

Sguardi

Antonio Chiocchi

# IL LAVORO UCCIDE

---

L'INSICUREZZA SUL LAVORO.  
CRONOLOGIA E MAPPE DEI PROBLEMI (2006-2013)

---

R

Associazione Culturale Relazioni

Copyright © by Associazione Culturale Relazioni  
Via Fontanatetta, Parco Aquilone 9 – 83100 Avellino  
1<sup>a</sup> edizione dicembre 2015  
[www.cooperweb.it/relazioni](http://www.cooperweb.it/relazioni)

## INDICE

NOTA DELL'AUTORE	pag. 4
CAP. I PREVENZIONE ED ETICA SOTTO ATTACCO	pag. 5
CAP. II TRA DUE IMPERATIVI: PREVENZIONE GLOBALE E SICUREZZA GLOBALE	pag. 23
CAP. III IL LAVORO UCCIDE	pag. 36
CAP. IV STATU NASCENTI: TRA NUOVO DIRITTO DEL LAVORO E NUOVA SICUREZZA	pag. 58
CAP. V LA VORAGINE DELL'INSICUREZZA	pag. 71
CAP. VI LA VITA AL CENTRO	pag. 99
CAP. VII UN RADICALE PUNTO DI SVOLTA	pag. 112
CAP. VIII ETICA, CULTURA E COMUNICAZIONE	pag. 134
CAP. IX L'ACCERCHIAMENTO DELL'INSICUREZZA GLOBALE	pag. 155
CAP. X RETORICHE DELLA SICUREZZA E POLITICHE PER IL PROFITTO	pag. 170

## NOTA DELL'AUTORE

Si raggruppano i contributi che dal 2006 al 2013 sono stati scritti per il capitolo sulla sicurezza e la salute sul lavoro per le edizioni annuali del *Rapporto sui diritti globali*, edito da Ediesse (Roma) e curato e coordinato da Sergio Segio che qui si ringrazia (unitamente alla associazione SocietàINformazione), per averne autorizzato la pubblicazione.

I capitoli rielaborano gli originari contributi presenti nelle varie edizioni del *Rapporto sui diritti globali* e sono stati pubblicati come singoli saggi nel nr. 51-52/2015 di "Società e conflitto".

(dicembre 2015)

## Cap. I PREVENZIONE, SICUREZZA ED ETICA SOTTO ATTACCO

### 1. Per un approccio globale

L'andamento degli infortuni mortali sul lavoro, di grande impatto simbolico soprattutto nel primo e nell'ultimo trimestre del 2006, costringe a riconsiderare in profondità il "sistema sicurezza del lavoro" in Italia. L'asprezza del presente ci impone di proiettare in un orizzonte di significato ancora più ampio e complesso le nostre riflessioni.

Intorno alla metà del primo decennio del secolo, sta maturando un nuovo orientamento interpretativo, teso alla definizione di un approccio globale alla questione, allo scopo di promuovere strategie di contrattazione più incisive e buone pratiche di trasformazione<sup>1</sup>. Indubbiamente, le metamorfosi di senso e di struttura che il lavoro ha subito, per effetto della globalizzazione neoliberalista, sono alla base sia della precarietà del rapporto di lavoro, sia dell'insicurezza crescente delle condizioni di lavoro. E tuttavia, questi, non sembrano essere gli unici fattori ad aver determinato il peggioramento progressivo delle condizioni di sicurezza e di salute nei luoghi di lavoro. Vi sono elementi di natura culturale, politica e istituzionale che finora non hanno ricevuto un'adeguata attenzione critica.

Si è, così, potuto originare un humus sociale di esonero da ogni forma di responsabilità pubblica che ha coinvolto attori e decisori politici, a un lato, e il sistema delle imprese nel suo complesso, al lato opposto. Il punto rilevante è che, in Italia, manca non soltanto una adeguata cultura della prevenzione e della sicurezza sul lavoro, ma anche e soprattutto l'etica del rispetto della dignità della persona che lavora. La spirale sempre più larga delle morti sul lavoro è la manifestazione più eloquente di questa mancanza di etica pubblica. Nessuna meraviglia se, dunque, il lavoro uccide in misura crescente e i luoghi di lavoro diventano sempre di più centri di emanazione di veri e propri bollettini di guerra, con un'incidenza preoccupante degli infortuni mortali.

Conseguenze negative, così, estreme recano in sé germi patogeni allignati ben in profondità. Un approccio globale al "sistema sicurezza del lavoro" si rende, perciò, ancora più necessario e indifferibile. Non esiste altra opzione di metodo e di analisi, idonea a far individuare le cause che stanno facendo scricchiolare il sistema dalle sue fondamenta.

Pur se tra oscillazioni e ritardi, il movimento sindacale sembra aver imboccato questa nuova prospettiva di marcia<sup>2</sup>. Non altrettanto può dirsi per il sistema delle imprese e il mondo imprenditoriale nel loro complesso, per i quali sicurezza e salute sul lavoro continuano, ancora troppo sovente, a essere rubricate come "fatto tecnico" o, peggio, come onere, se non costo aggiunto.

Come è noto, la filosofia che ispira il ridisegno del "sistema sicurezza del lavoro" italiano, attraverso il celebre D.Lgs. 626/94, è di origine comunitaria e si incardina sul concetto di *impresa sicura*, esteso a tutti i generi di attività<sup>3</sup>. L'obbligo di tutela della sicurezza e della salute sul lavoro viene, così, posto in capo al datore di lavoro; ma esso è assai meno vincolante di quanto, a tutta prima, si sia ritenuto e si continui a ritenere<sup>4</sup>.

La razionalità universalista della legislazione comunitaria, pur segnando un innegabile passo in avanti, ha alimentato un processo di adattamento progressivo, più che di rinnovamento attivo delle legislazioni nazionali sulla sicurezza e salute sul lavoro. Per quello che riguarda da vicino

---

<sup>1</sup> CGIL, Convegno Internazionale Sicurezza. *Ambiente e lavoro nella storia della CGIL*, Sesto San Giovanni (Mi), 14-15 novembre 2006, in [www.lomb.cgil.it](http://www.lomb.cgil.it); Paola Agnello Modica, *Relazione introduttiva a La salute, la sicurezza e l'ambiente nella contrattazione collettiva*, Assemblea nazionale della CGIL, Roma, 25 ottobre 2006.

<sup>2</sup> CGIL, CISL e UIL, *Qualità, benessere, sicurezza nel lavoro. Prevenire si può e si deve*, Documento dell'Assemblea nazionale dei Quadri e Delegati CGIL-CISL-UIL, Roma 12 gennaio 2007, in "Rassegna sindacale n. 2/2007.

<sup>3</sup> Rolando Dubini, *L'approccio alla prevenzione attraverso il D. Lgs. 626/94 per un percorso di miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori*, Milano, Nuove Edizioni della Sicurezza, 2006.

<sup>4</sup> *Ibidem*.

il caso italiano, sono rimaste intatte alcune disfunzionalità della legislazione previgente. Ne è conseguita una logica di governo della sicurezza e salute sul lavoro che è andata procedendo per interventi tampone, mai del tutto risolutivi delle problematiche in gioco.

Si è come ingenerata una filosofia basata sull'intervento riparatorio e risarcitorio, più che su una sistematica progettuale modellata su interventi preventivi. Ne è la riprova la formulazione di fatto di un "codice della sicurezza sul lavoro", a cui mancano i requisiti della globalità e della integrazione e un'adeguata cultura della prevenzione<sup>5</sup>.

L'estrema articolazione delle variabili in movimento ci impone di individuare un percorso che appare assai articolato, lungo due linee di azione: filosofie di intervento; pratiche di attuazione. Le due linee convergono verso un disegno unitario, cedendo e cumulando ognuna i limiti dell'altra. Le filosofie di intervento sono prive di una adeguata impostazione globale, per cui tematiche della sicurezza e contesti di rischio non sono mai colti al loro effettivo livello di competenza e di complessità. Le pratiche di attuazione, per parte loro, agiscono sempre a livello di singolo settore, inerti e inermi di fronte alla globalità delle connessioni implicate e continuamente rimodulate dal sistema della sicurezza e salute sul lavoro. Filosofie e pratiche sono unite dal fatto che finiscono col subire sempre le problematiche della sicurezza, senza cercare mai di anticiparle, allo scopo di prevenire il rischio ed evitare la riproduzione di scala degli infortuni.

Soltanto se ancoriamo l'analisi critica a questo livello di profondità, possiamo, poi, trovare la spiegazione razionalmente fondata di una grande e apparente contraddizione. La legislazione italiana sulla sicurezza e la salute sul lavoro non è arretrata; anzi. Ciononostante, il fenomeno degli infortuni e delle morti sul lavoro diventa di anno in anno più preoccupante. La circostanza indica, palesemente, che l'effettiva tutela della sicurezza e salute non è questione di carattere esclusivamente giuridico-legislativo e nemmeno problema di meri controlli e interventi repressivi in senso stretto.

Due sono le problematiche centrali di fronte alle quali emerge l'enorme deficit dell'ordinamento vigente e del sottostante sistema di decisione politica: l'incomprensione del carattere di totale trasformazione degli universi normativi e prescrittivi comportati dalla globalizzazione neoliberista; la mancata intelligenza dei mutamenti avvenuti, a scala globale e locale, nelle strutture di senso e nelle architetture materiali dell'organizzazione del lavoro.

Si misurano qui gli enormi meriti del D.Lgs 626/1994, ma anche tutti i suoi limiti.

Per quanto attiene ai meriti, in primo piano emerge l'affermazione del principio, collaterale a quello di "impresa sicura", del carattere oggettivo della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro; principio che comporta, a sua volta, il ricorso a tecniche ordinamentali e materiali di gestione della sicurezza<sup>6</sup>.

Per quel che riguarda i limiti, va osservato che il teorema della sicurezza oggettiva e il suo corollario gestionale si rivelano: deboli, a fronte delle interpenetrazioni che ora si danno tra mercato e organizzazione del lavoro; non adeguatamente attrezzati, rispetto ai ritardi dell'attore politico-istituzionale e alle elusioni del sistema delle imprese.

L'impotenza funzionale e di controllo del dispositivo ispettivo che ne risulta è il coerente approdo dei limiti della posizione in questione. La mancanza di un approccio globale a monte determina a valle conseguenze deleterie nei meccanismi ispettivi, incapaci di tenere sotto controllo dinamiche infortunistiche che vanno qualitativamente e quantitativamente assumendo proporzioni sempre più allarmanti.

Va riconosciuto, però, che il D.Lgs. 626/94 eredita parte dei limiti di cui sopra dalla legislazione comunitaria che nella dinamica conflittuale tra mercato e diritti finisce, non di rado, col privilegiare il primo a danno dei secondi. Si spiega anche così il fatto che essa continui a essere tanto restia a considerare la precarizzazione del lavoro una questione prioritaria, quanto disponibile a porre il tema dell'orario di lavoro in puri termini di flessibilità dell'impiego della forza lavoro. Per fare solo due dei tanti esempi possibili sull'argomento.

La carenza di un approccio globale, tuttavia, non si esplicita soltanto a livello del rapporto tra datore di lavoro e lavoratori e non attiene esclusivamente alle condizioni ambientali all'interno di cui il lavoro concretamente viene organizzato e fornito. Esiste un ulteriore e, se possibile,

---

<sup>5</sup> AA.VV., *Codice della sicurezza. Disciplina della prevenzione e dell'igiene sui luoghi di lavoro*, Milano, Il Sole-24 Ore Pirola, 2006; Remo Zucchetti, Manfredi Capone e Deborah Zucchetti, *Codice di sicurezza del lavoro*, Roma, Buffetti, 2005.

<sup>6</sup> Rolando Dubini, *op. ult. cit.*

più esiziale livello di connessioni che riguarda gli *attori globali* che intervengono nel sistema della sicurezza sul lavoro e che, nella fattispecie, sono tanto decisori sovranazionali quanto imprese transnazionali.

La legislazione comunitaria sulla sicurezza e salute sul lavoro deve farsi consapevole della dimensione internazionale che, ormai, l'organizzazione del lavoro ha acquisito. Gli Stati membri, non a caso, fanno fatica a riconoscere l'operatività di questa dimensione. Basti considerare la circostanza che soltanto un esiguo numero di essi ha ratificato convenzioni, pure rilevanti, dell'International Labour Organization (ILO) come la:

- n. 155/1981: sulla salute e sicurezza dei lavoratori;
- n. 161/1985: sui servizi di prevenzione;
- n. 167/1988: sulla salute e la sicurezza nel settore delle costruzioni;
- n. 170/1990: sui prodotti chimici;
- n. 174/1993: sulla prevenzione dei rischi industriali rilevanti;
- n. 176/1995: sulla salute e la sicurezza nelle miniere;
- n. 183/2000: sulla protezione della maternità;
- n. 184/2001: sulla salute e sicurezza in agricoltura.

L'internazionalizzazione dei processi produttivi e dell'organizzazione del lavoro, l'uso di tecnologie innovative e sostanze nuove e più pericolose esaltano la dimensione multidimensionale delle dinamiche della sicurezza e del rischio sui luoghi di lavoro. Nel contempo, sono alla base della generazione dei cosiddetti *rischi emergenti* che rivelano una soglia di lesione della sicurezza e della salute avente una dinamica plurioffensiva.

Un approccio globale alla questione è l'unica risposta all'altezza dei tempi. Che, in sé, l'ambiente di lavoro sia nocivo, stressante e insicuro è, purtroppo, una evidenza incontrovertibile. Altrettanto evidente è la multifattorialità delle cause e delle conseguenze dei rischi dell'ambiente di lavoro.

Dobbiamo partire dal fatto elementare che l'ambiente di lavoro è tanto permeato e trasformato dall'ecosistema in cui è calato, quanto suo fattore di degrado. Esso, per così dire, è sia oggetto contaminato che soggetto contaminante. La socializzazione di quest'ordine di consapevolezza è la premessa di ogni strategia risolutiva del problema sicurezza. Un approccio può qui dirsi globale, a misura in cui fa cosciente se stesso e rende altri consapevoli della scala multidimensionale delle grandezze e delle problematiche in gioco. Tale premessa può essere il fertile punto di partenza, per dialettiche comunicative incisive, strategie di contrattazione efficaci e intese larghe e coinvolgenti.

Il movimento sindacale ha acquisito su questo terreno grandi meriti e si è impegnato in grandi battaglie. Ha anche subito arretramenti, causati dalla deregolamentazione sfrenata dei rapporti di lavoro e dalla crisi del lavoro subordinato di prima generazione. Vanno, del pari, individuati limiti e ritardi interni, intorno cui una riflessione autocritica risolutiva non è stata ancora avviata.

Particolarmente interessante appare l'individuazione della riduzione della sicurezza sul lavoro a un problema di tecniche di gestione, delegato ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), ridotti essi stessi a figure tecniche ed esterne al sistema delle relazioni industriali, con lo svilimento conseguente del ruolo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e l'allentamento delle relative politiche di contrattazione<sup>7</sup>. La sicurezza sul lavoro non è una questione esterna alle relazioni industriali e alle strategie contrattuali; ne costituisce, anzi, uno dei baricentri vitali. E lo è soprattutto oggi che la globalizzazione neoliberista va sempre più affermando dominanza storica ed egemonia culturale.

Muoversi in direzione di un approccio globale alla sicurezza sul lavoro significa *innovare* la contrattazione sindacale, a partire dai luoghi di lavoro<sup>8</sup>. E, ancora più al fondo, innovare la contrattazione sindacale vuole dire muoversi concretamente nella prospettiva della prevenzione, per ridurre il campo morfogenetico del rischio e contrarne in anticipo l'orizzonte di incidenza.

---

<sup>7</sup> Salvatore Barone, *La salute, la sicurezza, l'ambiente nella contrattazione collettiva*, Comunicazione a *La salute, la sicurezza e l'ambiente nella contrattazione collettiva*, Assemblea nazionale della CGIL, Roma 25 ottobre 2006; CGIL, *Documento per il rilancio della contrattazione su salute, sicurezza e ambiente*, *La salute, la sicurezza e l'ambiente nella contrattazione collettiva*, Assemblea nazionale della CGIL, Roma 25 ottobre 2006; Paola Agnello Modica, *op. cit.*

<sup>8</sup> CGIL, *op. ult. cit.*

Al centro dell'approccio globale alla sicurezza va messa l'emersione nella società civile e nei luoghi di lavoro di una domanda di sicurezza e salute sempre più complessa e pressante che fa fatica a trovare adeguate forme di espressione e interlocutori validi sul piano politico, istituzionale e sociale. Il punto dolente è che la cultura della sicurezza e della prevenzione è insufficiente soprattutto nelle istituzioni educative e formative di ogni ordine e grado<sup>9</sup>. Altrettanto, se non di più, carente è il posto da essa occupato nei paradigmi gestionali e organizzativi che ispirano le decisioni e le azioni del mondo delle imprese che pare costitutivamente impermeabile alla innovazione e alla assunzione delle responsabilità connesse alle attività imprenditoriali<sup>10</sup>. A corollario del tutto – quasi a sancire istituzionalmente questo deficit di cultura civica – v'è la cronica insufficienza delle risorse economiche e strumentali che lo Stato assegna alle attività di ispezione, prevenzione e controllo in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

La filosofia della prevenzione ispirata dal D.Lgs. 626/1994 costituisce un grande progresso: recepisce non solo le direttive comunitarie, ma va anche nella direzione di un'attuazione organica dell'art. 32 della Costituzione e dell'art. 2087 del codice civile. In particolar modo, afferma il concetto guida comunitario della prevenzione intesa come coesione e dialogo tra le parti sociali<sup>11</sup>. In questo ambito, decisiva importanza acquisiscono i diritti di informazione, formazione e comunicazione, di cui i lavoratori e le loro organizzazioni rappresentative diventano ora titolari. Con l'affermarsi del postfordismo, tuttavia, la prevenzione viene messa in crisi per linee interne, a fronte della internazionalizzazione ed esternalizzazione dei processi produttivi, della frammentazione dell'organizzazione del lavoro e della precarizzazione delle figure del lavoro e delle forme contrattuali. Il modello classico di prevenzione, già in sofferenza nelle condizioni del taylorismo e del fordismo, entra in crisi irreversibile. Del resto, non casualmente, le condizioni di lavoro si sono deteriorate a livello internazionale, rendendo sempre meno sicuri i luoghi di lavoro<sup>12</sup>.

Occorre, dunque, elaborare un altro modello di prevenzione partecipata, in uno sforzo di ricomposizione, contrattazione e dialogo interistituzionale che non ha precedenti storici, sia per l'ampiezza, sia per le novità assolute che vi sono implicate. Un approccio globale alla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, capace di integrare le componenti ambientali, tecniche, organizzative, umane, culturali e sociali, serve anche a questo.

## **2. L'approccio dell'Agenzia europea**

Un approccio di tipo globale degno di attenzione è quello che viene applicato dalla Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, istituzione di ambito comunitario sorta nel 1996. Uno dei cardini dell'Agenzia è l'integrazione della cultura della prevenzione e della sicurezza nei sistemi educativi e nei programmi scolastici nazionali e comunitari. L'attenzione è qui specialmente rivolta ai bambini e ai giovani adulti, per insegnare loro di lavorare e vivere in un ambiente sano e sicuro. Cominciare da giovani a prevenire il rischio consente di diventare più sicuri da adulti. In questa direzione di marcia va la Settimana Europea 2006 organizzata dall'Agenzia e dedicata ai giovani.

Gli sforzi dell'Agenzia si vanno coerentemente focalizzando sulla generazione di una cultura europea della prevenzione, con programmi e iniziative ad hoc. Sotto questo profilo, particolare rilievo assume la Relazione annuale 2005 dell'Agenzia<sup>13</sup>.

I punti qualificanti della Relazione stanno nella individuazione della, ormai, imprescindibile necessità di elaborare coordinate strategiche nel campo della Sicurezza sul lavoro (SSL) e integrarle nei sistemi di educazione e istruzione nazionali. L'approccio ha una chiara prospettiva di prevenzione. Intanto, perché si rivolge primariamente ai giovani e, non secondariamente, perché leva il suo sguardo verso il futuro, muovendo dalla costruzione di un presente più sicuro. L'impostazione culturale dell'Agenzia non trascura di considerare, inoltre, che l'attenzione

---

<sup>9</sup> Rolando Dubini, *L'approccio alla prevenzione attraverso il D. Lgs. 626/94*, cit.

<sup>10</sup> *Ibidem*.

<sup>11</sup> *Ibidem*.

<sup>12</sup> ILO, *Travail décent - Travail en sécurité - VIH/SIDA*, 2006, in [www.ilo.org](http://www.ilo.org); Id., *Sécurité e santé au travail: profils nationaux*, in [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 2006.

<sup>13</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Sviluppare una cultura della prevenzione sulla SSL in Europa. Relazione annuale 2005*, in <http://osha.europa.eu/OSHA>, 2006.



maggiore va concentrata sui *rischi emergenti*, generati dalla interazione complessa tra trasformazioni ambientali ed evoluzione profonda e ininterrotta del mondo del lavoro.

### **3. I principali rischi emergenti**

Secondo l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro i principali rischi emergenti sono:

#### *1) Mancanza di movimento*

Il rischio è direttamente collegato all'aumento delle unità videoterminali (VDU) e dei sistemi automatizzati che impongono di stare seduti, per una parte consistente dell'orario di lavoro. L'attività fisica molto ridotta, secondo ricerche empiriche sul campo, comporta un significativo aumento dei disturbi muscoloscheletrici (DMS) degli arti superiori e della schiena. Inoltre, origina vene varicose e trombosi, obesità e alcuni tipi di cancro.

#### *2) Esposizione combinata a DMS e fattori di rischio psicosociali*

Condizioni di lavoro psicosociali sfavorevoli, oltre ad aumentare l'incidenza dei DMS, determinano l'appesantimento del carico dei rischi fisici. Le unità video, i call center e il settore sanitario sono i più esposti a queste dinamiche. I fattori psicosociali sfavorevoli più ricorrenti sono: eccesso o scarsità di domanda di lavoro; scarso controllo del lavoro; basso livello decisionale; mansioni complesse; pressioni elevate sui tempi di lavoro; scarso sostegno dei colleghi; incertezza del lavoro e vessazioni.

#### *3) Complessità delle nuove tecnologie e interfaccia uomo-macchina*

L'architettura dei luoghi di lavoro non tiene conto, secondo corretti principi ergonomici, dell'interfaccia uomo-macchina. Ciò aggrava la tensione mentale ed emotiva dei lavoratori, facendo crescere l'incidenza del rischio. Nell'industria aeronautica si rilevano interfacce uomo-macchina intelligenti e particolarmente complesse. Altrettanto deve dirsi per il settore sanitario (chirurgia assistita dal computer), nei camion pesanti e nelle macchine movimento terra (barre di comando all'interno dell'abitacolo).

Non avrebbe grande senso promuovere la costruzione e diffusione di una cultura europea della prevenzione, se non si individuassero i settori a più alto rischio. L'Agenzia identifica tali settori nella pesca, nell'edilizia, nella sanità e nell'istruzione. Sono, questi, i settori in cui massimamente operante è la sinergia tra i fattori culturali, ambientali e organizzativi che concorrono alla formazione ed esplosione del rischio.

La presenza crescente di tecnologie sofisticate e, spesso, invasive sui luoghi di lavoro espone i lavoratori a una crescente serie di rischi di nuova generazione, più subdoli e pericolosi. Tra questi, l'Agenzia ha puntato il dito particolarmente contro i disturbi muscoloscheletrici (DMS) e lo stress. Si tratta di disturbi nuovi che, tuttavia, stanno diventando sempre più comuni, allentando habitat lavorativi aventi un basso profilo di sicurezza.

### **4. Fare sicurezza non è un costo, ma un valore**

*Fare sicurezza* sicuramente rappresenta un costo, in termini di risorse economiche e umane e di complessificazione dei sistemi di azione sociale comunque connotati. Il problema è che tale costo fa fatica a entrare nella fisiologia della responsabilità dell'attore politico-istituzionale, dell'attore imprenditoriale e dei rispettivi sistemi di riferimento. Non casualmente, il tasso di infortuni nelle piccole e medie imprese, in tutta Europa, è superiore alla media<sup>14</sup>. E, quindi, stiamo parlando non solo di un problema italiano. Le PMI rappresentano, a tutt'oggi, l'anello debole del sistema complessivo della sicurezza. Problema non di poco conto, visto che esse inglobano il 65% della forza lavoro europea<sup>15</sup>.

Di questa medaglia esiste, però, un rovescio, non ancora indagato con l'attenzione che merita. La SSL ha un *valore economico*<sup>16</sup>. Non è solo costo, ma anche valore aggiunto. Intanto, perché

---

<sup>14</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Sviluppare una cultura della prevenzione*, cit.; Id., *Promuovere la salute e la sicurezza nelle piccole e medie imprese europee*, in <http://osha.europa.eu/OSHA>, 2006.

<sup>15</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro: cfr. le opere citate alla nota precedente.

<sup>16</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Sviluppare una cultura della prevenzione*, cit.; Id., *Aspetti economici della sicurezza e della salute sul lavoro*, in <http://osha.europa.eu>, 2006.

la spirale in espansione degli infortuni e delle malattie professionali pesa in maniera sempre più determinante sui bilanci pubblici e delle imprese. Inoltre, perché la costituzione di un sistema di SSL finalizzato alla prevenzione e al rispetto della dignità del lavoratore come persona contribuisce a rendere più efficiente e competitiva l'impresa, consentendole capitalizzazioni notevoli, a partire dalle risorse umane, organizzative e ambientali. Esiste una relazione funzionale, empiricamente documentata, tra implementazione di un corretto sistema di SSL e rendimento economico dell'impresa<sup>17</sup>.

Vi sono ragioni etiche alla base della costruzione di un sistema sostenibile di SSL, per una molteplicità di ragioni che si sintetizzano nell'evidenza che vede diminuire il dolore e la sofferenza umana. Viene alla luce, in questo caso, il risvolto etico della giustizia sociale. Vanno, altresì, individuate motivazioni di carattere economico che abbinano equità a efficienza, sostenibilità a responsabilità. Un sistema sostenibile di SSL garantisce, nel medio-lungo periodo, il successo economico e l'espansione delle economie<sup>18</sup>. Come è testimoniato dalle risultanze positive dei programmi di finanziamento mirato alle PMI portato avanti dall'Agenzia<sup>19</sup>.

Dal punto di vista squisitamente economico, incidenti, infortuni e morti sul lavoro rappresentano un onere crescente per i lavoratori, le aziende e lo Stato. Da questa angolazione di osservazione, tra le aziende, quelle maggiormente penalizzate sono proprio le PMI, le quali rappresentano proprio il bacino economico-produttivo in cui si verifica il maggior numero, in proporzione relativa, di infortuni e morti sul lavoro. Si tratta di un meccanismo perverso avvitato su se stesso: le aziende che implementano bassi standard di SSL sono, conseguentemente, quelle che più espongono i lavoratori al rischio e, coerentemente, sono quelle su cui si riverberano i maggiori effetti di ricaduta finanziaria negativa.

Un minore numero di infortuni sul lavoro e di malattie professionali implica il calo delle assenze, comportando un flusso discendente di spese e una maggiore continuità dei processi produttivi. Senza trascurare il fatto che la riduzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali porta con sé anche la diminuzione dei risarcimenti al lavoratore e dei casi di responsabilità civile.

La connessione virtuosa tra ambiente di lavoro di buona qualità, qualità del lavoro e rendimenti aziendali stenta a essere individuata e valorizzata dai decisori politici e dagli attori economici. Come conclude correttamente l'Agenzia, investire in sicurezza significa anche ottimizzare il rendimento organizzativo ed economico delle aziende.

La inadeguata comprensione di questa evidenza palmare è la spia dei limiti ricorrenti dei modelli di Responsabilità Sociale dell'Impresa (RSI), all'interno di cui la sicurezza e la salute giocano un ruolo di secondo piano, se non, addirittura, trascurabile. Responsabilità dell'impresa dovrebbe significare anche, se non soprattutto, assunzione di responsabilità nei confronti della persona che lavora e dell'ambiente in cui l'impresa è collocata.

Eppure, a livello di modelli teorici, l'innalzamento degli standard di sicurezza è parte essenziale della RSI, a partire dal Libro verde europeo del 2001 "Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese".

Costruire un ambiente di lavoro basato sulla prevenzione del rischio, la cura della salute del lavoratore e non invasivo rispetto all'ecosistema esterno è (o, almeno, dovrebbe essere) la quintessenza della RSI. La tendenza all'aumento degli infortuni e delle malattie professionali, purtroppo, dimostra il contrario e come il decalogo dell'Agenzia europea sia rimasto e rimanga lettera morta.

Nemmeno la pista degli incentivi economici, per stimolare le imprese a investire in sicurezza, è stata battuta in maniera generalizzata, nonostante le risultanze empiriche positive registratesi negli sporadici casi in cui è stata seguita<sup>20</sup>. La qual cosa è dimostrazione ulteriore dell'impermeabilità culturale a questo tipo di problematiche da parte sia dell'attore istituzionale che dell'attore imprenditoriale. L'irrisolta dialettica tra sicurezza come costo e sicurezza come

---

<sup>17</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro: cfr. le opere citate alla nota precedente.

<sup>18</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Aspetti economici della sicurezza e della salute sul lavoro*, cit.

<sup>19</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Sviluppare una cultura della prevenzione*, cit.

<sup>20</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Aspetti economici della sicurezza e della salute sul lavoro*, cit.

valore è alla base di comportamenti e decisioni criticabili, se non controproducenti, tanto a livello dei comportamenti aziendali che su quello delle decisioni politico-istituzionali.

## 5. Percezione del rischio e soggettività

Prevenzione e percezione del rischio sono due facce della stessa medaglia, essendo grandezze sociali ed emotive in rapporto di proporzionalità diretta. È, infatti, chiaro che il rischio è tradizionalmente maggiore dove è meno percepito ed è meno percepito dove è tradizionalmente meno prevenuto. A tali dinamiche, a loro modo, "classiche" se ne debbono ora aggiungere altre, specificamente determinate dalla diffusione dei modelli di produzione postfordisti. Ciò rende di sempre più difficile definizione le problematiche della percezione del rischio<sup>21</sup>.

La destrutturazione dei modi del produrre e della composizione delle figure lavorative ha ridefinito il quadro socioculturale all'interno di cui i lavoratori collocano i processi della percezione del rischio. A fronte dell'estensione del regime di precarietà dell'uso della forza lavoro, la percezione del rischio tende ora a essere messa in secondo piano dai lavoratori, a vantaggio della ricerca della stabilità del posto di lavoro.

Il primato attribuito alla stabilità oscura la ricerca di consapevolezza intorno alle condizioni di rischio dell'ambiente di lavoro. Un lavoro insicuro viene, in ogni caso, ritenuto un valore in sé, a fronte dello spettro del non lavoro. Ciò che acquisisce rilevanza, nella percezione del rischio, non è qui la ricerca di sicurezza, bensì la canalizzazione verso un'attività lavorativa, comunque essa sia caratterizzata.

La domanda di sicurezza viene esternalizzata e, pur divenendo sempre più complessa, tende a esprimersi al di fuori del circuito lavorativo. Ciò spiega gli ostacoli comunicativi che incontra sulla sua strada e le difficoltà che la contrattazione ha nell'intercettarla. Dobbiamo cogliere uno scarto tra percezione oggettiva e percezione soggettiva del rischio. La soggettività lavorativa è indebolita e, quindi, diventano friabili i suoi processi di cognizione e consapevolezza; quella oggettiva, anche per un effetto di compensazione, si rafforza, ma ha armi spuntate, perché le mancano gli strumenti cognitivi e di coscienza della soggettività. Occorre ricondurre a equilibrio le due dimensioni. Anche per questo serve una contrattazione più forte in funzione della prevenzione e una prevenzione più forte in funzione della contrattazione. Prevenzione e contrattazione che passano entrambe attraverso strategie, procedure e percorsi di informazione, formazione e comunicazione che sappiano abbinare flessibilità, agilità, immediatezza e profondità.

Il fenomeno che, nelle sue linee essenziali, abbiamo appena descritto è emerso, con grande nitidezza, in una ricerca sul campo condotta dall'IRES per conto dell'INCA che, tra gli altri strumenti di analisi qualitativa e quantitativa, ha fatto impiego di un questionario distribuito tra 800 lavoratori, su tutto il territorio nazionale e per tutte le fasce di attività produttiva.

Ebbene, secondo questa ricerca, i lavoratori standard (con contratto a tempo indeterminato) denunciano, nel 37% dei casi, la presenza sul luogo di lavoro di fattori di rischi ai limiti dell'allarme; la percentuale per i lavoratori non standard (con contratto a tempo determinato) si abbassa al 30,1%<sup>22</sup>.

Inoltre, i lavoratori non standard dichiarano nel 30,1% dei casi la completa assenza di fattori di rischio nel luogo di lavoro; mentre soltanto il 16,9% dei lavoratori standard dichiara l'assenza di fattori di rischi nel luogo di lavoro<sup>23</sup>.

Il fenomeno è da porre in connessione con la posizione di rischio e precarietà che sempre più affligge il lavoro atipico, non solo nel nostro paese. Una recente ricerca dell'IRES ha esplorato l'attualità del fenomeno e le sue implicazioni di tendenza, non certo promettenti<sup>24</sup>. Chiaramente, la precarietà strutturale del lavoro atipico ha riflessi negativi sulla sicurezza e sulla salute, sia per quel che concerne i rischi, sia per quel che riguarda la percezione stessa del rischio.

---

<sup>21</sup> Emanuela Bellotto e Antonio Zuliani, *La percezione del rischio: un problema aperto*, "PdE - Rivista di psicologia applicata all'emergenza, alla sicurezza e all'ambiente", n. 4/2006.

<sup>22</sup> INCA e IRES, *Salute, sicurezza e tutele nel lavoro. Dinamiche d'impresa, flessibilità e impatti sulla salute e sulla sicurezza nella percezione dei lavoratori*, in [www.ires.it](http://www.ires.it), 2006.

<sup>23</sup> *Ibidem*.

<sup>24</sup> NIDIL e IRES, *Il lavoro para-subordinato a rischio di precarietà. Indagine sulle condizioni di lavoro, sui percorsi e sulle prospettive dei lavoratori e delle lavoratrici con contratto di collaborazione*, in [www.nidil.cgil.it](http://www.nidil.cgil.it), 2006

Procediamo a fare una mappatura dei rischi associati al lavoro non standard, per ogni singola tipologia:

- **rischi lavoro intermittente:** inerenti alla mansione, alle interferenze con la vita sociale, al disagio collegato alla precarietà;
- **rischi lavoro stagionale:** inerenti alla mansione, probabilità elevate di mansioni faticose e infortuni, microclima, disagio collegato alla precarietà;
- **rischi lavoro somministrato:** inerenti alla mansione, possibile e frequente cambio di mansione, probabilità più elevate di mansioni differenti e infortuni, difficoltà di inserimento, disagio legato alla precarietà;
- **rischi lavoro all'estero:** inerenti alla mansione, ritmi sonno/veglia alterati; pasti disordinati e diversi, malattie infettive, stress;
- **rischi lavoro a progetto:** inerenti alla mansione, possibile e frequente cambio di mansioni differenti, probabilità più elevate di mansioni differenti e infortuni, difficoltà di inserimento, disagio legato alla precarietà;
- **rischi telelavoro:** lavoro isolato, utilizzo intensivo di videoterminali, orari di lavoro scorretti, uso di arredi e attrezzature non corretti;
- **rischi lavoro ripartito:** inerenti alla mansione e ponderati in funzione della esposizione, possibili sovraccumuli di tempo, mansioni meno qualificate, scarso senso di appartenenza, minori informazioni, maggiori rischi, discontinuità della presenza sul posto di lavoro;
- **rischi call center:** utilizzo intensivo telefono, postura fissa, ritmi intensi, stress, talvolta isolamento<sup>25</sup>.

Ora, la consapevolezza dell'esistenza dell'oggettività del rischio non è un dato lineare che si acquisisce in forza di automatismi tecnici, ma dipende da profondi processi di conoscenza e percezione soggettive. Laddove questi ultimi sono labili, là il rischio – oggettivamente e soggettivamente - si massimizza. Le causali dell'infortunio crescono con il decrescere della percezione del rischio.

Come se non bastasse, a queste dinamiche, già perverse di per sé, se ne aggiungono altre ancora più subdole. Deve, difatti, tenersi conto che molti dei fattori di rischio, soprattutto quelli di natura emergente, non sono immediatamente percepiti o percepibili dai sensi umani. È, questo, il caso soprattutto dei rischi chimici<sup>26</sup>. Le classi di lavoratori più esposte al rischio sono, quindi, quelle che meno ne hanno percezione: gli "atipici", i giovani e gli immigrati<sup>27</sup>.

Come si è già detto, le dinamiche della percezione del rischio sono subordinate a quelle della percezione della stabilità del posto di lavoro. Non a caso, nella ricerca INCA-IRES, ben il 61,9% dei lavoratori non standard sono fortemente preoccupati di perdere il posto di lavoro, contro il 15,2% dei lavoratori standard<sup>28</sup>.

Passando dalla comparazione tra lavoratori standard e lavoratori non standard a quella tra lavoratori manuali e lavoratori di concetto, la ricerca INCA-IRES ci consente di individuare altre e significative differenze nella percezione del rischio.

I lavoratori manuali si sentono esposti a livelli di rischio:

massimo: nel 39,9% dei casi;

medio: nel 25,1% dei casi;

minimo: nel 35% dei casi<sup>29</sup>.

I lavoratori di concetto, invece, si sentono esposti a livelli di rischio:

massimo: nel 8,5% dei casi;

medio: nel 15,4% dei casi;

minimo: nel 76,1% dei casi<sup>30</sup>.

Le differenze nella percezione del rischio qui affiorate non sono semplicisticamente interpretabili come diversità dell'organizzazione del lavoro e delle mansioni. Ma vanno, più profondamente, collegate a una modalità soggettiva di percezione che classifica il rischio in base a fattori puramente fisici e biologici. Circostanza, questa, che svela l'inadeguatezza della cultura della prevenzione e dell'informazione sui luoghi di lavoro. I lavoratori di concetto, per esempio, non avvertono i rischi emergenti, collegati all'assenza di movimento e alla esposizione prolungata ai videoterminali che hanno, come si è già sottolineato, effetti letali sulla loro salute.

La ricerca mostra, invece, che la percezione del rischio ha un andamento più equilibrato sul piano dei fattori psicosociali: ritmi e responsabilità eccessive, ripetitività del lavoro, inefficiente organizzazione del lavoro, stress e disagio.

I lavoratori manuali si sentono esposti a rischi psicosociali:

massimo: nel 13,1% dei casi;

medio: nel 41,1% dei casi;

minimo: nel 45,9% dei casi<sup>31</sup>.

I lavoratori di concetto, invece, si sentono esposti a rischi psicosociali:

massimo: nel 16% dei casi;

medio: nel 40,3% dei casi;

minimo: nel 43,7% dei casi<sup>32</sup>.

Il maggiore equilibrio, nella fattispecie, evidenziato dalla ricerca espone la comune sottovalutazione di questo genere di rischio che è, invece, sempre più presente negli ambienti di lavoro, così come sono stati rimodulati dalle trasformazioni e innovazioni intervenute negli ultimi anni nei processi produttivi e lavorativi.

L'incidenza dei fattori psicosociali nella determinazione del rischio era già stata messa in luce nel 2000 nella "Terza indagine sulle condizioni lavorative" della "Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro", avente sede a Dublino. Già quella indagine, su un campione di 21.000 intervistati, evidenziava come l'8% dei lavoratori di ambito UE fosse vittima del mobbing, per un complessivo totale di circa 12 milioni di persone<sup>33</sup>. L'Italia partecipava al fenomeno con una quota percentuale del 5%, corrispondente a una popolazione lavorativa oscillante tra le 800 mila e 1 milione di unità. Sono, comunque, le conclusioni di quella indagine a essere quanto mai eloquenti: si individua nella dilatazione dell'occupazione flessibile e nell'intensificazione del lavoro la causa principale del degrado e del deterioramento delle condizioni del lavoro in Europa; ed è proprio a questo degrado che è ricondotto l'aumento dello stress patito dai lavoratori<sup>34</sup>.

