

Commenti

Questo numero della rivista Prisma è pregevole per molti motivi. In primo luogo perché affronta un tema attuale e delicato come la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, ma soprattutto perché lo fa con un'analisi di contesto generale e, al tempo stesso, con un richiamo ai fenomeni territoriali, in questo caso delle Marche. La rivista, se manterrà questa ispirazione, rappresenterà uno dei pochi esempi di analisi economica e sociale fondata su un prezioso lavoro di approfondimento della realtà di fabbrica e di scambio culturale tra università e mondo del lavoro. Una contaminazione che è stata alla base di una delle stagioni più felici del movimento sindacale, quella a cavallo degli anni '60 e '70, quando la tematica della organizzazione del lavoro, dell'ambiente lavorativo e dell'integrità psico-fisica erano al centro di un'intensa attività di studio, di ricerca sul campo e di traduzione rivendicativa. In secondo luogo perché il tema del lavoro, così bistrattato e sconosciuto, viene affrontato attraverso contributi preziosi e "scientifici" che forniscono una chiave di lettura della legislazione e della prestazione lavorativa non superficiale e non partigiana, dalla quale può nascere un'iniziativa sindacale capace di proiettarsi oltre i confini della quotidianità e con una qualità rivendicativa che sappia interpretare la nuova condizione dei lavoratori nel mercato del lavoro "duale" (insider/outsider). Mi sono soffermato in modo particolare sullo stimolante contributo di Paolo Pascucci, "Quali regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori", che analizza in modo approfondito il d.lgs. 9 aprile 2008, numero 81. L'autore affronta il tema sotto vari aspetti: l'attenzione al tema della sicurezza posto dal governo Prodi e le ragioni della sua importanza; la tutela universalistica; il nuovo sistema istituzionale; la gestione della prevenzione in azienda; le criticità dell'apparato sanzionatorio e le prime discutibili modifiche dal decreto volute dal governo Berlusconi. Questi argomenti sono tutti all'ordine del giorno dell'azione politica e sociale dei prossimi mesi. Siamo di fronte a un bivio: da una parte la capacità di imporre una continuità fondata sull'applicazione del *Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*; dall'altra una discontinuità che significa arretramento e abbassamento delle tutele. Un altro tema che voglio segnalare è quello trattato da Mario Governa e Lory Santarelli, "La medicina del lavoro tra passato e futuro". Questo richiamo è per me evocativo, perché mi riporta all'esperienza fondamentale della ricerca sul campo e all'utilizzo di termini dimenticati e moderni, come *medicina del lavoro*.

Cesare Damiano

Commenti

Il primo numero della Rivista Prisma dedicato al tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è un fatto importante e positivo. L'argomento è, purtroppo, di drammatica attualità e i dati sulle morti bianche in Italia segnalano una tragedia di dimensioni inaccettabili per un paese civile.

Noi, come sindacato, dobbiamo farlo diventare il punto centrale dal quale partire per negoziare le condizioni di lavoro e l'organizzazione del lavoro. In questo senso le parole di autori come Ascanio Celestini «Io sto in finestra e guardo gli operai che precipitano. Ogni tanto ne casca uno», aiutano a comprendere questa cruda realtà che troppo brevemente, quando accade un dramma, rimane sulle prime pagine dei giornali o nei servizi dei Tg.

L'analisi delle difficili condizioni di lavoro e delle disuguaglianze nella tutela della salute rendono evidenti le fragilità del sistema produttivo e dei servizi del nostro Paese. Basti pensare all'estrema frammentazione del tessuto imprenditoriale (il 95% delle imprese ha meno di 10 addetti) dovuta anche al carattere familiare delle aziende, così come al tasso di lavoro nero, il più elevato in Europa (il 27% del Pil è prodotto da un'economia sommersa). L'azione per ridurre la disoccupazione e avere un'occupazione sicura e regolare, come ricorda Serge Latouche anche per l'esperienza francese, non si affronta con semplici misure sugli orari di lavoro, spesso inefficaci, ma richiede un'idea di lavoro stabile e sicuro in cui *sicurezza* e *legalità* siano il cuore di un progetto politico e sociale.

