

Bozza

Riorganizzazioni industriali e benessere dei lavoratori – I determinanti organizzativi che hanno influenza sul benessere dei lavoratori. Il ruolo delle Relazioni industriali

di Gino Rubini

Premessa

I tempi della scrittura di questo saggio si sovrappongono con una fase importante di trasformazione normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La scelta del governo di intraprendere il difficile percorso della predisposizione di un testo unico in materia di salute e sicurezza nel lavoro ha messo in movimento l'insieme dei partner sociali e istituzionali del paese.

E' a questo contesto in movimento che farò riferimento continuo rispetto al tema che affronto nel saggio, le riorganizzazioni industriali e gli impatti che queste trasformazioni hanno sul benessere dei lavoratori, le condizioni di lavoro, la gestione dei rischi sul lavoro.

La diversità più rilevante rispetto ad un passato anche recente riguarda per l'appunto la sfida quotidiana del vivere nella incertezza. Questa condizione del vivere nella incertezza è divenuta esperienza trasversale che riguarda da una parte i giovani che rimangono molto troppo tempo sulle soglie dell'entrata, in condizioni di scarso "benessere" e dall'altra parte dei lavoratori anziani o seniores costretti al prolungamento della età lavorativa in ragione delle attuali norme previdenziali. I processi di riorganizzazione industriale che avvengono in continuo e con cadenze sempre più rapide hanno prodotto e producono incertezze e instabilità non solo tra i lavoratori manuali, l'incertezza e un sentimento di provvisorietà tocca ormai quasi tutte le figure di lavoratori, dall'operaio, al tecnico, all'impiegato, al quadro, ecc

E' in questo contesto che si forma l'esperienza di lavoro nell'epoca dell'incertezza per un'ampia parte dell'universo del mondo del lavoro.

Gli strumenti sinora utilizzati per rendere sostenibile la condizione di lavoro, dalla contrattazione e alle norme che costituiscono l'impianto del diritto del lavoro, le norme in materia di tutela della salute sono ancora efficaci ?

I sistemi di relazione per la negoziazione delle condizioni di lavoro e la gestione dei rischi per la salute e la sicurezza sono all'altezza di questa nuova situazione ?

Sono queste le domande e il percorso che intendo intraprendere per costruire una rappresentazione della realtà attuale del mondo del lavoro scegliendo alcune esemplificazioni per settori e comparti ove il lavoro è differente sia per quanto riguarda la gravosità e i rischi per la salute e la sicurezza.

Nella prima parte del saggio sarà affrontata una analisi del sistema di norme in corso di cambiamento in materia sia di regolazione della prestazione lavorativa sia per quanto attiene gli aspetti di salute e sicurezza nel lavoro. Ho di mantenere in connessione questi campi , da una parte orari , pause , cadenze e ritmi lavorativi, carichi di lavoro, turni, qualità dell'ambiente di lavoro, qualità delle relazioni nel sistema aziendale e dall'altra la effettiva gestione degli aspetti salute e sicurezza. Questa scelta è motivata dal fatto che contrariamente alle prassi in uso tesa a separare i campi degli adempimenti normativi in materia di salute e sicurezza dai momenti decisionali del management aziendale sulla organizzazione del lavoro, occorre che si pongano sotto governo in forma integrata i determinanti organizzativi e relazionali che hanno un impatto sulla valutazione e gestione dei rischi .

Per comprendere quali sono le tendenze in atto per quanto attiene la qualità della vita nei luoghi di lavoro saranno esaminati anche gli orientamenti della Commissione europea in materia di orari , standard di sicurezza in materia sia di valutazione sia di gestione dei rischi , formazione e informazione dei lavoratori.

Con questa “griglia di riferimento” si affronterà la realtà italiana in forma comparata fino al livello delle politiche di alcuni regioni andando ad esaminare le legislazioni regionali di riferimento.

1.0 La emergenza degli incidenti sul lavoro e la legislazione in corso di trasformazione della realtà italiana

Da circa due anni , in ragione della persistenza del fenomeno degli incidenti sul lavoro , i media hanno puntato i riflettori sul fenomeno degli incidenti sul lavoro gravi e mortali .¹ Questa attenzione ha segnalato lo stillicidio quotidiano di incidenti gravi e mortali portandolo correttamente alla luce dell'attenzione pubblica come fenomeno che genera un allarme sociale diffuso ed una attenzione più adeguata rispetto al passato . Questa attenzione ha in qualche misura accelerato l'iter della presentazione di una Legge delega che si prefigge il compito di pervenire nell'arco di nove mesi dalla data della entrata in vigore (Legge 123 / agosto 2007) ad un Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

La legge 123 contiene una parte delegata ed una parte di provvedimenti ad immediata efficacia .²

¹ Parliamo di “persistenza” del fenomeno degli incidenti sul lavoro e non intendiamo entrare nelle diatribe rispetto al fatto che siano diminuiti o allineati alle medie europee. In ragione del fatto che gli incidenti sul lavoro accaduti in questi ultimi tempo sarebbero stati in gran parte evitabili se fossero correttamente applicate le norme vigenti

² Misure immediatamente precettive

- Introduzione nell'ordinamento di poteri di sospensione dei lavori e di interdizione alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni (compresa la partecipazione a gare pubbliche) nei casi di violazioni di una certa gravità della disciplina relativa alla regolarità delle assunzioni e all'orario di lavoro o relativa a gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della SSL;
- Introduzione dell'obbligo della tessera di riconoscimento individuale per il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice;

Non ci soffermeremo sulla parte “emergenziale” che contiene provvedimenti che sono già vigenti mentre porremo particolare attenzione alla parte che tramite decreti diverranno il “sistema portante” del Testo Unico.

I principi su cui si basa l’impianto del sistema di prevenzione dal livello istituzionale nazionale fino al sistema di prevenzione protezione a livello aziendale sono i seguenti.

1.1 Il principio del tripartitismo

L’approccio che ispira il sistema di relazioni tra le parti sociali e le istituzioni in materia di gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è il principio del tripartitismo , principio già consolidato a livello delle istituzioni internazionali come O.I.L.

Il principio del tripartitismo prevede un quadro chiaro delle responsabilità dei partner sociali e delle istituzioni . La Legge delega indirizza i decreti di attuazione a prevedere modalità di relazione tra istituzioni e parti sociali ispirate a questo principio di trilateralità , in un’ottica di integrazione e non di sovrapposizione di ruoli, e di confronto con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, su un piano di rappresentanza paritetica, con previsione di risorse appositamente dedicate..

