**APPUNTI PER UN PROGRAMMA D'INIZIATIVA SINDACALE SU SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO.**

**Autore: Gino Rubini**

PREMESSA

Questi appunti intendono essere un brogliaccio di lavoro ed un supporto per elaborare un programma d'iniziativa sindacale su salute e sicurezza.

E' verosimile affermare che le principali condizioni necessarie (o pilastri) perché un sistema territoriale , regionale o nazionale di gestione dei rischi per la salute e la sicurezza nel lavoro funzioni siano le seguenti:

1) piena responsabilità del datore di lavoro e trasparenza, certezza dei ruoli e delle responsabilità nel sistema di responsabilità aziendale

2) partecipazione attiva dei lavoratori che devono essere formati, informati ed addestrati con obblighi ben definiti; presenza proattiva dei Rls come soggetto interattivo che rappresenta i lavoratori e stimola gli stessi a comportamenti atttivi per la sicurezza

3) contrattazione attiva delle condizioni complessive di lavoro da parte della RSU

4) la presenza di un servizio di prevenzione e protezione aziendale con competenze adeguate

5) lo Stato garante salute e sicurezza dei lavoratori: promotore e controllore, sistemi premianti e sanzionatori efficaci.

6) presenza /assenza di strategie e di politiche attive istituzionali e sindacali per la sicurezza dal livello aziendale a quello territoriale e nazionale. Verifiche periodiche dei trends degli incidenti e delle malattie professionali per valutare l'efficacia delle strategie di prevenzione adottate.

7) ricerca e innovazione delle tecnologie e dei modelli organizzativi ispirati all'ergonomia e alla sicurezza fino dal momento della progettazione di sistemi, impianti e attrezzature.

In questo breve documento cercheremo di mettere a punto una ricognizione sullo stato dell'arte in materia di gestione dei rischi per la salute mettendo alla prova ciascuno dei sette punti precedenti, cercando di individuare punti di forza e punti critici sui quali operare .

LO SFONDO

La crisi che perdura da molto, troppo tempo, sta “sfiancando” e indebolendo il potere dei lavoratori per quanto riguarda la capacità di contrattare i fondamentali che hanno rilevanza anche per la gestione dei rischi per la salute e la sicurezza. Orari di lavoro prolungati oltre quanto previsto dai contratti, richiesta da parte delle aziende di disponibilità al massimo della flessibilità fino al lavoro a chiamata , intensificazione dei ritmi e dei carichi di lavoro, tutti questi elementi rappresentano un indebolimento del potere contrattuale dei lavoratori rispetto alla definizione della propria condizione di lavoro.

La divisione sindacale rappresenta in questo quadro l'icona delle difficoltà dei lavoratori a fare valere le proprie ragioni. Scorriamo ora i pilastri sopra citati :

**1)** **piena responsabilità del datore di lavoro e trasparenza, certezza dei ruoli e delle responsabilità nel sistema di responsabilità aziendale .**

La crisi per chi si occupa di prevenzione, salute e sicurezza su lavoro in azienda rappresenta una barriera ed un ostacolo per la gestione con metodo e continuità programmata dei rischi. Questo è ancor più vero nelle piccole e medie ove la mancanza di risorse porta immediatamente al taglio dei costi.

La gestione della salute e della sicurezza viene considerata, troppo spesso, un costo, così come la manutenzione programmata, la pulizia di filtri, il ricambio di attrezzi e strumenti di lavoro usurati, la fornitura di DPI di qualità ed efficienti vengono talvolta procrastinati o saltati....

A fronte di migliaia d’imprese che chiudono, questi tagli alla gestione della sicurezza , della manutenzione appaiono ai meno attenti come un sacrificio tollerabile.

Purtroppo, talvolta, questi “risparmi” sulla gestione della sicurezza e sulla manutenzione si rivelano disastrosi, con una moltiplicazione dei costi insostenibili per la piccola impresa già in difficoltà.

Questo avviene quando si fa male un lavoratore, quando un impianto va in *crash* a causa della a mancata manutenzione …

Su questi aspetti è possibile sviluppare una iniziativa di stimolo e di sollecito verso le aziende in crisi: sarebbe opportuno che le categorie proponessero un **monitoraggio tramite una check list mirata** delle cose che l'azienda deve fare comunque per la gestione responsabile dei rischi per la salute e la sicurezza Anche in una fase di difficoltà e di crisi è necessario che alcune azioni fondamentali di gestione della sicurezza siano attuate.