In questo contesto, di cui queste due coordinate costituiscono elemento di fragilità, le norme avanzate nel Testo Unico dal governo Prodi hanno cercato di operare attraverso il giusto rafforzamento del sistema sanzionatorio, agendo anche sulla prevenzione, l'informazione e la formazione. Gli ostacoli posti all'attuazione del D.Lgs. 81 sono il segnale di un pericolo più grande, perché dettati dalla volontà di separare i risultati economici da quelli sociali, frutto dell'irrazionalità di chi punta ad abbassare i costi e non ad aumentare la qualità dei processi di lavoro.

Il nostro ricercatore dell'Ires nel suo *paper* semplifica e aiuta a riflettere sul tema della sicurezza. Difatti, riflettere sul tema della salute e sicurezza significa comprendere quale sia il ruolo del lavoro, inteso come strumento per garantire la dignità e l'emancipazione degli individui. Il valore della salute si è affermato nel corso della storia grazie ad un cambiamento nella maniera stessa di interpretare il lavoro, ribaltando la subordinazione del lavoratore al processo produttivo e ridando centralità alla persona umana. Ripercorrendo le grandi battaglie per l'affermazione dei diritti dei lavoratori osserviamo dei profondi mutamenti nel modo di considerare la sicurezza sul lavoro, in linea con la crescente importanza attribuita alla com-

piessità delle garanzie per la persona, che siano patrimoniali, affettive e sociali. L'evoluzione degli interventi in materia di salute, a livello nazionale e internazionale, ha comportato il riconoscimento degli aspetti non soltanto economici, legati all'infortunio e alla malattia sul lavoro, ma soprattutto la presa di coscienza che la salute è «la realizzazione per le donne e gli uomini di tutte le proprie potenzialità», come nella definizione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità.

Il problema non può che essere affrontato in maniera complessa e progettuale da parte dei governi e delle parti sociali. Per il sindacato è chiaro che è sempre più necessario agire in un'ottica sistemica, mettendo in campo strumentazioni e iniziative diversificate e operando su tutti gli ambiti che hanno una correlazione diretta e indiretta con la salute e la sicurezza: i processi del lavoro, il mercato del lavoro, le filiere produttive, la contrattazione nazionale e territoriale, il sistema di welfare, le opportunità extra-lavorative, l'istruzione. Ma anche la lotta alla criminalità organizzata e all'illegalità diffusa, il sistema informativo pubblico radiofonico e televisivo, la tutela del territorio e dell'ambiente, la revisione costante del sistema assicurativo, il coordinamento tra le istituzioni pubbliche, la valorizzazione del sistema sanitario nazionale.¹

La necessità di costruire un sistema di garanzie comporta per il sindacato un ruolo non solo di tutela ma anche, per dirla con le parole di Alain Touraine², di «agente trasformatore» dei rapporti che l'individuo intesse con il luogo di lavoro e con la società nel suo insieme, perché si affermi una cultura del lavoro che consideri ogni lavoratore come una persona umana nella sua integrità psico-fisica. Il sindacato del presente che vuole guardare al futuro deve essere un soggetto capace di aggregare, fare parlare e rappresentare non solo la centralità ma tutte le periferie del lavoro, tutti i soggetti in difficoltà, in particolare quelli che sembrano sempre più funzionali al sistema produttivo ma marginali nel sistema di diritti, quali le donne, i migranti e i giovani, categorie in cui vive un'estrema precarietà ma anche un'insieme di professionalità non intercettate.

È una strategia complessa, che richiede uno sforzo comune e impone la necessità di ricostruire un progetto di vita collettiva che sappia coniugare gli aspetti economici con quelli sociali, proponendo una sfida alta in una fase di crisi come quella attuale. È una sfida che non permette semplificazioni ma che richiede un impegno e un atteggiamento responsabili da parte di tutte le forze politiche e di tutte le parti sociali.

Agostino Megale

¹ Per un confronto con le posizioni dei sindacati su alcuni di questi aspetti si veda il Documento dell'Assemblea Nazionale dei Quadri e Delegati CGIL-CISL-UIL, *Prevenire si può e si deve. Qualità, benessere, sicurezza sul lavoro*, 12 Gennaio 2007.