Il modello tripartito naturalmente non significa che la Pubblica Amministrazione deleghi alle parti sociali funzioni di vigilanza e certificazione in materia bensì prevede momenti di consultazione, progettazione da parte della PA e delle parti sociali ai progetti di miglioramento delle condizioni di lavoro . Il livello di coordinamento regionale ex articolo 27 d.lgs 626.94 dovrebbe trasformarsi da

-
- Obbligo di inclusione tra i criteri di predisposizione delle gare e di valutazione delle offerte anomale dei costi specifici relativi alla sicurezza;
 - Esclusione della sospensione delle ispezioni relative la tutela della salute e sicurezza sul lavoro per le imprese che abbiano presentato istanza di regolarizzazione .Obbligo per il pubblico ministero di comunicare all’Inail (ai fini ai fini dell’eventuale costituzione di parte civile e dell’azione di regresso) l’avvio dell’azione penale per i delitti di omicidio colposo o di lesione personale colposa commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all’igiene del lavoro;
 - Tutele specifiche da adottare nel caso di contratto d’appalto e sulla disciplina relativa;
 - Coordinamento Affidamento ai comitati regionali di cui all’art.27 del D Lgs 626 del coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza in materia di sicurezza sul lavoro , individuando i settori prioritari di intervento e i piani di attività da attuare a livello territoriale;
 - Creazione di banche dati unificate;
 - Assunzione dei 300 ispettori del lavoro e risorse (4,25 milioni di euro) destinate al potenziamento dell’attività ispettiva e all’incremento delle dotazioni strumentali;
 - Avvio di progetti sperimentali, in ambito scolastico e nei percorsi di formazione professionale, volti a favorire la conoscenza delle tematiche in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
 - Possibilità per gli organismi paritetici di effettuare sopralluoghi per verificare l’applicazione della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
 - Introduzione nell’ordinamento di specifiche sanzioni pecuniarie e interdittive per le persone giuridiche i cui dirigenti siano responsabili dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme di SSL;
 - Introduzione di una misura relativa al credito di imposta per le spese sostenute dalle imprese per la partecipazione dei lavoratori a programmi di formazione in materia di tutela e sicurezza sul lavoro
- Obbligatorietà della consegna del Documento di Valutazione dei Rischi e del Registro degli infortuni).

coordinamento regionale interistituzionale (sistema attuale) a sistema partecipato con la presenza delle parti sociali .

Una particolare attenzione deve essere dedicata ai modelli di regolamento dei lavori che vengono proposti per il funzionamento del coordinamento regionale . Per una gestione ordinata occorre che vi sia *un luogo tripartito* , ovvero una cabina di regia ove l'incontro tra la istituzione e le parti sociali si confrontano rispetto alle strategie da adottare al fine di realizzare una programmazione "concertata" degli interventi proattivi per incrementare, facilitare le iniziative anche mirate per una migliore gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Questa cabina di regia promossa dalla Regione, posta in capo al Presidente della Regione non è un luogo di mediazione preventiva degli interventi "reattivi" o di routine (attività di vigilanza ed ispezione) , è piuttosto un luogo ove i partner sociali possono portare proposte di intervento mirato per certi settori a rischio , previo accordo o avviso comune raggiunto. La cabina di regia può essere pure il luogo dove si attiva il confronto per facilitare l'attuazione e la messa in pratica delle nuove norme (pensiamo ad esempio alle esperienze positive sul rischio chimico nel settore delle aziende artigiane ...)

Nella stessa cabina di regia può essere l'istituzione che propone percorsi d'intervento alle parti sociali invitandole ad intervenire su determinate situazioni. In ogni caso qualora le parti sociali , per mancato raggiungimento di accordi non siano in grado di essere proattive o propositive , la Regione o le altre istituzioni possono /debbono procedere in autonomia con iniziative istituzionali adeguate per realizzare le forme intervento necessarie alla tutela della salute e della sicurezza nel lavoro . La moltiplicazione di molti protocolli generici a livello delle province , senza un adeguato coordinamento regionale può rappresentare un elemento di ridondanza e di scarsa efficacia . Le Province sono istituzioni intermedie che possono rappresentare il momento territoriale di coordinamento , ma non possono sostituire il ruolo della Regione nel coordinamento delle strategie di prevenzione, Su questa materia dei Coordinamenti occorre grande chiarezza per evitare fenomeni non infrequenti di rinuncia e di delega di responsabilità istituzionali .

Mentre la cabina di regia , a livello regionale, serve a sviluppare programmi di intervento proattivo , è palese che deve vivere un livello di coordinamento interistituzionale , proprio delle amministrazioni che diviene il luogo di coordinamento degli Enti che hanno competenza in materia che serve agli Enti per regolare e governare le diverse istituzioni negli interventi integrati.

In altri termini sarebbe opportuno non creare una confusione tra coordinamento tra Enti e Istituti per la gestione- programmazione delle attività della pubblica amministrazione con i luoghi della consultazione tra parti sociali sulle politiche di governo del sistema .

Il tema è assai delicato : si tratta di vedere ove il campo d'azione delle relazioni tripartite finisce e ove comincia il ruolo dei soggetti contrattuali sui temi che hanno influenza diretta con gli aspetti di salute e sicurezza nel lavoro : ritmi, carichi di lavoro, turni saturazioni , ecc.

Dall'altra occorre evitare che si formi una sovrastruttura pletorica che non riesce a definire strategie e indirizzi utili rispetto agli obiettivi da conseguire nei luoghi di lavoro. L'attribuzione sia pure temporanea ai Presidenti delle province di un ruolo di coordinamento richiede che vi sia attenzione alla qualità delle competenze gestionali delle strutture delle province su queste materia . Analogo discorso può essere fatto per la commissione consultiva nazionale ex art.26 del d.lgs 626.94.

L'attuale Commissione consultiva nazionale va superata con una riorganizzazione che superi lo stallo nel quale si è trovata nell'ultimo anno . Nei fatti la commistione tra rappresentanti delle forze sociali , degli istituti di ricerca , dei ministeri impedisce che si pervenga ad una sintesi nei lavori stessi della Commissione : la riforma della stessa con una istituzione di una cabina di regia tripartita tra forze sociali e rappresentanti delle istituzioni da una parte e una richiesta di consulenze o di apporti scientifici allorquando sono necessari è l'indirizzo di riforma della Commissione consultiva cui tendere .

1.2 Le competenze del Servizio Sanitario nazionale

Lo sviluppo di strategie per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nel lavoro richiede una rivalorizzazione dei Servizi di medicina preventiva e igiene del lavoro delle Usl , strumenti d'intervento che, dopo l'entrata in vigore del d.lgs 626.94 hanno sofferto di una caduta di attenzione da parte dei decisori politici . L'idea che la valutazione e gestione dei rischi a livello aziendale svolta dall'imprenditore con l'assistenza di qualche consulente , più o meno competente, avrebbe "alleggerito" il ruolo della pubblica amministrazione, lasciando ai Spsal una funzione di vigilanza residuale si è manifestata dopo una decina d'anni una illusione . La capacità "autoreferenziale" del sistema delle PMI di pervenire ad un decoroso livello di risk assesement e di risk management senza l'intervento della pubblica amministrazione tramite le funzioni di ispezione e vigilanza non si è realizzata . La relativa autonomia e capacità di gestire in modo decoroso la valutazione e gestione preventiva dei rischi è rimasta circoscritta, di norma, solo alle "poche" aziende con dimensione medio grande con oltre i 250 addetti .

Ogni discorso di miglioramento del benessere dei lavoratori tramite interventi sulla organizzazione del lavoro e la progettazione ergonomica delle postazioni di lavoro nei fatti è rimasta circoscritta

a poche realtà . Per intraprendere un percorso di miglioramento per il benessere dei lavoratori occorre che vi sia una survey territoriale sulla qualità della valutazione e gestione dei rischi tradizionali e di nuova generazione .

La survey territoriale sulla qualità della gestione della salute e sicurezza nel lavoro potrebbe divenire uno degli strumenti innovativi che potrebbe essere gestiti dai Spsal come momenti complementari della vigilanza ed ispezioni nei luoghi di lavoro.