Ancora più illuminante e, insieme, allarmante è uno studio dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro del 2003 che pone lo stress da lavoro tra i problemi di salute più diffusi tra i lavoratori, secondo solo al mal di schiena: il disturbo interessa ben il 28% dei lavoratori dell'Unione<sup>35</sup>.

Nella "Quarta indagine sulle condizioni lavorative" della Fondazione europea di Dublino, condotta verso la fine del 2005 e pubblicata nel 2006, è emerso, in particolare per l'Italia, che lo

---

<sup>25</sup> Agostino Messineo e altri, *I lavori atipici: rilievi di attualità, sorveglianza sanitaria, vigilanza*, Relazione svolta nel corso del CXIX del Congresso nazionale della Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale (SIMLII), "Giornale di Medicina del Lavoro ed Ergonomia", n. 3 luglio-settembre 2006.

<sup>26</sup> INCA e IRES, *Salute, sicurezza e tutele nel lavoro. Dinamiche d'impresa, flessibilità e impatti ...*, cit.

<sup>27</sup> *Ibidem*.

<sup>28</sup> *Ibidem*.

<sup>29</sup> *Ibidem*.

<sup>30</sup> *Ibidem*.

<sup>31</sup> *Ibidem*.

<sup>32</sup> *Ibidem*.

<sup>33</sup> EFILWC (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), *Employment status and Working Conditions 2000*, in [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int), 2000.

<sup>34</sup> *Ibidem*.

<sup>35</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Come affrontare i problemi psicosociali e ridurre lo stress legato al lavoro*, in <http://osha.europa.eu/OSHA>, 2003.

stress è il sintomo sanitario più comunemente associato al lavoro: un numero più elevato di lavoratori italiani (27%) rispetto al resto dell'Europa (22%) ritiene lo stress il sintomo sanitario principale connesso al lavoro<sup>36</sup>.

Le risultanze della "Quarta indagine" obbligano a ricollocare in un contesto di campionatura più largo i dati, pur significativi, emersi dalla ricerca condotta dall'INCA-IRES, intorno cui abbiamo innanzi ragionato. Si tratta di precisare, in progressione, le metodiche e i campi empirici di ricerca. Necessità, questa, confermata anche dalla recentissima ricerca condotta dall'Istituto per il Lavoro (IPL) e promossa dalla CGIL, CISL e UIL dell'Emilia Romagna. La ricerca si è basata sulla distribuzione di 13.110 questionari in 700 aziende della regione, con una applicazione, in locale, delle metodiche della Fondazione europea di Dublino. Dall'indagine emerge che più del 30% dei lavoratori ritiene che la sua salute sia stata danneggiata dalle condizioni di lavoro, denunciando mal di schiena, dolori muscolari di vario genere<sup>37</sup>.

In ogni caso, indagini come quelle della "Fondazione europea", dell'INCA-IRES e dell'IPL si rivelano altamente positive: grazie a esse, si potranno approssimare in futuro quadri di ricerca aventi un crescente rigore scientifico e una sempre maggiore attendibilità empirica.

Rimane indubbio che la dialettica tra percezione oggettiva e percezione soggettiva del rischio si sia oltremodo complicata e che una compiuta percezione soggettiva del rischio, da parte dei lavoratori, non è un dato automatico immediato, ma solo il punto di arrivo di un profondo e lungo processo di informazione, comunicazione e formazione. Con tutto ciò le strategie e le politiche di contrattazione devono misurarsi intensamente.

## 6. Rischi e genere

Quello di inserire le tematiche e problematiche di genere nella valutazione e percezione del rischio appare un nodo ineludibile, pena l'occultamento dell'esistenza delle donne come persone e come lavoratrici. Esistono attività lavorative e mansioni che, già sul piano statistico, sono considerate tipicamente femminili, nelle quali la presenza del rischio non è, certo, minore; anzi. Seguendo gli standard di classificazione dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, ricostruiamo in schema i settori di attività in cui la presenza del lavoro femminile è caratterizzante, se non preponderante, fornendo in corrispondenza la mappa dei rischi.

Esordiamo con il settore sanità:

- rischi biologici: malattie infettive (ematologiche, respiratorie ecc);
- rischi fisici: manipolazione manuale e posizioni faticose, radiazione ionizzante;
- rischi chimici: detergenti, sterilizzanti e disinfettanti, farmaci, gas anestetici;
- rischi psicosociali: lavoro ad alto coinvolgimento emotivo, lavoro a turni e di notte, violenza dagli utenti e dal pubblico.

Passiamo all'infermieristica:

- rischi biologici: malattie infettive, soprattutto respiratorie;
- rischi fisici: manipolazione manuale, posizioni faticose;
- rischi psicosociali: lavoro emotivo.

Analizziamo le pulizie:

- rischi biologici: malattie infettive, dermatite;
- rischi fisici: manipolazione manuale, posizioni faticose, scivolamenti e cadute, mani bagnate;
- rischi chimici: sostanze detergenti;
- rischi psicosociali: lavoro in orario asociale, violenza (in caso di lavoro isolato o tardivo).

Esaminiamo la produzione alimentare:

- rischi biologici: malattie infettive (trasmesse da animali o provocate da muffe);
- rischi fisici: movimenti ripetitivi (nei lavori di confezionamento o nei mattatoi), ferite da coltelli, basse temperature, rumore;
- rischi chimici: residui di pesticidi, agenti sterilizzanti, integratori e spezie sensibilizzanti;
- rischi psicosociali: stress dovuto al lavoro ripetitivo in catene di montaggio.

Consideriamo catering e ristorazione:

- rischi biologici: dermatite;

<sup>36</sup> EFILWC, *Employment status and Working Conditions 2005*, in [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int), 2006.

<sup>37</sup> IPL, *Come i lavoratori percepiscono le proprie condizioni di lavoro*, Rimini, Maggioli Editore. 2007.

- rischi fisici: manipolazione manuale, azione di taglio ripetitiva, ferite da coltelli e ustioni, scivolamenti e cadute, calore;
- rischi chimici: fumo passivo, sostanze detergenti;
- rischi psicosociali: stress dovuto al lavoro intenso a contatto con il pubblico, violenza e molestie.

Verifichiamo la situazione nel tessile e abbigliamento:

- rischi biologici: polveri organiche;
- rischi fisici: rumore, movimenti ripetitivi e posizioni scomode, lesioni da aghi;
- rischi chimici: tinture ed altri prodotti chimici (tra cui la formaldeide, contenuta nei solventi per la stiratura permanente e per la smacchiatura), polvere;
- rischi psicosociali: stress dovuto al lavoro ripetitivo a catena.

Passiamo alla lavanderia:

- rischi biologici: biancheria infetta (per esempio, negli ospedali);
- rischi fisici: manipolazione manuale e posizioni faticose, calore;
- rischi chimici: solventi per lavaggio a secco;
- rischi psicosociali: stress dovuto al lavoro ripetitivo e al ritmo veloce.

È ora il turno della ceramistica:

- rischi fisici: movimenti ripetitivi, manipolazione manuale;
- rischi chimici: smalti, piombi e polvere di silice;
- rischi psicosociali: stress dovuto al lavoro ripetitivo a catena.

Questa è la situazione nella manifattura leggera:

- rischi fisici: movimenti ripetitivi (lavori di montaggio), posizioni scomode, manipolazione manuale;
- rischi chimici: prodotti chimici in microelettronica;
- rischi psicosociali: stress dovuto al lavoro ripetitivo a catena.

Ecco come si mostrano le condizioni nei call center:

- rischi fisici: problemi di voce connessi con il parlare, posizioni scomode, eccessiva sedentarietà;
- rischi chimici: cattiva qualità dell'aria ambiente;
- rischi psicosociali: stress dovuto al contatto con i clienti, al ritmo di lavoro e al carattere ripetitivo del lavoro.

Consideriamo ora lo stato dell'educazione:

- rischi biologici: malattie infettive (respiratorie), morbillo;
- rischi fisici: posizione in piedi prolungata, problemi di voce;
- rischi chimici: cattiva qualità dell'aria ambiente;
- rischi psicosociali: lavoro ad alto coinvolgimento emotivo, violenza.

Il settore acconciatura presenta questo quadro:

- rischi fisici: posizioni faticose, movimenti ripetitivi, posizione in piedi prolungata, mani bagnate, ferite da taglio;
- rischi chimici: spray chimici, tinture ecc.;
- rischi psicosociali: stress dovuto al contatto con i clienti, lavoro a ritmo sostenuto;
- Il lavoro di ufficio è caratterizzato dalle seguenti condizioni:
- rischi fisici: movimenti ripetitivi, posizioni scomode, mal di schiena provocato dalla posizione seduta;
- rischi chimici: cattiva qualità dell'aria ambiente, fumi delle fotocopiatrici;
- rischi psicosociali: stress dovuto alla mancanza di controllo sul lavoro, alle frequenti interruzioni e al lavoro monotono.

E, per finire, l'agricoltura:

- rischi biologici: malattie infettive, trasmesse da animali o provocate da muffe, spore e polveri organiche;
- rischi fisici: manipolazione manuale e posizioni scomode, attrezzature da lavoro e abbigliamento protettivo inadeguato, condizioni di clima, caldo, freddo e umido;
- rischi chimici: pesticidi.

Proviamo a dare una lettura di insieme del quadro complessivo che abbiamo appena delineato. Il punto di partenza non può essere che questo: i rischi a cui sono esposte le donne nei luoghi di lavoro sono stati sempre trascurati, per quel che concerne sia la valutazione che la prevenzione. Siffatta evidenza segnala l'esistenza di un problema a monte: le discriminazioni cui sono sottoposte le donne nei luoghi di lavoro e nella società. Ne deriva che le politiche di abbatti-

mento delle discriminazioni debbono comprendere anche il sistema della SSL, all'interno del quale le donne non sono sufficientemente rappresentate.

Ritornando alle questioni che definiscono più da vicino il nostro oggetto di ricerca, va sottolineato con forza che le donne e gli uomini sono esposti ad ambienti di lavoro diversi e, anche quando fanno esperienza dello stesso ambiente di lavoro, sono sottoposti a domande e sollecitazioni differenti. Ciò a partire dalla considerazione elementare che le donne sono, più degli uomini, assegnate ad attività precarie e mal retribuite.

In termini di sottoposizione al rischio, le donne sono più esposte degli uomini:

- ai disturbi degli arti superiori;
- allo stress;
- alla violenza da parte del pubblico;
- all'asma e alle allergie;
- alle malattie della pelle;
- alle malattie infettive;
- alle attrezzature di lavoro e di protezione inadeguate<sup>38</sup>.

Gli uomini sono, più delle donne, esposti:

- agli infortuni;
- al sollevamento di carichi pesanti;
- al rumore e alla perdita dell'udito;
- al cancro professionale<sup>39</sup>.

Non rimane che procedere, in progressione, a una mappatura di genere del rischio, tenendo in conto che sia i rischi tradizionali che quelli emergenti colpiscono in maniera differenziata uomini e donne. Ciò è possibile soltanto attraverso il profondo coinvolgimento delle donne e uomini che lavorano, investendoli con un processo partecipato di valutazione e percezione del rischio che muova dalla differenza di genere. Ne consegue, così, che tutti i processi di informazione, formazione e comunicazione che convergono nella prevenzione debbono acquisire una dimensione di genere. La contrattazione stessa deve acquisire questa connotazione.

## **7. Le nanoparticelle: i principali rischi in incubazione**

Abbiamo, più volte, fatto riferimento ai rischi emergenti. Tra questi non sono inseribili quelli legati all'impiego di sostanze e tecnologie di recentissima definizione e che, nondimeno, trovano già una larga applicazione. Le nanotecnologie rientrano, certamente, in tale gamma. Le assumiamo qui come emblema dei *rischi in incubazione*. Vale a dire, quel genere di rischi che, seppur non ancora emersi, stanno già covando i loro germi. Ed è su questi germi che si deve, tempestivamente, concentrare un'adeguata attenzione.

Allo stato attuale della ricerca teorica e applicata, non è dato conoscere con un sufficiente grado di precisione i rischi collegati all'impiego delle nanotecnologie, destinate a essere le tecnologie del XXI secolo. Ciò consiglia di approfondire le indagini e aumentare le cautele, visto l'enorme, se non sbalorditivo, potenziale di trasformazione che da esse si irradia.

Ormai, i nanoprodotti stanno prepotentemente entrando nella nostra vita quotidiana e negli ambienti di lavoro: si pensi, per esempio, a cosmetici, vernici o tessuti, per rimanere ancora a settori produttivi tradizionali. Intorno ai rischi associati o associabili a tali tecnologie è tempo di cominciare a interrogarci, se vogliamo far salvo ed espandere con coerenza l'approccio globale alla sicurezza e alla prevenzione di cui stiamo argomentando.

La peculiarità delle nanotecnologie sta nella produzione delle *nanoparticelle*, la cui dimensione è inferiore a 100 nanometri. Ricordiamo che la grandezza di un nanometro (nm) corrisponde alla miliardesima parte di un metro. Le nanoparticelle, proprio in ragione della loro grandezza, possono presentare caratteristiche e proprietà diverse dalle particelle della medesima composizione, ma di più grande dimensione. Rappresentano, perciò, una classe di materiali a parte. Esse tendono, inoltre, ad associarsi tra di loro, dando luogo ad agglomerati e aggregati che conducono alla formazione di strutture più grandi, pur rimanendo invariata la grandezza della struttura di base di ogni singola nanoparticella.

---

<sup>38</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Problematiche legate al genere nel campo della sicurezza e salute sul lavoro*, in <http://osha.europa.eu/OSHA>, 2003.

<sup>39</sup> *Ibidem*.



La caratteristica che qui maggiormente ci preme sottolineare è che, proprio in virtù della loro mobilità e capacità di agglomerazione, le nanoparticelle sono estremamente reattive nei confronti dell'ambiente in cui sono allocate. Ciò le rende potenzialmente rischiose per il corpo umano.

Le nanoparticelle prodotte su misura, difatti, possono provocare l'infiammazione delle vie respiratorie, pur non essendo stato ancora possibile determinarne il reale grado di rischio; si conosce, invece, con sufficiente certezza il pericolo associato alle nanoparticelle prodotte dalla combustione che aumentano il rischio di morte nelle persone anziane o già sofferenti di qualche patologia<sup>40</sup>. Le nanoparticelle possono essere assorbite dal corpo umano per inalazione, ingestione e per via dermica; in genere, la penetrazione avviene per le vie respiratorie. Sui luoghi di lavoro, l'esposizione alle nanoparticelle è, principalmente, dovuta alla loro manipolazione e alle modalità di lavorazione che regolano la loro produzione.

Fino a oggi, gli standard di misurazione e valutazione dei rischi elaborati e applicati dall'igiene e dalla medicina del lavoro si sono, in genere, basati sulla concentrazione *in massa*, definendo di conseguenza i valori limite di esposizione al rischio. Le proprietà intrinseche alle nanoparticelle, con tutta evidenza, rendono superato questo approccio, in quanto il valore della loro *massa* è relativamente basso.

I contenuti di tossicità delle nanoparticelle, pertanto, non possono essere correttamente valutati e percepiti, basandosi unicamente sulla massa come parametro di misura<sup>41</sup>. Le cose sono ulteriormente complicate dal fatto che, a tutt'oggi, non esistono obblighi di dichiarazione per le nanoparticelle. Proprio tenendo in conto l'incompletezza delle cornici di riferimento, la SUVA (l'Istituto nazionale di assicurazione contro gli infortuni della Svizzera) ha elaborato un programma di raccomandazioni, basato sul principio cardine della *minimizzazione* delle esposizioni alle nanoparticelle, a titolo *preventivo*<sup>42</sup>.

Il discorso sui rischi collegati alle nanoparticelle ci è servito, in particolar modo, per allargare il campo della prevenzione dal *già noto* al *non ancora noto* e, tuttavia, *già in incubazione*. Ciò fa tenere sempre aperto il circolo virtuoso della prevenzione e della responsabilità. Un approccio globale alla sicurezza e alla salute sul lavoro, del resto, non può mai autocentrarsi su una sola dimensione del tempo e delle conoscenze, ma va aperto sempre verso tutte le dimensioni del tempo e delle conoscenze. Scandagliare tutte le direzioni possibili del rischio significa alimentare tutti i percorsi possibili della prevenzione. Anche da questo versante, pare sempre più necessaria una rivalutazione politica, sindacale e culturale della figura del RLS<sup>43</sup>, vero punto intermedio di sensibilizzazione simultanea dal basso in alto e dall'alto in basso, sia per le strategie della prevenzione che per quelle della contrattazione.

## 8. La dinamica infortunistica

I primi dati INAIL sull'andamento degli infortuni in Italia nell'anno 2006 non sono, certo, tranquillizzanti<sup>44</sup>. In una prima e lunga fase i dati rilasciato dall'INAIL sono risultati provvisori, in quanto aggiornati al 31 ottobre del 2006 e, pertanto, il valore annuo del 2006 è stimato.

Ricostruiamo, settore per settore, le linee essenziali della dinamica assunta dagli infortuni nel corso del 2006, proponendo, del pari, un raffronto con la situazione del 2005.

### 1) Agricoltura

Anno 2005

Nord: 32.698;

Centro: 13.703;

Mezzogiorno: 19.999;

---

<sup>40</sup> SIMLII, *Sviluppo della medicina del lavoro nella società in rapido cambiamento*, LXIX Congresso nazionale, Montesilvano (Pe), in [www.gimle.fsm.it](http://www.gimle.fsm.it), 26-28 ottobre 2006; SUVA, *Le nanoparticelle sul posto di lavoro*, in [www.suva.ch](http://www.suva.ch), 2006.

<sup>41</sup> SUVA, *op. cit.*

<sup>42</sup> *Ibidem.*

<sup>43</sup> Gabriella Galli e Ilaria Massardi, *La formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*, Roma. EPC Libri, 2006.

<sup>44</sup> INAIL, *Andamento degli infortuni sul lavoro*, "Dati Inail gennaio", in [www.inail.it](http://www.inail.it), 2007; Id., *Andamento degli infortuni sul lavoro*, "Dati Inail febbraio", in [www.inail.it](http://www.inail.it), 2007.

Italia: 66.400.  
*Anno 2006*  
Nord: 31.600;  
Centro: 12.900;  
Mezzogiorno: 19.100;  
Italia: 66.400.  
Variazione percentuale 2006/2005: - 4,2.

### *2) Industria e servizi*

*Anno 2005:*  
Nord: 530.408;  
Centro: 164.870;  
Mezzogiorno: 149.736;  
Italia: 845.014;  
*Anno 2006*  
Nord: 528.900;  
Centro: 165.300;  
Mezzogiorno: 148.900;  
Italia: 843.100;  
Variazione percentuale 2006/2005: - 0,1;

### *3) Dipendenti statali*

*Anno 2005*  
Nord: 12.197;  
Centro: 6.624;  
Mezzogiorno: 9.721;  
Italia: 28.542;  
*Anno 2006*  
Nord: 12.300;  
Centro: 6.800;  
Mezzogiorno: 9.700;  
Italia: 28.800;  
Variazione percentuale 2006/2005: + 0,9;

Riassumendo, questi sono i totali della dinamica infortunistica nel 2005 e nel 2006:

*Anno 2005*  
Nord: 575.703;  
Centro: 185.917;  
Mezzogiorno: 179.456;  
Italia: 939.956;  
*Anno 2006*  
Nord: 572.800;  
Centro: 185.000;  
Mezzogiorno: 177.700;  
Italia: 935.500;  
Variazione percentuale 2006/2005: - 0,5;

Come si rileva dai dati – ripetiamo, provvisori –, il calo della percentuale degli infortuni è imputabile all'abbattimento del 4,2% verificatosi nell'agricoltura. Nell'Industria e Servizi e nel pubblico impiego le percentuali del 2005 e del 2006 sono sostanzialmente identiche.

Disaggregando ulteriormente la lettura del dato, rileviamo che il maggior numero di infortuni si è verificato in Italia centrale nell'Industria e Servizi; rileviamo, altresì, che il numero è salito dai 164.870 infortuni del 2005 ai 165.300 del 2006. Il dato non ha un significato relativo cogente, data la differente densità e specializzazione industriale delle aree del paese. Però, è significativo che nell'Industria e nei Servizi vi sia un numero di infortuni maggiore nell'Italia centrale rispetto all'Italia del nord.

Un altro motivo immediato di riflessione nasce dalla rilevazione che il calo percentuale degli infortuni del 2006 (- 0,5%) è nettamente inferiore a quello fatto registrare nel 2005 (- 2,8%).

Nel 2003, il calo degli infortuni era stato dell'1,6%, mentre nel 2004 dell'1,1%. La circostanza è rivelatrice di una controtendenza nelle politiche e strategie di prevenzione. Senza contare gli incidenti sul lavoro occorsi ai lavoratori non regolarizzati che l'istituto stesso stima essere nell'anno almeno di 200 mila. Secondo le stime analitiche dell'istituto, l'incidenza complessiva dei lavoratori irregolari nei vari comparti produttivi si aggirerebbe intorno al 13,4%.

Ancora. Nella pubblicazione dei dati provvisori del 2006, l'istituto tiene a sottolineare la crescita dell'occupazione nell'ordine del 2%, quasi a voler suggerire un rapporto di implicazione diretta tra aumento dell'occupazione e aumento degli infortuni. Da un cosiffatto teorema discende un corollario che sancisce la bontà e l'efficacia delle politiche di prevenzione fin qui attuate. Difatti, a fronte di un aumento del 2% della base occupazionale, si registra un calo dello 0,5% degli infortuni! La filosofia e l'atteggiamento culturale che qui vengono alla luce disvelano come gli infortuni sul lavoro siano ritenuti dall'istituto una costante ineliminabile e non, invece, la risultanza di condizioni di lavoro che implementano il rischio, anziché eliminarlo.

Un ulteriore elemento di riflessione nasce dalla considerazione che, spesso, le statistiche dell'INAIL non avvengono su base omogenea. È frequente il caso che le comparazioni tra i vari anni stabiliscano una relazione spuria tra dati definitivi e dati provvisori, per i quali l'istituto si serve di pure e semplici proiezioni. Una comparazione stringente, come è ben chiaro, può avvenire soltanto tra grandezze omogenee. La mancata applicazione di questa metodica scientifica costituisce un ricorrente motivo di polemica nei confronti dell'INAIL, da parte di associazioni e istituti di ricerca che, pure, fanno impiego dei "dati definitivi" dell'Istituto.

Il discorso appena fatto sulla disomogeneità degli aggregati comparati emerge anche su una problematica di estremo interesse: gli infortuni mortali. In questo caso, l'istituto procede a stime che escludono i casi definiti negativamente entro 180 giorni dall'evento.

Vediamo, comunque, le due serie storiche poste dall'istituto in correlazione, in linea provvisoria:

*a) novembre 2004-ottobre 2005*

Industria e Servizi: 1145;

Agricoltura: 136;

Totale: 1281;

*b) novembre 2005-ottobre 2006*

Industria e Servizi: 1103;

Agricoltura: 121;

Totale: 224;

Variazione percentuale: - 4,45%.

Dell'attendibilità di questi dati, per i motivi sopra esposti, non si può essere sicuri. In ogni caso, manca il dato stimato (nonché quello certo) degli infortuni mortali al 31 dicembre del 2006; mentre non viene preso in considerazione alcuna quello, pure disponibile, del 31 dicembre 2005.

Ora, il fenomeno degli infortuni mortali ha assunto, nel corso del 2006, dimensioni inquietanti, tanto da essere ripetutamente stigmatizzato da alcune delle più alte cariche dello Stato, sollecitando il Senato della repubblica alla costituzione di una Commissione parlamentare di inchiesta ad hoc. Non sono mancate, sull'argomento, le censure del mondo cattolico, a partire dal quotidiano del Vaticano, l'"Osservatore Romano".

La questione è che, in Italia, le morti sul lavoro sono un fenomeno di lunga data; come di lunga data è l'ampiezza relativamente allarmante degli infortuni sul lavoro. Nonostante gli innumerevoli progressi fatti, a tutt'oggi, l'economia e la società italiana si trovano a fare i conti con una dinamica degli infortuni mortali e degli incidenti sul lavoro che, certamente, non può ritenersi degna di un paese civile.

Anche nel 2006, come sempre, è il settore dell'edilizia che concentra e porta allo scoperto l'insieme dei nodi irrisolti della sicurezza e della prevenzione sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento agli infortuni mortali. Grazie all'osservatorio permanente creato dalla FILLEA-CGIL, siamo in grado di cogliere l'evoluzione del fenomeno in tempo reale.

Esordiamo, accostando le serie numeriche degli ultimi 4 anni, in relazione agli infortuni mortali nei cantieri edili:

anno 2003: 215;

anno 2004: 231;

anno 2005: 151;

anno 2006: 258.

Come avverte la medesima FILLEA, la rilevazione degli infortuni mortali del 2006, pur in mostrando dati in crescita, rischia di essere in difetto, vista la cronica difficoltà di reperire dati certi nel comparto produttivo. L'aumento delle morti bianche del 2006 è del 35%, a confronto del 2005. Un dato che, già di per sé, è impressionante.

Delle 258 vittime del 2006, una su sei è un immigrato. Nel 2005, i lavoratori immigrati morti erano 36; nel 2006, sono stati 42, con un incremento del 16%. Occorre ricordare che la presenza di forza lavoro immigrata nell'edilizia è in costante aumento: in alcune aree, ha raggiunto il 50-60% del totale degli occupati. Il numero degli operai immigrati iscritti alle Casse Edili, in questi ultimi anni, è aumentato nell'ordine del 400%.

La causa principale della morte resta la caduta dall'alto (39,92%), a conferma della carente ricerca di dispositivi antinfortunistici più efficaci, ampiamente resi possibili dallo sviluppo delle tecnologie. Le tecnologie vengono applicate prevalentemente ai processi lavorativi e produttivi, piuttosto che alla sicurezza e alla prevenzione sui luoghi di lavoro.

In aumento il numero di vittime travolte da gru, carrelli elevatori e ruspe (25,97%). Elevata anche l'incidenza degli infortuni mortali causati dal crollo di una struttura (11,24%) e dall'urto di materiale di lavoro (11,24%).

La maggior parte delle vittime è compresa nella fascia di età tra i 26 e i 36 anni. Tre le vittime minorenni: due ragazzi di 16 anni e una ragazza di 15 anni.

Il numero maggiore di infortuni mortali si registra nei cantieri edili dell'Italia del nord: 47% del totale. Lombardia (24), Lazio (24) e Campania (24) sono le regioni che fanno registrare il maggiore numero di infortuni mortali. Luglio, ottobre, maggio e giugno sono stati, nell'ordine, i "mesi neri" nei cantieri edili italiani.

La dinamica degli infortuni esemplificata dalle serie numeriche innanzi riprodotte mostra la preoccupante sottovalutazione del problema da parte del mondo imprenditoriale, politico e istituzionale. Evidenzia, ancora, quanto sia ancora grande il cammino che rimane da fare su questa strada.

L'impermeabilità culturale del mondo politico-istituzionale e imprenditoriale alla cultura della sicurezza e della prevenzione impone al movimento sindacale iniziative sempre più coinvolgenti e capillari, a partire dalla sensibilizzazione dei suoi operatori e degli stessi lavoratori della rilevanza del tema. La "posta in gioco" è di prima grandezza. La qualità della vita lavorativa è in strettissima connessione con la qualità della vita personale e relazionale. La persona che lavora non è una determinazione corporea scissa dalla persona che vive; e viceversa.

Le aree problematiche e le tendenze di fondo poste in luce dalle cifre che siamo venuti esponendo conducono alla individuazione dei punti critici intorno cui si compone la tela del lavoro esposto al rischio. La dinamica infortunistica che abbiamo cercato di estrarre dai numeri ci mostra la geografia, le causali, le figure lavorative, l'estrazione e la composizione in movimento di quella che possiamo definire come la *sistematica del rischio*. Il rischio è sempre *al lavoro*, se non si spezza questa sistematica. E una sistematica cosiffatta può essere messa in crisi soltanto da un approccio globale.

## **9. Il mobbing e i rischi invisibili**

Possiamo, certamente, far rientrare tra le indagini più interessanti prodotte sul mobbing, in questi ultimi anni, quella promossa nel 2004 dall'ISPESL e dalle ACLI<sup>45</sup> e quella più recente dell'INAIL<sup>46</sup> che assumeremo come nostri riferimenti principali.

Il fenomeno diventa sempre più inquietante e si è andato diffondendo a macchia d'olio, dagli anni Ottanta e Novanta in avanti, in tutte le società avanzate. Come è ampiamente noto, esso consta in pratiche vessatorie, sfocianti in abusi, oltraggi e soprusi esercitati dal *mobber* (superiori gerarchici e/o colleghi) contro un lavoratore isolato (il *mobbizzato*) divenuto, per svariate ragioni, indesiderato. Nessun luogo di lavoro è risparmiato dal mobbing che colpisce sia ai livelli bassi che a quelli intermedi e, talora, anche alti della gerarchia. Più aumentano competizione sociale, competitività individuale e precarietà delle figure e delle posizioni lavorative e più le strategie di mobbizzazione trovano un fertile terreno di coltura.

<sup>45</sup> Danilo Catania, Alessandro Serini e Gianfranco Zucca, *Incrociando la punta dell'iceberg. Esplorare un fenomeno sommerso: il mobbing*, ISPESL e ACLI, in [www.safetynet.it](http://www.safetynet.it), 2004.

<sup>46</sup> INAIL, *Mobbing. Responsabilità e danni*, Roma, Edizioni INAIL, 2006.

Il mobbing si rivela:

- un ottimo strumento in mano alle aziende, per disfarsi di elementi ritenuti, a vario titolo, scomodi, oppure in esubero;
- un mezzo appropriato in mano a lavoratori sleali e gelosi, per eliminare concorrenti ritenuti pericolosi nei processi di mobilità aziendale.

Il deterioramento cagionato dal postfordismo sulle condizioni lavorative, l'intollerabilità del loro habitat e del loro microclima etico rappresentano il terreno ideale di coltura del mobbing. Lo stress da lavoro e la difficoltà di stabilire relazioni professionali cooperative creano il micro-sistema del mobbing, facendolo diventare uno degli elementi tipici delle nuove condizioni di lavoro.

Alla base dell'esplosione delle strategie di mobbizzazione vi sono problematiche di mobilità aziendale che non riescono a trovare canalizzazioni e soluzioni istituzionalizzate. Il mobbing, nella forma di tarlo velenoso, si proietta dalla sfera delle relazioni lavorative a quella delle relazioni personali e civili.

Si tratta di un processo di trasferimento che assume anche tutte le caratteristiche di una rimozione: il conflitto lavorativo rimosso diviene la matrice di infiniti microtensioni personali, in cui ognuno si trova potenzialmente esposto all'attacco coalizzato di tutti gli altri. In questo modo, la stabilità e l'ordine vigenti (non solo nei luoghi di lavoro) non vengono mai cogentemente messi in discussione.

Il conflitto tra chi detiene il potere e chi lo subisce è, chiaramente, rimosso e la scena viene interamente occupata da una inesauribile serie di ostilità, sia di tipo verticale (vessazioni sistematiche perpetrate dall'azienda contro un singolo lavoratore) che orizzontale (vessazioni sistematiche perpetrate da colleghi di lavoro contro un singolo, con il sostegno o il tacito consenso dell'azienda).

Le controversie di lavoro vengono oscurate, rimpiazzate da una cupa lotta per la sopravvivenza, da cui trae beneficio soltanto il vertice piramidale che esercita il potere effettivo nei luoghi di lavoro. Si allarga a dismisura l'area delle figure lavorative che l'esercizio del potere e la competizione individualista precipita in uno stato crescente di malessere psicosociale.

Sfera economico-riproduttiva, sfera dell'organizzazione del lavoro e sfera delle relazioni psicosociali si intrecciano saldamente e fanno del mobbing un fenomeno veramente devastante. Ci preme qui mettere in luce il carattere di invisibilità del suo accumulo, in contrasto con la manifestazione visibile, se non esplosiva, dei suoi effetti. Ciò rende, ancora di più, inerme e indifeso chi viene sottoposto, di punto in bianco, alla mobbizzazione.

Ma riflettiamo ora intorno ad alcuni dati empirici.

In Italia, i lavoratori maggiormente interessati dal mobbing sono inquadrati in contratti a tempo indeterminato, con un'età media di 48 anni e di sesso maschile. Le vessazioni si consumano, soprattutto, all'interno delle imprese industriali di grandi dimensioni, localizzate prevalentemente nell'Italia centrale e meridionale.

Se il mobbizzato tipico è un uomo, la figura tipica di mobbizzato che riesce a recuperare condizioni di vita e di lavoro equilibrate è una donna, la cui età si aggira intorno ai 40 anni, prevalentemente inserita in un'unità operativa di medie dimensioni della Pubblica Amministrazione dell'Italia centrale e meridionale.

Si dovrà riflettere con attenzione sulle caratteristiche di genere del mobbing, cercando di individuare puntualmente le condizioni e le motivazioni che fanno delle donne le mobbizzate per eccellenza nella Pubblica Amministrazione e degli uomini i mobbizzati eccellenti delle grandi industrie.

I mobbizzati eccellenti – sia uomini che donne – raggiungono un'età relativamente avanzata e, dunque, il calcolo economico delle politiche di ristrutturazione aziendale e riorganizzazione del lavoro li considera:

- troppo in avanti con l'età, per inserirli in processi di riqualificazione professionale;
- troppo giovani, per avviarli al pensionamento.

Da questo punto di vista, il mobbing è una strategia funzionale di abbattimento dei costi aziendali, in un contesto preordinato di aconflittualismo sindacale. La scena del lavoro, per il mobbizzato, diventa una sorta di cappio che si stringe sempre più alla sua gola. Il cappio, stringendosi, deve convincerlo a uscire passivamente di scena.

La questione cardine qui non è data dalla conoscenza e dalla percezione della mobbizzazione, ma dei sotterranei e invisibili processi di incubazione del mobbing. Altro è rilevare le pratiche vessatorie, allorché precipitano sulla propria vita lavorativa e relazionale; altro percepirne con

tempestività il processo di accumulo subdolo e silenzioso. Occorrono, allo scopo, strumenti di valutazione, conoscenza e percezione che vanno al di là della media e che possono essere elaborati e socializzati unicamente all'interno di profondi processi di sensibilizzazione e cooperazione culturale.

Ora, le pratiche di mobbing allargano all'infinito la rete sociale dei loro effetti, a partire dal coinvolgimento nella loro spirale perversa delle famiglie e degli amici dei mobbizzati. Il mobbing è, da questo punto di vista, una piaga sociale. Le sue conseguenze propagano a macchia d'olio, allargandosi dalla sfera parentale e amicale del mobbizzato ai circuiti dell'interazione e della socialità. Chiamato in causa è il sistema nervoso del legame sociale: il mobbing altera il tessuto delle relazioni sociali. Questa alterazione di fondo è la scena entro cui si manifestano le somatizzazioni del mobbing: cefalee, problemi gastrointestinali, palpitazioni cardiache, depressione, sbalzi di umore, panico, ossessioni. Ciò ci consente di dire che il mobbing è configurabile anche come lesione della personalità morale dell'individuo vittimizzato, così come questa si estrinseca nell'attività lavorativa. A essere colpita non è solo la salute del mobbizzato, ma anche la sua dignità e l'immagine che ha di sé.

Sotto questo ordine di considerazioni, il mobbing rientra pienamente nelle patologie psichiche e psicosomatiche da stress dell'ambiente di lavoro. Più le condizioni dell'ambiente di lavoro sono opprimenti e desolidarizzanti, più aumenta il carico da stress. Ora, gli ambienti di lavoro postfordisti sono specializzati proprio nella disseminazione di ragnatele coercitive particolarmente gravose a carico dei lavoratori.

Tutte le patologie psichiche e psicosomatiche da stress dell'ambiente di lavoro hanno origini multifattoriali e riverberano effetti multidimensionali. L'INAIL medesimo riconosce la sussistenza di questa realtà complessa<sup>47</sup>.

Il mobbing non descrive altro che il paradigma più compiuto delle forme di lavoro perverso che si vanno pericolosamente affermando nei nuovi cicli della produzione internazionale e nei corrispettivi ambienti di lavoro<sup>48</sup>. Sofferenza mentale e condizioni di lavoro coercitive e precarie sono in stretta correlazione. È una realtà, questa, che non è più dato ignorare.

Il nodo cruciale è ora rappresentato dal fatto incontrovertibile che gli apparati globali di produzione, distribuzione e commercializzazione di merci e servizi sono, ormai, divenuti un metasistema che produce, in proporzioni mutevoli, inquinamento antropico, nella forma specifica di vessazioni e sofferenze nelle relazioni personali e di lavoro. Più diventano strutture complesse e più rendono complessa e profonda la produzione di sofferenza e costrizione.

Ciò è doloroso in sé e per un effetto collaterale di assoluta rilevanza, di cui decisori politici e imprenditoriali non sembrano consapevoli: la controfattualità sociale, ecologica, politica ed economica del processo. L'inquinamento antropico di cui si è detto provoca, come pochi altri fenomeni, danni umani ed economici ragguardevoli al sistema sociale, all'ambiente e alle aziende stesse. Nel contempo, mette in circolo negativamente le fenomenologie di valorizzazione nevrizzata dell'individualità e dei simboli più alienanti del nostro tempo.

Le psicopatologie del lavoro hanno un carattere più subdolo dei "normali" infortuni sul lavoro. Nondimeno, descrivono insieme a essi un articolato e integrato sistema di cause ed effetti che si attraversano, allestendo nei luoghi di lavoro una scena del rischio sempre più piena d'insidie. L'estensione della scena del rischio corrisponde al suo approfondirsi, sia nelle cause remote e invisibili che negli effetti ultimi e più evidenti. Ciò è ulteriore e definitiva – ragione dell'approfondimento e dell'estensione dei progetti e delle pratiche di prevenzione, per rendere sicuro, vivibile e creativo l'ambiente di lavoro.

---

<sup>47</sup> INAIL, *Patologia psichica da stress, mobbing e costrittività organizzativa*, Roma, Edizioni INAIL, 2005; Id., *Responsabilità e danni*, cit.

<sup>48</sup> Francesco Blasi e Claudio Petrella (a cura di), *Il lavoro perverso. Il mobbing come paradigma di una psicopatologia del lavoro*, Napoli, Istituto Italiano per gli Studi Filosofici, 2005

**Cap. II**  
**TRA DUE IMPERATIVI:**  
**PREVENZIONE GLOBALE E SICUREZZA GLOBALE**

**1. Il quadro delle politiche della sicurezza**

Allo scopo di tracciarne le linee di tendenza in via svolgimento, circoscriviamo i momenti politici rilevanti del 2006 e dell'inizio del 2007. Con ciò, evidentemente, non intendiamo procedere a una analisi di dettaglio delle politiche di intervento in materia di sicurezza e salute sul lavoro. Avvertiamo, semplicemente, l'esigenza di focalizzare alcuni dei passaggi caratterizzanti delle tendenze politiche in atto in materia di sicurezza:

- la legge n. 248/2006, conversione del cd. decreto Bersani (223/2006);
- il decreto sull'amianto;
- il decreto sul rumore;
- la legge finanziaria;
- il varo del "Testo Unico" (TU) sulla sicurezza.

La legge n. 248/2006, entrata in vigore il 12 agosto 2006, assume qui rilievo in forza dell'art. 36-bis, il quale prevede una serie di misure atte a contrastare il lavoro sommerso e a promuovere la sicurezza sul lavoro.