Allo stato dell’arte manca al sindacato un quadro di riferimento certo sugli impatti che la crisi ha prodotto sui sistemi di gestione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

**2) partecipazione attiva dei lavoratori che devono essere formati, informati ed addestrati con obblighi ben definiti; presenza proattiva dei Rls come soggetto interattivo che rappresenta i lavoratori e stimola gli stessi a comportamenti attivi per la sicurezza.**

Sappiamo quali sono le difficoltà rispetto alla partecipazione attiva. Per quanto attiene la formazione siamo entrati nella fase nella quale , dopo l’Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 sono definite le modalità con le quali i lavoratori debbono essere formati. Anche in questo caso occorre svolgere una verifica per quantificare se i corsi di formazione e o di aggiornamento sono stati svolti , le modalità con le quali si è provveduto ad “adempiere” gli obblighi per tutte le figure presenti in azienda, dagli Rls ai Rssp ai dirigenti aziendali .

Per quanto riguarda i Rls occorre superare la contraddizione della formazione svolta dall’impresa, molto spesso basata su di una impostazione e su contenuti che non sono pertinenti rispetto al ruolo di rappresentanza dei lavoratori che i Rls debbono svolgere. Proprio in ragione del fatto che si pretende sempre più spesso da parte delle aziende di utilizzare fondi pubblici o interprofessionali per svolgere queste attività si pone il problema per il sindacato di non delegare più la formazione in tema di rappresentanza alle aziende e alle loro associazioni di rappesentanza e corrispettive agenzie formative. In ogni caso sugli aspetti della rappresentanza non si può continuare a delegare la forrmazione alle imprese senza alcun intervento nel merito dei contenuti .

Una strategia di supporto alla rete dei Rls dovrebbe essere uno dei compiti del sindacato, nella logica democratica di offrire ai lavoratori rappresentanti autorevoli e in grado di rappresentarli e ai Rls una formazione ed una informazione di qualità.

**3) contrattazione attiva delle condizioni complessive di lavoro da parte della RSU**

Questo è il pilastro più debole nella costruzione del sistema di gestione dei rischi per la salute e la sicurezza. In particolare la debolezza riguarda la contrattazione e gestione dell’orario di lavoro, riposi, turni, ecc

Nei fatti, con l’intensificazione del lavoro e con la logica aziendale dell’inseguimento dei “flussi di mercato” prevale la richiesta della piena disponibilità del lavoratore alle esigenze aziendali. Tutto questo comporta troppo spesso una gestione unilaterale da parte dell’azienda del tempo di lavoro di ampi gruppi di lavoratori. Come è noto, la perdita del governo del tempo da parte delle persone è un fattore che genera sofferenza psicologica anche grave..

Esistono poi problemi di confine tra la contrattazione dei carichi e dei ritmi di lavoro e la gestione della sicurezza e della salute : troppo spesso le procedure di misurazione dei movimenti ripetitivi e del carico fisico ( OCRA, UAS, NIOSH, ecc) degli arti superiori e della colonna vertebrale vengono in qualche misura alterate. Si tenga conto che una rappresentazione scorretta di questi dati comporta danni gravi al lavoratore che rischia oltre alla malattia professionale il mancato riconoscimento della stessa da parte dell’Inail..

Per carità di patria tralasciamo poi la vicenda dello stress lavoro correlato che si va risolvendo in una stesura di valutazioni del rischio addomesticate e risibili in ragione anche della metodologia adottata nel prescreening. Nei fatti con quella impostazione tardo positivista non poteva andare in altro modo. Nei fatti con l’approccio di valutazione adottato dalla Commissione di coordinamento nazionale lo stress lavoro ”correlato” nei luoghi di lavoro italiani non esiste. E’ palese che sia pure tra mille difficoltà sarà necessario rimettere sotto revisione le metodologie di valutazione . Peraltro i lavoratori che stanno male , in ragione delle valutazioni che negano la presenza di stress, saranno considerati inadeguati a quel contesto di lavoro organizzato con le conseguenze del caso.

In altri termini tutta la vicenda stress lavoro correlato andrebbe cassata riprendendo la delega consegnata all’azienda. . L’attuale costruzione di “prevenzione” dello stress lavoro correlato affidata all’azienda presenta aspetti che sfiorano il grottesco , è costosa ed inefficace.

Possono essere i lavoratori tramite propri delegati a individuare le fasi del ciclo , le mansioni e le incongruenze organizzative ove si genera un rischio di stress. Sulla base delle conoscenze organizzate possono tramite la contrattazione richiedere le trasformazioni organizzative per superare i difetti organizzativi che generano stress.