Per survey si intende una pratica che non è assimilabile alla vigilanza, funzione che cerca il reato e propina la sanzione . La funzione di survey serve alla pubblica amministrazione “per misurare il polso della qualità che le imprese raggiungono nel gestire salute e sicurezza dei lavoratori” , una attività programmata con campionamenti territoriali e/o di comparto o settore produttivo .

Con la survey il ruolo dei Spsal potrebbe divenire quello *della vigilanza di qualità* intesa come capacità di valutare le modalità organizzative e il processo gestionale dei rischi in materia di salute e sicurezza adottato dalla impresa, o meglio , dal sistema delle imprese di quel territorio provinciale o regionale. Una pratica tesa a costruire una immagine del territorio, sia pure campionata, per quanto attiene lo stato dell'arte della qualità della gestione della salute, della sicurezza e del benessere dei lavoratori. Esperienze di survey, oltre a quelle istituzionali della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita , sono state svolte in Italia per temi emergenti come la condizione di lavoro nei call center, riguardo a lavoratori precari con contratti a termine e/o interinali . Il livello di survey più strutturato almeno per quanto riguarda la estensione è stato svolto in Emilia Romagna dalla Fondazione IpL in collaborazione con le OO.SS, dopo una prima esperienza molto interessante svolta dalla Provincia di Torino .³

Queste ricerche rappresentano un patrimonio di conoscenze e di spunti di grande utilità per correggere e intervenire per il miglioramento continuo della ergonomia dei posti di lavoro e della stessa organizzazione del lavoro..

Questo approccio potrebbe essere lo strumento di base , il “termometro” per misurare i processi di incremento e sviluppo organizzativo , oltre , ovviamente , al monitoraggio degli eventi infortunistici e delle patologie professionali. Senza questo approccio di verifica che avviene ascoltando imprese e lavoratori/lavoratrici anche i Servizi delle Usl rischiano di implodere in una routine di marginale sopravvivenza , con una inesorabile perdita della spinta propulsiva che aveva caratterizzato la loro nascita. La stessa mission si è stemperata nel tempo , con una perdita

³ Queste survey sono sondaggi condotti con questionari anche complessi cui rispondono i lavoratori . Nella metodologia IpL oltre al questionario sono previsti gruppi di discussione con i lavoratori e interviste in profondità anche a dirigenti aziendali . Le survey che si propongono a livello territoriale e/o di comparto potrebbero essere dei veri e propri *audit* di sicurezza che servirebbero a mettere sotto governo le imprese che hanno maggiori problemi di gestione dei rischi con la diffusione delle buone pratiche . E' palese che qualora l'audit di sicurezza richiesto dall'impresa rilevasse gravi inadempienze rispetto alle norme , l'audit verrebbe sospeso fino al momento della regolarizzazione e ripreso dopo “ il rientro nella norma dell'azienda” .

dell'oggetto che è alla base del loro lavoro , quello della tutela e promozione della salute dei lavoratori . Sempre più la cultura d'impresa ha offuscato questo tratto chiaro della mission : vi sono sempre di più operatori che ritengono di operare per la “salute dell'impresa” e collocano il loro lavoro in una cornice di “neutralità ed equidistanza “ tra impresa e lavoratori . rispetto alla salute dei lavoratori . Per uscire dallo stato di relativo “abbandono” nel quale questi Servizi versano occorre per davvero ripensare la operatività in una logica dinamica che non si limita al controllo di poche centinaia d'impresе cui propinare qualche sanzione, pratica irrilevante se non viene governata con una strategia ragionata su scala territoriale e regionale .⁴

1.3 Il ruolo dei Rls e dei Rlst e delle Rappresentanze sindacali (Rsu, Rsa)

La dottrina giuridica italiana in materia di rappresentanza nel mondo del lavoro ha incrociato uno scoglio sul quale rischia di naufragare : la definizione della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sul lavoro.

Insigni giuristi si sono esercitati all'infinito per decidere se il Rls è figura di rappresentanza sindacale o rappresentanza di "scopo" con valenza quasi istituzionale. Non pare, al momento, che

⁴ Il ruolo delle Regioni . Testo Unico e SPSAL delle USL

E' da diverso tempo che non viene affrontato con chiarezza il tema dei ruoli e delle competenze del sistema istituzionale, di chi fa che cosa in particolare per quanto attiene le funzioni di vigilanza d'ispezione.

Qualche aspetto di confusione e di inadeguata conoscenza del sistema è apparso anche nelle dichiarazioni dei ministri del lavoro e della salute nel corso del dibattito sul testo unico....

Aspetti di scarsa chiarezza sono presenti anche nelle regioni che hanno funzioni di coordinamento dei Servizi Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro delle Aziende UsL . In ragione di questa mancanza di linee strategiche chiare questi Servizi nel corso degli ultimi anni hanno subito, in Emilia Romagna , ad esempio, tagli vistosi delle dotazioni di personale , dirottamento di risorse ad altri servizi , con il rischio di un rapido declino delle potenzialità d'intervento nei luoghi di lavoro

La rete dei Spsal andava e va mantenuta , con investimenti, formazione del personale , verifiche sulla efficacia dei modus operandi, pena una rapida decadenza della capacità di svolgere la mission per cui sono nati.

In molti casi, in alcune regioni , anche tra quelle nel passato più attente alla tematica , come emerge dalle testimonianze che abbiamo raccolto da sindacalisti e operatori, si è registrato un disimpegno degli Assessorati alla sanità ed una difficoltà a sviluppare strategie positive allineate alle nuove complessità e difficoltà presenti nei luoghi di lavoro . Vi è stato spesso un ping pong di scarico delle competenze tra Assessori alla Sanità e al Lavoro.

L'espletamento serio delle funzioni di vigilanza ed ispezione in materia di salute e sicurezza nel lavoro non porta facili consensi agli amministratori , ragion per cui gli Spsal rischiano , in questa epoca di essere "orfani" sia per quanto riguarda gli amministratori sia per quanto riguarda la dirigenza USL.

Per questi motivi è urgente che si apra un confronto serio per avviare una operazione di "ridisegno" del sistema organizzato di servizi di prevenzione della pubblica amministrazione a livello nazionale , regionale e territoriale che definisca con chiarezza ruoli compiti e competenze, ponendo fine ad una situazione di incertezze e di mancanza di strategie.

Il primo obiettivo è costruire e rafforzare una rete di servizi integrata che non separi la prevenzione e tutela della salute dalla prevenzione per la sicurezza , il secondo obiettivo è mantenere la tematica della salute e della sicurezza nel lavoro nell'ambito dei Piani nazionali e regionali per la salute, il terzo obiettivo è costruire una struttura organizzata dotata di risorse e presente in tutte le regioni con personale qualificato e competente. Il ruolo del sindacato è quello di sollecitare l'avvio di questo percorso. Se questo percorso di riorganizzazione e adeguamento della rete dei Spsal non viene avviato rapidamente, anche gli aspetti positivi introdotti dal Testo Unico resteranno sulla carta .

sia venuto fuori granchè di concreto. Le uniche operazioni concrete le hanno praticate le associazioni datoriali che hanno deciso di "neutralizzare" la figura del Rls riducendone la **effettiva operatività** ostacolando la consegna del DVR , limitando l'informazione e la partecipazione del Rsl ad atti meramente formali. Un'altra strategia di isolamento della figura del Rls è stata praticata dalle aziende con una forzata individuazione della esclusività della competenza del Rls a trattare problematiche riguardanti salute e sicurezza . Riporto da un caso, tra i tanti visti , la seguente frase clichè della direzione aziendale " con voi della Rsu delle questioni della sicurezza e della salute non parlo , perchè sono di competenza del Rls". .