² Touraine A., (2005) *Critica della modernità*, Il Saggiatore, Milano.

Commenti

Rispetto al tema della *Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro*, molti passi in avanti sono stati compiuti negli ultimi anni in termini di consapevolezza fra quanti sono protagonisti dell'agire nelle imprese. In particolare, non vi è dubbio che le prescrizioni introdotte nel 1994 dal D.Lgs.626 abbiano comportato il progressivo diffondersi di una maggiore attenzione riservata al tema, sia da parte dei datori di lavoro sia da parte dei lavoratori.

Eppure, il complesso di norme sempre più evolute e stringenti rischia di essere comunque insufficiente ai fini del profondo cambiamento culturale che necessita per ridurre drasticamente frequenza e gravità degli infortuni nonché delle malattie professionali.

Sappiamo bene come, in vari ambiti regolamentati da Leggi, l'introduzione di obblighi e/o divieti non sempre produca l'auspicato e totale adeguamento dei comportamenti di coloro a cui le Leggi stesse si rivolgono: ciò non attiene di necessità ad atteggiamenti intenzionalmente illegali ma, più spesso, all'errata e/o parziale valutazione dell'impatto che la singola norma può e deve avere sulle proprie azioni.

Anche in materia di Salute e Sicurezza, l'impianto normativo attualmente ricompreso nel D.Lgs. 81/08 rappresenta l'imprescindibile riferimento sulla base del quale impostare le relative azioni all'interno delle imprese ma, affinché la cultura della prevenzione finalmente si affermi in forma consolidata e l'attenersi alla norma sia supportato dall'intima convinzione che Salute e Sicurezza sono aspetti di prioritario rilievo, bisogna andare oltre; occorre realizzare attività che consentano di superare il consueto approccio al tema Salute e Sicurezza come mero complesso di incombenze a cui assolvere nonché di risvolti sanzionatori conseguenti ad eventuali inadempienze.

Troppo spesso gli infortuni sul lavoro avvengono in contesti che, seppure attenti alle prescrizioni legislative, non hanno maturato al proprio interno la spontanea, consolidata percezione del tema Salute e Sicurezza come centrale ed intrinsecamente connesso a qualsivoglia mansione e/o funzione: potrebbe sembrare un paradosso, eppure è proprio a causa di tale ricorrente discrasia che si moltiplicano involontarie ma gravi distrazioni e l'eccessiva sicurezza di datori di lavoro e lavoratori esperti diventa un limite nel momento in cui genera atteggiamenti superficiali rispetto a potenziali rischi.

Bisogna porre in essere attività di sensibilizzazione che favoriscano un approccio più efficace alla materia perché più strettamente connesso alla coscienza del

singolo cittadino che a vario titolo sia impegnato in contesti lavorativi; l'ulteriore sforzo che occorre produrre deve portare ad una nuova mentalità, affinché la materia Salute e Sicurezza non evochi solamente regole fissate dalla Legge vigente ma sia parte integrante ed implicita del pensiero di ciascuno ogniqualvolta ci si accinge a svolgere e/o a progettare un'attività lavorativa.

Al riguardo, è apprezzabile quanto attuato dal legislatore introducendo nel D.Lgs.81/08 una nuova Commissione Consultiva Permanente che, solo parzialmente preposta all'ambito delle regole, è piuttosto volta a definire e realizzare iniziative per promuovere la cultura della prevenzione: l'auspicio è che tale contesto si dimostri davvero efficiente, dinamico, fattivamente operativo nel puntare all'obiettivo senza distrazioni.

Non sarà mai abbastanza ciò che si sarà prodotto in termini di convegni tematici, di seminari mirati e comunque di diffusione delle informazioni: in nessun ambito, come in quello relativo alla Salute e Sicurezza, il moltiplicarsi di occasioni volte a creare "familiarità" con le azioni connesse costituisce attività fondamentale, anche laddove sia ripetitiva.