Aspetti minori ma non meno importanti: nell’ambito della contrattazione aziendale sarebbe opportuno estendere il lavaggio delle tute a carico delle aziende tramite l’utilizzo di lavanderie industriali al fine di evitare che i lavoratori portino a casa le tute da lavare, in particolare per coloro che lavorano in reparti con sostanze nocive. In questo caso le tute vanno considerate come DPI e pertanto è l’azienda che deve provvedere.

**4) la presenza di un servizio di prevenzione e protezione aziendale con competenze adeguate**

Questo pilastro è importante. In genere le grandi aziende si sono dotate di un Servizio strutturato con Rspp a tempo pieno , medico competente presente qualche ora ogni settimana , ecc

Il problema diviene più serio con le PMI ove la nozione di SPP si traduce in un Rspp che ha fatto un corso molto tempo fa e svolge questo ruolo poche ore alla settimana, il medico competente si fa vedere una volta all’anno o poco più.

Ciò che i Rls e/o la Rsu possono fare in questi casi è quello di richiedere il programma di attività del SSP per tutte le funzioni che il Servizio deve svolgere e verificare che le attività vengano svolte.

**5) lo Stato garante salute e sicurezza dei lavoratori: promotore e controllore, sistemi premianti e sanzionatori efficaci.**

Questo è un pilastro importante e decisivo. Nella dimensione di questo documento non possiamo affrontare la complessità del tema, affronteremo solo alcuni nodi critici. Innanzitutto occorre contrastare la demenziale campagna tesa a definire come “burocrazia” e impedimenti alla libertà dell’impresa i controlli in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La percentuale delle irregolarità e delle infrazioni gravi alla sicurezza è ancora troppo elevata ( ad ogni campagna di controlli oltre il 40 – 50 % delle aziende delle costruzioni e di altri settori con gravi rischi presentano situazioni di inadempienza o di mancata gestione dei rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori).

Negli anni, più volte , i governi di centrodestra hanno tentato di smontare la vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro con l’argomentazione che questo tipo di vigilanza non serve più, che le aziende sono diventate competenti e sono in grado di autogestirsi la sicurezza , ecc

L’adozione volontaria delle normative ISO , secondo questi teorici della “estinzione” dei controlli della Pubblica Amministrazione , sarebbe sufficienti per garantire salute e sicurezza dei lavoratori…

E’ ovvio che queste posizioni vanno contrastaste perché in nessun paese al mondo lo stato ha ceduto alle imprese l’autogestione senza controllo pubblico della sicurezza , dagli Usa, all’Europa, ai paesi emergenti dell’Asia e dell’America Latina e neppure la stessa ISO auspica che questo avvenga…

Nella elaborazione di questa nota abbiamo scelto di considerare la tematica specifica della salute e della sicurezza nel lavoro come parte integrante delle politiche di salute complessive.

Questa scelta non è casuale: in questa epoca è sempre più frequente il considerare la questione della gestione dei rischi in ambiente di di lavoro come parte scollegata dalle politiche di welfare e sanitarie.

In questa fase di crisi prolungata occorre un approccio di sistema che permetta di “vedere” contestualmente come funziona da una parte la gestione dei rischi per la salute e la sicurezza nel lavoro dall'altra come il Servizio Sanitario pubblico “copre” con le prestazioni i bisogni di diagnosi e cura dei cittadini .

Questo approccio è necessario per definire con maggiore precisione una politica confederale in materia di salute. Le conoscenze disponibili sono date da alcuni documenti istituzionali cui faremo riferimento nel corso della esposizione.[[1]](#endnote-2)

**6) presenza /assenza di strategie e di politiche attive istituzionali e sindacali per la sicurezza dal livello aziendale a quello territoriale e nazionale. Verifiche periodiche dei trends degli incidenti e delle malattie professionali per valutare l'efficacia delle strategie di prevenzione adottate.**

Le trasformazioni organizzative del lavoro nei tempi di questa crisi prolungata sono ormai tali da rendere non comparabili le condizioni di lavoro, per la stessa fase del ciclo dello stesso comparto produttivo, a quelle di cinque o dieci anni fa.,

Le metodologie d'intervento istituzionale e d'iniziativa sindacale sono immodificate da molto tempo mentre le realtà di lavoro nelle quali si interviene hanno subito, negli ultimi anni modificazioni organizzative e tecnologiche rilevanti e frequenti .