La Rsu , nel caso in fattispecie , intendeva soltanto aprire una questione sulla sostenibilità di alcuni turni e la "metrica " dei ritmi in una qualche catena di montaggio... (non sorrida il lettore, al di là di ciò che scrivono i giornali sulla scomparsa di Cipputi, decine,centinaia di migliaia di persone lavorano ancora così, dal montaggio dei frigoriferi alla eviscerazione in serie dei polli..) Il clichè " la salute e la sicurezza sul lavoro non si contrattano" è ricorrente e ha trovato sostegni anche in dottrina , specialmente dai professori di diritto che fanno molte consulenze alle imprese... Dietro una posizione dottrinale apparentemente ineccepibile e votata alla "purezza" della tutela del bene salute, costituzionalmente protetto e indisponibile, si cela una negazione ed una comoda rinuncia ad esaminare le realtà di fatto. I determinanti sociali e organizzativi che hanno influenze dirette sulla salubrità della condizione di lavoro, stabilità del lavoro, tempi , orari , turni e riposi , ritmi e carichi di lavoro, organico per area produttiva , tipologia dei contratti , salario sono variabili dipendenti dal potere contrattuale collettivo e hanno una incidenza decisiva sul risk assessment e sul risk management.

La separazione dei ruoli e dei compiti tra Rls e Rsu è divenuta nel tempo, nelle relazioni aziendali una posizione di comodo , sviluppata per separare e ridurre la possibilità di contrattare il miglioramento di determinati aspetti della organizzazione del lavoro che hanno influenze rilevanti sulla gestione della sicurezza e delle condizioni di lavoro (orari , turni, riposi , ritmi e cadenze ripetitive , ecc) che incidono sulla salute dei lavoratori. Allorquando il Rls solleva poi quesiti su aspetti di rischio correlati alla organizzazione del lavoro gli viene brutalmente risposto che l'Azienda non tratta con il Rls aspetti come orari, turni, carichi di lavoro , aspetti che non riguardano i compiti del SPP... (anche di questa impostazione abbiamo un catalogo pieno di casi ...) E' positivo quindi che la Legge 123 del 3 agosto 2007 abbia "riaperto" l'attenzione sul ruolo del Rls , valorizzando la consultazione con la consegna del DVR, quando venga richiesto dal Rls...

Siamo lontani dal raggiungere un livello di ragionevole qualità della cultura della sicurezza perchè , purtroppo, in questa materia la priorità delle consulenze che viene richiesta da molte imprese non

verte sul come migliorare la qualità del risk assesment e del risk management ma su come evitare di fare e/o su come eludere le norme in materia . Troppe risorse vengono spese in avvocati e troppo poche per studi tecnici e organizzativi e per la progettazione ergonomica . Tra le consulenze a supporto delle decisioni delle imprese, molte si risolvono in azioni simboliche senza miglioramenti della qualità gestionale in materia , questo è il dramma per cui muoiono , si invalidano , si ammalano ancora tanti , troppi lavoratori.

Partendo dai ruoli e dai compiti del Rls per sviluppare nuove strategie in materia di salute e sicurezza sul lavoro , per tutte le criticità che abbiamo visto si rischia di non approdare a nessun porto . La innovazione del sistema di prevenzione delle/nelle imprese italiane richiede per davvero un approccio di sistema : le imprese debbono apprendere a gestirsi e a gestire in sicurezza il proprio contesto lavorativo e le filiere di appalti di produzione e di servizio che inducono con la moderna “economia del noleggio” .

La legislazione deve servire a stimolare lo sviluppo delle capacità di risk assessment and management : gli attori del sistema per propria parte debbono stare all'interno di questo gioco ; è il lavoratore il soggetto che deve sapere dove ha inizio la propria responsabilità e dovere di partecipazione e dove comincia e finisce la delega al Rls e alla Rsu . Tutto questo non è mai stato chiarito a sufficienza. Sono i dirigenti e i preposti che modulano in scala gerarchica le decisioni organizzative che hanno influenza sulla gestione della sicurezza: è a loro e non al Rspp e tantomeno al Rls che va indirizzata la responsabilizzazione concreta della gestione del rischio. E' chi è committente della grande opera a dovere farsi carico dalla progettazione della predisposizione della gestione della sicurezza per tutte le imprese del sito o della filiera che partecipano..In altri termini il Rls è figura importante per la rappresentanza dei lavoratori , ma rimane pure sempre una figura di complemento rispetto a chi ha delle grandi responsabilità come datore di lavoro, dirigenti e preposti . In questi termini è bene che gli vengano definiti con chiarezza i compiti e che le titolarità per la contrattazione del miglioramento delle condizioni di lavoro , orario di lavoro, carichi di lavoro , turni , cadenze e ritmi , addestramento professionale, salario e sistemi premiali ,aspetti non secondari della costruzione di un contesto lavorativo gestito bene e sicuro siano nelle mani della rappresentanza sindacale . Esiste un'area di “interferenza di ruoli, compiti e comportamenti tra chi adempie ad un ruolo di rappresentanza di scopo come Rls e chi ha ricevuto dai lavoratori la titolarità della rappresentanza contrattuale complessiva delle condizioni di lavoro” che va regolata con relazioni sindacali e industriali corrette “ . La dottrina in materia di “doppio canale di

rappresentanza “ appare molto dogmatica e di scarsa utilità per la valutazione e gestione dei rischi a livello aziendale .⁵

La contrattazione, senza inutili retoriche , nei decenni passati ha migliorato sia le condizioni di lavoro sia la stessa legislazione in materia di salute e sicurezza : è una pratica più difficile del passato , ma è un passaggio ineludibile. In altri termini la figura e la funzione del Rls sarà effettiva laddove i lavoratori esprimono la capacità di contrattare al meglio le condizioni della prestazione lavorativa , laddove la Rsa o Rsu è in grado di ottenere salari , ritmi, carichi di lavoro, turni e salari dignitosi . Nei luoghi di lavoro ove non c'è contrattazione il ruolo del Rls rischia di essere puramente decorativo.

1.4 RLST . Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

Nella Legge 123 / 2007 si evoca la figura del Rlst territoriale per affermare che va potenziata. Nelle realtà ove le micro aziende artigiane rappresentano una parte significativa del tessuto produttivo come in Emilia Romagna la istituzione del Rlst ha rappresentato un esperimento abbastanza positivo . Nei fatti si è trattato di una mutualizzazione della Rls aziendale ⁶ . Un Rls “condiviso” dai lavoratori di centinaia di piccole imprese che consulta documenti di VDR e auto notifiche e seleziona le aziende da visitare . Come si vedrà dal regolamento in nota , le procedure per la visita sono un po’ lunghe e macchinose ... Questa figura laddove ha lavorato ha rappresentato uno stimolo per le piccole aziende che , spesso, hanno ricevuto input per migliorare la loro gestione dei rischi . Su questo modello gestionale che è stato realizzato solo in poche realtà regionali occorre che si faccia una valutazione in profondità per decidere come sviluppare questa modalità di rappresentanza dei lavoratori . Il punto debole del modello emiliano romagnolo è rappresentato dal

⁵ Nell'ambito del Convegno "La CSR come strumento per diffondere la Cultura della Salute e Sicurezza sul Lavoro " Roma, 26 settembre 2007 - Unioncamere abbiamo colto un segno di questa impostazione riduttiva rispetto al ruolo del sindacato da parte del Prof. Stefano Liebman della Università Bocconi di Milano.

