

PuntoSicuro di venerdì 18 novembre 2005

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO RAPINA IN BANCA

Come valutare correttamente il rischio "evento criminoso" e quali misure antirapina adottare. Fondamentale la formazione preventiva.

L'ABI ha predisposto delle "linee guida" per la valutazione del "rischio-rapina" in banca nell'ambito della Commissione nazionale per la sicurezza in collaborazione con le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

Come è noto, anche i fenomeni criminosi sono da considerare tra i rischi da valutare in un luogo di lavoro (vedere l'intervista di PuntoSicuro al procuratore Guariniello nel n. 1234 e i numeri 1260 e 1265), vige infatti l'obbligo di valutare "tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari...".

In occasione dell'ultimo rinnovo contrattuale nazionali, le parti hanno deciso di introdurre una specifica clausola nella quale si sono date atto "che le imprese bancarie considereranno il "rischio-rapina" ai fini del documento di valutazione di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 626 del 1994".

In questo contesto Abi ha ritenuto necessario approfondire e definire le metodologie per una corretta valutazione del "rischio-rapina".

La prima valutazione indicata dalle linee guida è quella relativa alla probabilità di accadimento e dell'entità del danno. In particolare, nel documento vengono richiamati i parametri, ad esempio i dati statistici storici, che possono dare delle indicazioni di probabilità.

Vengono poi indicati i criteri relativi alla corretta individuazione dei lavoratori potenzialmente esposti al "rischio-rapina" (appartenenza a "gruppi omogenei", collocazione in sedi di lavoro interessate, presenza di denaro o contanti nel processo di lavoro, maggiore o minore contatto con la clientela, compresi anche coloro che svolgono la propria attività lavorativa in azienda in forza di un rapporto di lavoro c.d. "atipico", ad es. lavoratori a progetto, titolari di un rapporto di somministrazione o altri, nei limiti e con le modalità previste dalla vigente normativa).

Relativamente alla stima/valutazione del danno, vengono individuate due tipologie di "danno", a seconda che si tratti di lesioni di organi fisici, ovvero di disturbi di natura psichica.

Rispetto alla prima, è segnalato che la statistica degli ultimi anni indica che le lesioni fisiche subite dai dipendenti sono di bassa probabilità e, di norma, con pochi giorni di prognosi, mentre per la seconda sono ancora rari gli studi epidemiologici con risultati consolidati e generalmente condivisi.

Per quanto riguarda le misure di prevenzione e protezione il documento si sofferma sulle misure classificate a seconda che siano destinate alla riduzione delle probabilità di accadimento o alla mitigazione del danno.

Nell'ambito delle misure che assolvono una funzione preventiva quanto agli effetti che possono conseguire all'evento criminoso, occupano un posto di assoluto rilievo gli adempimenti in materia di informazione e formazione dei lavoratori. È questa l'area alla quale le imprese del credito dovranno dedicare una particolare attenzione, proprio in considerazione che il "rischio-rapina" propone momenti di forte criticità, specie sotto il profilo dell'adeguatezza dei comportamenti da tenere nelle diverse fasi in cui l'evento criminoso si articola o potrebbe articolarsi (si veda una delle iniziative realizzata da Unicredit).

Il documento suggerisce anche l'utilizzo della "formazione a distanza", erogabile con strumenti informatici, a condizione che nell'erogare i relativi moduli sia prevista una verifica circa l'efficacia dell'apprendimento, sottolineando la necessità di considerare il fattore psicologico, attraverso l'utilizzo di moduli che favoriscano, da parte degli interessati, la "interiorizzazione" delle dinamiche di comportamento. Anche le misure di primo soccorso sono da integrare nella formazione.

L'ultima parte del documento ("situazioni particolari") è volta ad apprestare una particolare tutela sul un piano sanitario, a favore di situazioni e/o soggetti per i quali risulta necessario un trattamento differenziato (es. lavoratori appartenenti a categorie protette, ovvero soggetti affetti da patologie che possono essere aggravate dall'evento). In tale contesto un'attenzione e un trattamento particolari vengono riservati alle "lavoratrici gestanti", in attuazione di quanto previsto dalla speciale disciplina di legge sulle "lavoratrici madri".