

In particolare, il modello organizzativo sviluppato costituisce un adattamento dei punti “D. Pianificazione” e “E. Struttura e organizzazione del sistema” delle linee guida UNI-Inail, andando a contestualizzare e ad elencare le prescrizioni legali e normative applicabili alle cantine sociali, ad individuare schematicamente i pericoli in correlazione ai processi lavorativi di interesse, a definire lo specifico organigramma ed il mansionario della salute e sicurezza, nonché a proporre procedure ed istruzioni di lavoro di carattere gestionale ed operativo per tutti quegli aspetti che necessitano di particolare attenzione e controllo.

In base a quanto rilevato presso le cooperative coinvolte, le linee guida specifiche realizzate offrono diversi vantaggi ed interessanti opportunità quali:

- riorganizzare, mantenere aggiornati e collegare tra loro elementi già esistenti nell'organizzazione, ma spesso poco utilizzati o gestiti in modo non interconnesso;
- evitare di “appesantire” l'organizzazione con “burocrazia” non strettamente necessaria, formalizzando e registrando i soli aspetti obbligatori per legge, o aventi significative ricadute sul livello di salute e sicurezza, o ancora patrimonio intellettuale della società che si intende salvaguardare e diffondere (es. buone prassi, procedure di lavoro in sicurezza validate, ecc.);
- integrare, quanto più possibile, la gestione della sicurezza con gli usuali sistemi strategici di gestione aziendale, così da includere gli aspetti di salute e sicurezza nell'ordinaria gestione aziendale e nelle pratiche già consolidate;
- migliorare la comunicazione rendendo l'organizzazione più snella, con riduzione di tempi e costi e permettendo di portare alla luce eventuali problemi legati alla salute e sicurezza nella società.

Il progetto è stato presentato e continua ad essere promosso da Confcooperative Unione Provinciale di Cuneo attraverso comunicati stampa presso le principali testate giornalistiche del territorio, su “Insieme News” (organo di informazione di Confcooperative di Cuneo), “Insieme Piemonte” (organo di Confcooperative Piemonte), “Italia Cooperativa” (organo nazionale dell'Associazione).

4. CONCLUSIONI

Il progetto si è svolto coerentemente con gli obiettivi prefissati ed i risultati raggiunti permettono di estendere ad altre aziende la possibilità di implementare un modello organizzativo quale quello del SGSL UNI Inail, che seppure rivesta un carattere nazionale, è quasi sovrapponibile allo standard OHSAS 18001. Per le aziende che dovessero adottare adeguatamente le linee guida sviluppate con questo progetto, il prossimo passo potrebbe essere quello della certificazione, senza ulteriori sforzi significativi dal punto di vista organizzativo e con un impegno minimo per l'aspetto economico, potendosi limitare ad effettuare una verifica di pre-audit. Infatti, risulta che sul costo dell'implementazione di un SGSL certificato incidono per gran parte le quote relative alla formazione del personale ed alla consu-

lenza per l'adeguamento iniziale alla normativa e per l'elaborazione e l'implementazione delle procedure aziendali, rispetto ai costi della prima certificazione da parte degli organismi accreditati.

L'implementazione di un modello organizzativo è, in ogni caso, un punto di forza per le aziende e può permettere di ottenere vantaggi immediati tra cui, non ultimo, la possibilità di ottenere la riduzione del premio assicurativo Inail.