Il Prof. Liebman criticando una considerazione fatta dal Ministro Ferrero, secondo cui “non c’è migliore ispettore del lavoro che il sindacato”, ha sostenuto che il ruolo del sindacato è quello di contrattare e stipulare contratti; la sicurezza sul lavoro è qualcosa che non è negoziabile o non dovrebbe essere negoziabile e pertanto spetta, o quanto meno dovrebbe spettare, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza il compito di occuparsi della tematica della salute e sicurezza; pertanto, anche in termini di diffusione della cultura, il ruolo del sindacato deve essere diverso rispetto a chi si occupa di sicurezza.

Questa impostazione del prof Liebman, probabilmente ineccepibile dal punto di vista della geometria dottrinale, nei fatti, è lontana dalla realtà e dalla storia non solo italiana: la funzione risk assessment and risk management non è un atto puramente tecnico delegato a tecnici, è il risultato di un sistema di relazioni partecipative in cui giocano determinanti organizzativi complessi che richiedono una presenza consapevole della rappresentanza sindacale. La innovazione in questo campo dagli anni settanta in poi non è venuta dalla virtuosità delle aziende o dal sapere tecnico degli addetti alla sicurezza o dai medici di fabbrica (ora competenti), è venuta perchè la coalizione dei lavoratori ha posto e imposto in agenda il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di salute nel lavoro. (il riferimento è preso dalla brochure della Fondazione I-CSR)

⁶ Vedi “REGOLAMENTAZIONE PER IL FUNZIONAMENTO DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA COSTITUITI AI SENSI DELL’A.I. 3/9/96. RAPPRESENTANTE TERRITORIALE PER LA SICUREZZA (IMPRESE FINO A 15 DIPENDENTI, ESCLUSI APPRENDISTI E ASSUNTI CON CFL)” dell’EBER al sito <http://www.eber.org/eber/paginaNodo?id=0000263389>

fatto che il Rlst , designato dalle Confederazioni sindacali e riconosciuto dalle Associazioni datoriali , non riceve una adeguata legittimazione dai lavoratori che dovrebbe rappresentare . Nei fatti i lavoratori non conoscono questa figura che li rappresenta e spesso non è conosciuto il recapito per segnalare situazioni sulle quali intervenire: molti lavoratori non saprebbero dove cercarlo . Pertanto il primo passo per migliorare questo interconfederale che regola il Rlst dei lavoratori delle aziende artigiane riguarda l'attivazione del circuito informativo che segnali ai lavoratori la possibilità di richiedere un colloquio a questo loro rappresentante . Il diritto di assemblea sindacale non disponibile a livello aziendale andrebbe invece istituito per quanto riguarda una assemblea annuale sui temi della salute e della sicurezza , a livello aziendale o di bacino, alla presenza dei Rlst .La mancanza di canali di comunicazione tra lavoratori e il loro Rlst va in qualche modo risolto , diversamente diviene difficile evitare il fatto che l'immagine del Rlst appaia come burocratica e sottoutilizzata dai lavoratori che rappresenta in forma territoriale . Pertanto per rafforzamento va intesa un ampliamento anche dei diritti di comunicazione tra lavoratori rappresentati e Rlst .

La figura del Rlst sta dando buone prove anche in alcuni territori dell'Emilia Romagna nel settore delle costruzioni ove questa figura svolge un ruolo importante per interventi tempestivi nei cantieri .⁷ Anche nel settore agricolo si registrano esperienze di rappresentanza mutualizzata tramite Rlst .Allo stato dell'arte sarebbe opportuno sviluppare una ricerca sulla efficacia di queste esperienze.

La proposta di potenziare il ruolo del Rlst presente nella Legge 123/2007 richiede che sia svolta una analisi rapida sulla efficacia di questa forma di rappresentanza , intervenendo sugli adempimenti e sulle procedure al fine di sfrondare gli elementi di burocraticità che ne ostacolano la operatività . L'urgenza più grande riguarda per l'appunto il rafforzamento della relazione di questa figura di rappresentanza di scopo con i lavoratori. La rappresentazione che viene fatta della figura del Rlst , ad esempio , in alcuni settori come l'agricoltura è molto ambigua ⁸

⁷ REGOLAMENTAZIONE PER IL FUNZIONAMENTO DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA COSTITUITI AI SENSI DELL'A.I. 3/9/96. RAPPRESENTANTE TERRITORIALE PER LA SICUREZZA (IMPRESE FINO A 15 DIPENDENTI, ESCLUSI APPRENDISTI E ASSUNTI CON CFL.

I Rlst in Emilia-Romagna sono circa 60. Nel 2006 hanno compiuto circa 900 'prime visite' e 500 'seconde visite' nei cantieri della regione, hanno visionato 1002 'piani organizzativi della sicurezza' (pos) e 603 'piani di sicurezza e coordinamento' (psc) e trasmesso 82 'segnalazioni' alle asl. Prevalentemente, i Rlst hanno svolto il loro compito nei cantieri delle grandi opere: Tav, variante di valico, autostrade, grandi complessi residenziali.

In Emilia Romagna i lavoratori edili sono circa 60.000. Nel 2006 i morti sono stati 15 di cui sette lavoratori stranieri. Metà delle vittime avevano tra i 26 e i 35 anni. Data la sempre maggiore presenza di lavoratori stranieri essi rappresentano circa il 318% degli infortuni in edilizia. (fonte Filca Cisl)

⁸ "... Il RLST rappresenta un servizio a favore delle aziende agricole, consentendo l'adempimento degli obblighi di Legge sulla Sicurezza sul Lavoro con minor aggravio di costi; infatti l'adesione al servizio consente da parte delle

La figura del Rlst, in questo caso appare come figura “tecnica” del CPT che “ ha il compito di instaurare un rapporto di collaborazione tra l'azienda e i lavoratori anche mediante sopralluogo e diventa un punto di riferimento in materia di sicurezza.”

Si tratta di valutare quanto questo ruolo asettico del Rlst sia efficace nelle situazioni nelle quali la disponibilità del datore di lavoro alla collaborazione è esigua o inesistente .

La oscillazione dei comportamenti del Rlst dalla collaborazione proattiva nei casi in cui vi disponibilità dell'azienda a collaborare alle situazioni di fatto conflittuali quando non sia presente questa disponibilità pare che non sia prevista .

Questo fatto crea una situazione di fatto paradossale : il ruolo del Rlst può essere efficace laddove i problemi in larga misura non richiederebbero la sua presenza , mentre nei luoghi di lavoro ove vi siano problemi e difficoltà il ruolo del Rlst rischia di essere ingessato perché in tali casi , almeno nella fase iniziale sono necessari momenti di “conflitto” sia pure nell'ambito degli adempimenti previsti dall'art.19 del Dlgs 626.94 e successive modificazioni .

1.5 II Rls di sito .

Le prime sperimentazioni si stanno svolgendo nei porti e alcuni accordi sono già stati siglati, Napoli , Genova. Ravenna sarebbe in corso d'opera .

La definizione di sito come sistema organizzato complesso nel quale concorrono una pluralità di soggetti imprenditoriali che svolgono attività produttive , logistica e servizi richiede anche una individuazione dimensionale correlata al rischio di interferenze tra le diverse attività .