Vediamone le più salienti:

- sospensione dei lavori nei cantieri edili, in caso di gravi inadempimenti in tema di sicurezza e regolarità delle assunzioni;
- obbligo, a decorrere dall'1 ottobre 2006, di munire il personale occupato nei cantieri edili di una tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore;
- comunicazione preventiva dell'instaurazione del rapporto di lavoro nel settore edile, da parte del datore di lavoro, ai competenti Centri per l'impiego il giorno antecedente quello dell'assunzione;
- massimizzazione amministrativa di 12.000 euro, per l'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, per ciascun lavoratore, maggiorata di 150 euro per ciascuna giornata di lavoro effettivo.

Non meno importante (anzi) si rivela il D.Lgs. n. 257/2006, entrato in vigore il 26/09/2006, con il quale è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva europea sulla protezione dai rischi derivanti dalla esposizione all'amianto.

Il decreto abroga il capo III del D.Lgs. n. 277/1991 e introduce il Titolo VI-bis sulla "Protezione dei lavoratori contro i rischi connessi all'esposizione ad amianto" nel D.Lgs. n. 626/1994 che, come da più parti si va facendo osservare, ha assunto sempre di più la caratteristica di un testo unico, dopo l'inserimento del:

- Titolo VII-bis sul rischio chimico;
- Titolo VIII bis sulla protezione da atmosfere esplosive;
- vari commi relativi al Titolo che riguarda la sicurezza delle attrezzature.

Tra le novità di rilievo del nuovo D.Lgs., emergono le disposizioni relative:

- alla informazione e formazione dei lavoratori sulle specifiche norme igieniche da osservare;
- alle modalità di pulizia e di uso degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale;
- all'esistenza del valore limite di esposizione per l'amianto;
- alla necessità del monitoraggio ambientale;
- all'aggiornamento dei valori limite di esposizione;
- alla modifica dei contenuti delle notifiche da fare agli organi di vigilanza;
- alla disposizione di nuovi obblighi, per le imprese i cui lavoratori operano a contatto con l'amianto: tenuta della cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore, controllo sui dipendenti prima e alla cessazione del rapporto di lavoro, esami sanitari.

Il dato preoccupante è che nei prossimi anni è previsto un consistente aumento nella produzione di rifiuti pericolosi: lo smaltimento e il deposito dei rifiuti di amianto rappresenteranno, a questo riguardo, un grosso problema. Meritevole di attenzione, entro tale quadro, è il progetto comunitario *Filtering of Asbestos fibres in Leachate from hazardous waste Landfills* (FALL) che

si propone di realizzare un nuovo sistema di filtraggio delle fibre di asbesto, capace di trattenerne gli elementi tossici.

Passiamo ora al D.Lgs. n. 195/2006, entrato in vigore il 15 dicembre 2006, con il quale viene recepita la direttiva europea sull'esposizione al rumore. La ratifica della direttiva porta avanti il processo di progressiva integrazione della legislazione italiana all'interno della normativa comunitaria.

Come noto, il rumore è un fattore di rischio che rappresenta la prima causa di malattia professionale in Italia e la seconda in Europa<sup>1</sup>.

Passiamo in rassegna le novità principali del decreto, esaminando le differenze più significative tra vecchia e nuova normativa:

- la vecchia normativa (D.Lgs. n. 277/1991) non contemplava alcuna periodicità minima nella valutazione del rumore, mentre la nuova la prescrive ogni 4 anni;
- la vecchia normativa non prevedeva alcuna valutazione dell'interazione tra rumore, vibrazioni acustiche e sostanze ototossiche (tossiche per l'udito), la nuova sì;
- nella vecchia normativa le aree da segnalare e circoscrivere sono al livello di 90 dBA, nella nuova si assestano a 85 dBA;
- nella vecchia normativa la fornitura di DPI uditivi da parte del datore di lavoro scattava a 85dBa, nella nuova a 80 dBA;
- nella vecchia normativa era prescritto l'obbligo a indossare i DPI uditivi a 90dBA, nella nuova a 85 dBA;
- nella vecchia normativa la formazione all'uso dei DPI uditivi era obbligatoria a partire da 85 dBA, nella nuova da 80 dBA;
- nella vecchia normativa il valore limite di esposizione era 90 dBA senza DPI, nella nuova 87 dBA con DPI.

I nuovi standard e le nuove disposizioni hanno e avranno nell'area delle piccole e medie imprese i loro punti di maggiore criticità, essendo in essa più spinoso e tormentato il rapporto tra organizzazione del lavoro, sicurezza e salute. Il IX Rapporto dell'Ente Bilaterale Lavoro e Ambiente (EBLA) ha confermato questo dato<sup>2</sup>. L'argomento del Rapporto era: "Il lavoro flessibile e la sicurezza", e si è incentrato sulla percezione del rischio tra i lavoratori e gli imprenditori, dal quale si evince come, in generale, il rumore sia associato più alle macchine che alle condizioni di lavoro. Il Rapporto dimostra, inoltre, come anche o soprattutto nelle PMI la flessibilità sia strettamente correlata alla sicurezza.

Il lavoro atipico costituisce il 15% delle tipologie contrattuali a cui le PMI fanno ricorso. Ancora più rilevanti sono le proporzioni degli stage (22%) e del lavoro a progetto (33%). La formazione sulla sicurezza è fornita nel 72% dei casi; mancante nel 28%.

Il 49% degli intervistati ritiene buono il livello di attenzione dei lavoratori in materia di sicurezza; mentre il 57% considera buona la qualità ambientale delle condizioni di lavoro.

Assai ampio, inoltre, risulta l'orizzonte di intervento della finanziaria (legge 27 dicembre 2006, n. 244) che prevede:

- la deduzione dei contributi delle assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro (comma 266);
- la riduzione fino a 100 milioni di euro dei premi INAIL per l'artigianato;
- la riduzione fino a 300 milioni di euro, a partire dal 1/1/2008, alle imprese che abbiano adottato piani pluriennali di prevenzione e non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente alla data della richiesta del beneficio (commi 780, 781);
- la subordinazione dei benefici contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro, a partire dal 1/7/2007, al possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) (comma 1175);
- l'istituzione del fondo per il sostegno ai familiari delle vittime di gravi incidenti sul lavoro (commi 1186-1188);
- il finanziamento di attività di promozione sulla sicurezza e salute sul lavoro (comma 1187).

Va detto che il 2006 si è concluso con la reiterazione di un vecchio vizio, tipico del modo di go-

---

<sup>1</sup> INAIL, *Andamento degli infortuni sul lavoro*, "Dati Inail gennaio", in [www.inail.it](http://www.inail.it), 2007; Id., *Andamento degli infortuni sul lavoro*, "Dati Inail febbraio", in [www.inail.it](http://www.inail.it), 2007.

<sup>2</sup> EBLA, *Il lavoro flessibile e la sicurezza. IX Rapporto*, in [www.federlazio.it](http://www.federlazio.it), 2006.



vernare italiano: il sistema della deroga permanente. Il decreto legge del 28 dicembre 2006 n. 200, con cui il governo ha differito nel tempo l'applicazione di alcune importanti misure di sicurezza degli impianti, ne è una emblematica testimonianza. Eloquentemente già il titolo del decreto: "Proroga di termini previsti da disposizioni legislative".

Ora, le proroghe più significative interessano:

- la sicurezza degli impianti;
- l'adeguamento antincendio delle strutture ricettive;
- l'ambiente;
- la privacy.

In tutti questi settori, per decisione governativa, ancora per diversi mesi lavoratori e cittadini sono meno sicuri.

Ma l'impegno, certamente, più gravoso e rilevante il nuovo governo Prodi l'ha assunto su un asse strategico primario: l'elaborazione e la messa a punto del "Testo Unico" sulla sicurezza, stabilendo, sul punto, una linea di discontinuità netta col precedente governo Berlusconi. Le linee guida del TU sono state illustrate il 23 gennaio 2007 dal ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, Cesare Damiano, in occasione della presentazione della Seconda Conferenza Nazionale Salute e Sicurezza, che si è tenuta a Napoli il 25-26 gennaio e che recava il significativo titolo: "La sicurezza è vita".

Ricostruiamo il senso delle linee guida, individuandone i punti chiave:

- superamento dei limiti della vigente normativa che stratifica fonti diverse ed eterogenee fra di loro e che datano, perlomeno, agli anni '50;
- discontinuità col passato prossimo: a) in termini di metodo, attivando una sinergia con il ministero della Salute e promuovendo una concertazione seria con le parti sociali e le Regioni; b) nel merito, attraverso la modifica del quadro normativo esistente, aderendo pienamente alle disposizioni comunitarie ed estendendo l'uniformità della tutela all'intero territorio nazionale;
- ampliamento del campo di applicazione a tutti i settori e a tutti i lavoratori, a prescindere dalla qualificazione del rapporto di lavoro; le garanzie saranno applicate tanto al lavoro subordinato che al lavoro flessibile;
- sicurezza non più come obbligo, ma come obiettivo nella gestione dell'impresa;
- razionalizzazione e coordinamento dei servizi ispettivi;
- formazione come strumento essenziale di prevenzione e tutela;
- inserimento della sicurezza e salute sul lavoro nei programmi scolastici e universitari e nei corsi di formazione rivolti ai giovani;
- rivisitazione della normativa sugli appalti, con particolare riguardo ai subappalti.

Si tratta, indubbiamente, di un progetto di ampio respiro e condivisibile: soltanto il tempo potrà dare una risposta compiuta sulla sua coerente attuazione.

Dopo la panoramica sulla situazione italiana, non può mancare un cenno a quella comunitaria. Segnaliamo quello che, al riguardo, appare l'avvenimento politico più importante del 2006 e del primo scorcio del 2007: è stato approvato il 13 dicembre 2006 e pubblicato il 30 il Regolamento europeo n. 1907/2006, che entrerà in vigore dal 01/06/2007. Esso concerne la registrazione, la valutazione, la autorizzazione e la restrizione delle sostanze chimiche (Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals - REACH).

Il regolamento modifica ed elimina direttive e regolamenti comunitari precedenti e istituisce, a Helsinki, l'Agenzia Europea delle sostanze chimiche. Essendo un regolamento, a differenza delle direttive, il REACH entrerà in vigore senza ulteriori necessità di recepimento negli ordinamenti nazionali.

Il REACH sostituisce, in un unico documento, più di 40 testi preesistenti, al fine di assicurare una più elevata qualità alla protezione e prevenzione nel comparto chimico. Esso prevede anche la messa a punto di metodi alternativi, per la valutazione del rischio.

Illustriamone, in breve, le maggiori novità positive.

Uno dei criteri base che ispira il regolamento è il principio di precauzione, in virtù del quale, tra l'altro, viene eliminata la distinzione tra sostanze chimiche nuove (circa 3.000, commercializzate dopo il 1981) e sostanze chimiche già esistenti (circa 100mila, commercializzate prima del 1981).

Un altro importante criterio posto a sostegno del Regolamento è il cosiddetto "principio OSOR", per il quale a ogni sostanza deve corrispondere una registrazione. Il principio, altresì, inverte l'onere della prova, ponendo in capo ai produttori e agli importatori la dimostrazione che la

commercializzazione dei loro prodotti chimici può avvenire senza arrecare alcun danno alla salute umana e all'ambiente.

Significativo anche che le procedure di autorizzazione siano richieste per le sostanze cancerogene, mutagene e tossiche per la riproduzione, nonché per quelle persistenti, bioaccumulabili e tossiche (TBT), oppure molto persistenti e molto bioaccumulabili (vPvB). Egualmente necessarie sono le autorizzazioni per le sostanze che perturbano il sistema endocrino.

Il REACH, purtroppo, non è fatto soltanto delle luci che abbiamo messo in evidenza, ma anche di ombre e falle non secondarie.

In primo luogo, REACH consente ancora l'impiego di sostanze che possono causare gravi danni alla salute: in particolare, cancro, malformazioni congenite, patologie del sistema riproduttivo e danni al sistema endocrino.

In secondo luogo, come lamentato dalle associazioni e istituti di ricerca più affermati, nei casi dubbi permette l'esposizione al di sotto della soglia di sicurezza; quando la comunità scientifica sostiene, praticamente da sempre, che per le sostanze pericolose non esistono livelli di esposizione senza conseguenza. In particolare, ciò vale per le miscele di sostanze, i cui effetti sulle funzioni ormonali e sullo sviluppo dei bambini, sin dai primi stadi della vita, risultano ancora sconosciuti.

In terzo luogo, elude l'applicazione del principio di sostituzione, a misura in cui mantiene in circolazione sostanze pericolose, di cui non si conoscono a fondo le conseguenze pericolose.

Infine, introduce norme di autoregolamentazione a elevato grado strumentale: non è consentito, per esempio, che le informazioni di terzi in merito alla disponibilità di sostanze alternative più sicure vengano prese in considerazione dai produttori e dagli importatori.

Il contesto italiano e quello europeo si presentano in chiaroscuro; più quello italiano che quello europeo, a dire il vero.

Ciò che particolarmente emerge è la sottovalutazione, tipica delle istituzioni italiane, delle problematiche della sicurezza e della prevenzione. È, questo, un dato che accomuna le culture moderate e conservatrici a quelle "riformatrici" e "progressiste"; ovviamente, su percorsi di analisi e orizzonti di esperienza tutto affatto diversi.

Del limite culturale delle forze moderate e conservatrici si è ripetutamente detto; si deve ora fare cenno a quello delle forze "riformatrici" e "progressiste". Il principale deficit culturale di queste forze sta in una concezione universale del diritto alla salute, nato, in particolare, nel clima della mobilitazione sociale degli anni Settanta che, pure, ha consentito notevoli progressi, anche su questo terreno<sup>3</sup>. Non che il diritto universale alla salute non abbia ancora valore cogente. Qui è in discussione, piuttosto:

- la sua assolutezza e la sua impermeabilità alle differenze sociali e culturali emerse con la globalizzazione;
- la sua rigidità a confronto del carattere globale che oggi assumono i diritti.

Globalizzazione e nuovi diritti ridefiniscono in senso pluralistico le problematiche della prevenzione e della promozione della salute e della sicurezza<sup>4</sup>.

Il diritto alla salute e alla sicurezza rientra nella categoria dei diritti più complessi che è dato immaginare, in quanto il suo campo di estensione insiste su tutti i temi della vita umana, dell'ambiente e del lavoro sociale. Il suo valore universale è solo una faccia della cultura della prevenzione e delle tutele; l'altra è data dalla pluralizzazione del campo dei diritti secondo tutti gli ambiti e i canali di espressione della salute e della sicurezza.

La cultura della prevenzione è un che di complesso che rinvia a tutele, garanzie, norme, pratiche e interventi ad alto grado di complessità e differenziazione. Va tenuto in conto che ogni singolo lavoratore e ogni singolo cittadino sono titolari di una diversità di diritti in tema di salute e sicurezza: esiste il *valore universale* della sicurezza e della salute ed esistono, in contemporanea, i *diritti plurali* della sicurezza e della salute. Le politiche, le culture e le strategie della prevenzione debbono ripartire da qui.

---

<sup>3</sup> Luigi Agostini, *INAIL. Come ridisegnare la politica della prevenzione*, "2087: formazione e informazione per la sicurezza del lavoro", n. 8 ottobre 2006

<sup>4</sup> Patrizia Lemma, *Promuovere la salute nell'era della globalizzazione*, Milano, Unicopli, 2006.

## 2. Habitat e architettura dei rischi

Diciamo subito che alla nozione di ambiente di lavoro preferiamo quella di *habitat lavorativo*. La nozione di ambiente, in generale, rinvia a determinazioni che possono essere più o meno omogenee o disomogenee e che convivono all'interno di uno spazio circoscritto; quella di *habitat*, invece, si riferisce specificamente ai modi con cui gli spazi vengono *abitati*. L'*habitat* è, secondo l'ordine di discorso che stiamo cercando di sviluppare, il risultato di relazioni viventi tra dimensioni che si attraversano e codeterminano.

Nell'organizzazione del lavoro taylorista e fordista, la nozione di ambiente di lavoro riusciva ancora a dare congruamente ragione dei processi, dei fenomeni e dei legami tra sistema lavorativo, sistema della produzione, sistema sociale e ambiente circostante. Con l'affermarsi del postfordismo, ciò non pare più possibile, non sussistendo più nette linee di demarcazione tra i sottosistemi sociali e gli ecosistemi ambientali. Le interazioni non sono più tra un *interno* e un *esterno*, ma tra tutti gli *interni* e gli *esterni* contemporaneamente. Come la vita umana e l'ambiente sono profondamente implicati nei nuovi processi lavorativi e produttivi, così lavoro e produzione sono direttamente coinvolti e avvolti nelle metamorfosi della vita umana e dell'ambiente.

A differenza di quanto avvenuto nel taylorismo e nel fordismo, ora le relazioni lavorative non appiattiscono più il lavoro umano sulla macchina e/o sui meccanismi produttivi, alienandone l'identità. Piuttosto, lo fanno saltare e scivolare tra forme precarie, mobili e, insieme, sempre più assorbenti. Il lavoro umano è ora *assorbito*, più che *asservito* dalla macchina riproduttiva.

I processi lavorativi non sono più concentrati nell'unità di spazio e di tempo. Assistiamo ora al decentramento e alla frantumazione dei cicli ("downsizing") e delle funzioni ("outsourcing") della produzione. Il sistema di imprese si va riarticolarlo in una ragnatela di microunità produttive, rendendo più flessibile il lavoro e più incerte, più rischiose e meno controllabili le condizioni di lavoro.

Ma non è ancora tutto. L'assorbimento di lavoro umano da parte della macchina riproduttiva destruttura profondamente i mondi vitali, a partire dalla rilevazione elementare che ora "al lavoro" è la vita umana nella sua complessità. Fuori dal lavoro, conseguentemente, la vita perde valore. La precarietà del lavoro diventa, con effetto immediato, precarietà della vita e delle relazioni umane<sup>5</sup>. Il lavoro, quando c'è, tende a essere sempre più precario; l'assenza di lavoro, per contro, comprime oltremodo gli orizzonti di esperienza e le aspettative temporali.

Quanto tutto ciò abbia trasformato l'*habitat lavorativo* sui delicati temi della sicurezza e della salute è quello che ci proponiamo di indagare, al fine di individuare le tendenze che, più delle altre, sembrano destinate a caratterizzare il futuro prossimo. Siamo convinti che è l'insieme delle nuove condizioni del lavoro e della produzione a dover diventare il tema della prevenzione e della sicurezza sul lavoro.

Se superiamo il pregiudizio antropocentrico, dobbiamo osservare che l'*habitat lavorativo* è, ormai, un insieme di ecosistemi modellato da forme e culture diverse, nonché popolato da identità differenti. Non pare lecito postulare barriere incolmabili, posto pure che si siano mai date, tra:

- inquinamento ambientale e inquinamento degli ecosistemi umani;
- habitat lavorativo ed ecosistema ambientale;
- qualità del lavoro e qualità della vita;
- salute dei cittadini e salute dei lavoratori;
- lavoro fisico e lavoro cognitivo;
- carico fisico e carico mentale del lavoro;
- rischi biologici e rischi psicosociali.

Il profilo della sicurezza e della salute sul lavoro, a valle, è complicato da quei processi produttivi e cognitivi che, a monte, ricalibrano e miscelano sforzo fisico, sforzo mentale e sforzo cognitivo. Il rischio diventa una dimensione multifattoriale, le cui determinazioni interne non sono più scindibili tra di loro, ma pesano insieme su tutte le forme e i tipi di lavoro. Specie diverse di lavoro e differenti tipi di lavoratori sono raggruppati in un habitat unitario, ma estremamente complesso e articolato nella sua natura e nelle sue logiche di funzionamento.

---

<sup>5</sup> Joaquin Arriola e Luciano Vasapollo, *L'uomo precario. Nel disordine globale*, Milano, Jaka Book, 2005.

Per far meglio emergere le problematiche fin qui sintetizzate, procediamo a una significativa descrizione di due dei processi che stanno modificando il campo entro cui si va strutturando ed esprimendo il rischio. Analizzeremo due forme di espressione del rischio, particolarmente operanti negli habitat lavorativi di ultima generazione: il rischio negli ambienti indoor e i rischi psicosociali.

### *1) Il rischio negli ambienti indoor*

Il livello di complementarità e reciprocità esistente tra l'habitat lavorativo e i sottosistemi socio-umani è particolarmente evidente nei cosiddetti *ambienti indoor*, spazi confinati di vita e lavoro non industriali: abitazioni, uffici, ospedali, biblioteche, locali destinati ad attività ricreative e sociali, mezzi di trasporto, supermarket di tutti i tipi ecc. Ora, i fattori di rischio degli ambienti indoor interessano, immediatamente, i lavoratori e gli utenti. In particolare, riguardano i soggetti più suscettibili, come i bambini e gli anziani, pazienti con malattie cardiache e broncopolmonari. Il problema ha proporzioni gigantesche, considerando che, nei nuovi modelli di produzione, la quota più rilevante delle attività di lavoro è svolta in ambienti indoor.

Nel corso degli ultimi decenni, il lavoro di ufficio ha subito rilevanti trasformazioni, sia per quanto attiene l'architettura strutturale e l'organizzazione del lavoro, sia per quel che concerne l'habitat, le competenze tecniche e l'allocatione topografica. L'ufficio postfordista ha, spesso, una architettura avveniristica, ma insedia una struttura che foderà l'habitat lavorativo con composti leggeri che impiegano materiali termoassorbenti e fonoisolanti. La struttura esterna è perfettamente omogenea con il sistema delle relazioni interne: disagio, malessere e nuove malattie professionali sono particolarmente in aumento fra coloro che svolgono lavoro di ufficio e/o in ambienti indoor.

Sono insorte delle vere e proprie affezioni tipiche: le cosiddette *malattie correlate con gli edifici* ("Building related illnesses - BRI"). Ciò è in stretta connessione con il fatto che gli ambienti indoor sono sempre di più una sorgente pericolosissima di inquinanti: impianti di condizionamento, umidificatori, materiali di costruzione, arredamento, fotocopiatrici, stampanti, computer, prodotti per pulizia, disinfestanti ecc. Il complesso di questi fenomeni, evidentemente, deteriora la qualità dell'aria interna. Alla fine, si può tranquillamente concludere che l'esposizione indoor è di gran lunga maggiore di quella outdoor<sup>6</sup>.

L'inquinamento biologico degli ambienti indoor è causa di malattie infettive, di patologie (dovute a esposizioni a micotossine) e di allergopatie. Sono le malattie allergiche a destare la maggiore preoccupazione, tanto da essere definite l'epidemia del terzo millennio, in considerazione del fatto che i loro trend di sviluppo sono destinati a crescere. L'asma bronchiale, la rinocongiuntivite allergica e la dermatite atopica sono particolarmente diffuse, in Italia, tra gli studenti delle medie inferiori<sup>7</sup>.

Notevolmente elevata anche la presenza degli allergeni indoor, per effetto degli acari della polvere e di microrganismi come funghi e batteri. A loro volta, gli allergeni indoor si combinano con quelli outdoor, quali polline e spore fungine. Prende luogo una esiziale concentrazione tra allergeni indoor e allergeni outdoor.

### *2) I rischi psicosociali*

L'ILO, nel 1986, ha definito i rischi psicosociali come il prodotto tipico dell'interazione tra contenuto del lavoro, gestione e organizzazione del lavoro, condizioni ambientali, a un polo, e competenze ed esigenze dei lavoratori, all'altro. Essi sono come una sorta di incastro perfetto tra carico fisico e carico mentale implicati dai nuovi modi del produrre. E, pertanto, generano disturbi sia fisici che psichici. L'unità psicofisica dell'habitat lavorativo è qui il contraltare dell'unità psicofisica della persona: se esplode la prima, per converso, salta la seconda; e viceversa.

La sindrome di burn-out e il mobbing sono la punta dell'iceberg: mostrano solo la superficie affiorante dei rischi psicosociali associati e associabili al lavoro. I fenomeni in questione insinuano nel lavoro elevati tassi di inquinamento antropico, corrodendo i modelli mentali dei lavora-

---

<sup>6</sup> SIMLII, *Sviluppo della medicina del lavoro nella società in rapido cambiamento*. LXIX Congresso nazionale, Montesilvano (Pe), in [www.gimle.fsm.it](http://www.gimle.fsm.it), 26-28 ottobre 2006.

<sup>7</sup> *Ibidem*.

tori<sup>8</sup> e destabilizzando i processi attraverso cui essi percepiscono la realtà.

Il generale e inarrestabile estendersi dello stress da lavoro è la misura del dilagare dei rischi psicosociali. Lo stress viene attivato sempre più nella sua componente negativa e passiva e sempre meno nella sua componente positiva e adattiva<sup>9</sup>. I lavoratori che finiscono afferrati dai tentacoli dello stress soccombono, più che reagire, alle sfavorevoli condizioni esterne che premono sullo spazio/tempo del lavoro e sui loro vissuti.

La componente dei rischi psicosociali - in particolare, stress, burn-out e mobbing - che qui ci preme mettere in rilievo è la loro trasversalità: nel senso che essi interessano sia la sicurezza che la salute dei lavoratori. Vanno, quindi, assunti come un indicatore importante del grado di ricaduta della sicurezza in termini di salute e della salute in termini di sicurezza.

La proliferazione dei rischi psicosociali è riconducibile a una organizzazione del lavoro imperniata sul prodotto, a logiche produttive finalizzate sul breve termine, a una gestione autoritaria dei conflitti di lavoro e alla precarietà del posto di lavoro. Come si vede, si tratta di alcune delle determinazioni fondanti del modo di produzione postfordista.

Il quadro clinico dei rischi psicosociali è sintomatico:

- disagi emozionali: insonnia, ansia, depressione;
- disturbi comportamentali: disturbi alimentari, ricorso massiccio ad alcolici e farmaci;
- alterazioni psicosomatiche: disturbi digestivi, tensione muscolare, tachicardia;
- patologie psichiatriche: disturbo dell'adattamento, disturbo post-traumatico da stress;
- patologie psicosomatiche: ulcera peptica, asma bronchiale, infarto miocardio, dermatiti<sup>10</sup>.

Lo stress è il motivo conduttore dei rischi psicosociali e, nel contempo, uno degli sfondi più inquietanti della produzione postfordista. Esso appare come un fenomeno assai complesso, riguardante non soltanto la sfera psicologica della persona, ma elementi relativi al livello psichico, emozionale, motorio, posturale e fisiologico del lavoratore. Politiche e strategie della prevenzione e della contrattazione debbono tenere in gran conto questa nuova realtà.

### **3. Contrattazione, rischio, danno e responsabilità**

I meccanismi di valutazione del rischio, della produzione del danno e della conseguente attribuzione della responsabilità diventano sempre più problematici. Certamente, un vissuto lavorativo patogeno determina un vissuto esistenziale altrettanto patogeno. Mai come nell'epoca attuale, le patologie esistenziali incrociano e intensificano quelle lavorative; e viceversa. Lavoro e vita (sociale e individuale) non descrivono la loro parabola lungo traiettorie disgiunte; anzi, il più delle volte, si trovano a essere l'uno il fattore di rideterminazione (non sempre positiva) dell'altra. Il danno derivante dal rischio non attiene soltanto la vita lavorativa, ma investe l'esistenza intera del lavoratore; così come è l'esistenza intera del lavoratore a essere ora implicata nei processi produttivi.

L'allargarsi del territorio del rischio ha comportato, necessariamente, la dilatazione del campo del danno che, a sua volta, ha amplificato quello della responsabilità. I processi storici, così, determinatisi hanno aperto tendenze nuove, diramatesi dalla sfera del contratto a quella del diritto, ponendo in crisi vecchie e recenti partizioni normative e classificazioni sociologiche.

Ancora una volta, è il mobbing il fenomeno che meglio e più profondamente disvela la situazione venutasi a determinare. Nel mobbing, infatti, il vissuto tende a scomparire, a non esistere più: il lavoratore mobbizzato non è visto e nemmeno posto come soggetto vivo e relazionale; nemmeno a lui riesce di essere e porsi in questa dimensione vitale<sup>11</sup>. Non a caso, è intorno al mobbing che si è andata formando una giurisprudenza che ha spostato l'attenzione dal danno biologico, morale e patrimoniale al danno esistenziale (Cass., n. 7713/2000, n. 8827 e

---

<sup>8</sup> Francesco Blasi e Claudio Petrella (a cura di), *Il lavoro perverso. Il mobbing come paradigma di una psicopatologia del lavoro*, Napoli, Istituto Italiano per gli Studi Filosofici, 2005.

<sup>9</sup> Regione Veneto, *Note sui rischi psicosociali e loro effetti sulla salute in ambiente di lavoro*, in [www.safetynet.it](http://www.safetynet.it), 2006.

<sup>10</sup> Università degli Studi di Verona - Dipartimento di Medicina del Lavoro, *Mobbing: aspetti clinici e epidemiologici e preventivi*, Seminario, 27 aprile 2005.

<sup>11</sup> INAIL, *Patologia psichica da stress, mobbing e costrittività organizzativa*, Roma, Edizioni INAIL, 2005.

8828/2003; Corte Cost. n. 233/2003). In questo caso, il "diritto vivente" ha anticipato la dottrina<sup>12</sup>.

Tradizionalmente, il diritto del lavoro ha dedicato scarsa attenzione ai danni alla *persona* del lavoratore, puntando più sulla difesa dei *diritti* della persona<sup>13</sup>. Il *lavoratore come persona* non è stato mai sufficientemente tematizzato. Si è, così, ingenerato un paradossale spazio vuoto, entro cui si è intercalata la codificazione giurisprudenziale del danno esistenziale; lodevole in sé e nelle intenzioni, ma apportatrice di non poche incongruenze, a cominciare da un pericoloso fenomeno di deriva risarcitoria<sup>14</sup>. Il paradosso in questione è dato dalla progressiva separazione del diritto del lavoro dal sistema della responsabilità civile, entro cui è nato il concetto di "rischio professionale"<sup>15</sup>.

La questione è che la tutela risarcitoria appare debole, in sé, ad assicurare una effettiva protezione del lavoratore dal rischio professionale. Non foss'altro per l'evidente circostanza che la vede intervenire sempre a cose fatte<sup>16</sup>; quando si tratta, invece, di agire soprattutto a livello di prevenzione del rischio. I diritti della persona del lavoratore, più che risarciti, vanno integrati e reintegrati, anticipando e correggendo gli inadempimenti del datore di lavoro.

Ora, è ben vero che le logiche risarcitorie non sono assimilabili alle dinamiche di monetizzazione del rischio, con cui si è, sovente, devalorizzato l'intero discorso della prevenzione, della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro. Emblematico il caso della "indennità sostitutiva" per il mancato godimento delle ferie, in auge fino a pochi anni fa. Tutte le dinamiche di indennizzo del rischio non eliminano, evidentemente, il danno e sollevano i datori di lavoro – e gli stessi lavoratori – dalle responsabilità che ricadono sul loro capo. E tuttavia, la razionalità risarcitoria che regola il danno esistenziale non è esente da gravi limiti. A partire da una fondamentale rilevazione: il valore del lavoratore come persona, così come non è monetizzabile e indennizzabile, non è giuridicizzabile. E ciò quanto più si tende a concepire la persona lavoratore in termini esistenziali allargati.

È indubbio che urge superare tanto l'approccio innovativo sfociato nel danno esistenziale che quello tradizionale incentrato sulla bipolarità tra danno patrimoniale e danno non patrimoniale. Ciò pare possibile, attivando un percorso di andata dal danno verso i diritti e di ritorno dai diritti verso il danno<sup>17</sup>. In breve, occorre ristabilire e riconiugare il *primato* del diritto alla sicurezza e alla salute sui luoghi di lavoro all'interno della problematica dei diritti della persona.

L'infortunio sul lavoro e le malattie professionali costituiscono la prova (non solo indiziaria) di un inadempimento soggettivo. Le tutele dal rischio, a fronte del proliferare degli infortuni e delle malattie, si rivelano deboli, se non insussistenti. Infortuni e malattie, oltre che essere particolari "unità di misura" del danno, delineano uno specifico campo negativo di responsabilità. E qui viene esattamente meno tanto il diritto primario alla sicurezza e alla salute quanto l'obbligo contrattuale e civilistico all'esatto adempimento.

È urgente superare la divaricazione creatasi tra diritto del lavoro e diritto civile, andando oltre il sistema degli *obblighi di sicurezza*, edificato per sedimentazioni progressive intorno a tre assi centrali: l'art. 2087 c.c., l'art. 9 dello Statuto dei lavoratori e il D. Lgs n. 626/1994<sup>18</sup>. Coniugare la sicurezza e la salute come diritto, prima ancora che come obbligo, significa sottolineare il primato della prevenzione sul risarcimento. Intorno ai diritti è possibile costruire e sedimentare una cultura della prevenzione; intorno agli obblighi proliferano le elusioni.

---

<sup>12</sup> Maurizio Cinelli, *Il danno non patrimoniale alla persona del lavoratore: un excursus su responsabilità e tutele*, Relazione al Convegno "Il danno alla persona del lavoratore", organizzato dall'AIDLASS, in [www.aidlass.org/attivita/2006/Relazione\\_Cinelli.doc](http://www.aidlass.org/attivita/2006/Relazione_Cinelli.doc), Napoli 31 marzo-1 aprile 2006; Riccardo Dal Punta, *Diritto della persona e contratto di lavoro*, Relazione al Convegno "Il danno alla persona del lavoratore" cit., organizzato dall'AIDLASS, Napoli 31 marzo-1 aprile, in [www.aidlass.org/attivita/2006/Relazione\\_Dal\\_Punta.doc](http://www.aidlass.org/attivita/2006/Relazione_Dal_Punta.doc), 2006; Mario Meucci, *Danni da mobbing e loro risarcibilità*, Roma, Ediesse, 2006.

<sup>13</sup> Dal Punta, *op. cit.*, 2006.

<sup>14</sup> Luca Nogler, "La deriva" risarcitoria della tutela dei diritti inviolabili della persona del lavoratore dipendente, "Quaderni di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali", n. 29/2006.

<sup>15</sup> Dal Punta, *op. cit.*

<sup>16</sup> Cinelli, *op. cit.*

<sup>17</sup> Dal Punta, *op. cit.*

<sup>18</sup> Cinelli, *op. cit.*

Il contratto è uno dei momenti fondativi della dialettica cui si sta facendo cenno. "Contrattare" le condizioni di lavoro significa porre al centro del sistema sicurezza diritti non surrogabili e, in questo senso, non negoziabili. Più precisamente, la negoziazione riguarda non i presupposti, ma gli obiettivi: eliminare i fattori di rischio dai luoghi di lavoro. Perché è vero: "prevenire si può e si deve"<sup>19</sup>.

Una nuova qualità della contrattazione è assolutamente necessaria. La crescente flessibilizzazione e precarizzazione dei rapporti di lavoro comporta una caduta di tensione delle protezioni e delle tutele in tema di sicurezza e salute, facendole diventare più incerte e meno incisive. Porre il contratto al centro delle dinamiche che si distribuiscono tra rischio, danno e responsabilità appare una sorta di "atto dovuto".

Un approccio del genere consente di scongiurare: la deriva risarcitoria: che riduce a valore giuridico e/o monetario la vita del lavoratore; la deriva tecnocratica: che considera la sicurezza e la salute variabili tecniche dell'organizzazione del lavoro.

Entrambe le derive hanno un carattere marcatamente *extracontrattuale*: spostano il problema della sicurezza e della salute sul lavoro fuori dall'ambito del contratto e lì predispongono soluzioni spurie, in termini di validazione giuridica e tecnica dell'organizzazione. E ciò accade, fondamentalmente, perché la sicurezza e la salute sono concepite e patite come un obbligo.

È vero che nell'area della responsabilità contrattuale rientra l'obbligazione di sicurezza prevista dall'ordinamento; è altrettanto vero, però, che agli attori contrattuali non è dato intervenire sul diritto di sicurezza e salute, conformato in termini assoluti e indisponibili<sup>20</sup>. Con tutta evidenza, la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro hanno un profilo bifronte: sono da intendere come obbligazione contrattuale e, nel contempo, come diritto indisponibile<sup>21</sup>. Nella fattispecie, risulta chiaro che come l'obbligo non elimina il diritto, così il diritto non elide l'obbligo. Mantenere in vita questa complessa dialettica è difficile. Su questo banco di prova, soprattutto nella fase attuale, deve cimentarsi la contrattazione. Il primato del diritto di sicurezza non annulla l'obbligo di sicurezza, ma lo recupera in un contesto più vasto, disponendolo verso orizzonti più avanzati. A questi orizzonti deve aprirsi la contrattazione

#### **4. Contrattazione, prevenzione, salute e sicurezza**

Non è difficile, sulla base delle considerazioni che precedono, individuare le aree critiche della contrattazione, in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Sull'argomento, il movimento sindacale ha accumulato un patrimonio di conoscenze e competenze di tutto rispetto. Basti qui ricordare l'esperienza del "Centro Ricerche e Documentazione Rischi e Danni da Lavoro della Federazione CGIL-CISL-UIL", diretto dal 1974 al 1982 dal compianto Gastone Marri.

Urge rinnovare e socializzare questo patrimonio, adeguandolo alle nuove condizioni storiche, sociali e produttive. Altrimenti detto, è indifferibile il *rilancio* della contrattazione su salute, sicurezza e ambiente<sup>22</sup>. È necessario stabilire, allo scopo, una base di partenza, un metodo, una strategia e degli obiettivi praticabili. Il dibattito apertosi all'interno del movimento sindacale pare muoversi in questa direzione<sup>23</sup>.

Base di partenza e metodo di lavoro non possono prescindere dalla consapevolezza di un punto

---

<sup>19</sup> CGIL, CISL e UIL, *Qualità, benessere, sicurezza nel lavoro. Prevenire si può e si deve*, Documento dell'Assemblea nazionale dei Quadri e Delegati CGI-CIS-UIL, Roma 12 gennaio 2007, "Rassegna sindacale", n. 2/2007; Paola Agnello Modica, *E ci sono almeno 200.000 incidenti sommersi l'anno* (intervista a cura di Marco Enrico), "Corriere della Sera", 14 marzo 2007.

<sup>20</sup> Cinelli, *op. cit.*

<sup>21</sup> Dal Punta, *op. cit.*

<sup>22</sup> Salvatore Barone, *La salute, la sicurezza, l'ambiente nella contrattazione collettiva*, in *Assemblea nazionale della CGIL*, Roma: 25 ottobre 2005, 2006; CGIL, *Documento per il rilancio della contrattazione su salute, sicurezza e ambiente*, in *Assemblea nazionale della CGIL*, Roma: 25 ottobre 2005, 2006.

<sup>23</sup> Agnello Modica, 2007 a; Id., 2007 b; Id., 2006; Barone, in *Assemblea nazionale della CGIL*, Roma: 25 ottobre 2005, 2006; CGIL, *Convegno Internazionale Sicurezza. Ambiente e lavoro nella storia della CGIL*, Sesto San Giovanni (Mi), 14 e 15 novembre, in [www.cgil.lomb.it](http://www.cgil.lomb.it), 2006; Id., *Documento per il rilancio della contrattazione su salute*, cit., 2006; CGIL, CISL e UIL, *op. cit.*

chiave: il rilancio della contrattazione in tanto è, in quanto si va svolgendo secondo un approccio globale. Oggi, sicurezza e salute sul lavoro involgono e coinvolgono problematiche globali, a partire dalla relazione complessa che si istituisce tra habitat lavorativo e ambiente. Di ciò la contrattazione non può esimersi di tener conto.

Stabilire, con chiarezza, alcuni punti di metodo può non essere ozioso, ma condurre verso acquisizioni di merito assai importanti. Costruiamo in progressione il discorso nei suoi cardini essenziali.

Da un punto di vista scientifico, il nucleo vitale della questione sta nel rapporto che l'habitat lavorativo istituisce con l'ergonomia e, quindi, con le politiche di prevenzione e protezione. La comunità scientifica e il movimento sindacale, da sempre, annettono all'ergonomia la funzione specifica di adattare l'ambiente di lavoro all'uomo, privilegiando le ragioni vitali del secondo rispetto alle esigenze tecniche del primo. Una corretta pratica dei principi ergonomici ha come suo naturale risultato efficaci politiche di prevenzione sui luoghi di lavoro.