La posta in gioco è troppo alta perché Enti, Istituzioni, Parti Sociali possano pensare di limitare le risorse a ciò destinate o possano ritenere di aver fatto quanto di loro competenza favorendo la sola divulgazione delle relative norme: necessita realizzare qualsivoglia attività possa contribuire a superare l'atteggiamento, magari corretto ma comunque diffidente, che si registra da parte di troppi interlocutori direttamente a contatto con potenziali rischi nei luoghi di lavoro.

Importanza strategica riveste la formazione destinata a datori di lavoro ed a lavoratori: non solo la formazione obbligatoria ma anche ed ancor più la cosiddetta "formazione oltre la norma", la formazione non propriamente mirata a rivestire e svolgere determinati ruoli (RSPP, RLS, preposti, addetti ai carrelli elevatori, addetti ai videoterminali, ecc.) quanto, piuttosto, a generare quella rinnovata coscienza complessiva che permetta di far emergere un nuovo approccio al tema, profondamente rigoroso, in cui sia ulteriormente evidente l'imprescindibile apporto di ciascuno nel garantire Salute e Sicurezza all'interno della singola azienda.

Nel confermare la necessità di agire in tal senso senza esitazioni, non si può, d'altra parte, ignorare l'aggravio che tutte le attività connesse alla tutela della Salute e Sicurezza comportano per le imprese in termini di oneri diretti piuttosto che di oneri legati al tempo che datori di lavoro e lavoratori sono tenuti a dedicare a tale ambito: la problematica si amplifica peraltro con modalità inversamente proporzionali alle dimensioni delle imprese stesse e proprio le piccole imprese, che spesso necessiterebbero di apportare maggiori correttivi al proprio interno, vivono la difficoltà di far fronte ad un contesto che rischia di essere vissuto come l'ennesima incombenza amministrativa.

Per operare il necessario salto culturale e vedere affermati, nella sostanza dei fatti, i risultati prodotti da un impianto normativo che è espressione dell'alto livello di civiltà di cui il nostro Paese deve essere orgoglioso, appare dunque opportuno prevedere incentivi che possano sostenere e valorizzare tale processo: *in primis*, la

concreta e pronta riproposizione di sostegni agli specifici investimenti da veicolare tramite INAIL come indicato anche nel D.Lgs.81/08 e poi sostegni alle imprese che implementino Sistemi Certificati di Gestione della Salute e Sicurezza, eventuali meccanismi premiali per imprese particolarmente virtuose in caso di Bandi pubblici, sgravi fiscali al pari di quanto previsto dalla Regione Marche per contesti produttivi attenti alla tutela dell'ambiente ed alla responsabilità sociale, ecc..

Degna di nota ed orientata nella giusta direzione è l'iniziativa frutto della collaborazione fra Confindustria e Sindacati Confederali: nell'ambito delle attività formative messe a disposizione delle imprese attraverso il Fondo Interprofessionale Fondimpresa per la Formazione Continua a cui viene destinata parte degli oneri previdenziali versati a favore dei lavoratori, anche per il 2009 sono state riservate ingenti risorse a progetti formativi incentrati sulla Salute e Sicurezza, circa 12.000.000,00 di euro che si sommano agli oltre 24.000.000,00 già stanziati lo scorso anno. Grazie a strumenti come Fondimpresa, viene veicolata presso le imprese una proposta formativa che va al di là dei corsi obbligatori, orientata a stimolare nei lavoratori ulteriori riflessioni sul tema della Salute e Sicurezza ed altresì volta a favorire la divulgazione di quanto attiene ai Sistemi di Gestione Certificati BS OHSAS18001.

Nell'ambito del sistema Confindustriale marchigiano, circa 150 imprese hanno già presentato nel 2008 propri progetti formativi e stanno concretamente fruendo di tale opportunità per un numero di ore preventivate pari ad oltre 3.600, distribuite in 516 corsi e rivolte ad oltre 6.000 lavoratori: ciò dimostra come, anche in tempi di profonda incertezza dei mercati che potenzialmente destabilizza la consueta gestione aziendale e tende a concentrare ogni energia verso le problematiche commerciali, il sistema produttivo locale mantiene alto e crescente il proprio impegno verso un ambito di interesse trasversale a tutti i settori.