In una prima approssimazione , oltre alle grandi opere come costruzioni di centrali per l'energia, infrastrutture , andrebbero allocati nella definizione le grandi infrastrutture del trasporto passeggeri e merci , porti e aeroporti , grandi fiere, grandi stazioni e scali merci , ecc.

La prima criticità rispetto a questa figura , oltre a ciò che dovrebbe fare , coordinare , riguarda le forme di finanziamento che ne garantiscano l'autonomia , ovvero operare con un monte ore di tipo sindacale e non con uno stipendio ad hoc fornito dalle imprese del sito. Rls di sito funzionerà se saprà sviluppare le connessioni e il coordinamento degli Rls di ciascuna azienda

aziende agricole di evitare il costo della formazione al Delegato aziendale per la Sicurezza e la concessione dei permessi retribuiti come previsti dall'accordo Nazionale stipulato in data 18 Dicembre 1996.

Il RLST ha il compito di instaurare un rapporto di collaborazione tra l'azienda e i lavoratori anche mediante sopralluogo e diventa un punto di riferimento in materia di sicurezza.

Il RLST può consultare documentazioni come il registro della valutazione dei rischi o degli infortuni e viene consultato, contribuendo con la propria esperienza, per eventuali proposte migliorative per la sicurezza sui luoghi di lavoro e dei lavoratori. ..” (tratto dal sito del Comitato Paritetico FAVLA- <http://www.favla.it/Aspx/cpt.aspx>)

Il secondo aspetto riguarda le modalità formative: questa figura dovrebbe essere formata con un percorso ad hoc che va studiato sul campo;

Il terzo aspetto riguarda la visibilità democratica della figura al fine di evitare una pratica ed una immagine burocratica nella relazione con i lavoratori e con il sistema della rappresentanze delle Rsu /Rsa delle imprese che operano nel sito .

Su questo tema occorre per davvero sviluppare anche una sperimentazione sul campo con una implementazione che può venire solo dall'esperienza del tipo "imparo facendo e verifico se quello che ho fatto funziona o non funziona" .

Deve essere mantenuta la rete dei Rls aziendali del sito e devono essere favorite le relazioni Rls/Rsu/Rsa.

Nelle realtà complesse occorrono poi sistemi informativi integrati a supporto delle attività di gestione dei rischi che vanno previste al momento della istituzione del Rls di sito. Il ruolo del Rls di sito può assumere rilevanza e utilità non marginale se nel sito complesso (prendiamo come esempio un porto , viene istituito un Sistema Operativo Integrato per la prevenzione e la sicurezza che , coordinato dalla Azienda Usl (Spsal) , assicuri il monitoraggio ed il controllo delle attività e degli interventi di gestione dei rischi posti in essere dalle imprese . E' necessaria altresì la costituzione di un Sistema Integrato di Prevenzione e Protezione che affronti in maniera globale , unitaria ed omogenea le problematiche della gestione dei rischi caratteristici del sito in esame. Va previsto poi l'istituzione del coordinamento dei Rls delle imprese che operano nel sito e la individuazione dei Rls di sito. In sintesi occorre dare corpo ad un metodo di lavoro coordinato che porti ad una gestione coordinata dei rischi del sito superando la frammentazione esistente che rende a volte inefficace la gestione non coordinata dei rischi da parte di ciascuna azienda. E' palese che la gestione del rischio specifico rimane in carico alla responsabilità della singola azienda , la gestione dei rischi di sito , tramite la valutazione dei rischi correlabili alla contiguità e/o sovrapposizione di lavorazioni e/o attività diviene il compito della SPP di sito .

Le tipologie dei siti lavorativi complessi ove deve essere istituito un sistema di prevenzione e protezione di sito ed un Rls di sito vanno definiti con una certa precisione. Porti, aeroporti, grandi centri commerciali, fiere , grandi complessi industriali della chimica e della siderurgia , ecc possono essere i luoghi ove il necessario coordinamento della valutazione e gestione dei rischi prevede anche una rappresentanza dei lavoratori di sito . Strategie formative , programmi di aggiornamento che vadano ben oltre le 32 ore per i Rls aziendali .⁹

2.0 La conquista della normalità nella gestione dei rischi per la salute e la sicurezza nel lavoro.

⁹ Il ruolo del Rls o di un Rls di sito richiede una formazione specifica che per contenuti e competenze andrebbe assimilata a quella del Rsp.

La conquista della normalità nella gestione dei rischi nel lavoro per la salute e la sicurezza dei lavoratori è ancora un percorso difficoltoso e provvisorio. Ho cercato di rappresentare la complessità che deriva dalla messa a punto di un sistema diffuso e capillare nelle imprese di servizi di prevenzione e protezione che gestisca con una certa accuratezza i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Questo processo si è già realizzato nelle imprese medie o medio grandi, mentre stenta a decollare nelle imprese piccole piccolissime. Uno dei temi sui quali occorre operare per una maggiore qualità riguarda per l'appunto la consulenza esterna che viene acquistata dalle microimprese per la programmazione della gestione dei rischi, una consulenza fatta su misura della "cultura" dell'acquirente che vuole acquistare il "pezzo di carta" per essere "in regola".¹⁰ Nel tempo si è registrata anche una selezione in positivo che ha migliorato la qualità media della consulenza, rimangono tuttavia aree d'ombra nel mercato della consulenza che viene offerta in particolare alle microimprese per "essere formalmente in regola", non per una efficace gestione dei rischi. Non ho affrontato gli aspetti che riguardano le altre figure che hanno responsabilità gestionale in materia come il Rspg e i preposti. E' evidente che il cambio di approccio culturale riguarda tutti i soggetti in campo. Il processo di formazione dei Rspg dovrebbe migliorare la qualità del funzionamento *formale* dei Servizi di prevenzione e protezione aziendali, mentre rimane uno scarto significativo e una arretratezza nella formazione dei quadri e dei preposti che vengono orientati a tenere in considerazione solo il risultato produttivo.

Dalla entrata in vigore del d.lgs 626/94 sono trascorsi poco più di dieci anni, un tempo relativamente breve rispetto alla diffusione capillare di una cultura della valutazione e gestione responsabile dei rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. In questi anni molti sforzi sono stati rivolti più a "reinterpretare gli adempimenti formali alle norme" che a rendere le imprese più sicure.

La scesa in campo poi di proposte di Testo Unico hanno creato, in alcune aree imprenditoriali un atteggiamento attendista che ha rallentato la corretta gestione della salute e sicurezza nel lavoro, in fattispecie nelle aziende più piccole.

Il percorso per giungere ad una diffusa cultura gestionale della sicurezza che porti l'Italia a standard normali, con una radicale riduzione sia degli incidenti sia delle patologie da lavoro, è ancora abbastanza lungo e con ostacoli.

¹⁰Vedi la pubblicità online 626 NO SANZIONI! che così recita: "Scegliete la vostra categoria e dedicate due minuti alla compilazione del modulo. Con i vostri dati i nostri tecnici specializzati nel settore della sicurezza elaboreranno il vostro documento. costo :100 euro+iva" Tutto si realizza compilando un modulinio on line e pagando poi contrassegno il DVR virtuale

2.1 Dalla normalità della gestione della sicurezza ad una organizzazione più sostenibile del lavoro.

Ricerca, conoscenza, individuazione degli obiettivi e programmazione degli interventi

Solo in presenza di una pratica concreta della gestione dei rischi per la salute e sicurezza nel lavoro è possibile avviare un percorso proattivo che tenda a migliorare le condizioni complessive di benessere organizzativo dei lavoratori. E' parere di chi scrive che non sia credibile che in una azienda in cui persistono gravi problemi di gestione delle condizioni di base per la sicurezza per il lavoro sia possibile introdurre buone pratiche per il benessere organizzativo ...