Nel mondo imprenditoriale, a tutt'oggi, è diffusa una concezione tecnica dell'ergonomia, vista semplicemente come scienza della correzione degli effetti ultimi e, dunque, di mera modificazione degli strumenti utili. Impregiudicato, in tale posizione, rimane quel rapporto tra habitat lavorativo e lavoratori che costituisce la piattaforma di riproduzione della catena degli infortuni e delle malattie professionali. Gli stessi paradigmi datoriali della RSI sono depotenziati dal deficit culturale appena segnalato.

Dal punto di vista della salvaguardia dei diritti dei lavoratori, invece, il nucleo della questione ruota intorno a due assi: la trasformazione dell'habitat lavorativo, in funzione della salute e sicurezza sul lavoro; l'attivazione di adeguate politiche di informazione, formazione e prevenzione.

Le due cose, insieme, vanno in direzione di una politica di ricomposizione tra la politica industriale e la qualità del lavoro e dell'ambiente<sup>24</sup>.

Sofferamoci soltanto un attimo sui modelli di flessibilità attuati dalle politiche industriali neo-liberiste. Essi, proprio nella quotidianità del processo lavorativo, hanno determinato:

- l'aumento della velocità delle macchine;
- la contrazione secca degli interventi di manutenzione, la cui qualità va peggiorando progressivamente;
- l'insistenza degli orari di lavoro su nastri settimanali sempre più dilatati, con moltiplicazione dei meccanismi di turnazione;
- il ricorso massivo – spesso unilaterale – agli straordinari<sup>25</sup>.

Esiste un rapporto di causalità diretta tra la flessibilità dei cicli lavorativi, il mercato del lavoro e le condizioni di sicurezza e salute sul lavoro<sup>26</sup>. Nei moduli flessibili, l'esposizione ai fattori di rischio, già da un punto di vista meramente probabilistico e quantitativo, si è notevolmente accresciuta. Ma non è tutto. La combinazione in un quadro coerente dei processi appena descritti diventa la base di formazione di altri e ben più subdoli fattori di rischio; come, a più riprese, abbiamo avuto modo di sottolineare.

La contrattazione ha, dunque, un campo di azione obbligato: intervenire sulle variabili di flessibilità e precarietà del processo produttivo e lavorativo che agiscono come fonte di generazione dei rischi nuovi e moltiplicazione di quelli antichi. Si va consolidando intorno a questi tornanti di analisi una intuizione fondamentale all'interno del movimento sindacale: la contrattazione ha l'esigenza di intervenire a monte della produzione dei fattori di rischio<sup>27</sup>. Deve avere come obiettivo la pianificazione del miglioramento dell'habitat lavorativo e, dunque, delle condizioni di sicurezza e salute sul lavoro. Il che significa: prevenzione programmata e verificata della sicurezza.

Il tema è da affrontare con particolare urgenza all'interno di quel segmento produttivo generato dalla scomposizione dei cicli lavorativi delle grandi imprese, contraddistinto da unità di piccola e media dimensione. Al suo interno, una maggiore esposizione al rischio convive con tutele e protezioni assai inefficaci, se non insussistenti. La contrattazione trova qui uno dei suoi più difficili banchi di prova.

---

<sup>24</sup> Barone, *op. cit.*; CGIL, *Documento per il rilancio ...*, cit.

<sup>25</sup> CGIL, *ult. op. cit.*

<sup>26</sup> Marco Lai, *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2006.

<sup>27</sup> CGIL, *Documento ...*, cit.; CGIL, CISL e UIL, *op. cit.*



L'indagine sul campo, promossa da CGIL, CISL e UIL dell'Emilia Romagna e condotta dall'IPL, conferma, in toto, il quadro preoccupante appena tracciato, seppure in un contesto meramente regionale<sup>28</sup>. L'innovazione tecnologica si pone, fa rilevare la ricerca, come variabile non del miglioramento, ma della progressiva destrutturazione degenerativa dell'habitat lavorativo. Al contrario, essa dovrebbe fungere come fattore di sviluppo della salute e della sicurezza, per rendere abitabili e vivibili i luoghi di lavoro.

Scendendo nei dettagli concreti, si richiede un intervento strutturale sulle condizioni del lavoro, ruotante intorno:

- alla revisione della normativa sugli appalti e subappalti;
- al riassetto del sistema assicurativo incardinato sull'INAIL, per migliorare le prestazioni a favore dei lavoratori (non solo per ridurre i premi alle imprese);
- al coordinamento delle politiche di sicurezza tra le varie istituzioni, con il pieno coinvolgimento delle parti sociali;
- alla individuazione dei criteri di qualificazione delle imprese, attraverso obblighi formativi a loro carico;
- alla definizione delle linee di indirizzo per un piano formativo per la sicurezza e la salute sul lavoro, integrato nei programmi scolastici<sup>29</sup>.

La contrattazione ha un profilo, perlomeno, tridimensionale: prevenzione, sicurezza e salute sono i tre elementi essenziali e sempre compresenti dell'azione sindacale. Ed è una contrattazione di questo tipo che può avere l'ambizione di non spezzare, ma rafforzare il legame che si istituisce tra sicurezza e salute come obbligo e sicurezza e salute come diritto.

Ancora di più. La contrattazione che si va incardinando sui diritti, attiva più agevolmente e agilmente relazioni e interlocuzioni. È sui diritti indisponibili della persona che si fondano il dialogo, la comunicazione e il coinvolgimento partecipato. Intorno ai diritti, la tela del confronto con le associazioni datoriali e le istituzioni può trovare incroci stringenti. Appare, difatti, chiaro che l'obbligo alla sicurezza è costruito e ricostruito entro architetture più cogenti, se sono i diritti dei lavoratori (alla sicurezza e alla salute) a garantirlo come elemento di civiltà e di attuazione di fini etici di rango superiore. L'obbligazione alla sicurezza, mediata dai diritti, così, può farsi condivisione e prevenzione partecipata. Nasce da qui il circolo virtuoso della motivazione alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro. Che è, fondamentalmente, motivazione alla prevenzione.

## **5. La dimensione globale e partecipata della prevenzione**

Abbiamo, più volte, fatto cenno alla intersezione tra habitat lavorativo, ambiente e ambienti di vita. È necessario tener conto della globalità e complessità delle relazioni implicate da questa intersezione, a partire dalla molteplicità e diversità degli attori dell'esistente sistema di sicurezza, salute e prevenzione.

La ricerca che, sul punto, appare dotata di maggiore sistematicità è stata condotta, alcuni anni fa, dal CENSIS<sup>30</sup>. Di essa dobbiamo tenere, evidentemente, conto; nel contempo, però, la situazione attuale impone dei passaggi in avanti, in termini di analisi e proposte di tendenza.

Come abbiamo sottolineato nei paragrafi precedenti, il nodo di fondo è stato – anche autocriticamente – individuato dal movimento sindacale, secondo il quale non può darsi una sicurezza globale senza una prevenzione globale; e reciprocamente. La globalità dei fattori di rischio, per il loro carattere diffusivo e multidimensionale, è la nuova base di partenza di tutte le politiche di prevenzione. Ciò ridetermina, nell'immediato, la dimensione della prevenzione che è, insieme, globale e partecipata. Globale, perché interviene su tutte le scale, gli assi e i sottosistemi della sicurezza e salute del lavoro; partecipata, perché non può esimersi dal coinvolgere attivamente e propositivamente tutti gli attori del sistema della sicurezza e salute sul lavoro.

Occorre rifinalizzare le sinergie di campo tra attori e sistema della sicurezza. Si tratta di costruire delle relazioni e delle pratiche di cooperazione che abbiano l'obiettivo preliminare di ridefinire alcuni approcci di partenza:

- in primo luogo: muoversi dal paradigma della sicurezza come obbligo verso il paradig-

<sup>28</sup> IPL, *Come i lavoratori percepiscono le proprie condizioni di lavoro*, Rimini, Maggioli, 2007.

<sup>29</sup> CGIL, CISL e UIL, *op. cit.*

<sup>30</sup> INAIL e CENSIS, *Verso un modello partecipato di prevenzione*, in [www.censis.it](http://www.censis.it), 2001.

- ma della sicurezza come diritto, senza per questo annullare l'obbligo alla sicurezza;
- in secondo luogo: non considerare più la sicurezza come un problema di tecnica di gestione dell'habitat lavorativo, bensì come elemento di modellazione della organizzazione del lavoro;
- in terzo luogo: dal che consegue che la prevenzione viene, finalmente, intesa come momento di intervento concreto sull'habitat lavorativo, al fine di migliorare la qualità del lavoro e la qualità della vita;
- in quarto luogo: superare lo schematico culturale che considera la sicurezza unicamente un costo e non anche e soprattutto un valore, sia dal punto di vista ambientale ed esistenziale, sia da quello dello stesso calcolo economico e aziendale.

Stando così le cose, la messa a punto di una adeguata cultura della prevenzione e di pratiche di prevenzione sempre più avanzate è indissolubile da un'altra questione chiave: l'informazione e la formazione. La carenza di prevenzione è, quasi sempre, la spia di un deficit di formazione e informazione che investe tutti gli attori del sistema e la stessa società civile. Informare, formare e prevenire costituiscono il circolo virtuoso della qualità della sicurezza e della salute sul lavoro.

Evidentemente, il varo di strategie di questo genere deve muovere da un presupposto che non considera più l'impresa (grande e piccola) e il lavoro subordinato i centri gravitazionali delle strategie di intervento riguardanti la prevenzione e la sicurezza sul lavoro. Occorre, anche qui, uno spostamento dell'asse culturale che integri e coinvolga attivamente, nei processi sistemici attivati, tutte le tipologie e le forme di lavoro, a prescindere dalla loro caratterizzazione.

Il passaggio in corso verso la definizione del nuovo TU eredita il carico di queste problematiche irrisolte:

- a livello normativo, con la dilatazione progressiva del D.Lgs. n. 626/1994, per effetto di cui funziona, di fatto, come TU surrogatorio, con tutti i limiti del caso;
- a livello culturale, con la carenza dei moduli di prevenzione e modelli di sicurezza esistenti;
- a livello istituzionale, con la sottovalutazione crescente dei fattori di rischio (antichi ed emergenti) che stanno dietro la produzione di scala degli infortuni e delle malattie professionali;
- a livello imprenditoriale, con la perdurante impermeabilità a una cultura della sicurezza e prevenzione all'altezza dei tempi;
- a livello del movimento sindacale, per la progressiva caduta di tensione intorno alle tematiche della sicurezza e della salute, pericolosamente spostate dal versante della contrattazione a quello della gestione.

Come si vede, gli attori del sistema della prevenzione e sicurezza sul lavoro hanno di fronte a sé delle responsabilità sociali e culturali da ridefinire.

La questione cardine è che è mutata, per così dire, l'antropologia del lavoro. L'identità del lavoro non è più statica, ma dinamica. Nel senso che non è più la staticità del luogo di lavoro, ma la dinamicità dei modi del produrre a determinare e rideterminare i profili delle forme e delle figure del lavoro.

La dinamica dei modi del produrre ha un effetto strategico sui nuovi sistemi globali e complessi della prevenzione e della sicurezza sul lavoro: diversamente da quanto ancora accadeva nei vecchi sistemi tayloristi e fordisti, la centralità, ora, non è più assegnata all'azienda, ma ai lavoratori, alla loro salute, alla loro sicurezza e al benessere globale della loro vita. I lavoratori diventano i soggetti privilegiati della prevenzione globale e partecipata; ma non gli unici, evidentemente. Rimane indubbio che è intorno ai loro diritti primari che va oggi ridefinito l'orizzonte della prevenzione. È di questo, in particolar modo, che i paradigmi ricorrenti della RSI non tengono debitamente conto.

Il mutamento dell'antropologia del lavoro ha portato con sé, come abbiamo avuto modo di considerare, la frammentazione e precarizzazione dei processi lavorativi, in parallelo con la atomizzazione delle forme contrattuali. Ciò ha modificato la natura dei rischi che sono diventati multifattoriali e, quindi, scaricano un carico di sofferenza più intenso sui singoli lavoratori e le loro relazioni vita.

Non può apparire strano, pertanto, se gli infortuni e le malattie professionali vanno acquisendo una più larga insorgenza e incidenza, all'interno di tutte le diramazioni dei sistemi globali di produzione e lavoro. La nozione di "luogo di lavoro" si fa sempre più sfuggente e, rimanendo fermi ai criteri tradizionali, diventa sempre meno classificabile. Ciò ha comportato delle conse-

guenze deleterie, perché complica sul nascere l'elaborazione di adeguati modelli e pratiche di prevenzione. Rovescio speculare degli stati di ansia, di sofferenza mentale e di stress oggi profondamente innervati e largamente circolanti nel mondo del lavoro.

Nasce da qui l'esigenza di un processo di socializzazione di nuove conoscenze che vede implicati il movimento sindacale, la società civile, le istituzioni e il mondo imprenditoriale. Una nuova socializzazione che si ponga anche come nuova acculturazione sui temi della prevenzione, alla cui definizione e sperimentazione partecipate siano chiamati non solo gli attori del sistema della sicurezza sul lavoro, ma anche tutte le agenzie dell'educazione, dell'informazione e della formazione.

Gli indirizzi comunitari e gli orientamenti emergenti dalle linee guida per la costituzione del nuovo TU, seppure ancora troppo timidamente, vanno nella direzione giusta: integrare cultura della sicurezza e cultura della prevenzione nei programmi scolastici di ogni ordine e grado apre, certamente, il campo a una strategia di orientamento positiva che, però, va ulteriormente estesa. In una direzione parimenti corretta comincia ad andare il movimento sindacale, tanto a livello nazionale<sup>31</sup> quanto a livello internazionale<sup>32</sup>. La prevenzione definisce sempre meglio il suo profilo di dimensione globale e partecipata, a misura in cui integra e attiva all'interno del suo circuito uno spettro di attori sempre più articolato, un potenziale di mobilitazione in espansione continua e un background culturale sempre più complesso e puntuale.

Un articolato ed efficace sistema di prevenzione globale e partecipata è condizione imprescindibile, per la determinazione e l'espansione della salute degli individui, delle organizzazioni e delle istituzioni, dentro e fuori i luoghi di lavoro. La prevenzione globale e partecipata – è il caso di ribadirlo – parte dall'estensione del campo di decisione dei singoli lavoratori e dalla corrispettiva contrazione dell'ambito di espressione delle costrittività organizzative. Essa ha, quindi, a che fare non soltanto con la salute degli individui, dei lavoratori, delle istituzioni e delle organizzazioni, ma anche con la libertà di tutti i soggetti e le entità socialmente in interazione.

È fondamentale che tutti gli attori del sistema di sicurezza e tutte le agenzie dell'educazione, della formazione e dell'informazione facciano proprie tali acquisizioni, a un livello crescente di consapevolezza critica. È su questo terreno, difatti, che si giocheranno alcune delle sfide più importanti che ci attendono nel prossimo futuro.

---

<sup>31</sup> CGIL, CISL e UIL, *op. cit.*

<sup>32</sup> ITUC - International Trade Union Confederation, *Draft ITUC Programme Resolution . November 2006: Vienna Founding Resolution*, in [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org), 2006.

## **Cap. III IL LAVORO UCCIDE**

### **1. La strage alla ThyssenKrupp**

Molti sono gli elementi che conferiscono un valore simbolico elevatissimo alla strage alla ThyssenKrupp, consegnandola all'immaginario collettivo e alla memoria storica dell'intero paese.

La ThyssenKrupp è una multinazionale ben strutturata, leader nel suo campo e con una storia ben consolidata alle spalle. Opera, senza ombra di dubbio, nei gangli vitali della produzione e accumulazione dell'economia della globalizzazione.

Ancora: le acciaierie possono godere di profitti elevatissimi, quanto più sono in alto nella scala delle gerarchie economiche internazionali. Nel suo settore di produzione, la ThyssenKrupp era — ed è — una delle punte di diamante.

Non ci troviamo di fronte a un caso di "capitalismo arretrato"; al contrario, la strage alla ThyssenKrupp ci sbalza, con impeto, verso uno dei livelli più avanzati del capitalismo globale. Sotto gli occhi ci resta il magma incandescente colato dal suo cratere infuocato con il suo intollerabile carico di morte.

Si muore sul lavoro come ai tempi dell'accumulazione originaria, quando il capitalismo era ancora un meccanismo primitivo. Con la differenza che a quell'epoca l'esistenza di condizioni di lavoro particolarmente faticose e disumane si poteva imputare alle responsabilità dei singoli imprenditori e di istituzioni fiancheggiatrici e disattente; oggi, in gioco non è solo la volontà di singoli decisori e manager: è il sistema produttivo, nel suo complesso, che è diventato cinico e amorale. Da parte sua, il sistema politico-istituzionale non pare dotato delle necessarie capacità e volontà, per ridurre significativamente il volume e l'intensità del fenomeno infortunistico; anzi, sovente, si fa acritico interprete e sostenitore delle esigenze e degli interessi delle imprese.

Quando il valore del profitto surclassa il valore della vita umana, sui luoghi di lavoro può capitare il peggio del possibile, se non l'inimmaginabile.

La ThyssenKrupp era — ed è — una fabbrica in dismissione. Ciononostante il management predispondeva costantemente turni di lavoro sfibranti, ben al di là della normalità.

Ancora: l'uso intensivo del macchinario e della forza lavoro avveniva all'interno di un impianto che vedeva corrodarsi progressivamente gli standard di sicurezza. Verso la fine del 2007, l'ASL di Torino ha certificato il fatto, consegnando alla Procura i risultati delle rilevazioni effettuate dopo la tragedia, da cui emergono ben 116 violazioni, anche nei reparti non interessati dall'incendio: irregolarità sono riscontrate negli impianti elettrici, negli apparati di sollevamento, nei sistemi antincendio e di spegnimento delle macchine<sup>1</sup>.

Ancora: i vertici della ThyssenKrupp erano consapevoli del pericolo di vita imminente sui lavoratori. A riprova della circostanza sta la documentazione sequestrata nella sede centrale di Terni dagli investigatori inviati dal procuratore Raffaele Guariniello. La compagnia assicurativa AXA, nel 2006, aveva declassato la franchigia per l'acciaieria torinese da 35 a 100 milioni: per ritornare a 30, l'azienda avrebbe dovuto mettere a norma anche la linea 5, quella devastata dall'incendio del 6 dicembre 2007, sopportando il modesto costo di 800 mila euro<sup>2</sup>. I vertici aziendali non accolsero l'invito della compagnia assicuratrice, quando, invece, come ha dichiarato al procuratore Guariniello l'ingegnere che aveva seguito il caso per conto della compagnia: «Con le misure di sicurezza da noi indicate, l'incendio della linea 5 si sarebbe spento in automatico e non sarebbe morto nessuno»<sup>3</sup>.

L'insieme di tutti questi elementi compone un mosaico che espone con una chiarezza cristallina come la cultura di impresa abbia affrontato il tema della sicurezza sui luoghi di lavoro semplicemente rimuovendolo o, peggio ancora, riducendolo a mero costo da comprimere il più possibi-

---

<sup>1</sup> Diego Longhin, *"Thyssen omicidio volontario": la Procura accusa i manager*, "la Repubblica", 28 dicembre 2007; Punto Sicuro, *Accertamenti ASL e indagini della Procura: probabile una chiusura degli stabilimenti della ThyssenKrupp di Torino*, 7 gennaio 2008.

<sup>2</sup> Longhin, *op. cit.*

<sup>3</sup> *Ibidem.*

le, pur a fronte di profitti in lievitazione.

Quando eventi di questo tipo avvengono a livelli posti così in alto nel meccanismo della accumulazione mondiale — come nel caso della ThyssenKrupp —, vuole dire che i sistemi di prevenzione e sicurezza sono stati logorati e vulnerati in punti nevralgici. Vuole dire che l'infortunio sul lavoro non è più contemplato come eccezione, ma è assunto come regolarità, all'interno di un circuito perverso così rappresentabile: più profitti = più infortuni. Esito perfettamente sovrapponibile al suo rovescio: più infortuni = più profitti.

La strage alla ThyssenKrupp ha portato allo scoperto, in linea definitiva, questi processi sotterranei, da lungo tempo in gestazione nel nostro paese (ma non solo). Incarna e proietta una zona limite simbolica e materiale, facendo crollare tutti i veli delle ipocrisie e dello sdegno di facciata con cui si è soliti celebrare gli infortuni e le morti sul lavoro. Mostra un sistema di sicurezza vicino al tracollo che cerca di giustificare la catena di morti che produce.

È più scandaloso il fatto che il lavoro uccida, oppure ritenere inevitabile che ciò accada?

La strage alla ThyssenKrupp disegna con nettezza le linee di questo doppio scandalo e anche i territori della loro tragica confluenza. Ci indica, altresì, i punti di tracollo della cultura del profitto, sottolineando la necessità di riporre al centro dell'azione sociale e dell'attività lavorativa il valore della vita umana<sup>4</sup>.

## **2. Contraddizioni di sistema e sistema dell'insicurezza**

La crisi di prevenzione e la carenza di etica pubblica, il cui andamento funesto è avvertibile in tema di sicurezza e salute sul lavoro<sup>5</sup>, non hanno trovato adeguati contrappesi; né possiamo prender nota di azioni positive atte a introdurre, nell'immediato e in prospettiva, variabili risolutive in un sistema che, da tempo, sta facendo risuonare sinistri scricchiolii. L'humus sociale, istituzionale e culturale che avvolgeva e avvolge la presa in carico delle problematiche della sicurezza sul lavoro si è conservato inalterato nelle sue forme di espressione più significative; sebbene, in non rari casi, prese di posizioni etiche e impegni politici si siano proposti di attivare sul campo una significativa inversione di tendenza. Dobbiamo, quindi, responsabilmente chiederci: come può accadere che, nonostante pronunciamenti di segno contrario, la dinamica del fenomeno infortunistico in Italia va sempre più somigliando a una parabola con esiti catastrofici annunciati?

La strage alla ThyssenKrupp ha disvelato, allo stato puro, un risvolto inquietante: in Italia, il lavoro uccide come in guerra e più ancora che in guerra. Il lavoro è diventato un campo di battaglia che lascia sul terreno più di un migliaio di morti e centinaia di migliaia di feriti all'anno. A tacere dei morti e degli infortuni non dichiarati, perché triturati nella catena informale del lavoro sommerso e irregolare; a tacere, ancora, delle lavoratrici e dei lavoratori aggrediti, in maniera silenziosa, dai rischi emergenti, dallo stress collegato alle costrizioni dell'organizzazione del lavoro e dalle minacce emergenti.

Su questo campo di battaglia risultano lesi tutti i diritti sociali e civili. Non pare più legittimo sul piano etico e fondato su quello giuridico, posto pure che lo sia mai stato, distinguere tra diritti sociali e diritti civili, per escludere, poi, formalmente da essi il diritto del lavoro, creando la sacca residuale dei diritti dei lavoratori<sup>6</sup>. Soprattutto in ambiti culturali prossimi agli universi valoriali del mondo imprenditoriale, persistono paradigmi, approcci e modelli operativi che vanno ancora inclinando verso queste posizioni. Per contro, in ambito sindacale persiste un atteggiamento difensivo in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, in una rincorsa alle emergenze, secondo strategie di mero contenimento dell'accaduto<sup>7</sup>.

Ci troviamo posti in faccia a uno snodo culturale di importanza decisiva che riverbera effetti

---

<sup>4</sup> Mario Notaro, *La repressione non basta, occorre un'educazione al lavoro*, "Quaderni Flash", n. 1., 2007.

<sup>5</sup> Cfr. i due capitoli precedenti.

<sup>6</sup> Annamaria Antonucci e Michele Lepore, *Prime considerazioni sulla bozza di disegno di legge delega per l'emanazione di un Testo Unico della sicurezza sul lavoro*, "Bollettino ADAPT", n. 2, 5 febbraio 2007; Michele Lepore, *Luci ed ombre nell'art. 1 del disegno di legge delega per un Testo Unico di sicurezza*, "Bollettino ADAPT", n. 23, 12 luglio 2007.

<sup>7</sup> Marco Vitale, *Se nelle aziende manca una cultura della sicurezza*, "Il Sole-24 Ore", 11 dicembre 2007.

concreti relevantissimi. Il diritto del lavoro e la legislazione di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori non possono essere esclusi dal campo delineato dai diritti sociali e civili. La carenza di etica pubblica e il deficit di cultura della prevenzione nascono, in buona sostanza, dalla frattura appena segnalata. Occorre confutare, in concreto, una visione asfittica dei diritti, discutibile nei decenni passati e, certamente, anacronistica oggi, nell'epoca dei diritti globali.

Un approccio globale al "sistema sicurezza del lavoro" appare necessitato da molteplici ordini di fattori:

- mondializzazione dei processi lavorativi e produttivi;
- internazionalizzazione degli scambi e delle transazioni economiche e finanziarie;
- accelerazione e disseminazione dei processi decisionali;
- innovazione delle metodologie e delle tecnologie del lavoro;
- complessità e interdipendenza dei processi organizzativi;
- connotazione globale acquisita dai diritti.

Approccio globale al sistema sicurezza e approccio globale ai diritti si richiamano indissolubilmente. Il diritto alla salute e all'incolumità sui luoghi di lavoro, tanto più nel presente globalizzato, rientra a pieno titolo nel novero dei diritti sociali e civili. La circostanza indubbia che i diritti sociali e civili vadano riconosciuti a tutti i cittadini non elide l'obbligo che di essi siano titolari (anche) i lavoratori, proprio in quanto persone che lavorano. Ancora più particolarmente: sicurezza e salute sul lavoro si configurano come diritti della persona. Nelle aziende, i cittadini lavoratori esercitano il diritto alla vita e alla sicurezza<sup>8</sup>. Si staglia qui uno dei punti di osservazione strategica, da cui interrogare eventi terribili come la strage alla ThyssenKrupp, se si vogliono cogliere i fattori e gli eventi che, nel tempo e nello spazio, ne sono stati la base di alimentazione ed esplosione.

Il 2006 e il 2007 sono stati due anni terribili per la sicurezza e prevenzione sui luoghi del lavoro. E i primi mesi del 2008 sembrano continuare a scavare nel medesimo solco. Di questo corso rovinoso la strage alla ThyssenKrupp è stata l'espressione simbolica più efficace, indicando con una chiarezza scioccante che le crepe del sistema stanno, ormai, per raggiungere l'estremo limite, oltre il quale l'innescò di un punto di ritorno si farebbe problematico.

Purtroppo, ancora oggi, lavorare in sicurezza e nella piena tutela della salute è ben lungi dall'essere la condizione normale entro cui si svolge la prestazione lavorativa<sup>9</sup>. Ancora più precisamente: il modello generale di produzione e di lavoro costruito in Italia assegna un posto marginale alla cultura della sicurezza<sup>10</sup>. Al polo opposto, il modello generale di azione e rappresentanza sindacale non ha accordato alla cultura della sicurezza lo spazio e il ruolo adeguati.

Siamo a un crocevia delicato: l'attore imprenditoriale e l'attore sindacale, con ruoli e responsabilità evidentemente differenti, devono riconsiderare alcuni loro modelli fondanti, apprestando più cogenti tavole di sicurezza e sistemi di relazioni industriali entro cui la cultura della sicurezza giochi un ruolo stringente. L'attore politico e istituzionale, per parte sua, ha da colmare ritardi cospicui anche in materia di cultura della sicurezza del lavoro.

Se non si parte da questi nodi di fondo, le falle di sistema non saranno mai ricomposte. Nel migliore dei casi, si potrà arrivare alla definizione di una architettura sanzionatoria più severa, ma le dinamiche di formazione, organizzazione e implementazione della parabola catastrofica del fenomeno infortunistico, in Italia, non verranno aggredite alla base, rimanendo pienamente operanti in tutta la loro devastante portata.

Le falle di sistema sono allocate in profondità; in profondità, occorre rintracciarle, per avviare processi di riorganizzazione risolutiva. L'esigenza prioritaria è quella di risalire dagli effetti alle cause del rischio e del fenomeno infortunistico, individuandone la dinamica sistemica complessa e modificando gli approcci culturali e metodologici di base.

Le cause del rischio e dell'evento infortunistico sono multifattoriali e non sono spiegabili, sezionando unicamente l'errore umano e/o il deficit tecnico; inoltre, hanno origini estremamente diversificate tra di loro e in continuo divenire. L'infortunio sul lavoro è un evento sistemico e può

---

<sup>8</sup> Associazione Nazionale Mutilati ed Invalidi del Lavoro - ANMIL, 2° *Rapporto sulla tutela delle vittime del lavoro*, in [www.anmil.it](http://www.anmil.it), 2008.

<sup>9</sup> Christian Mollichella, *La cultura della sicurezza in Italia*, "Bollettino ADAPT", n. 23, 12 luglio 2007.

<sup>10</sup> Luciano Gallino, *La cultura d'impresa e le morti sul lavoro*, "la Repubblica", 4 gennaio 2008; Id., *Se il mestiere è un pericolo*, "la Repubblica", 14 aprile 2007; Marco Vitale, *Se nelle aziende manca una cultura della sicurezza*, "Il Sole-24 Ore", 11 dicembre 2007.

essere analizzato esclusivamente da un approccio sistemico. La medesima prevenzione ha natura e finalità sistemiche. Ed è, appunto, un approccio sistemico che può snidare e porre riparo alle falle strutturali che il sistema sicurezza italiano va palesando, in maniera sempre più lacerante.

Una massa di fattori critici è alla base del verificarsi di scala di infortuni scanditi da logiche temporali in accelerazione. All'interno della dinamica infortunistica, l'elemento umano e/o la componente tecnica sono soltanto l'ultimo anello di una catena complessa. Colpevoli non sono mai soltanto gli individui singoli o i singoli decisori, ma anche e soprattutto il sistema complessivo entro cui essi operano e le logiche culturali e manageriali che lo governano. Del resto, le strategie dell'*error management* individuano con estrema chiarezza questo campo problematico.

La prevenzione è destinata al fallimento, se si focalizza su singoli fattori o singole determinazioni della catena infortunistica. L'errore produce l'evento infortunistico, perché interviene su una massa latente di fattori critici organizzativi, formali e informali. Se è vero che "sbagliando si impara", è ancora più vero che ciò che si deve evitare è che l'errore produca, in automatico, l'evento infortunistico. È, dunque, necessario l'intervento preventivo sulla massa dei fattori critici latenti, intorno cui si agglomerano le falle di sistema.

Occorre incidere a tre livelli:

- cultura di impresa: facendo in modo che la ricerca ossessiva del lavoro flessibile, in funzione della massimizzazione dei profitti, cessi di essere il parametro univoco delle opzioni del management<sup>11</sup>, per dislocare, al contrario, la sicurezza come una delle variabili strategiche del sistema produttivo;
- cultura sindacale: facendo in modo che i modelli di azione sindacale, in tema di sicurezza del lavoro, non siano il mero atto di risposta alle opzioni del management<sup>12</sup>, ma si misurino risolutivamente con le crepe del sistema;
- cultura istituzionale: facendo in modo che i modelli di regolazione della sicurezza del lavoro non siano soltanto sanzionatori, ma anche partecipativi, informativi e formativi.

In un ambito così complesso, complicato e fortemente incrinato, ogni attore del sistema sicurezza deve dimensionare e graduare le proprie responsabilità e le proprie decisioni, in uno sforzo di costante ridefinizione e riadeguamento. È urgente che tutti gli attori in gioco cerchino e trovino nuovi percorsi di interazione e comunicazione, per predisporre soluzioni operative all'altezza dei problemi, rifuggendo da un interventismo di tipo illuministico tutto calato dall'alto.

L'esigenza primaria è quella di coinvolgere i lavoratori e la società civile — a partire dai giovani — in modelli e pratiche di prevenzione globale partecipata che, al momento, sembrano i meglio idonei ad assicurare la trasmissione e socializzazione delle esperienze e conoscenze necessarie, per agire sulla massa dei fattori critici latenti. Un cammino di questo genere consente di affrontare alla radice le fenomenologie legate alla formazione e manifestazione del rischio.

### **3. L'inesorabile coerenza delle morti sul lavoro**

Le falle di sistema che siamo venuti individuando hanno allestito scenari entro cui l'evento infortunistico è rappresentato con modalità drammatizzanti. La rappresentazione sociale degli infortuni sul lavoro si è prolungata nella comunicazione simbolica di un dramma irrimediabile. Nell'immaginario individuale e nella memoria collettiva, i morti sul lavoro si sono, così, stratificati come la cifra di un dolore pietrificato e inestirpabile, entro regioni emotive occupate per intero dal senso dell'impotenza.

Più l'evento infortunistico è lasciato nelle condizioni di produrre e riprodurre la sua massa critica latente, più la comunicazione simbolica di esso avviene in forme drammatizzanti. Più la comunicazione simbolica si fa drammatica, più per l'osservatore e il decisore diventano impalpabili le falle di sistema e la critica rischia di perdere il proprio referente. Lungo queste condotte le prese di posizione contro i morti sul lavoro sono esposte al rischio di diventare — come, in effetti, sono diventate — sempre più rituali, dando luogo a uno spettro differenziato di retoriche:

---

<sup>11</sup> Gallino, *La cultura d'impresa e le morti sul lavoro*, cit.

<sup>12</sup> Vitale, *op. cit.*

- le retoriche dello sdegno impotente che con sempre maggiore difficoltà riescono a risalire all'origine del problema;
- le retoriche dell'intervento sanzionatorio che, nella migliore delle ipotesi, riescono a incidere solo sugli effetti e mai sulle cause del problema;
- le retoriche dell'empirismo tecnico che privilegiano le pratiche di contro alle regole, condannandosi a non andare al di là di visioni unilaterali del rischio;
- le retoriche dell'incremento dei controlli ispettivi a valle che non sciolgono a monte i nodi della rimodulazione complessiva dell'intervento ispettivo e della formazione globale degli ispettori.

Se questi sono gli scenari che, in Italia, sono andati incorniciando e drammatizzando l'evento infortunistico, sullo sfondo c'è ora il monito della strage alla ThyssenKrupp che, come ha rilevato Ezio Mauro, non è soltanto una tragedia, ma anche uno scandalo della democrazia<sup>13</sup>. Una tragedia e uno scandalo: dobbiamo ripartire da qui.

La strage alla ThyssenKrupp indica una zona limite, oltre la quale non si può andare. Una volta squarciato definitivamente lo sfondo da essa evocato, lavoratori viventi e lavoratori morti diventerebbero totalmente invisibili. Il lavoro vivente sarebbe rappresentato unicamente e integralmente come merce, fattore di incremento della produttività e dei profitti; i lavoratori caduti sul lavoro, per contro, sarebbero congelati in un pianto disperato, prigioniero di una catena luttuosa che non conosce termine.

Uno sfondo di questo genere non ammette nessuna catarsi: le tragedie delle morti sul lavoro, ormai, avvengono in un minaccioso vuoto di risposte. Lo sfondo terribile che ora ci ammonisce è proprio questo vuoto che si fa presenza inquietante e spettrale e che, se non sarà ripopolato da vita solidale, appare destinato a tagliare le radici della speranza. È questo sfondo che ha risucchiato fabbriche e operai, rendendoli invisibili, al pari del loro dolore<sup>14</sup>. Non solo e non tanto perché sono, ormai, mondi privi di rappresentanza e rappresentazione; quanto per il fatto preciso che i modelli della rappresentazione e rappresentanza sono entrati irrimediabilmente in crisi.

La strage alla ThyssenKrupp ci dice che non si riesce a rappresentare adeguatamente la morte degli operai, perché non si riesce più a rappresentarne la vita, facendo ricorso ai modelli di rappresentazione classici. Le dinamiche del profitto e del management, queste sì, si sono innovate, spiazzando, sopravanzando e spazzando via tutti gli altri modelli di rappresentazione che non hanno saputo rimodulare la loro storia e la loro memoria, mancando clamorosamente l'obiettivo dell'autorigenerazione. Anche per questo, in non rari casi, turni di lavoro massacranti e condizioni di sicurezza insufficienti hanno potuto assumere e ancora assumono il ruolo di regolatori quotidiani della vita umana, arrischiandola in maniera disumana. Anche per questo, la strage alla ThyssenKrupp non è un'anomalia, ma un esito di inesorabile coerenza.

La riproduzione di scala degli infortuni mortali sul lavoro segna uno dei punti di massima condensazione della crisi del legame sociale che, con quello dei morti, soffoca anche il respiro dei vivi. Ora si eleva cupo lo sfondo della ThyssenKrupp e la maschera del lutto avvolge tutto, impedendo allo stesso dolore di dirsi e darsi in forme umanamente oltrepassabili. Tra i vivi e i morti si incunea una scissione, perché i primi non hanno saputo prendersi cura della vita dei secondi.

Questo intreccio di tragedia e scandalo è insopportabile e va reciso, a tutti i livelli della vita politica e della sfera pubblica, delle relazioni sociali e della comunicazione simbolica. Altrimenti incombe non la minaccia della rifeudalizzazione delle condizioni di vita e di lavoro, ma lo sconfinamento verso una nuova barbarie che depriva totalmente di valore e sacralità la vita umana, di cui non si sa far altro che richiedere il sacrificio, con famelica crudeltà.

#### **4. Limiti e dilemmi comunitari**

Il 2007, per molti versi, è stato un anno spartiacque, perché si colloca a cavallo di due strategie comunitarie, in tema di sicurezza e salute sul lavoro: si è chiusa la strategia 2002-2006 e si è aperta la strategia 2007-2012<sup>15</sup>. Il 2006 è stato, inoltre, anche l'anno di conclusione e pre-

<sup>13</sup> Ezio Mauro, *Gli operai di Torino diventati invisibili*, "la Repubblica", 14 gennaio 2008.

<sup>14</sup> Mauro, *op. cit.*; Luigi Ciotti, *Il quaderno del dolore operaio*, "il manifesto", 17 gennaio 2008.

<sup>15</sup> Commissione UE, *Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria*



sentazione della quarta indagine della Fondazione di Dublino per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.

In sede di bilancio consuntivo, va osservato che la strategia comunitaria 2002-2006 ha subito molti blocchi legislativi, i più rilevanti dei quali riguardano:

- la revisione della Direttiva sugli agenti cancerogeni;
- la revisione della Direttiva sulle donne incinte;
- la definizione di valori limite obbligatori per i principali agenti cancerogeni;
- il varo di una Direttiva sui disturbi muscoloscheletrici<sup>16</sup>.

Accanto a tali inadempienze, la strategia ha fatto registrare dei veri e propri fallimenti, con riguardo specifico:

- all'integrazione delle politiche di genere nelle iniziative sulla sicurezza e salute sui posti di lavoro;
- alla mancata considerazione della precarizzazione dei contratti di lavoro come questione prioritaria, anche in ordine alle problematiche della prevenzione e della sicurezza;
- alla questione dei tempi di lavoro, terreno sul quale sono state assecondate le esigenze degli imprenditori reclamanti una sempre maggiore flessibilità<sup>17</sup>.

A consuntivo della strategia comunitaria 2002-2006, è possibile rilevare come lo scenario europeo sia caratterizzato dal conflitto tra salute sui luoghi di lavoro e competitività finalizzata alla massimizzazione dei profitti<sup>18</sup>. È, questo, un processo che rimonta da lontano. Già la Fondazione di Dublino aveva mostrato che, nel corso degli ultimi 15 anni, il fenomeno della intensificazione del lavoro si era esteso, in maniera incrementale, a scala europea<sup>19</sup>.