L'esperienza Fondimpresa, al pari della ricerca sugli RR.LL.SS. nelle Marche condotta fra 2007 e 2008, conferma altresì quali buoni risultati si possano raggiungere sviluppando sinergie operative ovvero assicurando concreta espressione alla fondamentale esigenza di andare sempre più verso l'azione integrata fra attori pubblici e privati variamente coinvolti nella materia Salute e Sicurezza.

Nel D.Lgs.81/08 si fa esplicito riferimento ad un maggiore coordinamento fra Istituzioni preposte al controllo sul rispetto delle regole e ruoli vengono riconosciuti alle Parti Sociali: ciò costituisce il valido presupposto per evitare sovrapposizioni di funzioni o dispersioni di risorse, ma bisogna garantire che dalla teoria si passi ai fatti producendo realmente maggiore efficacia d'intervento, lavorando in stretta relazione, alimentando tutti insieme il confronto dialettico su un tema che, prevalente per qualsivoglia ambito lavorativo, non ammette deleterie incertezze sulle rispettive competenze e tantomeno aggravati di inutile burocrazia.

Orietta Maria Varnelli

Commenti

“PRISMA” riapre i battenti con una monografia dedicata alla sicurezza ed alla salute in ambiente di lavoro. È il segno di un rinnovato interesse verso la centralità della condizione lavorativa, verso la “materialità” del lavoro e dei luoghi in cui il lavoro si “materializza”, dopo anni nei quali si è pensato e si è scritto della “dematerializzazione” fino a giungere alle tesi sulla “fine del lavoro”.

Che ciò accada nel pieno di una crisi profonda della torsione tutta finanziaria che ha assunto il processo di globalizzazione dei mercati e delle economie è soltanto la conferma di quanto fosse e di quanto sia necessario recuperare un principio di realtà nell’analisi delle trasformazioni del lavoro e delle implicazioni sul terreno della sicurezza e della salute.

Abbiamo conosciuto due grandi stagioni di iniziativa su questi temi. La prima, negli anni sessanta e settanta, è stata una stagione densa di lotte sindacali, di sostegno e di consenso popolare; di impegno convinto delle Istituzioni di prossimità, dei Sindaci di frontiera. La seconda, negli anni ottanta, è stata la “stagione dei regolamenti”, che ha sostituito e dato forma alle conquiste della “stagione dei movimenti”. Riflettere criticamente su queste esperienze, anche alla luce delle tensioni aperte dalla ribadita volontà di “svuotare” non solo di senso, ma di ricadute operative le disposizioni contenute nel Testo Unico sulla sicurezza è quindi un esercizio che non si astraie dalla quotidianità del mestiere del sindacalista.

E la riflessione non può che partire da un dato: c’è una tendenza alla stagnazione quando non all’incremento degli incidenti e degli infortuni sul lavoro e c’è, contemporaneamente, una “sproporzione” tra l’insieme delle disposizioni, dei regolamenti, dei soggetti, delle risorse che agiscono sul versante del contrasto dei rischi in ambiente di lavoro e tali esiti.

Ciò che impressiona maggiormente è che si continua a morire sugli stessi luoghi e con le stesse modalità del passato. Si muore nelle fabbriche, nei cantieri, nelle navi, nelle cisterne; a Torino come a Milano; a Porto Marghera come ad Ortezzano; nel rogo di un impianto industriale come in un depuratore comunale; pulendo una cisterna, schiacciati da una pressa, cadendo da un’impalcatura.

C’è, com’è evidente, per ognuna di queste morti, una ragione legata ad uno specifico fattore di rischio e alla conoscenza ed alla consapevolezza dello stesso da parte delle imprese e dei lavoratori coinvolti.

Ma c’è una dimensione, in qualche modo trascendente, che tiene insieme, come in un lugubre nastro, vicende ed ambienti di lavoro così diversi.

È la dimensione nella quale il “dominio” del ciclo produttivo e dei suoi rischi tende a sottrarsi ai lavoratori e alle stesse imprese.