La introduzione di tecniche tese a “sviluppare conoscenze e capacità relative a: imparare a motivare e a motivarsi, sapere sviluppare bisogni e desideri, acquisire competenze nella progettazione dei sistemi premianti e del lavoro per obiettivi, valutare le aspettative lavorative e le capacità di cooperazione” pare abbia avuto riscontri positivi in realtà d'ufficio della pubblica amministrazione.¹¹

Interventi assai più radicali, basati sulla misurazione della fisicità della prestazione lavorativa sono in corso in aziende del gruppo Fiat ove si stanno “riscrivendo” le modalità di organizzazione del lavoro con la progettazione delle linee di montaggio e delle singole postazioni di lavoro con criteri integrati ove metrica dei tempi di lavoro, misure ergonomiche che integrano i sistemi di rilevazione Ocrà e Niosh in un algoritmo che è alla base di un sistema esperto di cui si servono progettisti di prodotto e di processo.¹² Questi approcci non sono una novità, altre case automobilistiche del nord europa li hanno in adozione da tempo, i cambiamenti che vanno in questa direzione vanno comunque accolti con un consenso attivo e critico.

Il tentativo di coniugare “razionalità e scientificità” della organizzazione del lavoro con una sostenibilità del lavoro per i lavoratori rappresenta un terreno interessante e al tempo stesso una sfida per lo stesso movimento sindacale. Questo approccio “neo scientifico”, se avviene solo come una “rivoluzione dall'alto” senza una partecipazione attiva dei lavoratori tende a marginalizzare la espressione soggettiva del lavoro: la modulazione del lavoro, le tipologie dei movimenti ripetitivi vincolati vengono definiti con un percorso basato sul normotipo dell'uomo e della donna media che alla fine diviene difficilmente contestabile. L'appropriazione delle conoscenze da parte dei

¹¹ Ci riferiamo in particolare alle esperienze svolte dal Comune e dalla Provincia di Reggio Emilia. Queste esperienze si sono svolte con progetti mirati negli anni 2005/2006 con seminari tesi a prevenire fenomeni di mobbing e di promozione delle pari opportunità.

¹² La letteratura disponibile sulla evoluzione dei sistemi di metrica MTM si possono ricavare dalla pubblicistica di MTM sezione italiana al sito <http://www.mtmitalia.it>

lavoratori , dei delegati sindacali , in materia di metrica e di ergonomia diviene un passaggio ineludibile per essere all'altezza della valutazione della sostenibilità delle prestazioni .

Altri interventi analoghi sono in atto in molte altre aziende ove la concentrazione di movimenti ripetitivi ha prodotto una epidemia di danni muscoloscheletrici agli arti superiori . L'allarme sociale per queste patologie che producono inidoneità al lavoro manuale in età giovanile è sottolineato dalle recenti campagne promosse dalla Commissione europea e dalle organizzazioni sindacali di diversi paesi .

Per questo motivo vanno valutate con grande attenzione l'insieme delle nuove strumentazioni gestionali e di organizzazione del lavoro che vengono presentate come il toccasana rispetto al disagio fisico e mentale che deriva da compiti lavorativi assai spesso molto poveri di contenuto a fronte di una intensificazione del lavoro ; queste tecniche, qualora vengano introdotte senza una adeguato "controllo sociale" da parte dei lavoratori , rischiano di svolgere in modo temporaneo una funzione consolatoria e di adattamento rispetto a processi di trasformazione organizzativa in corso d'opera.

In questo ambito è apprezzabile l'impegno dell'Ispesl che ha realizzato negli ultimi anni una serie di progetti di ricerca in materia di stress e fatica nervosa nel lavoro dei bancari e degli operatori della sanità e di altre categorie . Se vi è stato un limite in queste attività questo è consistito nella scarsa socializzazione dei report di ricerca e la disseminazione adeguata dei risultati degli stessi .¹³ Sempre nel campo della ricerca , oltre al minuzioso lavoro delle comunità di pratica degli operatori non vanno dimenticate le survey svolte in Emilia Romagna dalla Fondazione Istituto per il Lavoro sulle condizioni di lavoro svolte nel 2005.¹⁴

Perché rispetto alla mole di lavori scientifici e di conoscenze tecniche disponibili nel campo della prevenzione e della progettazione ergonomica permangono luoghi di lavoro al di sotto della decenza e dei minimi "etici" ? Perché persiste un elevato numero di incidenti sul lavoro in una epoca in cui abbondano consulenti , sono disponibili check list e metodologie di audit consolidate , strumenti di grande efficacia per il risk management ?

¹³ Riportiamo solo alcuni dei titoli dei Progetti di ricerca conclusi in questi ultimi 2 o 3 anni da Ispesl :
- Implementazione di un modello di analisi del rischio per la valutazione degli effetti sui lavoratori soggetti a rischi trasversali (fattori psicologici, organizzativi, burn out, stress, ecc.) in attività sanitarie critiche
- Riorganizzazione aziendale ed impatto sulla salute psicologica del lavoratore
- Studio dei fattori di rischio psico-sociali per il miglioramento ergonomico del lavoro e per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

L'unico limite forse riguarda il fatto che si tratta , in genere, di piccoli progetti non sempre finanziati adeguatamente .

¹⁴ Come i lavoratori percepiscono le proprie condizioni di lavoro. Indagine tra le aziende dell'Emilia-Romagna Carlo Bonora, Davide Dazzi, Francesco Garibaldi, Emilio Rebecchi, Gino Rubini. Maggioli editore 2007

E' solo una viscosità culturale , ragion per cui il flusso di conoscenze in materia di gestione preventiva dei rischi stenta ad estendersi dalla grande e media azienda manifatturiera verso le realtà più piccole ? La impermeabilità allo sviluppo organizzativo che caratterizza ad esempio situazioni di gestione discontinua e inadeguata della sicurezza in situazione complesse come le fiere, da dove ha origine ?

Questi sono i quesiti che contengono in una certa misura le risposte per avviare un processo di migliore qualità di sistema nella gestione del lavoro in sicurezza . Occorre ridefinire la competitività delle aziende come sfida nella quale è parte integrante la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori . Le modalità organizzative delle filiere d'impresa nei diversi settori da quello delle costruzioni , ai trasporti, agli appalti di servizio, al lavoro nelle situazioni complesse, porti, aeroporti, fiere, grandi opere e strutture sanitarie non possono rimanere quelle di dieci , quindici anni fa .