Del resto, il legame di causalità tra la crescita dei contratti di lavoro precari e flessibili, l'incremento continuo della produttività delle condizioni di lavoro, da un parte, e la vulnerazione progressiva dei sistemi di sicurezza sul lavoro, dall'altra, è universalmente riconosciuto dalla letteratura scientifica<sup>20</sup>. Precarietà del rapporto di lavoro e insicurezza sono in un rapporto di proporzionalità diretta. Lo scenario europeo non sfugge a queste regole ferree e la strategia comunitaria 2002-2006 non ha prodotto iniziative incisive, per spezzare questo perverso legame di causalità. Va, inoltre, considerato che la precarietà lavorativa si risolve, spesso, in precarietà di vita: le esistenze diventano più precarie, nei rapporti sociali come in quelli lavorativi<sup>21</sup>. Il lavoro diventa sempre meno sicuro, perché la vita si fa sempre meno sicura; e viceversa.

Non migliore può essere il bilancio di prospettiva della strategia comunitaria 2007-2012. Al di là dell'obiettivo della riduzione degli infortuni del 25% entro il 2012, la strategia appare assai evanescente in termini di assunzione di impegni concreti<sup>22</sup>. Il perseguimento stesso dell'obiettivo della riduzione del 25% rimane nel dubbio, a fronte della estrema genericità sul tipo di iniziative, di interventi e di mezzi conformi allo scopo.

Deve, inoltre, osservarsi che, sul piano strettamente politico e relazionale, la strategia 2007-2012 segna una discontinuità negativa rilevante: in questi ultimi 30 anni tutti i programmi d'azione comunitari sono stati preceduti e accompagnati da grandi campagne di consultazione informali. Al contrario, la Commissione, nella definizione e nel varo della strategia 2007-2012,

---

2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (comunicazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni), in <http://eur-lex.europa.eu>, 2007.

<sup>16</sup> Laurent Vogel, *La salute sul posto di lavoro presa in ostaggio dalla competitività?*, in [www.cgil.it/salutesicurezza.it](http://www.cgil.it/salutesicurezza.it), 2007.

<sup>17</sup> Vogel, *Una lettura critica della strategia europea 2007-2012 in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, "Quaderni 2087", n. 1/2008; Id., *La salute sul posto di lavoro presa in ostaggio ...*, cit.

<sup>18</sup> *Ibidem*.

<sup>19</sup> EFILWC - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Employment status and Working Conditions 2005*, in [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int), 2006.

<sup>20</sup> International Labour Organization - ILO, *Des lieux de travail sûrs et sains. Faire de travail décent une réalité*, Genève, 2007; Id., *Equality at work- Tackling the challenges*, Geneva, 2007; Id., *Faire du travail décent un objectif mondial et une réalité nationale*, Genève, 2007.

<sup>21</sup> Simonetta Piccone Stella (a cura di), *Tra un lavoro e l'altro*, Roma, Carocci, 2007.

<sup>22</sup> Vogel, *Una lettura critica della strategia europea ...*, cit.; Id., *Il punto di vista del sindacato europeo sulle politiche di salute e sicurezza sul lavoro* (intervista), "Prevenzione Oggi", Vol. 3, n. 3/2007.

non ha consultato le parti sociali e non le ha conferito alcuna dimensione pubblica<sup>23</sup>. Sintomatico, del resto, che la strategia 2007-2012, già nel titolo, subordini la sicurezza e la salute alla qualità e produttività del lavoro, capovolgendo l'ordine delle priorità.

Non stupisce, pertanto, che restino completamente nel vago sia le problematiche di nuova generazione, sia la risoluzione delle questioni di rilievo rimaste in sospeso. Tra quest'ultime, vanno segnalate:

La Direttiva sul tempo di lavoro:

- la proposta di Direttiva, tutt'ora in discussione, si propone di rendere più flessibile il tetto delle 48 ore settimanali;
- i singoli Stati possono prevedere deroghe individuali al limite delle 48 ore (opt-out);
- viene fissato un secondo tetto di 65 ore, con ulteriori e possibili deroghe, attraverso convenzioni o contratti collettivi;
- è prevista l'introduzione dell'istituto del "lavoro di guardia" che obbliga i lavoratori a mantenersi disponibile nei confronti del datore di lavoro, senza che ciò sia classificato come tempo di lavoro.

La Direttiva sulle radiazioni ottiche:

- con un emendamento alla proposta della Commissione, il Parlamento ha cancellato dal testo le disposizioni riguardanti le radiazioni ottiche naturali;
- l'emendamento pone fuori tutela i 60 mila nuovi casi di melanomi cutanei diagnosticati ogni anno in Europa, di cui una percentuale rilevante causati da esposizioni professionali (lavoratori edili, lavoratori delle miniere a cielo aperto, pescatori, agricoltori).

La protezione dei lavoratori contro gli agenti cancerogeni:

- la proposta della Commissione di estendere il campo di applicazione delle sostanze tossiche agli agenti cancerogeni è rimasta lettera morta;
- col risultato che la maggior parte degli agenti cancerogeni non è sottoposta a limiti comunitari obbligatori, con notevoli differenziazioni nei vari paesi e conseguenti penalizzazioni per i lavoratori;
- nel 2000, secondo la base di dati CARcinogen EXposure (CAREX), nei 15 Stati membri risultavano esposti ad agenti cancerogeni circa 32 milioni di lavoratori, vale a dire circa un quarto della popolazione attiva;
- ogni anno vengono diagnosticati fra 35 mila e 40 mila casi di tumori d'origine professionale<sup>24</sup>.

In questo scenario, appare normale che la cultura della sicurezza sia completamente sottovalutata, fino al punto di:

- considerare gli ispettori del lavoro una rete di consulenza al servizio delle imprese;
- non mettere in conto sanzioni avverso le violazioni delle norme di prevenzione da parte dei datori di lavoro<sup>25</sup>.

Un piccolo, ma significativo, passo in avanti viene compiuto con la Relazione presentata da Glenis Wilmott alla Commissione per l'occupazione e gli affari sociali, nella seduta del 20 dicembre 2007<sup>26</sup>. Tra i punti positivi presenti nella Relazione, riteniamo opportuno segnalare:

- il riconoscimento della necessità di politiche differenziate di sicurezza, a seconda del genere, delle categorie di lavoratori e dei settori di produzione;
- la consapevolezza che la valutazione dei rischi, a livello di impresa, non può essere considerata un'attività sporadica;
- l'invito rivolto alla Commissione di coinvolgere maggiormente l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, affidandole progetti e iniziative nei settori in cui il rischio è più elevato;
- la critica indirizzata alla Commissione, per non aver fatto riferimento alcuno alla esigenza indifferibile di ridurre le malattie professionali;

<sup>23</sup> Diego Alhaique, *Obiettivo: ridurre infortuni e malattie*, "Rassegna Sindacale", n. 9, 8-14 marzo 2007.

<sup>24</sup> Vogel, *La salute sul posto di lavoro presa in ostaggio ...*, cit.

<sup>25</sup> Vogel, *Il punto di vista del sindacato europeo sulle politiche di salute e sicurezza sul lavoro ...*, cit.

<sup>26</sup> Glenis Wilmott, *Relazione sulla strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*, in [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu), 2007; Diego Alhaique, *Il Parlamento si pronuncia sulla strategia 2007-2012*, "Rassegna Sindacale", n. 4, 31 gennaio-6 febbraio 2008.

- l'invito rivolto alla Commissione ad allargare l'orizzonte delle politiche comunitarie, estendendolo, dagli infortuni e dalle malattie professionali, ai "determinanti sociali"; si sostiene correttamente: «la salute dei cittadini è determinata, infatti, da più aspetti legati all'ambiente di lavoro: tipo di contratto, condizioni di lavoro e possibilità stessa di lavorare; ... i mutamenti delle relazioni di lavoro e l'aumento del precariato pongono anche problemi di carattere ambientale, psicologico e sociale sui quali bisogna intervenire»;
- la rilevazione, scientificamente dimostrata, del nesso sussistente tra crescente stress sul luogo di lavoro e malattie professionali, con particolare riferimento alle malattie croniche, circolatorie, cardiologiche e dell'apparato motorio;
- l'invito alla Commissione di impegnarsi a fondo per la valutazione dell'impatto sulla salute e la sicurezza del lavoro, in sinergia con le valutazioni di impatto ambientale;
- la sottolineatura che «un posto di lavoro permanente rappresenta un contributo importante ai fini della salute e della sicurezza sul lavoro»<sup>27</sup>.

Il Parlamento europeo, nella seduta del 15 gennaio 2008, ha approvato la Relazione Wilmott, con una Risoluzione specifica che, pur condividendone la filosofia e gli obiettivi generali, cerca di migliorare il quadro complessivo della strategia 2007-2012, spronando verso azioni più incisive<sup>28</sup>. Sulla questione delle malattie professionali, in particolare, il Parlamento condivide la critica mossa dalla Relazione Wilmott. Sul punto, la Commissione viene espressamente invitata a riesaminare le procedure statistiche vigenti, allo scopo di individuare più correttamente le patologie del lavoro, per prevenirle più efficacemente<sup>29</sup>. Nel contempo, il Parlamento chiede agli Stati membri di:

- assicurare ai servizi di ispezione più personale e più risorse finanziarie;
- elevare la preparazione degli ispettori e garantire un rapporto di almeno 1 ispettore ogni 10.000 lavoratori, in linea con le raccomandazioni dell'ILO;
- concentrare l'ispezione nei settori ad alto rischio, in cui sono presenti con particolare densità "gruppi vulnerabili": migranti, interinali, personale con bassa qualificazione e formazione, giovani, anziani e disabili<sup>30</sup>.

Nella Relazione Wilmott e nella Risoluzione del Parlamento sono presenti elementi innovativi che, certo, non intaccano la sostanza regressiva della strategia comunitaria 2007-2012, ma ne spostano, perlomeno, più avanti l'orizzonte.

## 5. L'Agenzia europea tra limiti reali e potenzialità progettuali

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro gioca un ruolo meritorio, per tutto quel che concerne l'elaborazione e la sperimentazione pratica di un approccio globale al tema della sicurezza, con un'attenzione particolare alla prevenzione. È innegabile che promuovere la definizione e la diffusione di una cultura europea della prevenzione e della sicurezza sui luoghi di lavoro sia un'esigenza primaria indifferibile.

Nello scenario comunitario che abbiamo appena esemplificato, tuttavia, l'Agenzia vede depotenziato il suo ruolo, costantemente dirottato, dalle pratiche di intervento, verso solenni e formali petizioni di principio, destinate a rimanere senza seguito. Resta il grande elemento positivo della mobilitazione di energie, risorse e soggetti messi in dialogo culturale su una materia così spinosa e controversa. Ma una cultura può sedimentarsi compiutamente e diventare patrimonio condiviso, soltanto se stratifica avvenimenti materiali capaci di coniugare l'impegno delle coscienze con la trasformazione delle condizioni esistenti. Dove questa coniugazione manca, l'innovazione fallisce e le coscienze e le istituzioni ripiegano.

L'Agenzia europea misura il proprio ruolo sulla sottile linea di questi limiti, intorno ai quali corre il pericolo di rimanere preda di retoriche, narrazioni formali che restano senza seguito e a cui sempre meno essa stessa rischia di credere. Un solo esempio, tra i tanti possibili. La settimana europea, come ogni anno promossa e gestita dall'Agenzia, nel 2007 ha avuto per tema la lotta

<sup>27</sup> Wilmott, *op. cit.*

<sup>28</sup> Parlamento Europeo, *Risoluzione sulla strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*, in [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu), 2008.

<sup>29</sup> Parlamento Europeo, *op. cit.*; Alhaique, *Il Parlamento si pronuncia sulla strategia ...*, cit.

<sup>30</sup> *Ibidem.*

contro i disturbi muscoloscheletrici, vista la dirompenza della loro portata.

Come è noto, i disturbi muscoloscheletrici sono unanimemente considerati la patologia da lavoro più diffusa in Europa e la strategia comunitaria 2002-2006 li aveva, per questo, considerati una priorità. Ciononostante, soltanto nel 2004 la Commissione ha lanciato, sul tema specifico, una prima fase di consultazione con i propri partners sociali. Da allora lettera morta, a dispetto delle reiterate promesse di riapertura della discussione. Ma non basta ancora. Nel 2007, la Commissione ha prospettato il varo di un processo di semplificazione legislativa che, nella migliore delle ipotesi, lascerà inalterata la codificazione esistente sui disturbi muscoloscheletrici, quando si tratta, invece, di migliorarla sensibilmente<sup>31</sup>.

Si delinea, pertanto, una chiara linea di contraddizione tra i deliberati e gli atti dell'Agenda, da una parte, e quelli della Commissione, dall'altra. Senza il supporto di decisioni politiche e legislative ad hoc, l'azione dell'Agenda perde incisività e la possibilità di migliorare le condizioni lavorative, sul tema dei disturbi muscoloscheletrici come su molti altri ancora, si riducono al lumicino. Il ruolo dell'Agenda finisce con l'essere fortemente limitato dai vincoli dei deliberati della Commissione, siano essi omissivi o siano essi non vincolanti, in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

## 6. Il sistema mondo

Il concetto di lavoro sicuro è la spina dorsale dell'Agenda dell'International Labour Organization (ILO) sul lavoro decente<sup>32</sup>. Secondo l'Agenda ILO, buona parte degli infortuni è evitabile, con una corretta prevenzione, agendo preliminarmente sul miglioramento delle condizioni di lavoro e incentrando le declaratorie contrattuali sul lavoro dignitoso.

Inoltre, già sul medio periodo, condizioni di lavoro più sicure retroagiscono sulla produttività sistemica, migliorando gli standard produttivi aziendali, l'habitat lavorativo e l'ambiente circostante. Possono originarsi da qui economie di scala virtuose.

Sono molteplici i costi diretti e indiretti che gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali riverberano sull'economia aziendale:

### *Costi diretti*

- perturbazione dell'attività produttiva e perdita di produzione, a causa dell'assenza dei lavoratori;
- perdita di salari;
- primi soccorsi, spese di medicinali e riabilitazione;
- assicurazioni;
- indennizzazioni;
- sostituzione o riparazione degli strumenti di lavoro danneggiati.

### *Costi indiretti*

- tempo di management sottratto alla produzione e dedicato a varie procedure amministrative (ispettori del lavoro, autorità competenti ecc);
- formazione di altri lavoratori, per sostituire quelli infortunati o malati;
- perdita di occupabilità di lungo termine;
- bassa motivazione al lavoro, calo del morale dei lavoratori e aumento dell'assenteismo;
- caduta di immagine dell'azienda nel rapporto con i clienti e il pubblico<sup>33</sup>.

Tra sicurezza sul lavoro e produttività esiste anche una sinergia virtuosa<sup>34</sup>: è l'interruzione di questa che determina la riproduzione massiva dell'evento infortunistico. Si apre, così, un circolo vizioso entro il seno del quale la produttività agisce contro la sicurezza e l'insicurezza abbatte le soglie della produttività sistemica. Non bisogna, infine, dimenticare che le disabilità causate da infortuni o malattie professionali, al pari di quelle genetiche e quelle di genere, penalizzano fortemente in termini di accesso al lavoro, proprio perché ritenute di ostacolo al pieno dispiegamento della produttività<sup>35</sup>.

<sup>31</sup> Vogel, *La salute sul posto di lavoro presa in ostaggio, ...*, cit.

<sup>32</sup> ILO, *Des lieux de travail sûrs et sains. Faire de travail décent une réalité ...*, cit.; Id., *Faire du travail décent un objectif mondial et une réalité nationale...*, cit.

<sup>33</sup> ILO, *Des lieux de travail sûrs et sains ...*, cit.

<sup>34</sup> ILO, *Sécurité e santé au travail: synergies entre sécurité et productivité*, Genève, 2006.

<sup>35</sup> ILO, *Equality at work ...*, cit.

Lo scenario offerto dalla dinamica degli infortuni nel mondo è la riprova puntuale di questi enunciati. L'ultima indagine sistematica che abbiamo a disposizione è quella dell'ILO, elaborata nel 2005 in preparazione del XVII Congresso mondiale sulla salute e la sicurezza sul lavoro, focalizzato sul tema della prevenzione in un mondo globalizzato<sup>36</sup>; di passaggio osserviamo che, invece, l'ultimo anno reso disponibile da Eurostat è il 2004.

Ebbene, secondo l'indagine ILO del 2005, nel mondo si registrano circa 2,2 milioni infortuni mortali all'anno; vale a dire, circa 5.000 ogni giorno, con un incremento di circa il 10% nei confronti del 2002<sup>37</sup>. Le cifre, come non manca di avvertire l'ILO, sono largamente sottostimate, per la deficitaria raccolta dei dati, in particolare nei paesi in via di sviluppo.

Vediamo di rappresentare, in sintesi, le risultanze principali dell'indagine ILO:

- la maggior parte della popolazione attiva del mondo non gode di misure di prevenzione e non riceve alcun compenso, in caso di incidente o di malattia; né sul lavoro ha accesso a servizi sanitari;
- gli uomini in età lavorativa sotto i 65 anni sono coloro che sul lavoro rischiano maggiormente la vita;
- le donne soffrono, invece, maggiormente di malattie contagiose dovute al lavoro, di fattori psicosociali e di problemi muscoloscheletrici di lunga durata;
- in molti paesi industrializzati, metà dei lavoratori va in pensione anticipata o con una pensione di invalidità, senza raggiungere l'età pensionabile normale; sintomo evidente della debolezza di strategie preventive atte a conservare e valorizzare le capacità lavorative, tramite i sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro;
- in molti paesi in via di sviluppo, i sistemi di raccolta delle informazioni e di gestione della sicurezza e della salute sono carenti: l'India riporta 222 incidenti mortali e la Repubblica Ceca, in cui la forza lavoro rappresenta l'1% di quella dell'India, ne registra 231;
- le malattie professionali sono il principale problema dei paesi industrializzati; nei paesi in via di sviluppo prevalgono, invece, i rischi di infortuni nei settori quali le miniere, l'edilizia o l'agricoltura;
- alcuni problemi emersi recentemente quali i fattori psicosociali, la violenza, gli effetti dell'alcol o delle droghe, lo stress, il fumo e l'HIV/AIDS portano a un aumento rapido del numero delle malattie e a un incremento della mortalità, ovunque nel mondo<sup>38</sup>.

Come si vede, il quadro non è dei più incoraggianti. Il contesto drammatico italiano si ricollega e, in un certo senso, si spiega con uno scenario mondiale che appare tragico e ancora più disumano. È il lavoro senza diritti il maggiore generatore di insicurezza sul lavoro: più si restringe la maglia dei diritti e più si allarga quella degli infortuni mortali, delle invalidità e delle malattie professionali. Meno diritti = più infortuni e più morti sul lavoro, in Italia come nel mondo. Questo enunciato ha, ormai, il valore di un teorema, dimostrato dalla forza inconfutabile dei fatti e dalla verifica dei loro meccanismi di causazione.

## **7. Il chiaro e l'oscuro degli ultimi interventi legislativi italiani**

La Gazzetta ufficiale n. 185 del 10 agosto 2007 ha pubblicato la legge 3 agosto 2007, n. 123 recante nuove misure in tema di salute e sicurezza sul lavoro. La legge è entrata in vigore il 25 agosto 2007 e fa, inoltre, obbligo al governo di emanare, entro nove mesi, uno o più decreti legislativi, per il riassetto e la riforma delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il dibattito che ha suscitato è già molto ampio e articolato.

Come è stato fatto autorevolmente rilevare, la legge si compone di due parti fondamentali: una delimita il campo dei principi e delle direttive a cui il governo dovrà attenersi nell'emanare il Testo Unico (TU); la seconda, immediatamente esecutiva, modifica il regime delle norme in vigore<sup>39</sup>.

---

<sup>36</sup> ILO, *Decent work - Safe work*, Geneva, 2005.

<sup>37</sup> *Ibidem*.

<sup>38</sup> *Ibidem*.

<sup>39</sup> Marco Lai (2007), *La sicurezza del lavoro fra Testo Unico e disposizioni immediatamente precettive. Commento alla legge n. 123 del 3 agosto 2007*, ADAPT, Working Paper n. 42, Modena, 2007; Pier Luigi Rausei, *Sicurezza: un'altra stretta contro il sommerso. Prime note sulla Legge 123/2007*, "Di-

Procediamo subito a individuare in schema i punti salienti delle novità precettive introdotte dalla legge:

*Riforma del comma 3 dell'art. 7 del decreto legislativo n. 626/94*

- il datore di lavoro committente è ora tenuto a promuovere la cooperazione e il coordinamento tra imprese appaltatrici e lavoratori autonomi, per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro;
- ciò per eliminare interferenze e sovrapposizioni tra le diverse imprese cooperanti;
- viene previsto un adempimento assorbente: la predisposizione di un unico documento di valutazione dei rischi, allegato al contratto di appalto o d'opera.

*Indicazione dei costi*

- viene disposto l'obbligo di indicare, nei contratti di somministrazione, di appalto e di subappalto, i costi relativi alla sicurezza sul lavoro;
- a tale documentazione possono accedere, su richiesta, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e i sindacati.

*Riforma del comma 2 dell'art. 18 del decreto legislativo n. 626/94*

- viene stabilito che gli RLS siano, di norma, eletti dai lavoratori;
- circostanza che pare non escludere che, in caso di inottemperanza, possa essere designato o eletto dalle rappresentanze sindacali.

*Elezione degli RLS*

- deve avvenire, di norma, in un'unica giornata su tutto il territorio nazionale, salvo diverse indicazioni della contrattazione collettiva;
- la giornata di elezione nazionale dovrà essere individuata con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori;
- la disposizione si allinea al modello elettivo previsto per le rappresentanze sindacali unitarie (RSU).

*Riforma del comma 5 dell'art. 19 del decreto legislativo n. 626/94*

- il datore di lavoro non è semplicemente tenuto a favorire l'accesso al documento per la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, ma è obbligato, dietro richiesta, a consegnarne copia agli RLS unitamente al registro degli infortuni.
- Ruolo dei Comitati Paritetici Territoriali (CPT):
- i CPT possono effettuare, nelle aree di loro competenza, sopralluoghi aventi la funzione di verifica dell'applicazione delle norme in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di lavoro;
- le risultanze dei sopralluoghi vanno comunicate alle competenti autorità di coordinamento e vigilanza.

*Potere di sospensione*

- fermo restando quanto già previsto in materia dalla normativa vigente, il personale ispettivo del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, anche dietro segnalazione delle amministrazioni pubbliche, può adottare provvedimenti di sospensione di un'attività imprenditoriale;
- il provvedimento di sospensione scatta nei seguenti casi: impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, in una misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori regolarmente occupati; reiterate infrazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale; reiterate infrazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- l'adozione del provvedimento di sospensione è comunicata alle competenti amministrazioni, per consentire che esse emanino un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni e alla eventuale partecipazione a gare pubbliche di durata pari alla citata sospensione;
- la sospensione non può essere superiore ai 2 anni;
- il provvedimento di sospensione può essere revocato dal personale ispettivo del Ministe-

---

ritto e Pratica del Lavoro”, n. 34/2007; Leo Stilo, *Sicurezza sul lavoro e tutela della salute*, Forlì, Expert, 2007; Tiziano Treu, *La nuova Legge sulla sicurezza sul lavoro: linee guida*, “Guida al lavoro”, n. 35/2007.

ro del Lavoro e della Previdenza Sociale, a condizione che: i lavoratori non risultanti nelle scritture obbligatori siano regolarizzati; siano ripristinate e accertate le regolari condizioni di lavoro; sia pagata una sanzione amministrativa aggiuntiva, pari a 1/5 delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate;

- il potere sospensivo e interdittivo attribuito al personale ispettivo del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale è esteso al personale ispettivo delle Aziende Sanitarie Locali (ASL);
- per accertarne l'ottemperanza, è previsto che il provvedimento di sospensione venga trasmesso anche all'Arma dei Carabinieri, alla Questura e al Comune ove è situata l'unità produttiva interdetta;
- l'inottemperanza del provvedimento di sospensione viene punita con l'arresto fino a 3 mesi o con l'ammenda fino a 206 euro;
- il provvedimento di sospensione può essere impugnato in sede amministrativa, innanzi alla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) territorialmente competente;

#### *Cartellino personale*

- dall'1 settembre 2007 è fatto obbligo a tutte le imprese che operano in regime di appalto e subappalto di dotare i propri operatori di un apposito cartellino di riconoscimento, corredato di fotografia e generalità del lavoratore e recante l'indicazione del datore di lavoro;
- i lavoratori sono tenuti a esporre il cartellino;
- la violazione dell'obbligo comporta in capo al datore di lavoro l'irrogazione di una sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore;
- il lavoratore che non espone la tessera è punito con una sanzione amministrativa che va da 50 a 300 euro.

#### *Procedure di appalto*

- nelle gare di appalto è previsto che gli enti aggiudicatori valutino che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza;
- il costo della sicurezza deve essere specificamente indicato e risultare congruo, in confronto all'entità e alle caratteristiche del lavoro, dei servizi o delle forniture;
- il costo del lavoro, per parte sua, sarà determinato periodicamente da apposite tabelle del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva, delle norme in materia previdenziale e assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali;
- in mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro è determinato in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più vicino a quello in esame;
- il costo relativo alla sicurezza non potrà essere soggetto a ribasso d'asta.

#### *Regolarizzazione e riallineamento retributivo*

- ai datori di lavoro non in regola è riconosciuta la facoltà di proporre, entro il 30 settembre 2007, istanza di regolarizzazione e riallineamento retributivo;
- i periodi e i lavoratori oggetto della istanza di regolarizzazione non possono essere anteriori ai 5 anni dalla data di presentazione dell'istanza;
- per tutti i datori di lavoro che hanno proposto istanza di regolarizzazione è prevista la sospensione delle ispezioni e verifiche previste, per il periodo di un anno a far data dalla data di presentazione dell'istanza<sup>40</sup>.

Occupiamoci, adesso, della prima parte della legge, quella che riguarda la delega al TU. Anche qui predisponiamo uno schema per punti salienti:

- applicazione del principio di universalizzazione, con estensione della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro a tutte le tipologie di lavoratori, autonomi e subordinati, e a tutti i soggetti a essi equiparati;
- razionalizzazione procedurale dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale;
- revisione dei requisiti delle tutele, delle attribuzioni e delle funzioni dei soggetti del sistema di prevenzione delle imprese;
- coordinamento in tutto il territorio nazionale delle attività preventive, ispettive e di sor-

---

<sup>40</sup> *Ibidem.*

- veglianza;
- razionalizzazione e coordinamento delle strutture centrali e periferiche di vigilanza;
- promozione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, attraverso la realizzazione di sistemi di valorizzazione della cultura e delle pratiche di prevenzione;
- revisione della disciplina degli appalti, con conseguente emanazione di nuove misure tese a migliorare le relazioni di responsabilità solidale tra appaltante e appaltatore;
- riorganizzazione della sorveglianza sanitaria;
- impiego dell'istituto dell'interpello per rispondere, in concreto, alle problematiche relative all'applicazione della normativa sulla sicurezza sul lavoro<sup>41</sup>.

Ora, vanno rilevate delle contraddizioni non lievi tra le due parti che compongono la legge, quella orientativa e quella precettiva. Non sempre, la razionalizzazione e il coordinamento della sorveglianza e della vigilanza contemplati nella prima trovano corrispondenza nella seconda; viceversa, non sempre i criteri precettivi della seconda sono in sintonia con l'humus della prima. Per fare solo un esempio, in caso di sospensione dell'attività imprenditoriale, le azioni di ASL e DPL non appaiono sufficientemente integrate, poiché rimane in piedi il dilemma del "concorso di competenze"<sup>42</sup>. Incongruenze di questo tipo impediscono, da un lato, lo snellimento effettivo e razionalizzante delle procedure e delle attività e, dall'altro, non tutelano a sufficienza la salute e sicurezza sul lavoro.

Uno dei punti critici del sistema sicurezza sta proprio nel progressivo depotenziamento qualitativo dei servizi di vigilanza e controllo. Dovrebbe far riflettere il fatto che l'ultimo governo di centro sinistra si è distinto, per aver incrementato, nel primo semestre del 2007, l'attività ispettiva (+28% nei cantieri e +50% in generale). Tuttavia, il problema degli infortuni e dei controlli è rimasto sul tappeto, perché non è soltanto di natura quantitativa.

Il mutamento della qualità del controllo e della vigilanza va ricondotto all'interno di un più ampio e coerente progetto di ridisegno del sistema di sicurezza e prevenzione sul lavoro che superi la falsa dicotomia tra *l'agire per regole* e *l'agire per obiettivi*. Regole e obiettivi vanno fatti rientrare in orizzonti unitari; lo stesso dicasi per le *buone norme* e le *buone prassi*. Come un'ispezione ispirata a buone regole non è un attentato alla vita delle imprese, così l'inasprimento delle misure di controllo, di per sé, non conduce all'innalzamento degli standard di sicurezza.

Esiste una relazione perversa tra persistenze culturali che concepiscono la sicurezza come la somma virtuosa di procedure amministrative e, all'inverso, comportamenti pratici che la riducono a un fatto tecnico. I latori di queste posizioni si schierano su fronti solo apparentemente divergenti; in realtà, finiscono con il convergere su una linea di svalutazione del ruolo sociale giocato dalla cultura della sicurezza e della prevenzione. Ciò non solo e non tanto con riferimento alla riduzione dell'incidenza e della portata degli infortuni sul lavoro, quanto e soprattutto in funzione dell'allestimento di relazioni sociali evolute, solidali e responsabili, attente al benessere psicofisico delle persone che vivono e lavorano.

Gli schemi di disegno di legge delega sul TU, progressivamente elaborati e modificati dall'ultimo governo di centro sinistra, pur esibendo elementi positivi, non sciolgono in via organica le contraddizioni di fondo che siamo venuti individuando. A fronte della caduta dell'esecutivo Prodi nel gennaio del 2008, il percorso di emanazione del TU si fa irto di difficoltà: ricordiamo che la delega al governo scade il 25 maggio 2008.

La bozza di documento governativo approvata a dicembre 2007 si compone di 53 articoli e avrebbe dovuto essere approvata entro l'8 gennaio 2008. Si sarebbe passati, poi, alla discussione e approvazione di altri titoli, i più importanti dei quali riguardano:

- la disciplina delle sanzioni;
- l'utilizzo delle attrezzature;
- la cantieristica e le cave;
- l'impiego dei videoterminali<sup>43</sup>.

L'iter parlamentare, nelle intenzioni del ministro Cesare Damiano, avrebbe dovuto prendere i-

<sup>41</sup> *Ibidem*.

<sup>42</sup> Gerardo Porreca, *Prime riflessioni ed interpretazioni della nuova legge 3 agosto 2007 n. 123*, in [www.porreca.it](http://www.porreca.it), 2007.

<sup>43</sup> Cristiana Gamba, *Tutele allargate con il Testo Unico*, "Il Sole-24 Ore", 18 dicembre 2007.



nizio nei primi giorni di febbraio 2008. Questa agenda politica, già prima della caduta dell'esecutivo Prodi, appariva di difficile attuazione; dopo la crisi di governo, la sua realizzazione si fa ancora più problematica.

A prescindere, comunque, dalle ripercussioni della crisi politica sul TU, individuiamo quelli che ci sembrano essere i maggiori punti critici della bozza governativa presentata alle parti sociali a dicembre 2007:

- in tema di interpello: il parere discrezionale della Commissione per gli interpelli, istituita presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, diventa decisivo in ultima istanza, ai fini dell'applicabilità della legge penale, in palese contraddizione con il dettato costituzionale (artt. 25 e 101);
- in tema di ispezione: la DPL viene esonerata dall'obbligo di informazione preventiva ai corrispettivi servizi dell'ASL;
- in tema di potere di sospensione: la violazione della disciplina dei tempi di lavoro è subordinata alla condizione che interessasse almeno il 20% del personale occupato; quando, invece, la legge n. 123/2007, come visto, istituisce la sussistenza delle violazioni reiterate;
- in tema di sorveglianza sanitaria: la soglia delle visite mediche obbligatorie sui luoghi di lavoro risulta abbassata consistentemente;
- in tema di prevenzione interna: i servizi sono esternalizzati nelle strutture di ricovero e cura;
- in tema di riconoscimento delle funzioni degli RLS: il datore di lavoro può esimersi dall'obbligo di fornirgli le informazioni archiviate nel registro degli infortuni; quando, invece, la legge n. 123/2007, come visto, prevede esattamente il contrario<sup>44</sup>.

Gli elementi di critica appena avanzati non ci impediscono di recepire alcune proposte positive presenti nella bozza di documento:

- inclusione del diritto alla salute e alla sicurezza tra i diritti sociali e civili;
- ampliamento del concetto di lavoratore, nel quale sono inclusi anche i soci lavoratori di cooperativa, i tirocinanti, gli allievi dei corsi di formazione professionali; con conseguente espansione delle tutele;
- contrasto del lavoro irregolare;
- conferma degli obblighi non derogabili in capo ai datori di lavoro;
- previsione di obblighi ad hoc per progettisti, fabbricanti, fornitori e installatori.

Nonostante la crisi di governo intervenuta a gennaio 2008, l'iter parlamentare per l'approvazione del TU accelera la sua corsa. Il Consiglio dei ministri, il 6 marzo 2008, approva un nuovo schema di TU e lo sottopone alla discussione del Parlamento, delle parti sociali e della Conferenza unificata Stato-Regioni.

In linea generale, il provvedimento mantiene tutti gli elementi tipici dei precedenti schemi, primo tra tutti, il criterio di applicazione universale della normativa a tutte le tipologie di lavoro; criterio che, a sua volta, fa salvo il principio di effettività della tutela, a favore di tutti coloro operano in un ambiente di lavoro, inclusi i lavoratori autonomi. Dei precedenti schemi viene conservato, del pari, il potenziamento del ruolo degli RLS, sia a livello aziendale che a livello territoriale.

Ora, è proprio la maggiore consistenza del ruolo assegnato agli RLS, unitamente al ridisegno del sistema delle sanzioni, a essere uno dei fattori principali di incubazione del conflitto aperto con Confindustria, Confesercenti e Confartigianato. Unanimesi sono le condanne che, in proposito, il mondo imprenditoriale eleva contro il provvedimento governativo<sup>45</sup>.

Il presidente della Confindustria è il più esplicito di tutti. Secondo Luca Cordero di Montezemolo, «Inasprendo le pene non si salva nessuna vita umana»<sup>46</sup>. A suo giudizio: «L'impianto è tut-

---

<sup>44</sup> Alberto Burgio e Gianni Pagliarini, *Sicurezza sul lavoro, una legge con qualche ombra*, "il manifesto", 5 gennaio 2008.

<sup>45</sup> Luca Cordero Montezemolo, *Provvedimento punitivo, serve più formazione* (intervista di N. P.), "Il Sole-24 Ore", 7 marzo 2008; Giorgio Pogliotti, *Le sanzioni dividono le parti sociali*, "Il Sole-24 Ore", 2 aprile 2008; Michele Tiraboschi, *Prevenzione innanzitutto*, "Il Sole-24 ore", 6 marzo 2008; Giorgio Usai, *Non si può arrestare per un errore burocratico* (intervista di Francesca Filippi), "Il Messaggero", 7 marzo 2008.

<sup>46</sup> Montezemolo, *op. cit.*

to spostato sulle sanzioni. Bisogna invece puntare sulla prevenzione e sulla formazione, che sono l'unica strada per ridurre i rischi»<sup>47</sup>. Confermando la linea politica di attacco della Confindustria, Montezemolo precisa: «Il Testo Unico è l'ultimo atto di una sinistra demagogica e antindustriale. Quella sinistra che vuole fare piangere i ricchi e parla di imprenditori a pancia piena, parole che non si sentivano nemmeno a Cuba negli anni Sessanta»<sup>48</sup>.

Non dissimili nella sostanza, per quanto più soft nella forma, sono le critiche avanzate da quella parte del mondo culturale e accademico che aveva guardato con favore ai mutamenti introdotti nel mercato del lavoro e nel sistema delle relazioni industriali dal secondo governo Berlusconi. Viene elevata, a questo riguardo, una obiezione di base che alla critica di merito ne antepone una di metodo. Da questa angolazione, non si comprende la fretta nel voler varare, a camere sciolte, un provvedimento che «dietro l'obiettivo dichiarato di procedere all'opera di razionalizzazione e coordinamento dell'imponente materia, ha come unico elemento veramente innovativo l'inasprimento delle pene»<sup>49</sup>. E tuttavia, un elemento di verità questa posizione lo contiene, laddove esercita una critica puntuale contro il "decreto mille proroghe" varato a fine anno dal governo che ha, tra l'altro, contemplato la riduzione di 3 anni, per i reati di omicidio colposo derivanti da infortunio sul lavoro e da malattie professionali<sup>50</sup>. Il punto è proprio questo: è vero che l'intervento sanzionatorio, di per sé, non è risolutivo, ma deve accompagnarsi a politiche e strategie di prevenzione e sicurezza più efficaci; è altrettanto certo, però, che esso, in quanto tale, non è inutile. La questione, dunque, non è formale.

Al di là del "tono" delle reazioni, ciò che la lettura della dinamica infortunistica fornita dalla Confindustria e dalle aree culturali che le sono più vicine lascia in ombra è proprio la consapevolezza delle dimensioni qualitative del fenomeno. La dinamica infortunistica è ridotta a dimensione quantitativa e, per questa via, consegnata a un'ermeneutica che la riduce a trend positivo, semplicemente perché gli indici statistici la configurano in calo<sup>51</sup>. Ora, ammettendo pure che i dati statistici INAIL siano scientificamente attendibili al 100% e che essi restituiscano un'immagine corretta della parabola degli indennizzi e dei riconoscimenti delle malattie professionali, rimane una questione inquietante che dovrebbe fare riflettere: un sistema che produce più di mille morti e più di 900 mila infortuni all'anno deve essere, evidentemente, considerato in uno stato di crisi avanzata.

Il nesso tra cultura delle regole e cultura della prevenzione e della formazione diventa, allora, inaggrabile<sup>52</sup>. Servono, dunque, regole, politiche e strategie che, insieme, sappiano coordinare interventi risolutivi. È, questo, il dato che la critica della Confindustria preclude a se stessa di cogliere, pur facendo correttamente perno sulla prevenzione, sulla formazione e sulla informazione. Ma non si può agire la prevenzione e la formazione contro le regole; esattamente come non si possono agire le regole contro la formazione e la prevenzione.

Come rilevato dall'Associazione Ambiente e Lavoro, va osservato che le critiche confindustriali allo schema governativo di TU del 6 marzo appaiono infondate anche nelle loro principali obiezioni di merito. Difatti, lo schema introduce delle riduzioni a confronto delle sanzioni esistenti:

- alcune vengono notevolmente ridotte in gravosità, facendo sfumare la carica di deterrenza;
- altre vengono derubricate alla sola sanzione dell'ammenda;
- altre ancora vengono derubricate a semplici sanzioni amministrative;
- altre, infine, scompaiono letteralmente<sup>53</sup>.

Inoltre, l'operazione di depenalizzazione si accompagna con l'amputazione degli elementi nevralgici e operativi del sistema di prevenzione: vale a dire i decreti degli anni Cinquanta che vengono fatti uscire dalla scena<sup>54</sup>. L'impianto regolativo e preventivo della legislazione degli

---

<sup>47</sup> *Ibidem*.

<sup>48</sup> *Ibidem*.

<sup>49</sup> Tiraboschi, *op. cit.*

<sup>50</sup> *Ibidem*.

<sup>51</sup> Tiraboschi, *op. cit.*; Usai, *op. cit.*

<sup>52</sup> Treu, 2008.

<sup>53</sup> Rolando Dubini, *Le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro in gran parte saranno depenalizzate con il nuovo Testo Unico*, in [www.porra.it](http://www.porra.it), 2008; Rino Pavanello, *Testo Unico e Sicurezza Lavoro: ma cosa pretendono le Associazioni imprenditoriali?*, in [www.amblav.it](http://www.amblav.it), 2008.

