

Ergonomia e organizzazione del lavoro

L'azione dei delegati e degli Rls

Il contesto

Globalizzazione- delocalizzazione- crisi economica

- **Le imprese si comportano in modo pragmatico ed istintivo; quasi come gli animali vanno dove fiutano la preda**
- **la preda è il basso costo del lavoro**
- **Con il pretesto della concorrenza a livello globale, la crisi e la minaccia della delocalizzazione le imprese cercano d'imporre misure per ridurre il costo del lavoro**

Il contesto

Globalizzazione- delocalizzazione- crisi economica

Ma in Italia non si può agire oltre sul salario dei lavoratori ; allora le imprese tentano di ridurre il costo del lavoro attraverso il peggioramento delle condizioni di lavoro.

- **Si riducono i costi per la tutela della salute, si aumentano i ritmi produttivi.**
- **La Fiat è un caso esemplificativo di questa strategia delle imprese.**
- **Ma se le aziende sono pragmatiche anche noi dobbiamo acquisire le conoscenze e la capacità di ottenere dei risultati concreti.**

Ergonomia e organizzazione del lavoro:l'azione degli Rls

Due approcci per la definizione dell'organizzazione del lavoro:

A. Le metodologie per misurare la prestazione di lavoro (MTM – TMC- UAS)

Obiettivo: individuare tempi e metodi per rendere più produttiva la prestazione di lavoro

B. Le metodologie per valutare i rischi per gli arti superiori (OCRA- RULA- HALL ecc)

Obiettivo: calcolare l'indice di rischio di patologie ed individuare le misure di prevenzione per la tutela della salute

Ergonomia e organizzazione del lavoro:l'azione degli Rls

La velocità media dei ritmi di lavoro definita dalle tabelle dei tempi MTM è molto più elevata di quella standard definita dal metodo Ocra:

➤ **Mtm: frequenza media di circa 90 az/min**

Ocra: frequenza standard di riferimento di 30 az/min.

➤ **Sulla base di questo presupposto è molto probabile, quindi, che il livello di rischio dei lavori con i tempi definiti con i criteri Mtm, in particolare sulle linee di assemblaggio, sia sempre elevato.**

Ergonomia e organizzazione del lavoro:l'azione degli Rls

La valutazione dei rischi muscolo-scheletrici: il metodo ocra

- **I risultati delle valutazioni dei rischi dipendono dalla correttezza dei dati su cui si basano.**
- **Il metodo Ocra, ad es., calcola l'indice di rischio sulla base delle caratteristiche di 3 fattori principali di rischio:**
 - **la frequenza di azioni al minuto (la velocità dei ritmi di lavoro)**
 - **le posture assunte dal lavoratore**
 - **il livello di forza applicata.**

Ergonomia e organizzazione del lavoro:l'azione degli Rls

Il livello di rischio di una fase di lavoro, quindi, dipende dai valori assegnati ad ognuno di questi fattori.

- **Se chi fa l'analisi dei rischi di una postazione di lavoro, ad es, considera una freq di 30 az/min**
- **anche se la freq reale è più elevata potrà ottenere un indice di rischio basso invece che elevato.**

Ergonomia e organizzazione del lavoro:l'azione degli Rls

Le misure di prevenzione e protezione

- **Se l'indice di rischio per gli arti superiori risulta medio o elevato (fascia gialla o rossa) l'azienda deve adottare delle misure per agire eliminare il rischio (fascia verde).**
- **Le misure possono essere di 2 tipologie:**
- **strutturali: per migliorare l'ergonomia delle postazioni di lavoro e agire sui fattori di rischio postura e forza**
- **organizzative: per agire sui fattori di rischio: frequenza az/min; carenza di pause, durata dei compiti ripetitivi nel turno di lavoro.**

Ergonomia e organizzazione del lavoro:l'azione degli Rls

- **Un'azione efficace dei delegati nella verifica dei DVR incide sia sulla prevenzione delle patologie che sull'organizzazione del lavoro (le condizioni e la “fatica” del lavorare).**
- **E' fondamentale, quindi, l'acquisizione da parte dei delegati delle competenze adeguate per verificare la correttezza dei DVR.**
- **Sapere significa Potere d'azione sulle condizioni di lavoro e per la tutela della salute.**
- **L'azione della Fiom per la formazione di delegati ed Rls si propone proprio questo obiettivo.**

Il caso Fiat

La Fiat è un caso esemplificativo della strategia delle imprese per ridurre il costo del lavoro attraverso il peggioramento delle condizioni di lavoro.

La Fiat, infatti, per trasferire la produzione della Panda dalla Polonia a Pomigliano ha posto come preconditione, l'aumento dei turni e dei ritmi produttivi, la riduzione delle pause, una serie di vincoli e sanzioni per eliminare ogni forma di dissenso rispetto alle condizioni imposte.

Il caso Fiat

La Fiat pone vincoli e sanzioni perchè è perfettamente consapevole del fatto che:

- **nelle sue aziende i ritmi produttivi sono già al limite della soglia di resistenza psico-fisica**
- **l'aumento (del 4-7%) della velocità dei ritmi di lavoro, previsto dal sistema Ergo-Uas, produrranno un aumento delle malattie e della conflittualità spontanea dei lavoratori in azienda.**

Il caso Fiat

Il percorso fiat dall' Accordo del 1971 agli accordi Mirafiori-Pomigliano 2010:

- A. Accordo “71: soglia minima del fattore di riposo (circa 5-7% del tempo di ciclo) per ridurre l'intensità della prestazione di lavoro;**
- B. Accordo Sevel 1986 e Melfi 1993: Fiat elimina i miglioramenti previsti dell'accordo “71.
Conseguenze: aumento della velocità dei ritmi di lavoro -forte incremento delle patologie**
- C. Accordo Pomigliano e Accordo Mirafiori 2010
Fiat elimina i punti cardini dell'Accordo “ 71 in tutte le sue unità produttive in Italia.**

Ergonomia e organizzazione del lavoro:l'azione degli Rls

ErgoUas

- **Per dare una veste tecnico-scientifica alla sua strategia la Fiat utilizza un sistema che sulla base del valore dell'indice di rischio definisce i tempi finali di una fase di lavoro:**
- **se l'indice di rischio risulta basso si riducono anche i tempi e, di conseguenza, aumenta la velocità dei ritmi di lavoro.**

Ergonomia e organizzazione del lavoro:l'azione degli Rls

- **Ma la metodologia utilizzata da ErgoUas tende a sottostimare i rischi e, quindi, ad aumentare la velocità dei ritmi di lavoro.**
- **L'azione della Fiom su ErgoUas è un caso esemplificativo di azione sindacale basata sulla ricerca e la diffusione delle conoscenze per potenziare l'azione dei delegati.**
- **Una modalità d'azione che, attraverso il Sapere, è riuscita a mettere in discussione la base tecnico-scientifica di una metodologia aziendale e ad innescare un percorso d'azione per evitare il peggioramento delle condizioni di lavoro.**