In questi anni ad un ricorso massiccio alla flessibilità del lavoro si è sovrapposta una progressiva separazione delle responsabilità dell’impresa. Non mi riferisco soltanto alle forme più evidenti con cui questa separazione si è espressa e praticata (appalti e sub-appalti), ma a quell’insieme di norme (dal trasferimento di ramo d’azienda al lavoro somministrato) che consentono alle imprese di utilizzare la prestazione dei lavoratori senza diventare, formalmente e giuridicamente, loro datori di lavoro fino a far immaginare «una fabbrica propria senza lavoratori propri».

«(...) una volta in fabbrica si lavorava insieme con lo stesso contratto, i più anziani insegnavano ai giovani. C’erano operai che avevano esperienza; magari non avevano potuto frequentare le scuole, ma potevano insegnare agli altri. Ora non è più così: nella stessa impresa convivono contratti e posizioni di lavoro diverse, imprese diverse. C’è gente che va e viene; si rischia, si muore da estranei».¹

La solitudine che traspare da questa testimonianza richiama ad un principio di realtà. Parla ed interroga direttamente il mestiere del sindacato; testimonia di una frammentazione delle forme contrattuali e della rappresentanza che è un indice “strutturale” della perdita di potere d’iniziativa del sindacato sull’organizzazione del lavoro e sui rischi connessi. Ma conferma che al di là di un certo limite la frammentazione è un danno anche per l’impresa. «Chi ha qualche pratica di organizzazione aziendale incontra sempre più spesso tecnici, quadri e dirigenti i quali cominciano a chiedersi se con un mercato del lavoro, che permette ad un’azienda di impiegare al proprio interno anche dieci o dodici imprese terze, ciascuna delle quali utilizza lavoratori atipici ricorrendo a dieci o quindici tipi di contratto differenti, non si sia andati al di là delle buone pratiche organizzative (...) accade che il centro di controllo di un’impresa capofila non riesca più a controllare segmenti essenziali del processo produttivo».²

L’impresa cioè, e la sua organizzazione del lavoro, più che trasformarsi, darsi una nuova forma, si disintegra e con essa si disintegra il controllo sui rischi.

È una condizione inedita e, per certi versi, speculare rispetto a quella che ha caratterizzato l’organizzazione tayloristica del lavoro dove in frantumi andava la prestazione lavorativa in termini di ripetitività e di divisione rigida delle mansioni e profondamente diversa anche dalle condizioni prodotte dal decentramento produttivo.

Per tutto questo appare indispensabile un “approccio di sistema” alle politiche di contrasto ai rischi in ambiente di lavoro.

Serve una legislazione di cornice, una riforma della rappresentanza, una contrattazione di filiera, un’estensione delle politiche formative, un massiccio investimento in ricerca ed innovazione dell’organizzazione del lavoro, un consolidamento delle forme partecipate.

¹ Libera sintesi tratta dal saggio di Luigi Mariucci “Dopo la flessibilità cosa? Riflessioni sulle politiche del lavoro”, *Rivista giuridica del lavoro*, n. 4/2004.

² Gallino L., (2006) *L’Italia in frantumi*, Editori Laterza.

G. Venturi

Nessuno di questi interventi può essere considerato risolutivo di tutti gli altri: è necessaria un'azione appunto di sistema in grado di generare un effetto moltiplicatore sugli esiti, anche in termini di considerazione sociale del lavoro e della sua sicurezza.

Non è infatti accettabile che la tanto evocata “tolleranza zero” per i reati contro la sicurezza delle persone arrivi fino ai “cancelli” delle fabbriche e lì si fermi. Come se quei “cancelli” potessero dividere i mondi, le esistenze nell’era in cui il tempo di lavoro “inghiotte” anche il tempo di vita.

Abbatere quei “cancelli” è un compito che ha bisogno non solo di tutta la competenza tecnica disponibile ma anche di tutta la volontà politica impegnabile.

Parfrasando Ascanio Celestini, davvero nessuno può stare «in finestra a guardare cadere gli operai».

Gianni Venturi