<sup>54</sup> Dubini, *op. cit.*

anni Cinquanta – in particolare, la legge n. 25/1955, il D.P.R. n. 547/1955, il D.P.R. n. 164/1956, il D.P.R. n. 303/1956 - viene rimpiazzato da un sistema procedurale di “buone tecniche” e “buone pratiche”<sup>55</sup>. Ma appare fin troppo chiaro che le “buone tecniche” e le “buone pratiche”, disancorate da un quadro di regolazione di carattere preventivo, non offrono garanzie di sicurezza valide. Il punto critico è che lo schema governativo abroga tutta la legislazione degli anni Cinquanta, incluse le norme valide, necessarie e pregnanti che, non a caso, sono a tutt’oggi quelle più applicate dagli organi di vigilanza: qui la depenalizzazione procede in uno con lo stravolgimento della prospettiva prevenzionistica<sup>56</sup>. In questo modo, così come vogliono le associazioni degli imprenditori, la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro non sono più un obbligo, ma una discrezione datoriale: la strategia delle “buone tecniche” e delle “buone pratiche” conduce inesorabilmente verso una risultanza di questo tipo<sup>57</sup>.

Un’ulteriore - e non meno lieve - critica è indirizzata contro il TU licenziato dal governo: viene fatto correttamente rilevare che la sezione dedicata all’uso delle attrezzature del lavoro fa cadere il recepimento della Direttiva 89/655/CEE del 30 novembre 1999, riguardante i requisiti minimi di sicurezza e di salute nell’uso delle attrezzature di lavoro<sup>58</sup>. Da qui la necessità della reintroduzione degli artt. 35 e 36 del decreto legislativo n. 626/1994 e dell’art. 1 della legge n. 133/2007, per ripristinare le legittime condizioni di uso delle attrezzature, proteggendo i lavoratori contro apparecchiature e strumenti difettosi e pericolosi<sup>59</sup>.

Ritornando a dipanare il filo cronologico degli eventi, dobbiamo rilevare che, dopo la predisposizione dello schema del governo del 6 marzo, l’iter di approvazione del TU continua a fare il suo corso: il 12 marzo la Conferenza Unificata Stato Regioni esprime il suo parere favorevole; il 18 marzo è la volta delle Commissioni riunite Lavoro e Sanità della Camera; il 20 marzo, infine, tocca alla Commissione Permanente Lavoro e Previdenza del Senato. Ritornato in Consiglio dei ministri, il TU viene varato definitivamente il giorno 1 aprile, recependo le modifiche intanto apportate lungo il suo percorso e introducendo ulteriori elementi di novità. Per la sua entrata in vigore, mancano ancora la firma del Presidente della Repubblica e la successiva pubblicazione sulla “Gazzetta Ufficiale”. Tecnicamente e rigorosamente, però, non si potrebbe parlare di Testo Unico, poiché la forma adottata è stata quella del decreto legislativo, per evitare il passaggio ulteriore al Consiglio di Stato.

Passiamo a riassumerne in 13 punti gli aspetti salienti, non senza aver prima osservato che gli elementi negativi presenti nello schema governativo del 6 marzo 2008 - innanzi richiamati criticamente - nel testo definitivo permangono.

#### 1) CAMPO DI APPLICAZIONE

Sul piano oggettivo, l’applicazione della normativa è prevista per tutti i settori di attività, pubblici e privati, e a tutte le tipologie di rischio. Per la Pubblica amministrazione viene tenuto conto della specificità dei suoi settori ed ambiti lavorativi.

Sul piano soggettivo, la normativa è applicata a tutte le figure di lavoratrici e lavoratori, sia che si tratti di lavoro subordinato, sia che si tratti di lavoro autonomo e a tutte le figure a essi equiparati. Nel caso di somministrazione di lavoro, gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico degli utilizzatori.

Rientrano nella nuova normativa anche il lavoro a domicilio, il telelavoro, le collaborazioni coordinate e continuative e a progetto.

Per quanto concerne i lavoratori autonomi, recependo la raccomandazione 2003/134 CE vengono introdotte misure di tutela per il miglioramento della loro salute e della loro sicurezza sul lavoro.

#### 2) RIVALUTAZIONE DEI RISCHI E PROROGA

Le aziende sono tenute a rivalutare i rischi per la salute e la sicurezza dei propri dipendenti, alla luce delle nuove norme. Per ottemperare all’obbligo avranno a disposizione di una proroga di tre mesi dalla data in vigore del nuovo TU. Nella rivalutazione degli elementi di rischio entrano

---

<sup>55</sup> *Ibidem.*

<sup>56</sup> *Ibidem.*

<sup>57</sup> *Ibidem.*

<sup>58</sup> Rolando Dubini, *Testo Unico, uso delle attrezzature di lavoro: sicurezza con inganni*, “Punto Sicuro”, 12 marzo 2008.

<sup>59</sup> Dubini, *Testo Unico, uso delle attrezzature di lavoro...*, cit; Id., *Ibidem.* ..., cit.

in gioco anche età, sesso e provenienza dei dipendenti.

### 3) OBBLIGHI NON DELEGABILI

Sono non delegabili per il datore di lavoro sono: la valutazione di tutti i rischi e adozione dei corrispettivi documenti; la designazione del responsabile di prevenzione e protezione dai rischi.

### 4) SISTEMA ISTITUZIONALE

Il sistema si articola in organi di controllo nazionale e organi di controllo territoriale. Nei primi rientrano: il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro (istituito presso il Ministero della Salute); la Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro (presso il Ministero del Lavoro); il Sistema Informativo nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP). Nei secondi rientrano: i i Comitati regionali di coordinamento che, allo scopo, si avvarranno anche di Coordinamenti provinciali.

### 5) INFORMAZIONE, ASSISTENZA E POTERI ISPETTIVI

Le funzioni e le attività di informazione e assistenza a favore delle aziende sono attribuite alle ASL, ai Vigili del Fuoco, all'ISPESL, al Ministero del Lavoro, al Ministero dello Sviluppo economico, all'INAIL, all'IPSEMA, agli organismi paritetici e agli enti di patronato, anche attraverso la stipula di apposite convenzioni.

In caso di violazioni gravi e sistematiche, gli ispettori hanno la facoltà di disporre la sospensione dell'attività imprenditoriale. La sospensione ha termine solo con la regolarizzazione dei lavoratori in nero e con rimozione dei fattori e delle situazioni di rischio. Qualora non ottemperi al provvedimento di sospensione, il datore di lavoro è punito con l'arresto fino a 6 mesi.

Viene previsto un regime di "conflitto di interessi" tra le attività di ispezione e quelle di consulenza: il personale della pubblica amministrazione preposto ad attività ispettive non può, a nessun titolo, svolgere consulenza presso le aziende.

### 6) GESTIONE DELLA PREVENZIONE

Il sistema aggrega tra di loro diverse dimensioni. La prima è data dalle misure generali di tutela: valutazione ed eliminazione dei rischi; utilizzo minimo di agenti, lavorazioni e macchinari pericolosi; sorveglianza sanitaria; formazione e informazione dei lavoratori e dei dirigenti; misure di protezione collettiva e individuale; informazione e formazione degli RLS.

Entro questo ambito, incombe in capo al datore di lavoro l'obbligo alla effettuazione della valutazione dei rischi, con l'approntamento del documento relativo. L'obbligo vige sia in caso di attività lavorative ordinarie che nel caso di attività concesse in appalto e subappalto.

Le prescrizioni principali previste dal sistema di prevenzione sono le seguenti:

- designazione del responsabile del servizio di prevenzione;
- nomina del medico competente;
- identificazione dei lavoratori incaricati al servizio di emergenza e prevenzione incendi, di salvataggio e primo soccorso; tali incaricati devono essere muniti degli idonei dispositivi di protezione individuale;
- richiesta ai lavoratori di osservanza delle misure di prevenzione e sicurezza previste dalle norme vigenti;
- informazione rapida ai lavoratori dei casi di pericolo grave e immediato;
- formazione e informazione dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti;
- agevolazione dell'attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- consegna agli RLS della copia del documento di valutazione dei rischi.

### 7) DISPOSITIVO SANZIONATORIO

Il sistema sanzionatorio è, così, articolato:

- arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 5.000 a 15.000 euro: nei casi di omessa valutazione dei rischi e della redazione del relativo documento; di omessa nomina del responsabile del servizio di prevenzione;
- arresto da 6 mesi a 1 anno: nei casi in cui l'omessa di valutazione dei rischi riguarda attività lavorative considerate altamente pericolose (fabbricazione di esplosivi, lavorazioni esposte ad agenti cancerogeni, lavoro in miniera, cantieri edili particolarmente complessi); in questo caso specifico, il provvedimento varato dal Governo prevede che il giudice debba convertire l'arresto in ammenda, «se entro la chiusura del dibattimento di primo grado, risultano eliminate tutte le irregolarità, le fonti di rischio e le eventuale conseguenze dannose del reato».

### 8) LAVORO IN APPALTO

È introdotto il documento di valutazione dei rischi a carico delle aziende committenti di appalti

o subappalti. Il documento ha la funzione di individuare tutte le possibili situazioni di pericolo o rischio presenti in tutta la catena delle lavorazioni appaltate che rientrano all'interno di un medesimo cantiere e che riguardano tutte le aziende che in esso operano. Il committente è, così, chiamato a rispondere di tutti gli infortuni che avvengono in tutti i cantieri appaltati e/o subappaltati.

Viene fatto formale divieto di procedere al massimo ribasso nelle gare di appalto della pubblica amministrazione e le aziende sono tenute a valutare le misure e i costi delle attività di prevenzione e sicurezza sul lavoro. In ogni caso, il costo delle attività di sicurezza non può essere oggetto di ribasso d'asta.

#### 9) ESCLUSIONE DALLE GARE DI APPALTO

Le aziende possono essere escluse dalla partecipazione ai pubblici appalti e alle gare d'asta, se occupano oltre il 20% di lavoratori in nero; se violano sistematicamente le norme del riposo lavorativo; se violano le misure di sicurezza previste per evitare la caduta dall'alto, il rischio di seppellimento, il rischio di folgoramento, il rischio di incendio, il rischio di amianto.

#### 10) SORVEGLIANZA SANITARIA

È effettuata dal medico competente e comprende la visita medica preventiva, la visita medica periodica, la visita medica su richiesta del lavoratore.

Viene introdotto il libretto sanitario e di rischio personale per ogni singolo lavoratore che lo seguirà lungo tutto l'arco della sua vita lavorativa.

Gli esiti della sorveglianza sanitaria esercitata dal medico competente saranno annualmente trasmessi al Servizio Sanitario Nazionale (SSN), attraverso l'ASL territorialmente competente.

Le aziende continuano a essere obbligate a mantenere un registro dei lavoratori esposti agli agenti cancerogeni che deve essere trasmesso annualmente all'ISPESL e al SSN.

#### 11) RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Gli RLS godono di un particolare potenziamento di funzioni, come già previsto dalla legge n. 123/2007. Questa figura si articola ora a tre livelli. A livello aziendale, esistono gli RLS; al livello territoriale, gli RLST; a livello di sito produttivo, gli RLSS.

Gli RLST svolgono funzioni di RLS aziendale nelle realtà produttive dove i lavoratori non hanno eletto il loro RLS; gli RLSS operano in realtà produttive (porti, cantieri, grandi opere, siti industriali) dove sono presenti più di 500 addetti e operano più aziende in contemporanea.

In ottemperanza a quanto già sancito dalla legge n. 123/2007, il Ministero del Lavoro, sentite le organizzazioni sindacali e datoriali, è tenuto a indire le elezioni degli RLS in un'unica giornata a livello nazionale.

In ogni azienda, le elezioni degli RLS si debbono tenere, indipendentemente dal numero dei dipendenti.

Gli RLS possono accedere a tutti i luoghi di lavoro e debbono essere consultati dai datori di lavoro per la redazione del documento dei rischi che deve essere loro consegnato, come già stabilito dalla legge n.123/2007. Il datore di lavoro inottemperante incorre in sanzioni penali.

#### 12) FONDO DI SOSTEGNO

Istituito, presso l'INAIL, un fondo di sostegno a favore della piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alle funzioni di pariteticità.

Il fondo è a disposizione delle realtà in cui la contrattazione nazionale o integrativa non prevede o non costituisce sistemi di rappresentanza dei lavoratori e di pariteticità migliorativi o, almeno, di pari livello.

Più ancora nello specifico, il fondo finanzia le attività delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza territoriali, anche con riguardo alla formazione. Inoltre, finanzia le attività di formazione rivolte ai datori di lavoro delle piccole e medie imprese, ai piccoli imprenditori, ai lavoratori stagionali del settore agricolo e ai lavoratori autonomi.

È previsto, infine, il sostegno delle attività degli organismi paritetici.

#### 13) INVESTIMENTI E PREVENZIONE

Al di fuori delle competenze attribuite dal Fondo, l'INAIL provvederà a finanziare progetti di investimento e formazione, per elevare gli standard di sicurezza; inoltre, tali investimenti si rivolgeranno particolarmente alle PMI, allo scopo di sperimentare soluzioni innovative, metodiche di organizzazione e gestione ispirate ai principi della responsabilità sociale delle imprese. L'adozione di "buone prassi", da parte delle imprese, costituirà un criterio di priorità per l'accesso ai finanziamenti.

Le parti sociali hanno espresso pareri contrapposti: soddisfazione il sindacato; forti critiche le associazioni imprenditoriali<sup>60</sup>.

Dobbiamo riconoscere che il TU licenziato dal governo l'1 aprile 2008 contiene alcuni elementi positivi: applicazione delle norme di sicurezza a tutte le tipologie di lavoratori e di attività produttive; potenziamento della rappresentanza in tutti i luoghi di lavoro; estensione dell'obbligo all'elaborazione del documento di valutazione dei rischi anche alle aziende committenti; ampliamento della tutela dei lavoratori delle piccole e piccolissime aziende, attraverso l'istituzione del Fondo per il sostegno ai rappresentanti territoriali per la sicurezza. Non possiamo, altresì, ignorarne gli aspetti negativi: in particolare, quelli che riguardano il sistema della prevenzione, come abbiamo avuto modo di sottolineare ampiamente.

Ancora una volta, siamo obbligati a rilevare che, nella sostanza, le falle del sistema sicurezza e il suo sfondo non vengono affrontati con la dovuta coerenza e incisività. La massa latente dei fattori critici può, così, continuare a sviluppare i suoi effetti destabilizzanti. Di conseguenza, le retoriche con cui si è soliti rappresentare e drammatizzare il fenomeno continueranno a costituire il principale — e distortivo — strumento di socializzazione e comunicazione degli infortuni e delle morti sul lavoro.

## **8. La macchina da guerra della dinamica infortunistica**

Nel 2007, l'INAIL ha presentato il suo Rapporto annuale con qualche mese di ritardo rispetto al consueto, ad agosto anziché aprile. La circostanza ha reso disponibili solo in estate i dati definitivi, non di rado difformi a confronto di quelli in precedenza distribuiti dallo stesso istituto.

È significativo che la relazione del presidente Vincenzo Mungari — una vera e propria introduzione al Rapporto — si apra con la citazione di un passaggio dell'intervento di Sameera Maziadi Al-Tuwaijri, pronunciato a Ginevra il 28 aprile 2007 alla celebrazione della giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro. Riportiamo per esteso il passaggio: «Gli incidenti non sono intrinseci. L'esperienza mostra che la maggior parte degli infortuni si può evitare. C'è bisogno dell'impegno dei governi, degli imprenditori e dei lavoratori per attuare sistematicamente le buone pratiche di prevenzione a livello nazionale e a livello di impresa»<sup>61</sup>. Quanto — in Italia, nel mondo e in Europa — siamo lontani dall'attuazione sistematica di buone pratiche di prevenzione abbiamo appena finito di esporlo nei paragrafi precedenti.

Nel suo "Rapporto annuale 2006", in via del tutto previsionale, l'INAIL ha proposto le sue prime stime sugli infortuni del 2007<sup>62</sup>. È interessante confrontare queste previsioni con i primi dati — ancora provvisori — che l'istituto ha successivamente fornito, con riferimento ai primi 10 mesi del 2007.

Nelle sue prime stime relative al 2007, l'istituto elabora dati grezzi relativi agli infortuni avvenuti nel primo quadrimestre dell'anno. Le proiezioni conseguenti indicano, per il periodo preso in esame, un calo complessivo degli infortuni nell'ordine del 2%, a confronto dello stesso spazio di tempo del 2006; il decremento è, principalmente, imputabile alla flessione avvenuta in agricoltura, dove si è registrato un calo compreso tra l'8% e il 10%<sup>63</sup>. Per quanto concerne gli infortuni mortali, l'istituto non rinuncia a una prima comparazione dei casi di infortunio mortale tra:

- il primo quadrimestre del 2006: pari a 369;
- il primo quadrimestre del 2007: pari a 321.

E tuttavia, come non manca di osservare lo stesso istituto, i dati relativi agli infortuni mortali del primo quadrimestre 2006 sono consolidati; mentre non lo sono quelli che si riferiscono al primo quadrimestre del 2007<sup>64</sup>. Su queste basi analitiche, l'istituto pronostica, per il 2007, una riduzione degli infortuni mortali oscillante tra il 3% e il 5% che andrebbe a riposizionare il valore al di sotto dei 1.300 casi, soglia abbattuta proprio nel 2006<sup>65</sup>.

<sup>60</sup> Carlo Bellinazzo, *Nuova sicurezza, piena operatività con percorso a tappe*, "Il Sole-24 ore", 3 aprile 2008; Pogliotti Giorgio, *Le sanzioni dividono le parti sociali*, "Il Sole-24 Ore", 2 aprile 2008.

<sup>61</sup> INAIL, *Rapporto Annuale 2006*, Edizioni INAIL, Roma, 2007.

<sup>62</sup> *Ibidem*.

<sup>63</sup> *Ibidem*.

<sup>64</sup> *Ibidem*.

<sup>65</sup> *Ibidem*.

Passiamo, ora a esaminare i dati INAIL riferiti al mese di dicembre 2007. Come avverte l'istituto, anche questa volta, si tratta di una stima, perché i dati relativi al mese di dicembre sono stimati, sulla base delle risultanze accertate al 31 ottobre dell'anno.

Innanzitutto, la tendenza al ribasso degli infortuni sul lavoro si rivela più debole, a confronto delle stime proiettate in sede di Rapporto annuale:

- la flessione oscilla intorno all'1,5%, a paragone del dicembre 2006;
- il calo è consistente nell'agricoltura: -9%; mentre è contenuto nell'industria e servizi: -1%<sup>66</sup>.

Prendiamo, ora, in esame le ulteriori e più strutturate stime riferite all'anno 2007, presentate dall'INAIL il 21 marzo 2008 sul proprio sito: l'istituto continua ad assumere come ultimo riferimento certo i valori aggiornati al 31 ottobre 2007.

Siffatte stime ulteriori calcolano circa 1.260 morti sul lavoro, a fronte dei 1341 del 2006. Il valore complessivo degli infortuni è stimato pari a 913.500, contro i 928.158 del 2006.

Disaggregando il dato, è possibile rilevare come, dei 1.260 infortuni mortali stimati, 1.130 si siano verificati nel settore industria e servizi, 115 nell'agricoltura e 15 tra dipendenti in conto Stato. Più di un quinto di tali infortuni (260) è avvenuto in itinere.

Le stime dell'istituto individuano il settore della lavorazione dei metalli come quello a più alto rischio nell'ultimo triennio, con oltre 6 infortuni su 100: esattamente, 61,95 infortuni indennizzati per mille addetti, esclusi quelli in itinere. Il settore presenta un indice di frequenza infortunistica pari quasi al doppio di quello medio dell'industria e servizi: 32,21 infortuni per mille addetti. Subito dopo seguono la lavorazione dei materiali non metalliferi (59,94 per mille), la lavorazione del legno (56,64 per mille) e le costruzioni (54,37 per mille).

Leggendo il dato, isolando gli infortuni provocanti una invalidità permanente, emerge come il settore delle costruzioni permanga quello più pericoloso: 4,46 infortuni indennizzati per mille addetti. Seguono la lavorazione del legno (4,14 per mille) e l'estrazione di minerali (4,13 per mille). Il settore dell'estrazione dei minerali risulta anche quello a più elevata mortalità: 3,7 casi ogni 10 mila addetti nell'ultimo triennio.

Provando a classificare i dati delle stime per singoli settori produttivi, possiamo procedere a una comparazione del numero complessivo degli infortuni tra 2006 e 2007:

- agricoltura: 2006 = 63.083; 2007 = 57.300;
- industria e servizi: 2006 = 836.345; 2007 = 827.000;
- costruzioni: 2006 = 104.376; 2007 = 100.000;
- dipendenti conto Stato: 2006 = 28.730; 2007 = 29.200.

Forse, proprio perché più articolate di quelle fatte in precedenza dall'istituto, queste ultime stime mostrano in azione una dinamica infortunistica che definire preoccupante è dire poco. I decrementi stimati, difatti, non intaccano, ma confermano le falle del sistema di sicurezza e prevenzione del lavoro. E ciò, già a prescindere dal carattere di provvisorietà dei dati presentati dall'INAIL.

Per quanto riguarda l'entità dei dati, non tutto dipende dal loro carattere consolidato o meno; molto discende anche dalla metodologia di classificazione adottata: a seconda di quella che si sceglie, per esempio, sono esclusi o inclusi gli infortuni in itinere o sono considerati infortuni solo quelli che prevedono almeno quattro giorni di assenza dal lavoro. Applicando all'Italia gli standard di rilevazione EUROSTAT, risulta, nel periodo 2001-2006, una contrazione degli infortuni del lavoro pari al 15% in valore assoluto e al 20% in valore relativo<sup>67</sup>.

È chiaro che queste metodiche di classificazione e analisi:

- hanno la tendenza a circoscrivere misurazione e interpretazione del fenomeno infortunistico entro aggregati puramente quantitativi;
- perseguono principalmente l'obiettivo dell'abbattimento della consistenza numerica del fenomeno;
- sono esposte alla tentazione, attraverso la messa in opera di tecniche distorsive, di contrarre in maniera surrettizia le basi di classificazione, eliminando voci o riducendone la portata.

La rilevazione avviene principalmente attraverso tecniche calcolistiche, perché, alla base, il fenomeno infortunistico è considerato un evento tecnico, anziché un processo sistemico. Ora, al

---

<sup>66</sup> Franco D'Amico, *Modesto calo degli infortuni nel 2007*, "DATI INAIL", n. 12, dicembre 2007.

<sup>67</sup> *Ibidem*.

di là delle oscillazioni — pure evidenti — tra le stime previsionali contenute nel “Rapporto annuale 2006” dell’INAIL e le prime proiezioni al 31 dicembre 2007, emerge una costante: un criterio di rilevazione e di analisi puramente quantitativo. Le conseguenze, persino in termini calcolistici, sono di ampia portata. Vediamone soltanto due, certamente le più rimarchevoli ed essenziali:

- assunzione dell’evento infortunistico come fenomeno massivo connaturato al processo produttivo e lavorativo;
- delineazione di una relazione di proporzionalità diretta tra tasso di occupazione e tasso di infortunio.

Una sorta di regolatore econometrico si insinua nel cuore non soltanto della cultura di impresa, ma perfino nell’azione delle istituzioni. Per restare all’INAIL, nei suoi rapporti annuali, l’istituto ha puntualmente messo in correlazione il volume degli infortuni con il volume degli occupati; anzi, ha fatto rilevare come la crescita dei primi risulti, in ogni caso, inferiore all’aumento dei secondi. Nelle stime di previsione e nelle prime proiezioni del 2007, addirittura, l’istituto ha salutato come evento straordinariamente positivo la collocazione degli infortuni mortali sotto la soglia dei 1.300 casi, finendo con il ritenere fisiologico un processo che, al contrario, dovrebbe essere assunto come una patologia da estirpare. Un paese normale e civile dovrebbe ritenere intollerabile che ogni anno più di 1.000 persone perdano la vita sul lavoro e altre centinaia di migliaia subiscano infortuni o contraggano malattie professionali, vittime di un sistema avvolto in una spirale perversa.

Ma continuiamo a esaminare i dati INAIL aggiornati al 31 ottobre 2007, scorporandoli per macrosettori:

#### 1) *Agricoltura*

- nel 2006 gli infortuni sono stati 63.083;
- nel 2007 sono stati 57.300.

#### 2) *Industria e Servizi*

- nel 2006 gli infortuni sono stati 836.345;
- nel 2007 sono stati 828.400.

#### 3) *Dipendenti conto Stato*

- nel 2006 gli infortuni sono stati 28.730;
- nel 2007 sono stati 28.900.

#### 4) *In totale*

- nel 2006 gli infortuni sono stati 928.158;
- nel 2007 sono stati 914.600 (-1,5%).

Come si può ritenere normale, posto pure che i dati approssimino con precisione la realtà, che, in un anno, si verifichino più di 900mila infortuni? In queste condizioni, come ci si può accontentare che, in un anno, gli infortuni calino dell’1,5%? Come si può restare inermi, di fronte a un volume di infortuni che, nella sostanza, rimane costante nel tempo?

Questi interrogativi trovano una risposta puntuale proprio nel fatto che la dinamica infortunistica, in Italia e nel mondo, è (considerata) una invariante del sistema produttivo. Niente di strano, poi, se quest’ultimo ne scarica le conseguenze:

- sui lavoratori: in termini di costi umani;
- sulle istituzioni: in termini di costi economici.

A loro volta, le istituzioni assumono la dinamica infortunistica come conglomerato di eventi terminali, la cui volumetria non viene destrutturata, per poter così incidere sulle causali profonde e sui fattori sistemici latenti, ma semplicemente contrastata, con azioni di puro arginamento. È il caso, questo, non soltanto delle istituzioni nazionali, ma anche — e ancor peggio — della strategia comunitaria 2007-2012, come si è già visto.

Continuiamo a registrare che la sistematica del rischio è sempre al lavoro. Il fenomeno è ben lungi dall’essere in via di attenuazione. Anzi, la sistematica del rischio ha allargato ulteriormente le sue sfere di azione. La storia quotidiana, con una asprezza nuova, ci racconta che, sui luoghi di lavoro, il rischio uccide come una macchina da guerra.

La strage alla ThyssenKrupp è una coerente esplicazione del funzionamento di questa sistematica che, ormai, agisce come una macchina da guerra. Ha messo a nudo, impietosamente, un sistema complesso di inefficienze e omissioni profonde e intricate, dove ritardi culturali e compiacenze istituzionali si sposano, sovente, con la nuda e cruda esaltazione di rudi egoismi neoligarchici, insensibili al richiamo dell’etica pubblica. Nessuno, dopo la strage alla Thyssen-



Krupp, può più sperare di ricoprire con veli mistificanti efficaci la sostanza letale della dinamica degli infortuni in Italia.

**Cap. IV**  
**STATU NASCENTI:**  
**TRA NUOVO DIRITTO DEL LAVORO E NUOVA SICUREZZA**

**1. Alla ricerca dei campi di intersezione**

Effettuando una lettura di lungo periodo dei dati ufficiali forniti dall'INAIL, quello che balza subito in evidenza è che, in Italia, dal triennio 1986-89 la curva degli infortuni non flette in maniera significativa; addirittura, in alcuni casi, ha conosciuto qualche impennata. Non ci rimane che osservare che una consistenza cosiffatta del fenomeno infortunistico è a ritenersi una costante del modo di produzione e del processo lavorativo.

Tutti gli interventi normativi, tecnici e organizzativi, fin qui prodotti, hanno cozzato contro questa sorta di barriera invalicabile. E tuttavia, con la strage della ThyssenKrupp, il 2007 ha segnato un nuovo spostamento in avanti e in profondità di questa tendenza negativa.

Secondo l'Associazione "Ambiente e Lavoro", le cause strutturali dell'incidenza massiva degli infortuni sul lavoro vanno ricercate:

- nella scarsa deterrenza delle sanzioni;
- nella insufficienza delle risorse destinate all'attività di vigilanza e prevenzione;
- nella carenza di informazione e formazione a tutti i livelli;
- nel mancato adempimento, abbastanza esteso, della nomina dei RLS;
- nel decentramento produttivo e nel precariato diffuso<sup>1</sup>.

Indubbiamente, queste cause giocano un ruolo considerevole nella riproduzione di massa del fenomeno infortunistico; ma configurare interventi, agendo esclusivamente, o per lo più, su di esse non appare ancora risolutivo. Il fatto è che le cause indicate attecchiscono su regioni e ragioni motivazionali stratificate ancora più in profondità: costituiscono, per così dire, il sistema di generazione addizionale che si sedimenta, a sua volta, su quello primario. L'individuazione delle cause primarie del fenomeno infortunistico è di decisiva rilevanza: da essa dipende l'innescò di strategie di investigazione e intervento efficaci sulle strutture profonde del problema. È, ormai, a tutti chiaro che, da sole, repressione e norme più puntuali non bastino. Ciò ci conduce a un primo punto critico che incrocia efficacemente il dibattito e le iniziative che negli ultimi mesi del 2007 e nei primi del 2008 si sono intrecciate intorno alla definizione del nuovo TU.

Si ha buon gioco nell'affermare che il TU non può essere la panacea di tutti i mali; ed è altrettanto vero che, in Italia, il fenomeno infortunistico trova la sua origine in complessi processi di ibridazione culturale, organizzativa e comportamentale<sup>2</sup>. Tuttavia, la circostanza indubitabile che il fenomeno sia connotato da notevole complessità culturale, storica e organizzativa non cancella dall'orizzonte l'esigenza di una regolazione più puntuale e, nel contempo, più flessibile e adattabile al regime complesso e differenziato delle situazioni reali. In definitiva, poco congruenti paiono tanto le strategie unilateralmente focalizzate su "meno norme" che quelle simmetricamente centrate su "più norme": entrambe si qualificano per il loro livello di unilateralità, pur se di segno opposto.

La necessità di una semplificazione delle procedure e degli adempimenti normativi — sostenuta vivamente da ambienti vicini alla Confindustria e alle PMI — non è in contraddizione (anzi) con il bisogno di un dettato normativo più coerente e articolato. Proprio la complessità del fenomeno richiede la produzione, a monte, di norme complesse e differenziate, per costruire, a valle, non solo e non tanto l'effettività delle sanzioni, quanto e soprattutto l'effettività di diritti e obblighi, in tema di sicurezza e, ancora di più, di prevenzione.

Semplificare è necessario; non per questo, deregolamentare e/o abrogare disposizioni es-

---

<sup>1</sup> Rino Pavanella, *Appello sulla sicurezza lavoro. 10 proposte al Governo, al Parlamento e alle Regioni*, in [www.amblav.it](http://www.amblav.it), 10 dicembre 2007.

<sup>2</sup> Marco Lai, *La sicurezza del lavoro fra Testo Unico e disposizioni immediatamente precettive. Commento alla legge n. 123 del 3 agosto 2007*, ADAPT, Working Paper n. 42, Modena, 2007; Michele Tiraboschi, *Le morti bianche, i limiti e le ipocrisie di una proposta normativa*, "Bollettino ADAPT", n. 17, 2 maggio 2007.

senziali deve essere la nuova norma. Il mero rinvio alle buone tecniche e alle buone prassi e il richiamo ad agire *per obiettivi* anziché *per regole* semplificano, sì, le procedure e gli adempimenti<sup>3</sup>, ma li cristallizzano in contenitori minimalisti. In tal modo, si vulnerano i principi, le tutele e le garanzie esistenti e si rinvia *sine die* la loro riscrittura nelle nuove condizioni della complessità globale.

Non produrre nuove norme, per affidarsi all'effetto di riverbero correttivo delle buone tecniche e delle buone prassi, è il corollario del teorema della semplificazione declinato in termini di fideismo prasseologico<sup>4</sup>. Il punto è che le buone tecniche e le buone prassi non sono un mero risultato e/o agente empirico; esse stesse configurano processi complicati e complessi che realizzano confluenze d'ordine normativo, culturale, organizzativo e comportamentale. Le metodiche di semplificazione e le tecniche di proceduralizzazione non sono buone o cattive in sé; occorre, piuttosto, verificare che non condensino processi ed eventi di deregolamentazione normativa lesivi di diritti sostanziali e diffusi. Ciò che urge è una regolazione complessa, flessibile nella sua puntualità e puntuale nella sua flessibilità, capace di coniugare efficacia empirica e legittimità normativa.

In discussione, come è sin troppo agevole arguire, è la questione base della rifondazione e/o riformulazione del diritto del lavoro nelle condizioni della globalizzazione, su cui non mette conto, nell'occasione, proporre considerazioni di merito. Nondimeno, corre obbligo circoscrivere, in via schematica, almeno alcuni dei più rilevanti campi di intersezione tra regole, tecniche, prassi e infortuni sul lavoro. Nel rapporto di lavoro sono coinvolti interessi divergenti e, pertanto, la semplificazione delle regole può condurre o al loro occultamento autoritativo, oppure a una strisciante situazione di incomunicabilità. Occorre, dunque, allestire un sistema di regolazione che sappia mettere in dialogo e in ascolto gli interessi divergenti, per ancorarli a un baricentro comune. La tutela della parte debole, su cui il diritto del lavoro ha costruito la nobiltà della sua storia, è calata in architetture normative che eccedono gli interessi, ma pongono in comunicazione le parti, in un sistema di riferimento superiore e comune.

Ed è proprio intorno a questo sistema che il diritto del lavoro ha costruito il consenso, senza il quale il conflitto degenera o intossica la vita civile, politica e sociale. Per questo motivo, come è stato autorevolmente affermato, la tutela della parte debole e la tensione alla critica delle disuguaglianze sociali — prerogative tipiche del diritto del lavoro — si dispiegano in un quadro in cui la «coazione a contemperare prevale sulla tentazione di demolire»<sup>5</sup>. La vulnerazione di tale equilibrio proietta, dal mondo del lavoro, effetti devastanti sugli ordinamenti sociali.

Nel campo specifico degli infortuni sul lavoro, la perdita del punto di equilibrio tra interessi divergenti, tra apparato sanzionatorio e comportamenti pratici, tra culture di prevenzione e pratiche di vigilanza ha innescato l'estensione progressiva del circuito perverso che, da parecchi anni a questa parte, abbiamo tutti sotto gli occhi. A confutazione delle teoriche e delle pragmatiche che tendono alla deregolazione dei codici di normazione del processo infortunistico, va ricordato che sono proprio il tempo e lo spazio della globalizzazione a essere solcati da una moltitudine di flussi normativi, caratterizzati da una densità ed estensione notevoli, regolate da una geometria variabile<sup>6</sup>.

L'urgenza che emerge, ancora una volta, è quella di una regolazione avente una fluidità d'ordine superiore, a fronte di un processo infortunistico già complesso in sé ed ora ulteriormente complessificatosi e differenziatosi, in ragione diretta dello sviluppo, a livello globale e locale, di nuovi apparati produttivi e regolativi. Non possiamo dimenticare che le architetture comunicative e normative della globalizzazione dipartono dallo spettro di disseminazione delle nuove istituzioni sovranazionali e delle loro numerose e strutturate e-

---

<sup>3</sup> *Ibidem*.

<sup>4</sup> Michele Tiraboschi, *L'insostenibile peso della regolazione*, "Bollettino ADAPT", n. 33, 4 dicembre 2007; Id., *Le morti bianche, i limiti e le ipocrisie di una proposta normativa...*, cit.; Id., *Testo Unico sicurezza a rischio Consiglio di Stato*, "Bollettino ADAPT", n. 2, 5 febbraio 2007.

<sup>5</sup> Umberto Romagnoli, *L'insostenibile leggerezza delle regole*, "Rassegna Sindacale", n. 45, 6-12 dicembre 2007.

<sup>6</sup> *Ibidem*.

spressioni. Insomma, come osserva Umberto Romagnoli, «il diritto del lavoro globale è *statu nascenti*»<sup>7</sup>. In *statu nascenti* deve essere (anche) il *diritto globale* della sicurezza e della salute sul lavoro.

La leggerezza delle regole diventa insostenibile, di fronte al macigno dei morti sul lavoro.

## 2. Rischio, dimensione percettiva e dimensione comunicativa

È sintomatico che l'immaginario collettivo e l'opinione pubblica non associno il rischio direttamente al lavoro, ma a varie emergenze sociali. Sugli stessi luoghi di lavoro la percezione del rischio, fino a qualche anno fa, non appariva molto pronunciata<sup>8</sup>. Soltanto nell'ultimo periodo sta nascendo una nuova sensibilità: secondo un recente "Rapporto ISFOL", quasi il 30% dei lavoratori si sente ora a rischio<sup>9</sup>.

Sono soprattutto gli operai a percepire un rischio per la propria salute: il 40,8% dei casi, contro il 25,1% delle alte qualifiche e il 22,3% degli impiegati<sup>10</sup>. In un quadro di maggiore percezione del fenomeno, si conferma l'associazione operata tra rischio e sforzo fisico, sforzo mentale, intensità e durata della prestazione lavorativa. Col crescere delle ore lavorate cresce la percezione del rischio; lo stesso dicasi per i turni notturni e le prestazioni effettuate nelle giornate festive<sup>11</sup>. Anche i lavoratori con una superiore anzianità di servizio sentono maggiormente sottoposta a rischio la propria salute<sup>12</sup>. Complessivamente, l'ISFOL valuta che l'indicatore della percezione del rischio tra i lavoratori sia passato dal 20,9% del 2002 al 29,1% del 2006<sup>13</sup>.

Le campagne di sensibilizzazione sociale sui temi della prevenzione e della sicurezza sui luoghi di lavoro sono le più indicate, anche per migliorare i livelli della percezione sociale del rischio. Le responsabilità principali dell'inadeguatezza del sistema sicurezza italiano vanno, certamente, ricondotte al mondo imprenditoriale e istituzionale. Tuttavia, responsabilità vanno ascritte allo stesso movimento sindacale che, per questo, si trova di fronte alla inderogabile necessità di lanciare una nuova stagione contrattuale sulla sicurezza del lavoro<sup>14</sup>.

Che l'opinione pubblica non riconduca il rischio da lavoro a categoria di allarme sociale è ulteriormente dimostrato dalle ricorrenti indagini demoscopiche sulle emergenze sociali, le quali non contemplano alcuna domanda sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro<sup>15</sup>. Al rischio da lavoro non viene riconosciuta alcuna valenza di minaccia sociale; e questo in un paese in cui la dinamica infortunistica ha assunto, nel corso degli anni, proporzioni patologiche.

Il rischio da lavoro non rientra nel catalogo delle paure postmoderne, perché non viene avvertito come minaccia. In parte, ciò è spiegato dalla naturalizzazione dell'evento infortunistico, in forza del quale lo si ritiene un portato ineliminabile del processo lavorativo in quanto tale. Per il resto, il fenomeno è il risultato di strategie di comunicazione che spettacolarizzano i dati di realtà, stando bene attente a non incrinare gli imperativi di competitività e produttività, anteposti gerarchicamente all'esercizio dei diritti, nella società come nei luoghi di lavoro.

Che la percezione del rischio da lavoro stia crescendo tra i lavoratori, ma rimanga in stato letargico nella società civile è il fatto base da cui necessariamente partire. In queste condizioni, le campagne di comunicazione sociale dell'Agenzia europea, dell'ILO, dei sindacati e di istituzioni varie acquisiscono una particolare valenza positiva. La prevenzione mede-

---

<sup>7</sup> *Ibidem*.

<sup>8</sup> Cfr. i capp. precedenti.

<sup>9</sup> ISFOL, *Rapporto 2007*, Soveria Mannelli (CZ), Rubettino, 2007.

<sup>10</sup> *Ibidem*.

<sup>11</sup> *Ibidem*.

<sup>12</sup> *Ibidem*.

<sup>13</sup> *Ibidem*.

<sup>14</sup> Raffaele Minelli, *Una battaglia cruciale*, "Rassegna Sindacale", n. 5, 7-13 febbraio 2008.

<sup>15</sup> Paola Agnello Modica, *Il controllo sociale del rischio*, "Rassegna Sindacale", n. 35, 25 settembre-3 ottobre 2007.

sima è strettamente collegata alla qualità e al livello di percezione del rischio. Prevenire il rischio è anche questione di comunicarne meglio la percezione: più il rischio è percepito, più è prevenuto. Intorno a ciò va costruita una nuova sensibilità istituzionale e sociale.