2.2 Diritti, doveri e responsabilità negli attuali sistemi d'organizzazione d'impresa .

Nell'importante Convegno che si è svolto a Modena per iniziativa del Cipral della Università di Modena e Reggio Emilia ¹⁵ nei diversi interventi è stato rappresentato lo stato dell'arte della situazione regionale e italiana del sistema complessivo di prevenzione a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro . In sintesi si può affermare che occorre “una mossa del cavallo” per superare la grande difficoltà a superare le differenze e gli squilibri di qualità gestionale che contraddistinguono il sistema produttivo italiano che vive una segmentazione per ora non ricomposta . La media grande azienda e le aziende che dispongono di risorse economiche in ragione dell'elevato valore aggiunto del prodotto, in genere si sono dotate di adeguati sistemi di risk management . Tuttavia anche queste , in ragione delle politiche di outsourcing, di appalto di servizi o di utilizzo “misto” di funzioni come la logistica con di impiego di lavoratori in affitto si trovano di fronte a criticità gestionali correlate alle discontinuità di competenze gestionali e formative del personale temporaneamente acquisito con tipologie contrattuali flessibili. Anche i sistemi aziendali di gestione dei rischi più collaudati si trovano a dovere tamponare le criticità che derivano dalla complessa organizzazione del lavoro correlata all'uso della flessibilità del lavoro. La “mossa del cavallo” per gestire queste nuove situazioni è individuabile nella progettazione preventiva del lavoro ispirata alla gestione della sicurezza e della salute dei

¹⁵ Centro Interdipartimentale sulla Prevenzione dei Rischi negli Ambienti di Lavoro
Atti delle Giornate di studio Università di Modena e Reggio Emilia
LA TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI E LA PREVENZIONE DEI RISCHI
NEGLI AMBIENTI DI LAVORO DOPO LA LEGGE 3 AGOSTO 2007, N. 123
Auditorium Fondazione Marco Biagi Modena, 26-27 ottobre 2007 . Interventi videoregistrati
<http://www.cipral.unimore.it/index.htm>

lavoratori : è un percorso difficile che richiede competenze ed una nuovo approccio mentale rispetto alla stessa considerazione che debbono avere le performances complessive dell'impresa .¹⁶ In altre parole ci troviamo di fronte a nuovi scenari in cui le strumentazioni usate per lungo tempo hanno perso una parte della loro efficacia. Per questo ci pare opportuno sviluppare alcune considerazioni a mò di appunti di lavoro...

2.3 Alcune considerazioni e appunti per una road map della trasformazione delle attività di prevenzione.

1)La tendenza a favorire le iniziative volte a sviluppare comportamenti virtuosi per stili di vita salutari e preventivi è tuttora in auge ed è il cavallo di battaglia della riconquistata egemonia degli igienisti nella programmazione degli interventi di educazione alla salute . Sono attività utili ma se sono svolte in forma esclusiva senza una analisi dei cambiamenti delle condizioni di lavoro , su come vivono le persone che lavorano , su quanto guadagnano , sulle insicurezze con le quali programmano la vita quotidiana, molte delle iniziative pure lodevoli dei Dipartimenti di prevenzione delle Asl rischiano risultati nulli se non grotteschi.¹⁷ In tal senso , ad esempio andrebbe riletto il poderoso Piano socio sanitario 2008 – 2010 della Regione Emilia-Romagna che non “vede” il lavoro , tema che viene rimosso come se nelle politiche che promuovono e tutelano il patrimonio di salute della popolazione di questa regione i problemi di sicurezza e salute nel lavoro non esistessero più, ne saremmo ben lieti, ma questa non è la realtà . La Regione Emilia Romagna dovrà riprendere un cammino interrotto se vuole coniugare condizioni concrete di vita e di lavoro, bisogni e diritti e programmazione, superando questa fase nella quale i problemi sociali e sanitari vengono presentati come una lunga e indifferenziata lista senza una ipotesi che li connetta ..

2)Per questi motivi occorre sviluppare per davvero, come dicevamo , ricerche sociali serie con un approccio antropologico perché dobbiamo riapprendere a conoscere quali sono le rappresentazioni di salute e malattia delle cittadine e dei cittadini giovani e meno giovani di questa regione ed in particolare dobbiamo recuperare le conoscenze sulle rappresentazioni di salute che hanno i giovani di sé. Come si formano in questa epoca identità e autostima delle persone giovani quando il lavoro che , nel passato era riferimento fondamentale nella

¹⁶Un dirigente di un'azienda che produce auto di gran lusso, in una recente riunione della Commissione Ambiente e Sicurezza con i lavoratori , offriva l'idea della dimensione di questo cambiamento con il quale orientare i preposti : “ ...se si sgancia una scocca dalla linea , non cercate di impedirne la caduta con il rischio di rompervi un braccio, fatevi da parte, una scocca ammaccata si può riparare , un braccio a volte no...”

¹⁷ Andate a promuovere stili di alimentazione salutari a base di frutta e verdura a chi guadagna , quando ci riesce, 1000 euro al mese con moglie e figli a carico e immaginate la reazione. Vi dirà che vorrebbe , ma che non ce la fa ...

formazione dell'esperienza e dell'essere sociale della persona, è divenuto oggetto raro e insicuro ? Perché bevono tanto e amano stordirsi con alcol e altre sostanze ? Questi sono gli stessi che si presentano in fabbrica o nel cantiere e dovranno essere soggetti attivi di prevenzione.

3)I servizi Spsal dovranno essere mantenuti e rilanciati in una nuova e più adeguata configurazione in grado di essere da una parte promotori di corretti comportamenti gestionali della sicurezza da parte delle aziende con la capacità di fare *audit* sulla qualità della gestione aziendale dei rischi per la sicurezza e la salute e dall'altra rappresentare tramite le sanzioni la deterrenza verso i comportamenti *extra legem* .

4)I processi di flessibilizzazione e frantumazione del lavoro hanno indebolito la rappresentanza collettiva dei lavoratori intesa come capacità di coalizzarsi per ottenere miglioramenti delle proprie condizioni di lavoro, il sindacato è più debole. Il tema della salute e della sicurezza permane come uno dei temi che più facilmente aggregano i lavoratori e stimolano la partecipazione . La nascita e la crescita di “laboratori” di indagine sulle nuove situazioni di lavoro , sugli effetti della flessibilità , per aggregare le rappresentazioni di salute va costruita offrendo e costruendo contesti di socializzazione e luoghi in cui è possibile parlare e confrontarsi su questi temi. Anche il sindacato ne trarrebbe ossigeno .

5)I processi di flessibilizzazione del lavoro , le precarietà e la globalizzazione della economia hanno avuto effetti destabilizzanti rispetto alla stessa percezione del diritto alla salute: occorre riprendere le autonomie (indipendenze) di pensiero e di rappresentazione dei propri interessi in materia di beni comuni, tra questi la salute della collettività .¹⁸

6)L'idea forza di questa epoca: mai come oggi abbiamo avuto a disposizione conoscenze tecniche e scientifiche per lavorare e vivere in sicurezza , è possibile vivere meglio , occorre individuare i modi per utilizzare la straordinaria ricchezza di conoscenze e di possibilità per abbattere incidenti mortali e malattie correlate al lavoro largamente evitabili .

Abbiamo solo indicato i punti di una *road map* per la innovazione nel capo della prevenzione e della sicurezza nel lavoro ben sapendo che solo un riequilibrio democratico dei poteri tra impresa e lavoratori , una ragionevole redistribuzione della ricchezza prodotta, politici che rispondono più agli elettori che alle lobbie, sono il presupposto per intraprendere ancora una volta la strada del miglioramento delle condizioni di lavoro. Ma questi sono oggetti

¹⁸ Occorre ridefinire il concetto di competitività da competitività del prodotto a competitività del sistema con la “contabilizzazione” degli output ambientali e della “produttività sociale”. Occorre uscire dalla regressione culturale prodotta dalle teorie neoliberiste bisogna “riattualizzare” il pensiero keynesiano ...

indisponibili per il ricercatore, sono il pane quotidiano della buona politica, merce sempre più rara , alimento del quale in molti siamo affamati.