L'impostazione normativa persiste con la definizione di perimetri statici come i “luoghi di lavoro” mentre ciò che assume sempre più rilevanza sono i “flussi” organizzati di persone, merci e tecnologie che scorrono, just in time, nei “luoghi” della produzione, con sincronie e geometrie organizzative adottate dal management che sono sempre più imprevedibili da parte dei lavoratori.

La legislazione in materia di gestione dei rischi per la salute e la sicurezza nel lavoro soffre di questa impostazione legata ai “perimetri statici”, alle strutture aziendali classiche e non riesce ad incidere in profondità sulla qualità della gestione della sicurezza mettendosi in sintonia con le organizzazioni aziendali che si plasmano con la logica del “flusso”…

Sono queste le difficoltà più autentiche che non consentono più una capacità contrattuale di controllo da parte dei lavoratori sul proprio ambiente di lavoro e sulle modalità di erogazione della prestazione lavorativa. Se sei parte di un flusso sono le ragioni del mercato a vincere sulle tue esigenze vitali, l'adattamento alle esigenze dell'azienda diviene l'unica possibilità che ti è data, altrimenti sei “fuori” dal flusso....

**7) ricerca e innovazione delle tecnologie e dei modelli organizzativi ispirati all'ergonomia e alla sicurezza fino dal momento della progettazione di sistemi, impianti e attrezzature.**

Voglio dire che il sindacato continua ad operare come se il lavoro fosse organizzato come 5 o 10 anni fa, la realtà è profondamente cambiata. Occorre passare dalla percezione della inadeguatezza alla ricerca e alla costruzione di un sistema di conoscenze aggiornate che permettano di ricongiungere i bisogni dei lavoratori con un intervento sulla struttura della organizzazione del lavoro.

E' necessario promuovere iniziative di ricerca sul campo per conoscere in profondità il vissuto soggettivo dei lavoratori rispetto a modelli di organizzazione del lavoro e di relazioni coi lavoratori basate sulla negazione del conflitto, sul rapporto diretto con il singolo lavoratore, teso ad aggirare la rappresentanza e la pratica del contratto collettivo.

Le stesse rappresentazioni di salute e malattia che sono nella testa dei giovani e delle ragazze che lavorano in precarietà non sono comparabili a quelle delle generazioni immediatamente precedenti: l’accettazione sociale della esposizione a rischio è in trasformazione e non a vantaggio delle pratiche di prevenzione. E’ verosimile affermare, in diverse realtà, che la cultura sindacale classica rispetto alla salute : “debbo evitare di ammalarmi o farmi male lavorando perché se ciò succede rischio di essere emarginato dal mercato del lavoro” appare indebolita e sostituita da comportamenti di sfida al rischio e dagli affidamenti alla fortuna.

Anche questi aspetti dovranno essere sottoposti alla verifica della ricerca. Molto è il lavoro da fare per evitare una deriva verso modelli rozzi e primitivi di funzionamento della società.

Mentre nella quotidianità si deve perseverare, per quanto riguarda la gestione dei rischi con la continuità della formazione dei Rls, dei delegati sindacali ,occorre al contempo attivare le categorie per intraprendere un'azione di ricerca sulle trasformazioni che sono avvenute in questi ultimi anni nella organizzazione del lavoro per ricostruire un quadro realistico e non di conforto della reale situazione presente nei luoghi di lavoro al fine di prefigurare un percorso di ripresa della contrattazione dei fondamentali delle condizioni di lavoro .

L’essere esigenti e “rigidi” rispetto alle condizioni di benessere, salute e sicurezza nel lavoro è sempre stato una sollecitazione ed una spinta alla ricerca e alla innovazione di tecnologie e modelli organizzativi ispirati alla ergonomia e alla sicurezza, a rendere, paradossalmente, più competitive le imprese. Credo funzioni ancora così

1. Il lavoro più compiuto per rappresentare lo stato dell'arte è rappresentato dalla “Relazione sullo “Stato Sanitario del Paese 2011” del Ministero della Salute, un elaborato complesso che offre una rappresentazione dello stato del patrimonio di salute della popolazione e una mappazione delle risorse e dei servizi impiegate nella sanità.

   L'altro documento istituzionale cui fare riferimento, più specifico, è il Rapporto definitivo della Commissione parlamentare sugli incidenti mortali sul lavoro che contiene proposte abbastanza confuse di coordinamento nazionale dei servizi di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tramite la istituzione di un’Agenzia Nazionale.

   Nel gennaio 2013 la Conferenza Unificata ha prodotto “L’Intesa sulle linee guida in materia di controlli, ai sensi dell'articolo 14, comma 5, del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 aprile 2012, n. 35. [↑](#endnote-ref-2)