Il sistema esistente e meritorio delle "Linee guide" va valorizzato in un nuovo contesto, fungendo come cerniera tra due sottosistemi: la percezione *del* rischio, a un polo; l'informazione e la comunicazione *sul* rischio, all'altro.

Un rischio non percepito è un rischio sottovalutato e, pertanto, affrontato con attenzione e strategie largamente deficitarie. Per quanto quel rischio produca effetti perniciosi, non sarà mai affrontato in maniera adeguata, continuando ad allargare il circolo dei danni prodotti. Le vittime potenziali, le istituzioni e i soggetti abilitati a ridurre la portata finiscono, così, con l'assecondare la dinamica del rischio, ognuno al suo livello di responsabilità. E pertanto, non urge soltanto arrivare sui luoghi di lavoro e nell'arena istituzionale, ma occorre raggiungere, ancora prima, la coscienza collettiva e individuale dei cittadini. Ciò appare ancora più urgente, alla luce della evidenza empirica che, per lo più, percepiamo gli stimoli che maggiormente desideriamo o che riteniamo più utile ricevere.

Per un'operazione che presenta questo livello di difficoltà e complessità, è necessario andare oltre i recettori fisiologici e nervosi che ci consentono di percepire il rischio con i nostri sensi; viene richiesto di attivare i recettori culturali. La cognizione della percezione, come quella del dolore, è anche un fatto culturale. Chiamata in ballo è anche l'esperienza culturale e antropologica del rischio da lavoro. Consapevolizzando in via progressiva questa esperienza, è possibile rendere più efficace il campo delle "Linee guide", allocandole tra la dimensione percettiva e quella comunicativa, in modo che scuotano istituzioni sorde, lavoratori non adeguatamente sensibilizzati, imprese distratte e cittadinanza scarsamente attenta al problema.

Va osservato, altresì, che la percezione del rischio va, a sua volta, alimentata da campagne di informazione, con particolare riguardo ai rischi e alle minacce latenti ed emergenti. Non si tratta soltanto di migliorare la qualità e l'articolazione delle informazioni, ma anche di correggere distorsioni culturali; e ciò sia tra i lavoratori che tra le imprese e le istituzioni. Si deve, in ogni caso, tener presente che un ridefinito approccio percettivo al rischio da lavoro, di per sé, non è sufficiente, se non si accompagna a una ricollocazione delle sorgenti dell'informazione e della comunicazione rispetto alle problematiche in gioco.

Soltanto percependone progressivamente l'insicurezza, si può progressivamente rendere sicura un'azienda. Il che indica che occorre, già a livello di percezione profonda e comunicazione simbolica, associare habitat lavorativo a benessere lavorativo. Il luogo di lavoro non è, per definizione, luogo di fatica, stress e rischio esponenziale; è habitat congegnato e implementato secondo architetture che lo hanno reso così come è. Agendo sulle culture e i processi che hanno regolato e sono stati regolati da tali architetture, si può agire per la sicurezza, la salute e il benessere sui luoghi di lavoro. Nel far questo, occorre anche dare voce a coloro cui la voce è stata tolta proprio da queste architetture. La sicurezza, spesso, parla dei lavoratori, facendone delle vittime sacrificali; occorre che, di nuovo, i lavoratori parlino di sicurezza, rifiutando il ruolo di vittima a loro assegnato da copioni amorali. La strage alla ThyssenKrupp e il dibattito intorno al TU potevano — e dovevano — essere l'occasione, per indurre tutti gli attori del sistema sicurezza a riflettere più accuratamente sui temi cruciali che siamo venuti individuando. Così non è stato, purtroppo. Poche le eccezioni, in un profluvio di prese di posizione che hanno continuato ad affrontare la questione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro con lo strumentario e il rituale di sempre. Posizioni che, soprattutto, sono risultate manchevoli sul piano culturale ed etico.

Per evidenziare questo insoddisfacente stato di cose, è sufficiente una rilevazione elementare: nell'immaginario sociale e nella coscienza collettiva, le responsabilità sociali negative che riguardano la sicurezza sul lavoro non sono considerate un *disvalore*; non essendo un disvalore, non possono diventare il bersaglio principale della mobilitazione culturale e sociale. Esiste, dunque, una divaricazione tra la responsabilità sociale sulla sicurezza e la coscienza che di questa responsabilità si ha. Far emergere e indicare un disvalore, non significa criminalizzarlo, esaminandolo ai fini della mera incolpazione sul piano penale. Significa, piuttosto, agire sugli strati profondi dell'etica della responsabilità, avendo cura di manifestare il senso del giusto e del benessere pubblico e individuale. Ciò richiede lo scardinamento di credenze, miti e limiti antichi; e di interessi altrettanto profondamente innervati

nell'azione economica e istituzionale. È quanto mai necessario aprire un nuovo cammino, nella prospettiva di mutare, in positivo, il valore di probabilità del comportamento futuro dei vari attori del sistema sicurezza.

Non esistono scorciatoie: tanto vale affrontare il problema, partendo dalle sue strutture nevralgiche.

### 3. Il tramonto della tutela degli invalidi del lavoro

Da anni, l'ANMIL si batte per una tutela più efficace delle vittime degli infortuni sul lavoro, oltre che sollecitare più puntuali strategie di prevenzione e un più razionale assetto complessivo del sistema sicurezza. Con chiarezza di toni, l'associazione ha definito la dinamica degli infortuni italiana una «guerra a bassa intensità», individuando impietosamente i limiti dell'intervento delle istituzioni, le carenze strutturali del modello di produzione e il non spiccato senso di responsabilità delle imprese in materia di sicurezza<sup>16</sup>.

Inoltre, sul delicato tema degli indennizzi, come osserva sulla rivista dell'associazione il presidente dell'ANMIL, Pietro Mercandelli, saltano agli occhi alcune macroscopiche contraddizioni di sistema:

- gli infortuni con diritto di indennizzo sono in costante aumento, soprattutto in quanto a gravità; mentre è in costante diminuzione la spesa reale sostenuta dall'INAIL, in termini di prestazioni fornite ai lavoratori;
- le entrate dei premi assicurativi continuano ad aumentare, generando un avanzo di oltre 2 miliardi di euro l'anno che, dall'INAIL, defluiscono verso le casse del Ministero dell'Economia;
- l'INAIL diventa sempre più ricco, ma, in proporzione, fa sempre meno per gli infortunati sul lavoro: dal piano economico a quello sanitario, dal piano riabilitativo a quello del reinserimento professionale<sup>17</sup>.

Va aggiunto che, con l'introduzione della copertura del danno biologico, sono sopraggiunti dei benefici per le aziende e per lo Stato:

- per le aziende: perché hanno evitato di rispondere, in sede giudiziaria, alle migliaia di richieste di risarcimento del danno biologico, in precedenza non coperto dall'assicurazione pubblica;
- per lo Stato: perché l'INAIL, per effetto della riduzione delle prestazioni e dell'aumento dei premi assicurativi pagati dalle aziende, incanala verso le casse del Ministero dell'Economia un flusso addizionale di oltre 2 miliardi di euro l'anno<sup>18</sup>.

Facendo, infine, un'analisi economica complessiva, va rilevato che, negli ultimi 6 anni, gli avanzi di amministrazione che dall'INAIL sono stati dirottati verso le casse del Ministero dell'Economia assommano a ben 13 miliardi di euro, un valore equivalente, se non superiore a quello di una legge finanziaria<sup>19</sup>. Viene, così, raffigurandosi anche in termini monetari il processo di progressivo tramonto dell'autonomia dell'INAIL, principiato intorno agli anni Novanta del secolo scorso<sup>20</sup>.

Alla luce di questi scarni dati, si deve amaramente concludere che le politiche per la sicurezza, in linea costante, hanno bellamente ignorato la questione cruciale dell'assicurazione infortuni<sup>21</sup>. Ecco come si esprime Mercandelli: «In cinque anni di governo di centro destra non un solo provvedimento è stato emanato nel settore dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, se non con riguardo alla dismissione del patrimonio immobiliare dell'INAIL, persino di una parte di quello che ospitava gli uffici, oppure sull'utilizzo

<sup>16</sup> ANMIL, 2° *Rapporto sulla tutela delle vittime del lavoro*, in [www.anmil.it](http://www.anmil.it), 2008.

<sup>17</sup> Pietro Mercandelli, *Torna la nostra protesta per una nuova legge sull'assicurazione infortuni*, "Obiettivo Tutela", n. 6, novembre, 2007.

<sup>18</sup> Sandro Giovannelli, *Tra la piazza ed il palazzo, per sostenere i diritti delle vittime del lavoro*, "Obiettivo Tutela", n. 6, novembre 2007.

<sup>19</sup> Marinella De Maffutiis, *Dalla Giornata un messaggio forte: restituire dignità alla tutela della categoria*, "Obiettivo Tutela", n. 6, novembre 2007.

<sup>20</sup> ANMIL, *op. cit.*

<sup>21</sup> *Ibidem*.

per altri fini delle liquidità dell'Istituto. In un anno e mezzo di governo di centro sinistra, con le difficoltà e la provvisorietà che tutti conosciamo, la situazione è cambiata poco in termini di scelte politiche»<sup>22</sup>.

Quello che risulta carente sia nelle strategie governative che in quelle dell'INAIL è una coerente e concreta presa in carico dell'infortunato e del tecnopatico, nonostante gli impegni, in senso contrario, presi dal governo di centro sinistra, in fase di discussione ed elaborazione della finanziaria 2008<sup>23</sup>.

È sufficiente ricordare che:

un lavoratore che ha subito un grave incidente sul lavoro non riceve la pensione di inabilità, a differenza di qualunque altro cittadino affetto da grave disabilità;

i trattamenti INAIL non sono regolati da alcun meccanismo di adeguamento periodico, riconosciuto, peraltro, a qualsiasi altra prestazione<sup>24</sup>.

Spostandoci sul terreno più specificamente assicurativo, tutte le novità introdotte nel dettato normativo, a partire dal decreto legislativo n. 38/2000 e finendo con la finanziaria del 2007, hanno, in fatto e in diritto, introdotto nel sistema:

criteri restrittivi di valutazione del danno, per quel che riguarda i punteggi;

limiti all'azione del medico competente, per quel che concerne l'adeguamento della valutazione del danno alla effettiva menomazione dello stato di salute e delle capacità lavorative<sup>25</sup>.

In parallelo al tramonto dell'autonomia dell'INAIL, reperiamo in azione un processo ancora più distorsivo: il tramonto della tutela degli invalidi del lavoro<sup>26</sup>. Nasce da qui una doppia necessità:

- addivenire a una riforma organica della problematica relativa all'assicurazione degli infortuni;
- riequilibrare la posizione degli invalidi del lavoro, nella società come nei processi produttivi.

#### **4. Per il rilancio della tutela degli invalidi del lavoro**

L'ANMIL ha, da sempre, sottolineato l'esigenza di una tutela più puntuale dei diritti degli invalidi del lavoro, costantemente trascurati, se non discriminati, dalle politiche pubbliche della sicurezza sul lavoro e della assicurazione degli infortuni.

Nel suo 2° Rapporto, l'associazione ha avanzato un ventaglio di richieste ad hoc:

- previsione e applicazione di norme di particolare favore per la collocazione al lavoro degli invalidi del lavoro e per le vittime di malattie professionali;
- ricollocazione dell'infortunato sul lavoro e del tecnopatico nella sua o in altra azienda;
- identificazione, da parte delle Regioni, dell'entità dell'addizionale acquisita dall'INAIL, per il conseguimento di queste finalità.

L'Associazione rimarca la centralità di queste rivendicazioni, a fronte delle modifiche introdotte dalla finanziaria 2008 alla legge n. 68/1999 ("Norme per il diritto al lavoro dei disabili"), in forza delle quali il collocamento al lavoro del disabile viene perfezionato, attraverso delle apposite convenzioni promosse dagli uffici del lavoro. Altrettanto — e in linea prioritaria — viene richiesto per il disabile da infortunio.

Più in generale ancora, sempre nel suo 2° Rapporto, l'associazione propone:

- la revisione in aumento delle percentuali indicate nella tabella delle menomazioni;
- la rettifica dei criteri restrittivi adottati nella tabella dei coefficienti;
- l'eliminazione del doppio regime in caso di infortuni, prima e dopo l'intervento del decreto legislativo n. 338/2000;

---

<sup>22</sup> Mercandelli, *op. cit.*

<sup>23</sup> Giovannelli, *op. cit.*

<sup>24</sup> *Ibidem.*

<sup>25</sup> ANMIL, *op. cit.*; Marco Bottazzi, *Il contributo dell'INCA al Testo Unico: centrale il ruolo del medico competente*, "Rassegna Sindacale", n. 1, 10-16 gennaio 2008.

<sup>26</sup> ANMIL, *op. cit.*

- il calcolo delle quote integrative anche sulla quota di rendita per danno biologico;
- la revisione dei limiti temporali per la richiesta di aggravamento;
- l'elevazione al 16% del limite a partire dal quale si costituisce una rendita.

Le rivendicazioni dell'ANMIL, a volte, inclinano verso un particolarismo troppo marcato, anche se comprensibile e giustificato. In ogni caso, il nucleo centrale da cui esse si originano delinea, con chiarezza, una differenza sostanziale tra:

- situazione di bisogno da cui il lavoratore deve essere sollevato, attraverso la prestazione previdenziale;
- rendita infortunistica che indennizza la perdita di un valore fisico ed economico, perduto proprio per effetto dell'infortunio causato da altro soggetto<sup>27</sup>.

Notiamo, di passaggio, che la distinzione fa anche da piattaforma per la confutazione — largamente condivisibile — del divieto di cumulo, introdotto nel 1995 dalla riforma pensionistica del governo Dini (legge n. 335/95). Il divieto rende incompatibili l'assegno di invalidità e la pensione di inabilità dell'INPS con la rendita infortunistica. La Corte Costituzionale ha confermato successivamente il regime di incompatibilità, con una significativa pronuncia (ordinanza n. 227 del 2002). Il rilievo critico dell'ANMIL va nella direzione, vibratamente indicata e del tutto legittima, di invertire la tendenza involutiva sia del sistema indennitario dei rischi professionali, sia della tutela della salute degli infortunati, ridotti ad attori di seconda fila del sistema sicurezza.

La controrivendicazione forte, di fatto, espressa è che il tramonto dell'autonomia dell'INAIL non si converta in definitiva eclisse dei diritti dei lavoratori infortunati e delle vittime delle malattie professionali. Purtroppo, il dibattito governativo e parlamentare sul TU, prima e dopo la crisi di governo, non ha recepito la sostanza delle proposte dell'ANMIL, lasciando irrisolte, ancora una volta, le contraddizioni di sistema segnalate.

## **5. Superare il cortocircuito tra sorveglianza sanitaria e medico competente**

Tra le altre molte cose, la discussione parlamentare sul TU avrebbe potuto — e dovuto — creare l'opportunità, per mettere a fuoco un'altra questione delicata del sistema sicurezza: la posizione del medico competente all'interno del generale sistema di sorveglianza sanitaria. Ma neanche a questo punto è stata prestata la necessaria attenzione.

Interessanti, al riguardo, le considerazioni svolte dall'INCA<sup>28</sup>.

La correzione di alcune delle coordinate centrali del sistema di sorveglianza sanitaria deve necessariamente partire dal ridisegno del rapporto tra il momento dell'assenza per infortunio e il percorso della riabilitazione: il secondo deve coincidere con il primo<sup>29</sup>. La capacità di lavoro perduta, per effetto dell'infortunio, deve essere recuperata in tempi rapidi. Ciò richiede, del pari, una più attenta valutazione della incapacità lavorativa temporanea, con riferimento specifico al lavoro svolto dall'infortunato.

Ora, negli schemi di bozza del TU, a fronte del giudizio di idoneità, viene anche espressamente stabilito che anche il lavoratore possa richiedere la visita straordinaria del medico competente. Ciò che, purtroppo, non viene previsto è il termine temporale entro il quale il medico competente deve adempiere alla richiesta; il che delinea la possibilità negativa che un eventuale ritardo faccia coincidere la visita straordinaria (richiesta dal lavoratore) con la visita periodica (predisposta dal datore di lavoro)<sup>30</sup>.

Andrebbe, inoltre, previsto che il lavoratore infortunato, in vista del suo rientro in azienda, possa richiedere l'accertamento delle sue condizioni di salute temporanee, in attesa della restituzione alla sua precedente attività; nel caso siano rilevati postumi delineanti una situazione di incompatibilità con la sua vecchia mansione, egli andrebbe ricollocato funzionalmente nell'organizzazione del lavoro e nell'attività produttiva in mansioni compatibili<sup>31</sup>. L'attivazione di processi innovativi di questo tipo richiede un dettato normativo che valo-

<sup>27</sup> *Ibidem.*

<sup>28</sup> Bottazzi, *op. cit.*

<sup>29</sup> *Ibidem.*

<sup>30</sup> *Ibidem.*

<sup>31</sup> *Ibidem.*



rizzi in pieno il ruolo del medico competente, non riducendolo più alla funzione di mero certificatore delle condizioni di idoneità, ma coinvolgendolo nel processo di individuazione e determinazione degli agenti e fattori di rischio presenti negli habitat lavorativi<sup>32</sup>. Da figura marginale del sistema di sorveglianza, il medico competente deve diventare un attore importante del sistema sicurezza.

Una ridefinizione di questo genere consentirebbe di portare le conoscenze e l'esperienza del medico competente dentro i processi produttivi e lavorativi e negli stessi momenti di formazione e informazione dei lavoratori e dei datori di lavoro. Le disfunzioni di ruolo e gli ingorghi comunicativi tra sorveglianza sanitaria, attività produttiva e medico competente potrebbero, così, felicemente essere sanati.

Se quanto precede ha un senso, ne deriva che il medico competente deve essere coinvolto nell'elaborazione del documento di valutazione del rischio e nell'organizzazione delle attività di pronto soccorso<sup>33</sup>. Particolarmente importante è il documento di valutazione del rischio, sul quale si impianta buona parte dell'intervento di prevenzione e gestione dell'evento infortunistico. Molto spesso, la prevenzione e la gestione del rischio risultano carenti, poiché non sono stati adeguatamente analizzati e presi in considerazione i rapporti tra tempi, ritmi, condizioni di lavoro, ruolo delle tecnologie, mansioni e organizzazione del lavoro. Il movimento in divenire di queste relazioni gioca un ruolo incontrovertibile sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dentro di esso può — e deve — essere appropriatamente ridefinito il compito del medico competente<sup>34</sup>.

## **6. Diminuzione della capacità lavorativa, sorveglianza sanitaria e indennizzo**

Come è noto, al medico competente spetta certificare lo stato di idoneità o inidoneità al lavoro. Nel caso venga certificata l'inidoneità, il lavoratore rischia il licenziamento, se non può essere adibito a mansioni diverse da quella originaria e alle quali risulti idoneo.

- Per scongiurare questo esito, in caso di diminuita capacità lavorativa per effetto di infortunio o malattia professionale, l'INCA propone di:
- varare norme di sostegno, instaurando un regime di protezione del lavoratore dichiarato inidoneo;
- prevedere a carico dell'INAIL un sistema integrato di prestazioni economiche e sanitarie, tese al pieno reintegro del lavoratore infortunato;
- modificare il procedimento delle denunce delle malattie professionali (vecchio di più di mezzo secolo) che assegna al datore di lavoro il compito di inoltrare all'INAIL la denuncia della malattia certificata dal lavoratore: l'ipotesi avanzata è quella di porre in relazione diretta i medici (dei lavoratori) con l'INAIL.

Inoltre, su tematiche che riguardano più in generale la sorveglianza sanitaria, l'INCA richiede di:

- assegnare maggiori finanziamenti ai servizi di prevenzione delle ASL;
- evitare, decisamente, l'affidamento in capo all'INAIL del servizio di prevenzione, per non incorrere in un chiaro conflitto di interessi;
- Infine, sulle problematiche di tipo indennitario, la proposta è di:
- abbassare all'11% il grado di menomazione minimo da indennizzare in rendita (attualmente è al 16%);
- abbassare all'1% del grado di menomazione per l'indennizzo del danno biologico (al 2008 è al 6%);
- rivalutare periodicamente e automaticamente gli importi indicati nelle tabelle per l'indennizzo del danno biologico (al 2008 fermi ai valori stabiliti nel 2000).

All'incrocio delle relazioni irrisolte tra sorveglianza sanitaria e compito del medico competente, emerge sul tappeto un tema di grande rilevanza: i diritti dei lavoratori ritenuti inidonei, a seguito di infortunio o malattie professionali. Diritti che, per alcuni versi, sono imparentati con quelli dei diversamente abili e, per altri, costituiscono una fattispecie assolu-

---

<sup>32</sup> *Ibidem.*

<sup>33</sup> *Ibidem.*

<sup>34</sup> *Ibidem.*

tamente specifica, richiedente una normazione ad hoc. Da questa angolazione prospettica va letta la contraddizione, in via di espansione, tra medico competente e INAIL, in materia di riavvio al lavoro dell'infortunato. Con sempre maggiore frequenza, l'INAIL tende a una precoce ripresa dell'attività lavorativa da parte dell'infortunato, sottovalutando gli effetti destrutturati prodotti dall'evento infortunistico (Bottazzi, 2008)<sup>35</sup>. Rientri lavorativi anticipati possono produrre effetti devastanti, in particolare nell'apparato muscoloscheletrico, soprattutto per le discopatie, le alterazioni del rachide lombare e la patologie del sistema mano-braccia, rispetto alle quali il recupero funzionale non ha tempi brevi<sup>36</sup>.

Va, in proposito, ricordato che la letteratura scientifica ha rilevato l'esistenza di una generale sottostima delle malattie professionali, con riguardo a tutte le patologie da lavoro, con in testa quelle multifattoriali: è chiaro che quanto più una patologia è sottostimata, tanto più basso è il riconoscimento assicurativo<sup>37</sup>. Tutti i nodi irrisolti nel rapporto tra sorveglianza sanitaria e medico competente vengono qui al pettine in maniera esemplare. Il loro scioglimento richiede al nuovo TU di superare il concetto tradizionale di sorveglianza sanitaria, predisponendo schemi normativi e operativi che assegnino un ruolo dinamico al medico competente, in sinergia attiva con i RLS e i servizi generali di sorveglianza, prevenzione e gestione del rischio<sup>38</sup>.

## 7. Guerra strisciante sul lavoro e diritto alla vita

Abbiamo ripetutamente rilevato come il rischio sia sempre al lavoro. Rimane ora da precisare che sui luoghi di lavoro, più che il rischio, è la guerra a essere sempre al lavoro. I caduti sul lavoro sono le vittime di una *guerra strisciante*: una guerra a bassa intensità, come si è espressa plasticamente l'ANMIL e abbiamo già avuto modo di ricordare<sup>39</sup>.

Il pericolo più grande, di fronte al quale tutti dobbiamo interrogarci, è che questa guerra si cronicizzi come un fattore strutturale e irreversibile del processo di produzione e accumulazione. Il progressivo grado di endemizzazione della guerra sul lavoro è un ammonimento che deve indurre tutti alla riflessione. La strage alla ThyssenKrupp ha, finora, rappresentato il punto di estrema condensazione di questa tendenza.

Di fronte a una realtà di questo tipo, rimane solo un obbligo: imparare a non convivere con la guerra sul lavoro. E non si tratta semplicemente di opporre una serie di rifiuti; ma, ancora di più, è necessario costruire concreti percorsi di superamento e cambiamento. Non esistono vie più brevi e nessuno può addossare ad altri le sue proprie responsabilità; anche se ognuno è diversamente responsabilizzato dal problema.

In tema di sicurezza sul lavoro, è una tentazione forte quella di scaricare, in toto, sul mondo imprenditoriale e quello istituzionale le responsabilità di tutto quanto non va bene. Così non può essere. Non basta interrogare gli altri; è necessario che ognuno interroghi se stesso.

Per il sindacato, in particolare, affrontare responsabilmente il problema rappresenta uno snodo essenziale. Ma cosa vuole dire, per il sindacato, reinterrogarsi sulla sicurezza del lavoro? Significa che: «La condizione concreta di lavoro deve tornare al centro del nostro impegno; organizzazione del lavoro, ritmi, turni, orari, formazione, precarietà, appalti, attrezzature e dispositivi. Mai condizioni migliori ci vengono regalate, in genere dobbiamo lottare per arrivare a fine mese, ma lottare per arrivare a fine mese non può prescindere dal lottare per tornare a casa (integri) la sera ... E se padronato e politica hanno altre priorità rispetto all'integrità psicofisica di chi con la propria fatica fa dell'Italia uno dei paesi più industrializzati del mondo, ebbene noi dobbiamo rialzare la testa e la voce»<sup>40</sup>.

È la qualità della contrattazione sindacale che deve ridefinirsi: se rimane un punto fermo

---

<sup>35</sup> *Ibidem.*

<sup>36</sup> *Ibidem.*

<sup>37</sup> *Ibidem.*

<sup>38</sup> *Ibidem.*

<sup>39</sup> ANMIL, *op. cit.*

<sup>40</sup> Paola Agnello Modica, *Ripartiamo dalle condizioni di lavoro*, "Rassegna Sindacale", n. 47, 20-26 dicembre 2007.

ancorarsi alla legislazione vigente e rivendicarne il progressivo miglioramento, è altrettanto certo che sta alla autonoma capacità di contrattazione del sindacato spingere per la costruzione nei luoghi lavoro di un sistema di sicurezza e di prevenzione che sappia non solo proteggere l'integrità psicofisica dei lavoratori, ma anche valorizzarla. I nodi del contendere riguardano specificamente:

- le titolarità e i poteri delle rappresentanze sindacali in azienda e dei RLS;
- le responsabilità di tutte le imprese e le unità produttive, a partire dai soggetti apalpanti;
- la negoziazione dei piani di sicurezza e relativi adempimenti;
- il controllo sull'organizzazione del lavoro e su tutte le singole determinanti della sicurezza, in ogni fase del ciclo lavorativo<sup>41</sup>.

Si tratta di portare avanti, completare e innovare il percorso che il movimento sindacale ha iniziato proprio nel 2007: la contrattazione deve intervenire a monte della produzione dei fattori di rischio<sup>42</sup>. E lo deve fare, tenendo soprattutto in conto la multifattorialità e la interdipendenza che si stabiliscono tra rischi e minacce emergenti.

L'attenzione che la contrattazione deve necessariamente rivolgere alla scomposizione dei cicli lavorativi e, in particolare, al mondo delle PMI deve essere ancora maggiore che in passato: è qui che si concentrano, difatti, i livelli più elevati di infortuni e morte sul lavoro<sup>43</sup>. Se non si interviene oggi in queste giunture del processo produttivo, nel futuro prossimo registreremo dei veri e propri genocidi silenziosi.

La contrattazione non deve rinunciare alle sue capacità di fluidificare prevenzione, sicurezza e salute in un movimento unitario, sviluppando da qui il legame positivo tra sicurezza e salute intese come obbligo e sicurezza e salute intese come diritto. È questione di coniugare e rielaborare a un livello più avanzato queste capacità.

Occorre iniziare a porsi interrogativi di tipo nuovo, sollecitati anche dagli stimoli che periodicamente vengono dall'Agenzia europea per la sicurezza e salute sul lavoro. L'Agenzia, nel suo ultimo "Rapporto annuale", ha ribadito la necessità di integrare la prevenzione dei rischi in tutti gli aspetti della vita dei lavoratori e dei datori di lavoro, ponendo, da questa angolazione, una particolare attenzione al processo di formulazione delle politiche<sup>44</sup>.

Habitat lavorativo e ambiente costituiscono due sottosistemi in stretta interdipendenza che, a loro volta, concorrono a determinare i sistemi vitali entro i quali scorre la vita delle persone, prima ancora che dei lavoratori. Spazi di vita e spazi di lavoro si condizionano, esattamente come i tempi di vita e i tempi di lavoro. La contrattazione si trova ora a dipanare questa intricata rete di problemi. Lo spazio/tempo della vita si interseca sempre di più con lo spazio/tempo del lavoro: i diritti si incrociano e rielaborano in questo nuovo campo multidimensionale.

Il territorio della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro è uno di quelli in cui maggiormente l'incrocio di lavoro e vita emerge e si fa problema. Non casualmente, il diritto alla sicurezza e alla salute sui luoghi di lavoro è, in primo luogo, diritto alla vita. La contrattazione, nel prevenire gli infortuni e ridurre le malattie professionali, difende il diritto alla vita, uno dei diritti umani fondamentali che va oltre e sta prima dei diritti sociali e civili.

A questo livello, alcun legame di esclusione può essere previsto o normato tra diritti umani, diritti sociali e diritti civili. Nelle strategie della contrattazione rientra, a pieno titolo, anche

---

<sup>41</sup> CGIL-CISL-UIL, *Qualità, benessere, sicurezza nel lavoro. Prevenire si può e si deve*, Documento dell'Assemblea nazionale dei Quadri e Delegati CGIL-CISL-UIL, Roma, 12 gennaio, in "Rassegna Sindacale", n. 2, 17-23 gennaio 2007; Ludovico Ferrone, *La legge, ma anche la contrattazione*, "Rassegna Sindacale", n. 15, 19-25 aprile 2007.

<sup>42</sup> CGIL-CISL-UIL, *op. cit.*

<sup>43</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Annual Report 2006*, in <http://it.osha.europa.eu/>, 2007; Paola Agnello Modica, *Ripartiamo dalle condizioni di lavoro*, cit.; ILO, *Equality at work- Tackling the challenges*, Geneva, 2007; Id., *Faire du travail décent un objectif mondial et une réalité nationale*, Genève, 2007.

<sup>44</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute del lavoro, *op. cit.*

l'esercizio del diritto alla vita<sup>45</sup>. Del resto, il diritto *al* lavoro (e il diritto *del* lavoro) non può sospendere il diritto alla vita e i collegati diritti civili e sociali. E ciò soprattutto in situazioni, come quella italiana, in cui le morti sul lavoro e le malattie professionali si manifestano nelle forme di una guerra strisciante che cerca di endemizzarsi.

Il monitoraggio dei casi di infortunio mortale e delle malattie professionali, ultimamente sostenuto e incentivato dal movimento sindacale, va fatto agire anche come elemento di rilancio della contrattazione sulla sicurezza e sulla salute nei luoghi di lavoro. Con la consapevolezza che si tratta di un tema che esula il campo dei particolarismi e taglia trasversalmente tutte le problematiche di carattere sindacale e occupazionale.

Una delle parole d'ordine chiave lanciate, nel 2007, dall'Agenzia europea è: «Produrre nuove conoscenze sulla sicurezza e sulla salute: anticipare il cambiamento»<sup>46</sup>. Si può stabilire una feconda convergenza tra questa parola d'ordine e la contrattazione sindacale. Nello specifico, si tratta di anticipare il rischio, con nuove conoscenze, con la conquista di nuovi diritti e la sedimentazione di habitat lavorativi salubri e sani e, perciò, sicuri<sup>47</sup>.

Lungo questo asse problematico, la contrattazione impatta immediatamente con le due questioni delicate dell'estensione delle tutele collettive e dell' potenziamento di quelle individuali:

- in primo luogo, si tratta di estendere le tutele collettive sulla salute e sicurezza del lavoro a tutti quei settori e categorie di lavoratori che ne sono sprovvisti;
- in secondo, v'è la necessità di tutelare i diritti del singolo sui singoli posti di lavoro e nella società;
- in terzo, le tutele collettive e individuali vanno disposte prima, durante e dopo l'evento infortunistico e, quindi, si richiede una sinergia tra l'azione sindacale e l'azione dei patronati<sup>48</sup>.

Il raccordo tra le politiche di protezione dei patronati e le politiche di contrattazione del sindacato è vitale più di quanto possa sembrare a prima vista. Grazie a esso, è possibile superare tutte le fratture tra il prima, il durante e il dopo l'evento infortunistico. Sono proprio queste fratture a isolare i lavoratori nel rapporto con le istituzioni e i poteri, rendendoli, altresì, sempre più inermi di fronte al rischio e compromettendo irrimediabilmente la loro integrità e la loro qualità di vita.

## 8. Significato del lavoro e senso della vita

Ciò che la guerra strisciante sui luoghi di lavoro fa emergere è il progressivo senso di irrilevanza assegnato al lavoro e il valore decrescente attribuito alla vita umana. Ancora una volta, è la strage alla ThyssenKrupp che si incarica di portare alla luce questa realtà panica, rimasta sovente senza volto e senza parole. O meglio: per troppo tempo, questa realtà si è celata, esprimendosi ciclicamente nelle forme allucinate delle morti sul lavoro.

La progressiva insignificanza del lavoro quale agente di valorizzazione non è sfociata nella "fine dell'era del lavoro"; piuttosto, attraverso nuovi meccanismi servili, il lavoro è stato aggragato ancora di più ai ceppi della produzione, deprivato su vasta scala di tutele e diritti acquisiti da gran tempo. Poiché è vero che niente è mai regalato e i diritti vanno sempre, di volta in volta, strappati con lotte civili, sociali e sindacali, non esistono alternative: conferire rilevanza al lavoro e valore alla vita non può che rientrare in una nuova responsabilità di lotta e impegno.

L'invisibilità del lavoro — segnatamente degli operai —, di cui si discute perlomeno dalla prima metà degli anni Ottanta del secolo scorso, è strettamente correlata al passaggio de-

---

<sup>45</sup> Agnello Modica, *Il controllo sociale del rischio*, cit.

<sup>46</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *op. cit.*

<sup>47</sup> ILO, *Des lieux de travail sûrs et sains. Faire de travail décent une réalité*, Genève, 2007; Id., *Faire du travail décent un objectif mondial et une réalité nationale*, Genève, 2007; Id., *Sécurité e santé au travail: synergies entre sécurité et productivité*, Genève, 2006; Id., *Decent work - Safe work*, Geneva, 2005.

<sup>48</sup> Paola Agnello Modica, *Le leggi vanno applicate* (intervista di Bartoli Lisa), "Rassegna Sindacale", n. 1, 10-16 gennaio 2008.

finitivo dalla *manifattura* alla *macchinofattura* che ha segnato l'atto di nascita del ciclo, di volta in volta, definito postindustriale e/o postfordista. Ed è vero che un modo di produzione centrato su sistemi di macchine semiautomatizzate, a misura in cui diventano sempre più intelligenti, comunicativi e riflessivi, dà luogo a una rappresentazione sociale, culturale e simbolica anti-operaia<sup>49</sup>. Ma è altrettanto certo che l'oscuramento della visibilità operaia è anche la messa in scena del commiato revanscista da un'epoca tra i quali vettori principali figurava il protagonismo operaio.

Il declino delle funzioni valorizzanti del lavoro vivo ha accompagnato il declino del lavoro operaio, nel mentre stesso l'assoggettamento degli operai al ciclo produttivo veniva intensificato e la massa del tempo di lavoro si espandeva. Un paradosso solo apparente, ma, invece, esito terminale di una lunga catena di processi materiali e culturali. Gli operai sono diventati invisibili anche (o soprattutto) perché mal visti: sia perché guardati dall'alto di un non celato senso di superiorità, sia per il fatto che gli occhi con cui li si guarda, ormai, non riescono più a metterli a fuoco.

Dall'*operaio massa* degli anni Sessanta e Settanta siamo passati al *lavoro massa* degli ultimi decenni del XX secolo e dell'inizio del XXI. Proprio come massa, il lavoro è stato attaccato nei suoi diritti e relegato a funzioni sempre più marginali nei processi lavorativi e decisionali. Ma mentre l'operaio massa è riuscito a storicizzare adeguati modelli rivendicativi e appropriate gerarchie di diritti, il lavoro massa è ben lungi dal coniare un protagonismo sociale all'altezza delle caratterizzazioni socioculturali della nuova epoca. Ridotti a lavoro generico di massa — spesso informale, irregolare e servile —, gli operai perdono diritti e sono sempre più emarginati culturalmente e socialmente. E, dunque, sempre più la loro vita è a rischio nei cicli lavorativi, di qualunque tipo essi siano.

Si apre proprio qui un territorio sconfinato di domande decisive, nei confronti delle quali tutti coloro che hanno a cuore il destino del lavoro, degli operai e dell'umanità intera sono chiamati a dare risposte. Dare visibilità al lavoro e agli operai è, prima di tutto, coniugare il diritto al lavoro col diritto alla vita: nei luoghi di lavoro e nella società. Dalla rilevanza del diritto alla vita e del valore della vita nascono la rilevanza del lavoro e la soccombenza del rischio.

Come tutto questo si riverbera nei modelli di organizzazione e azione, sindacale e non? Approssimiamo qui un bacino di problemi che, seppur più circoscritto, non è meno complesso di quello che abbiamo appena evocato in precedenza. A partire dalle domande elementari: *chi* e *come* fa l'organizzazione e *chi* e *come* rappresenta e costruisce l'azione? Da questo varco rientra in scena il discorso dei modelli sindacali di contrattazione sulla sicurezza e salute nelle aziende.

Ripartire dalle condizioni di lavoro e fare della sicurezza uno dei perni della contrattazione, a ben vedere, vuole dire tessere il rapporto che si dà tra lavoro e vita nelle nuove condizioni storiche. E ciò per la decisiva circostanza che, oggi, le pure e semplici implementazioni di tipo organizzativo e rappresentativo non sono più sufficienti a rendere *visibile* il lavoro e, tantomeno, il lavoro operaio. Non sono più bastevoli nemmeno a far vedere le organizzazioni e i loro modelli di rappresentazione sociale. L'irrilevanza del lavoro e il declino del valore della vita non sono imputabili a mere carenze di ordine organizzativo e rappresentativo; ma terminali di profondi processi culturali e sociali determinati storicamente.

A misura in cui perdono diritti, i lavoratori rischiano di più la loro vita e la loro integrità psicofisica. Non si tratta tanto di renderli di nuovo visibili, quanto di comporre processi di soggettivizzazione e rappresentazione di tipo nuovo. A ben guardare, è da qui che parte un processo di nuova visibilizzazione, capace anche di sottrarsi alla tenaglia del flusso mediatico che, in linea di massima, oscura lavoro e operai, salvo poi trasformarli in un fugace spettacolo disperante, in occasione di infortuni mortali o gravi.

Imparare a non convivere con la guerra strisciante sul lavoro non può significare niente di diverso dal ridare rilevanza al lavoro e al valore della vita. Coniugare diritto al lavoro con diritto alla vita è l'orizzonte di riferimento della contrattazione sulla sicurezza e su tutte le altre problematiche del lavoro e dell'occupazione. Di questo percorso comincia ad avvertir-

---

<sup>49</sup> Aris Accornero, *Gli operai, questi fantasmi*, "Il Mese", n. 1, supplemento a "Rassegna Sindacale", n. 3, gennaio 2008.

si la necessità e si sedimentano significativi livelli di consapevolezza all'interno del movimento sindacale.

Non possiamo dimenticare, infine, che il tema delle morti e degli infortuni sul lavoro è assai contiguo a quello relativo all'esperienza del dolore. Tra la rilevanza del lavoro e il valore della vita, il dolore è una dimensione assolutamente non tracciabile, in vista della realizzazione di condizioni di lavoro sicure e salubri. Né possiamo dimenticare che la stessa medicina legale del lavoro deve, con un approccio globale, procedere alla valutazione del dolore<sup>50</sup>.

Gli approcci più avanzati, in materia, hanno chiarito due questioni essenziali:

la valutazione del danno e delle malattie professionali deve essere capace di riattraversare il complesso territorio del dolore;

la cura della malattia non può essere scissa dalla cura della persona, in tutte le sue espressioni fisiche e spirituali<sup>51</sup>.

Il dolore va prevenuto e ridotto accuratamente; ma anche curato, con particolare sensibilità, nella sua globalità espressiva. Riguarda la qualità della vita delle persone: non solo la vita lavorativa, ma la vita intera, in tutte le sue manifestazioni esistenziali e relazionali. Lotta contro il dolore è, perciò, anche lotta per far emergere la rilevanza del lavoro e il valore della vita: dappertutto, non solo nei luoghi di lavoro.

Gli infortuni sul lavoro causano patologie che incidono lungo tutto lo spettro dei fattori sociali, relazionali e spirituali della sofferenza indotta dalla malattia. Anche di questo si deve tenere conto nell'elaborazione di efficaci strategie di prevenzione, vigilanza e cura. Il dolore, esattamente come il rischio sul lavoro, è ritenuto un dato oggettivo e ineliminabile della malattia. Ecco perché, soprattutto nel nostro paese, sono così scarsamente sviluppate le terapie antidolore<sup>52</sup>.

L'infortunio sul lavoro associa due dati ritenuti immodificabili: rischio e dolore. La miscela che ne consegue è terribile, in termini di amplificazione progressiva della sofferenza. Visibilità e invisibilità dei lavoratori significano visibilità e invisibilità della sofferenza della loro vita. Occorre volgere la mente e il cuore a queste regioni velate dell'esistenza, prima ancora che un lavoratore muoia, si infortuni o si ammali sul luogo di lavoro, chiedendosi: dove sono fallaci i dispositivi di tutela della vita? E ripartire da qui, per porre riparo alle offese arrecate alla dignità della vita e delle persone che lavorano.

---

<sup>50</sup> Nadja Polimeni, *Approccio olistico alla soggettività e al dolore nell'invalidità e inabilità INPS*, "Quaderni di Medicina Legale del Lavoro", n. 4-5/2007; Marcello Valdini (a cura di), *Il dolore nella valutazione del medico legale*, Milano, Giuffrè, 2007.

<sup>51</sup> Mauro Marinari, *Dolore e medicina: orientamenti attuali di valutazione e terapia*, "Quaderni di Medicina Legale del Lavoro", n. 4-5/2007.

<sup>52</sup> Ibidem.

## Cap. V LA VORAGINE DELL'INSICUREZZA

### **1. Come la mancata protezione globale dal pericolo genera la produzione del rischio globale**

La strage alla ThyssenKrupp è da tempo alle nostre spalle e, nel frattempo, altre e numerose se ne sono aggiunte. Ma i deficit di sistema dei dispositivi di sicurezza sul lavoro hanno operato e operano tuttora al massimo della loro funzionalità.

Più quei deficit tentano di occultarsi allo sguardo degli osservatori, più una catena di eventi luttuosi mette in scena una realtà tragica. Ed è proprio la serie interminabile dei morti e degli infortunati sul lavoro che pone in drammatica mostra il lato oscuro del mondo del lavoro, sul quale le istituzioni politiche, gli attori sociali e la medesima società civile non dedicano soverchie attenzioni.

Dobbiamo, con forza, mantenere al centro della discussione un dato inamovibile: ogni giorno, sui luoghi di lavoro si combatte una guerra che produce più morti delle guerre convenzionali. Possiamo dire: la guerra sul lavoro entra ben dentro la pace e la trasforma in un piccolo inferno quotidiano.

Il lessico politico e comunicativo della quotidianità si dimostra insufficiente e inefficiente nell'analizzare e rappresentare questa terribile realtà. Insufficienza e inefficienza che, anche inavvertitamente, finiscono con lo sconfinare nella deformazione o nell'occultamento delle causali profonde che sono alla radice della riproduzione allargata e traumatica dell'evento infortunistico.

La guerra strisciante e quotidiana sul lavoro costituisce una delle spie più eclatanti della progressiva restrizione dei diritti sociali, civili e umani che si è andata accompagnando alla globalizzazione neoliberista e che la crisi finanziaria ed economica dell'estate-autunno del 2008 ha fatto esplodere, esibendone impietosamente il profilo discriminante e spoliatorio. Ancora di più. La società del rischio globale si è rivelata la società delle asimmetrie globali per eccellenza, in virtù delle quali i rischi si redistribuiscono in maniera inversamente proporzionale ai benefici<sup>1</sup>. Più il rischio è ripartito su fasce sociali in estensione sull'intero pianeta, più i benefici vengono canalizzati verso le nuove élites del potere.

Come dire: più rischio e più sono povero; più sono povero e meno sono libero. La catena degli arrischiati e dei poveri si espande a livello planetario; l'area dei non arrischiati e dei ricchi si contrae paurosamente. La linea massimale del rischio corrisponde alla linea minimale della ricchezza; all'opposto, la linea minimale del rischio corrisponde alla linea massimale della ricchezza.

Il potere si esercita come controllo ed esenzione dal rischio: si afferma come processo di immunizzazione crescente delle fasce sociali forti nei confronti del rischio latente, emergente ed emerso. Nel vortice del rischio ora sono sempre più gettati vecchi e nuovi poveri, emarginati ed esclusi, nelle aree arretrate come in quelle avanzate del mondo. Dobbiamo acquisire la consapevolezza che, ormai, il lavoro è gettato nelle fauci di un processo assai

---

<sup>1</sup> Ulrich Beck, *Conditio Humana. Il rischio nell'età globale*, Roma-Bari, Laterza, 2008; Id., *Living in World Risk Society*, Torino, Giappichelli, 2008.

simile alla guerra, nel quale i diritti del lavoro sono sospesi<sup>2</sup>.

La generazione del rischio è alla base sia dell'utile che del danno. La gestione del rischio è istantaneamente anche gestione dell'utile. La guerra strisciante sui luoghi di lavoro è una delle espressioni puntuali di questa tendenza. La società mondiale del rischio nasce esattamente dai pericoli planetari generati dalla società globale. Il fenomeno e la dinamica dell'evento infortunistico, in Italia e nel mondo, vanno esaminati entro questa nuova sfera di manifestazione.

Seguendo questo ordine discorsivo, impattiamo in tre interrogativi cruciali.

Poniamo il primo: se il rischio globale è connaturato alle società globali, come queste possono tematizzarlo?

Passiamo al secondo, intimamente intrecciato al primo: se la società mondiale è necessariamente quella del rischio, come il rischio mondiale in essa radicato può essere positivamente messo in agenda e gestito?

Concludiamo col terzo: nella società mondiale del rischio, come va affrontato e risolto il rischio da lavoro e sul lavoro?

Gli interrogativi che abbiamo prima formulato concorrono a delineare i contorni di un nuovo sistema di assetto del rischio. La società mondiale del rischio non si caratterizza per la rassicurazione e la protezione che riesce a fornire rispetto al pericolo; bensì si specializza nella produzione di nuovi pericoli, essenziali per la generazione del potere e la formazione dell'utile dei decisori, in tutti gli ambiti di manifestazione della vita sociale, comunicativa e interrelazionale. La produzione di nuovi pericoli, a sua volta, è la base di formazione di una sequenza catastrofica di rischi di nuovo tipo.

Con l'affermarsi della globalizzazione neoliberista, il rischio si è configurato come un automatismo virale fuori controllo. La globalizzazione neoliberista ha implementato il rischio, secondo cerchi concentrici che sono andati ampliandosi a dismisura. Ciò è avvenuto, per la ragione precisa che i dispositivi di produzione del pericolo sono andati trascinando dalle soglie di sicurezza riconosciute e normate come legittime dagli Stati-nazione e dalle istituzioni sovranazionali.

È saltato il consenso sociale creato e diffuso intorno a quelle norme legittime e, quel che è peggio, non è stato costruito alcun consenso intorno a nuove regole e nuovi standard di legittimità. Al contrario, tutti i processi di costruzione della legittimità sono stati corrosi e deregolati. Sono entrati in azione meccanismi perversi di legittimazione del potere: il mercato globale e le nuove élites transnazionali si sono autolegittimati, a misura in cui estendevano rischi dei quali non rispondevano e dai quali, pure, traevano potenza e utili.

È vero: il rischio globale assume forme catastrofiche, le cui condizioni si vanno caratterizzando per un grado di complessità, interazione e casualità crescente<sup>3</sup>. Dobbiamo aggiun-

---

<sup>2</sup> Nel corso del convegno *La tutela del lavoro nell'era della globalizzazione*, tenuto a Torino il 14 maggio 2008 e organizzato dall'Istituto Sindacale per la Cooperazione e lo Sviluppo (ISCOS) e dalla CISL, nel commentare l'amara e interminabile lista dei morti sul lavoro, Evelyn Toth dell'ILO di Torino ha osservato: «Il lavoro uccide più delle guerre e la povertà rimane la grande sfida. Parliamo spesso di progresso economico e delle imprese multinazionali, ma l'evidenza mostra che il progresso economico non porta automaticamente a nuovi posti di lavoro e a lavoro dignitoso. Di questo non si può parlare se c'è disoccupazione, mancanza di sicurezza sul luogo di lavoro e di libertà sindacali, se le donne sono pagate meno degli uomini, se sono sempre più le persone con contratti precari o lavoratori "low cost". Il sistema delle norme internazionali di lavoro è una garanzia dei diritti umani basilari in ogni parte del mondo».

Ella ha, poi, aggiunto: «Nella lista delle economie più competitive a livello mondiale gli USA hanno ratificato solo due regole minimali. Poi ci sono sette paesi europei, di cui sei sono nell'Unione Europea, dove c'è il modello sociale europeo». E ha concluso, gettando lo sguardo sull'Europa centrale e orientale: «Negli anni Novanta durante la trasformazione economica dell'Europa centrale e orientale, la Banca mondiale e il Fondo monetario internazionale hanno promosso delle riforme più vicine al modello americano che non a quello europeo, con conseguenze molto gravi, per la tutela dei lavoratori. In molti paesi dell'Europa orientale, infatti, c'è quasi un'assenza totale di una contrattazione a livello nazionale di categoria».

<sup>3</sup> Beck, *opp. citt.*



gere: le forme catastrofiche assunte dal rischio discendono anche, se non soprattutto, dal grado di irresponsabilità degli attori centrali che lo producono. Ecco perché il rischio globale genera mega rischi locali che attaccano, in particolare, le fasce sociali più povere, rendendole ancora più vulnerabili.

La guerra strisciante che si combatte quotidianamente sui luoghi di lavoro si consuma intorno ai rischi: si è vincitori o vinti sul piano del rischio. I rischi da lavoro finiscono, inevitabilmente, col trasformarsi in rischi per la vita, redistribuiti a danno dei più deboli: i lavoratori. La guerra sul lavoro è ragione diretta della trasformazione del rischio in una catena di processi letali che attentano alla vita delle persone che lavorano, senza adeguate protezione e prevenzione.

Ai lavoratori viene attribuito il ruolo di attori passivi, sulle cui spalle viene caricato per intero il peso tragico del rischio. Non meraviglia che essi siano obbligati a muoversi, in permanenza, nella zona limite della catastrofe. Il lavoro uccide, perché il rischio danza pericolosamente sull'orlo di un precipizio.

Il fatto è che il rischio da lavoro ha un carattere sistemico: non dipende esclusivamente da variabili di tipo economico e tecnologico, ma investe alla radice l'organizzazione sociale, culturale e scientifica della riproduzione e redistribuzione della ricchezza umana. Inoltre, le conseguenze dell'azione sociale e delle decisioni politiche che si sviluppano sul suo terreno, come su tutti gli altri, non sono predicibili: è possibile analizzarle compiutamente soltanto a cose fatte e dopo un consolidato lasso di tempo.

Lo stato di ignoranza e di incertezza che accompagna ogni azione e ogni decisione dovrebbe ispirare comportamenti etici responsabili, soprattutto in sfere entro cui è immediatamente in gioco la vita umana. Si dovrebbero, quindi, potenziare i percorsi preventivi di discussione e valutazione del rischio da lavoro, per poter compiere un effettivo passo in là, oltre gli stanchi rituali e le sfibrate retoriche che, da anni, si consumano intorno ai morti sul lavoro.

Ora, il pericolo e, dunque, il rischio aumentano proprio in ragione dell'inefficacia delle decisioni e delle azioni intraprese per evitarli. In tali condizioni, la gestione del rischio moltiplica i pericoli e, dunque, accresce i rischi. Ecco, così, descritto il circolo chiuso delle politiche proposte e attuate in tema di sicurezza e salute sul lavoro. Un circolo chiuso che è, ormai, un precipizio entro cui rischiamo di piombare definitivamente.

## **2. Etica dell'azione responsabile**

Più i pericoli si moltiplicano e i rischi crescono, più è alimentato dai media uno stato di paura generalizzato. Più si intensifica lo stato di paura, più viene invocato l'intervento razionale e centralizzato proprio dei decisori che hanno fallito. Il passaggio dal pericolo al rischio e dal rischio alla paura consente ai decisori di mantenere sotto controllo gli effetti disarticolanti della società mondiale del rischio, convertendoli a loro favore. I provvedimenti adottati e annunciati a fronte della crisi finanziaria del 2008, associati a una capillare e sapiente campagna di mobilitazione dell'opinione pubblica mondiale, ne sono l'ultima e più macroscopica riprova<sup>4</sup>.

L'incertezza e l'instabilità sul e del posto di lavoro vanno innegabilmente associate al rischio da lavoro, nel senso che nelle campagne di comunicazione sociale finiscono col prevalere, in linea crescente, sulle esigenze e i diritti di sicurezza sul lavoro. La paura per la perdita del posto di lavoro, nella situazione di crisi globale intervenuta nel 2008, è diffusa a livello interstiziale nelle coscienze dei cittadini e dei lavoratori. Il ruolo esercitato dai media è fondamentale, nel dirottare l'attenzione dai diritti verso l'appagamento di aspettative minimaliste in via crescente. In un clima di paura generalizzato, i diritti vengono rappresentati come inesigibili: si deve ora reclamare esattamente quello che le controparti ritengono opportuno e utile concedere.

Ne discende che il concetto stesso di diritti viene materialmente riscritto. Per essere anco-

---

<sup>4</sup> Per l'analisi delle cause e degli effetti di questi fenomeni, si rinvia al *Rapporto sui diritti globali* nelle edizioni che vanno dal 2008 al 2014, tutte pubblicate da Ediesse (Roma), con il coordinamento e la cura di Sergio Segio.

ra più precisi: non si avrebbero ora *diritti* dal basso; si dovrebbe sperare soltanto in *concessioni* dall'alto. In tempi di "vacche magre", i diritti sarebbero un lusso non consentito. Le politiche comunicative del nuovo esecutivo Berlusconi non si stancano di ripeterlo. Risulta qui chiaro come, nella crisi della società mondiale del rischio, la diffusione della paura sia funzionale alla elusione ed elisione in tronco dei diritti e alla riproduzione della intangibilità e inamovibilità delle fonti e dei soggetti del potere. Ragione ulteriore che non dovrebbe spingere a sottilizzare sulle regole in materia di sicurezza sul lavoro; basterebbe controllare e gestire il "comportamento umano", con il semplice ausilio di "buone tecniche". Le mosse e gli annunci del nuovo esecutivo Berlusconi, anche in questo caso, sono stati esemplari.

Se è vero che il capitalismo e, ancora di più, la globalizzazione sono un automatismo e un corpo senza anima, indifferenti rispetto alle conseguenze che rovesciano sull'umanità e la società, altrettanto non può e non deve dirsi, in generale, delle politiche che si muovono entro il loro ambito. L'anima alle politiche è data dal senso di responsabilità, giustizia ed equità che, in tema di rischio da lavoro, significa proteggere e tutelare primariamente la vita umana: cioè, i lavoratori. Pericolo, rischio e paura combinati insieme costituiscono l'attentato estremo alla vita umana: un collante patogeno più perverso non è dato immaginare. Motivo fondante e ulteriore, per disinnescarne le cause e rimuoverne gli effetti.

Prive di senso etico, le politiche sono irresponsabili: si chiamano fuori e non rispondono del loro operato. Ecco perché hanno bisogno del collante patogeno che miscela pericolo, rischio e paura. In questo modo, esse non fanno altro che dire ai lavoratori: «Del e dal rischio noi prendiamo soltanto i benefici; a voi – e soltanto a voi - distribuiamo soltanto il danno». Ciò aiuta a comprendere come non sia stato possibile in passato e sia diventato ancora più arduo nel presente sradicare o, quanto meno, correggere i processi che sono alla base della perpetuazione di una dinamica infortunistica massiva.

Assumere la responsabilità delle conseguenze delle azioni e delle decisioni, soprattutto in materia di sicurezza sul lavoro, significa dibattere intorno alle premesse e alle costanti che ispirano le politiche, mettendole apertamente in discussione e riflettendo sul loro senso e sui loro risultati.

Significa ritornare a discutere dei fini e non più fermarsi alla individuazione dei puri e semplici mezzi.

Significa centrare i dispositivi del sistema della sicurezza sulla tutela e valorizzazione della vita umana.

Significa opporre la creazione ed esaltazione della vita alla sua mortificazione e alla sua costrizione, così drammaticamente espresse nel quotidiano bollettino di guerra dei morti e degli infortunati sul lavoro.

Diventa più complicato attribuire responsabilità precise, se le morti sul lavoro vengono classificate come il risultato di un processo che si sottrae, per definizione, a interventi umani di trasformazione strutturale. Non solo complicato, ma privo del senso dell'efficacia.

Anche grazie ad artifici linguistici, è diventato possibile rubricare e archiviare gli omicidi sul lavoro come tragica fatalità. Le parole che non fanno luce sulla realtà sono parole che ingannano: alla lunga, si prestano a coprire problemi e misfatti, anziché risolverli e svelarli. Muovere verso l'ecologia del linguaggio è manifestazione dell'onestà intellettuale e dell'indignazione morale che muovono alla ricerca del senso della vita.

La ricerca dei fini e l'assunzione delle proprie e altrui ineludibili responsabilità costituiscono l'orizzonte che attribuisce senso alla vita, nei luoghi di lavoro come in quelli delle relazioni sociali, nello spazio interiore come nella sfera pubblica. Non v'è antidoto migliore ai virus disseminati dalla paura, dall'incertezza e dalla precarietà che fanno sempre più forte il forte e sempre più debole il debole. Fino a che la debolezza si converte in povertà estrema e la forza in estrema irresponsabilità verso la vita e la morte.

### **3. Ben-essere, ben-vivere e ben-lavorare**

La protezione dal pericolo comporta, come sua conseguenza primaria immediata, la riduzione del rischio. Le condizioni di lavoro possono essere messe in sicurezza, nella dimensione in cui il pericolo è tenuto sotto controllo. Se è il pericolo a produrre il rischio, la riduzione del rischio deve necessariamente partire dalla neutralizzazione del pericolo.

In quanto elemento oggettivo, il pericolo è rilevabile e descrivibile. Rilevare e descrivere il pericolo significa correggere interventi e comportamenti lacunosi, se non errati, e alimentare, invece, interventi e comportamenti virtuosi.

Questa logica stringente è espressa al massimo livello di chiarezza dalle dinamiche che regolano il rischio di incidente rilevante.

Come ben si sa, il rischio di incidente rilevante di un'azienda è caratterizzato dalla bassa probabilità e dalla elevatissima gravità dei danni potenziali, con ripercussioni all'esterno del perimetro fisico dello stabilimento. Una azienda è assoggettata alla normativa che regola l'incidente rilevante, se detiene o usa sostanze pericolose, al di sopra degli standard quantitativi previsti.

La legislazione in materia si è stratificata per passaggi successivi che hanno fatto riferimento alle Direttive Comunitarie. A partire dalla Direttiva Europea 82/501/CEE, esse sono state definite "Direttive Seveso", in relazione al noto e drammatico incidente avvenuto nel mese di luglio del 1976 nel comune lombardo. È, quindi, intervenuta la Direttiva Europea 96/82/CE, modificata e integrata successivamente dalla Direttiva Europea 2003/105/CE, la quale ha connesso esplicitamente l'incidente rilevante alla presenza, in azienda, di sostanze pericolose, per scopi di stoccaggio, utilizzo e produzione.

Le "Direttive Seveso" sono state recepite nell'ordinamento italiano dal D. Lgs. n. 334/1999 e dal D. Lgs. n. 238/2005.

Il D. Lgs. n. 334/1999 obbliga le imprese che rientrano nella casistica prevista a: 1) redigere ed inviare agli enti competenti, fra i quali le Amministrazioni Comunali, la lettera di "Notifica" e la "Scheda di informazione alla popolazione"; 2) dotarsi di una idonea analisi dei rischi di incidente rilevante; 3) attuare una politica di prevenzione degli incidenti rilevanti; 4) attuare il sistema di gestione della sicurezza.

A sua volta, il D. Lgs. n. 238/2005, prevede lo specifico obbligo alla redazione di un Piano di Emergenza Esterno (PEE).

Una lettera circolare del 15 gennaio 2008 della Direzione centrale per la prevenzione e la sicurezza tecnica del ministero del Lavoro ha precisato che la predisposizione del PEE costituisce un elemento cardine, per il controllo dei rischi di incidente rilevante e, dunque, era ed è da attuarsi in maniera completa e rigorosa.

La raccomandazione contenuta nella lettera circolare è proposta specificamente in pendenza della procedura di infrazione 2007/2030 contestata all'Italia dalla Commissione Europea.

Come questi scarni dettagli mostrano, non è possibile, in alcun caso, ridurre il pericolo a una nebulosa; esso è un dato di certezza. Possiamo individuarne, a priori, le zone di influenza e le condizioni di manifestazione. La scure del rischio si abbatte sulla testa dei lavoratori e dei cittadini esattamente nei punti in cui il pericolo, pur oggettivo, non viene tenuto nella debita considerazione.

I segni di pericolo servono proprio a evitare l'accesso all'area del rischio. Delimitano assai di più di una segnaletica; sono interni, piuttosto, a una un'ecologia e a una semiotica del ben-essere. Essi, cioè, sono posti a presidio del ben-vivere e del ben-lavorare, nella tutela estrema del valore supremo della vita umana.

La prevenzione deve agganciare questa dimensione profonda: essa inizia a giocare la sua partita proprio nell'attenuazione e contrazione delle aree di pericolo. Questo livello di base possiamo definirlo *prevenzione oggettiva*: qui abbiamo a che fare con le strutture tecniche e le condizioni materiali che regolano il rapporto operativo tra organizzazione del lavoro e lavoratori.

Ma esiste un'altra importante faccia della prevenzione: quella *soggettiva*. La prevenzione soggettiva interviene sul lavoro umano associato nel processo di produzione, agendo sulle determinazioni di tipo culturale, psicologico, motivazionale, relazionale ed etico del sistema di sicurezza.

Non si tratta soltanto di tenere sotto controllo il pericolo, attraverso una corretta e dinamica gestione dell'organizzazione tecnica del lavoro. È, soprattutto, questione di educare, formare e informare datori di lavoro, lavoratori, parti sociali, cittadini e istituzioni a sviluppare i necessari livelli di attenzione e consapevolezza sulle componenti culturali, psicologiche, motivazionali e relazionali del ben-essere e del mal-essere sui luoghi di lavoro.

Se il pericolo ha come sua caratteristica fondante la certezza, il rischio si qualifica come

evento probabile, a fronte della sussistenza delle condizioni di pericolo. Chiaramente, i fattori probabilistici del rischio sono tanto più ridotti, quanto meno si fa accesso all'area del pericolo.

Se il rapporto tra pericolo e rischio viene invertito, ponendo al primo posto la probabilità del rischio e non già la certezza del pericolo, si alimenta una spirale di decisioni e azioni scorrette che, prima o poi, produrranno danni e lutti. Il pericolo, da certo, viene trasformato in ipotetico, con una operazione culturale e psicologica di deleteria semplificazione. Conseguentemente, il rischio viene classificato come improbabile. Proprio qui scatta l'automatismo esiziale: al pericolo ipotetico non può che corrispondere il rischio improbabile.

Atteggiamenti di questo tipo creano un clima di generale sottovalutazione del pericolo che, a sua volta, asseconda la riproduzione allargata del rischio. La sottovalutazione del pericolo moltiplica le probabilità del rischio, proprio dove e quando entrambi, con fatale leggerezza, sono ritenuti privi di plausibilità.

Sino a che il rischio non si traduce in danno, la sottovalutazione del pericolo induce un convincimento rovinoso così sintetizzabile: «Lavorare sotto pericolo non solo è possibile, ma normale; tanto il rischio è improbabile». Quando, poi, il danno subentra, è troppo tardi, per porre rimedio alle carenze oggettive e soggettive presenti nell'ambiente di lavoro. Ecco perché la valutazione dei rischi deve procedere assolutamente da una un'analisi gestionale del pericolo, nel senso dell'organizzazione funzionale della prevenzione e protezione<sup>5</sup>. Altrimenti il sistema di governo della sicurezza e salute sul lavoro, con i relativi modelli e procedimenti di gestione, non si esercita nel concreto delle situazioni reali e delle loro evoluzioni, con il conseguente cedimento delle capacità di previsione, prevenzione, valutazione e controllo.

#### **4. I modelli principali della valutazione dei rischi: il TU italiano**

Non casualmente, la norma UNI EN 292 parte I/1991 definisce come sorgente di pericolo qualunque fonte di possibili lesioni o danni alla salute. Le fonti del pericolo possono essere oggettivamente rilevate e, dunque, debbono essere oggettivamente e soggettivamente controllate. Sempre non casualmente, la circolare del ministero del Lavoro n. 102/1995 definisce il rischio come la probabilità che sia raggiunto il limite potenziale di danno, alle condizioni di esposizione a un determinato fattore. Il rischio, quindi, è un evento probabile lesivo della salute del lavoratore che si caratterizza proprio per la particolare intensità delle conseguenze dannose.

Inserendosi nel solco di questa codificazione, il D. Lgs. n. 81/2008 – il cd. Testo Unico (TU) sulla salute e sicurezza del lavoro – mira proprio alla gestione dei rischi e degli infortuni sul lavoro, riducendone le probabilità di accadimento e gli effetti di impatto<sup>6</sup>.

Il TU definisce il pericolo come: «proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni» (art. 2, comma 1, lettera r).

Il rischio è definito come: «probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno

<sup>5</sup> Gianluigi Testa, *Modelli efficaci di organizzazione e gestione per la sicurezza sul lavoro*. L'applicazione del nuovo Testo Unico sulla sicurezza, Milano, Franco Angeli, 2008.

<sup>6</sup> AA.VV., *Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro*. D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81. *Informazioni ai lavoratori*, Milano, Il Sole 24 Ore-Pirola, 2008; Stefano Barlini, *Risk management: D. Lgs. 81/2008 e D. Lgs. n. 231/01*, "Punto Sicuro", 31 ottobre, 2008; Emanuele Bruno, *Nuovo T.U. della sicurezza sul lavoro. Guida alla lettura del testo normativo*, Pozzuoli (Na), Sistemi Editoriali, 2008; Mario Canton, *Guida pratica al T.U. Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Analisi e indicazioni operative per gli Enti Locali*, Torriana (Rn), EDK Editore, 2008; Massimo Caroli, Carlo Caroli e Anita Caroli (2008), *La nuova valutazione dei rischi negli ambienti di lavoro secondo il D. Lgs. 81/2008*, Roma, DEI, 2008; INAIL, *Esplorare il "Testo Unico"*; in [www.inail.it](http://www.inail.it), 2008; Nadia Sapia, *Vademecum sicurezza sul lavoro*. D. Lgs. 81/08. *Raffronto con la precedente disciplina e sintesi delle principali novità del T.U. in materia di salute e sicurezza*, Milano, EdiProf-Edizioni Professionali, 2008; Michele Tiraboschi, *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*. *Commentario*, Milano, Giuffrè, 2008.

nelle condizioni di impiego o di esposizione a un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione» (art. 2, comma 1, lettera s).

La valutazione dei rischi è definita come: «valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata a individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e a elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza» (art. 2, comma 1, lettera q).

In tema di valutazione dei rischi molte – e di rilievo – sono le novità previste dal TU, a partire dai rischi particolari, in cima ai quali viene posto lo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti sanciti dell'accordo europeo dell'otto ottobre 2004<sup>7</sup>. Ma su questo argomento ci soffermeremo specificamente. Vediamo gli altri obblighi a cui il documento di valutazione dei rischi deve ottemperare. Oltre ad avere una data certa, esso deve contenere: 1) una relazione su tutti i rischi, con l'indicazione dei criteri adottati nella valutazione; 2) la specificazione delle misure di protezione e prevenzione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati; 3) il programma delle misure idonee a garantire nel tempo l'ottimizzazione dei livelli di sicurezza; 4) l'individuazione delle procedure, affinché siano realizzate le misure adottate; 5) l'individuazione dei ruoli dell'organizzazione aziendale che debbono provvedere alla realizzazione delle misure adottate; 6) l'assegnazione ai ruoli individuati esclusivamente di soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri; 7) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale, del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio; 8) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a particolari rischi che richiedono idonee competenze professionali, specifiche esperienze lavorative e adeguati livelli di formazione e addestramento; 9) un riferimento puntuale alle lavoratrici in stato di gravidanza, alle differenze di genere, all'età e alle differenze culturali legate alla presenza di lavoratori immigrati (art. 28).

Inoltre, la rielaborazione del documento di valutazione dei rischi è d'obbligo, se intervengono mutamenti nel processo produttivo e/o dell'organizzazione del lavoro significativi ai fini della sicurezza e salute dei lavoratori (art. 29). Essa va, altresì, ridefinita in rapporto al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione (art. 29). Con tutta evidenza, la rielaborazione del documento di valutazione dei rischi comporta il puntuale aggiornamento delle misure di prevenzione (art. 29).

Dopo aver posto in chiaro i lineamenti essenziali dell'area di intervento privilegiata dal modello di valutazione contenuto nel TU, corre obbligo individuare la zona grigia a cui il modello omette di riferirsi.

La strutturazione del rischio dipende dal mutevole strutturarsi del processo produttivo e dalla ricomposizione delle imprese nei mercati globali. Negli ultimi decenni, una sempre crescente fetta di funzioni, processi e fattori produttivi è stata esternalizzata dalla grande impresa verso la media e piccola impresa e verso aziende artigianali. Con la conseguenza che il rischio è stato redistribuito verso micro imprese e micro aziende, finendo col gravare, in particolare, sui lavoratori ivi occupati. Il processo, in Italia, ha avuto un'intensità ancora maggiore, visto che l'economia del nostro paese è costitutivamente incardinata sulle piccole e medie imprese.

Il modello di valutazione dei rischi del TU non tiene in adeguato conto questa realtà: prescrive norme generaliste che finiscono col risultare inefficaci in una rilevante serie di casi. Vi sono, certamente, degli standard di prevenzione, protezione e sicurezza a cui tutte le imprese debbono uniformarsi, indipendentemente dalla tipologia e dalla grandezza. È altrettanto vero, però, che accanto a norme di carattere generale necessitano norme aventi

---

<sup>7</sup> AA.VV., *Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro. D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 ...*, cit.; Luciano Barbato e Cinzia Frascheri, *Salute e sicurezza sul lavoro. Guida al D. Lgs. 81/08*, Roma, Edizioni Lavoro, 2008; Bruno, *op. cit.*; Caroli, Caroli e Caroli, *op. cit.*; INAIL, *Rapporto annuale 2007*, in [www.inail.it](http://www.inail.it), 2008; Luigi Pelliccia, *Il nuovo testo unico di sicurezza sul lavoro*, Sant'Arcangelo di Romagna (Rn), Maggioli Editore, 2008; Sergio Rovetta, *Manuale per l'applicazione del D. Lgs. 81/2008*, Roma, EPC Libri, 2008; Sapia, *op. cit.*; Tiraboschi, *op. cit.*

una valenza settoriale. Ciò proprio a fronte dei processi di mobilità della produzione, dei lavori e dei lavoratori che abbiamo sotto gli occhi e che sono destinati ad aumentare in futuro.

Il modello di valutazione del TU, su questo punto specifico, si rivela carente, prestando anche il fianco alle critiche del mondo imprenditoriale. Certo, tali critiche sono strumentali e finalizzate alla deregolamentazione spinta del sistema sicurezza. Ora, la questione chiave non è "più regole" o "meno regole"; bensì rendere complesso e articolato il sistema sicurezza, affiancando alle regole generali *giuste* le regole settoriali *necessarie*. Così, venendo a capo del dilemma paralizzante che vede, a un polo, un eccesso di burocratizzazione e, all'altro, un eccesso di deregolazione.

Da più parti, con specifico riferimento alle PMI, si è venuti proponendo un *approccio integrato* alla questione<sup>8</sup>. Il dato di partenza è che nelle PMI la legislazione sulla sicurezza del lavoro è poco applicata<sup>9</sup>. Qui le responsabilità dei piccoli e medi imprenditori si combinano, in maniera perversa, con le lacune del modello di valutazione generalista che abbiamo sommariamente descritto. Occorre considerare sia la particolarità della posizione e delle risorse delle PMI, sia tenere a battesimo modelli condivisi e partecipati tra le parti interessate, facendo rientrare la gestione della sicurezza nella gestione generale dell'azienda, in un'ottica di responsabilità sociale<sup>10</sup>. È necessario, altresì, tener conto che le PMI hanno difficoltà di accesso al credito e alla professionalità; circostanza che le penalizza ulteriormente nel quadro macro economico globale<sup>11</sup>.

Il principio cardine, di matrice comunitaria, applicato dall'approccio gestionale integrato è il seguente: fare sicurezza significa fare prevenzione<sup>12</sup>. Dal che consegue che la prevenzione e la sicurezza finiscono con l'acquisire un profilo sistemico. Il principio che abbiamo prima menzionato assume una portata ancora più pregnante, se lo ritraduciamo in questi termini: fare sicurezza/fare prevenzione significa fare sistema. Il sistema a cui si fa qui riferimento è l'insieme integrato che connette risorse umane, contenuti di sicurezza e salute, procedure e dispositivi tecnici e organizzativi<sup>13</sup>. Il documento di valutazione dei rischi è, così, spogliato dei suoi attributi meramente formali e burocratici, per diventare una intersezione pulsante che connette, in maniera sistemica, risorse umane, organizzative e tecniche in funzione della sicurezza e della prevenzione.

È fuor di dubbio che una rigorosa ed efficace logica di prevenzione non può che avere una matrice sistemica<sup>14</sup>. E tuttavia, un tale approccio, pur positivo, non scioglie tutti i nodi presenti sul tappeto, poiché non individua con sufficiente precisione alcune delle maggiori aree di criticità che caratterizzano i sistemi di sicurezza delle PMI.

Oltre alle questioni di tipo produttivo e gestionale esistono anche quelle di tipo culturale che, per molti versi, sono ancora più condizionanti. Come ben si sa, le PMI circoscrivono la sicurezza sul lavoro all'ambito del processo produttivo, in virtù dell'assunto empirico ampiamente diffuso al loro interno che fa dipendere la cultura della prevenzione dalla esperienza personale dei datori di lavoro<sup>15</sup>. Le attività di formazione e prevenzione, in senso forte e largo, risultano pericolosamente sottovalutate. La gestione del sistema sicurezza è

---

<sup>8</sup> Fabrizio Benedetti, *La valutazione dei rischi nelle PMI: un nuovo sistema integrato di gestione*, Relazione al seminario "La valutazione dei rischi nelle PMI: metodologie e strumenti", in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), Modena 8 ottobre 2008; Luigi Monica, *La valutazione dei rischi nelle PMI: un nuovo sistema integrato di gestione*, Relazione al seminario "La valutazione dei rischi nelle PMI: metodologie e strumenti", in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), Modena 8 ottobre 2008.

<sup>9</sup> Benedetti, *op. cit.*

<sup>10</sup> *Ibidem.*

<sup>11</sup> *Ibidem.*

<sup>12</sup> Monica, *op. cit.*

<sup>13</sup> *Ibidem.*

<sup>14</sup> *Ibidem.*

<sup>15</sup> Federico Piemonti, *La sicurezza a portata di mano. Cultura, tecnica e organizzazione della prevenzione nelle imprese artigiane*, Relazione al seminario "La valutazione dei rischi nelle PMI: metodologie e strumenti"; in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), Modena 8 ottobre 2008.

unilateralmente incardinata su nozioni e conoscenze di carattere tecnico ed empirico<sup>16</sup>, non soggette a verifiche puntuali e non aperte alla complessità dei processi di mutamento culturale, conoscitivo, organizzativo e tecnologico che sono tipici delle società globali.

## **5. I modelli principali della valutazione dei rischi: l’Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro**

Se riflettiamo sul fatto che è la relazione intercorrente tra pericolo e danno a determinare il livello di rischio, assumiamo ancora maggiore consapevolezza della centralità della valutazione dei rischi. Dunque, ancora di più, apprezziamo le campagne dell’Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro che, il 28 maggio 2008, ha lanciato la campagna europea “Ambienti di lavoro sani e sicuri”, articolati in due settimane: la prima dal 20 al 24 ottobre 2008; la seconda, a ottobre del 2009.

Scopo della campagna è ridurre l’incidenza degli infortuni e delle morti sul lavoro, attraverso una più puntuale valutazione dei rischi. La campagna intende promuovere specificamente un nuovo modello gestionale alla valutazione dei rischi che tenga conto del carattere complesso del processo lavorativo e di tutte le determinazioni che vi concorrono.

Secondo il convincimento dell’Agenzia europea, la valutazione dei rischi costituisce il presupposto ineludibile di un corretto ed efficiente approccio ai temi della sicurezza e salute sul lavoro. Senza una corretta e penetrante valutazione dei rischi, non è possibile porre mano a corrette misure preventive, conclude l’Agenzia.

L’Agenzia constata che, in ambito europeo, sul tema della valutazione dei rischi è assente una adeguata consapevolezza, soprattutto da parte delle PMI.

I punti critici su cui la campagna concentra la sua attenzione sono i seguenti: 1) la valutazione dei rischi non viene svolta in maniera sistematica; 2) i rischi non sono valutati nel loro complesso; 3) le misure conseguenti adottate non possono che essere isolate e sordinate tra di loro; 4) l’attenzione viene concentrata sull’individuazione di rischi ovvi e dal carattere immediato; 5) i rischi agenti sul lungo termine non vengono adeguatamente valutati; 6) i rischi psicosociali e i fattori di rischio collegati all’organizzazione del lavoro vengono valutati soltanto sporadicamente; 7) l’efficienza delle misure adottate non è sufficientemente monitorata.

L’Agenzia europea, con tutta evidenza, sposa il modello comunitario della gestione integrata, attraverso la partecipazione attiva di tutti gli attori del sistema sicurezza. Essa propone un approccio alla valutazione dei rischi articolato in cinque fasi: 1) individuare i pericoli e i rischi; 2) valutare e attribuire un ordine di priorità ai rischi; 3) decidere l’azione preventiva; 4) intervenire con azioni concrete; 5) controllare e riesaminare<sup>17</sup>.

Ben si comprende, allora, come l’approccio non basi la valutazione dei rischi su procedure e adempimenti formali; bensì sul coinvolgimento degli attori in gioco, a partire dai lavoratori e i loro rappresentanti: è con essi che va effettuata la ricognizione sugli ambienti di lavoro. L’atto sorgivo della valutazione sta qui. L’osservazione attenta sul luogo di lavoro e la ricognizione in loco sulle attività lavorative sono le premesse della valutazione dei rischi. Ciò rende più agevole ricondurre ogni pericolo al corrispettivo danno e ogni pericolo/danno ai singoli lavoratori. L’azione preventiva può essere decisa in un contesto complessivo che va stabilendo, del pari, la gerarchia di priorità dei rischi.

Ricondurre i pericoli all’area omogenea di lavoratori che a essi sono esposti, consente di intervenire con azioni concrete e facilita, alla fine del processo, il controllo e il riesame delle azioni decise e realizzate. La sequenza delle azioni è così sintetizzabile: 1) individuare i pericoli significa individuare le persone a rischio; 2) individuare le persone significa proteggerle concretamente dal rischio; proteggere concretamente significa riesaminare e con-

---

<sup>16</sup> Piemonti, *op. cit.*

<sup>17</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *La valutazione dei rischi: la chiave per garantire ambienti di lavoro sani e sicuri*, “Factsheets”, n. 81/2008; Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *La valutazione dei rischi: ruoli e responsabilità*, “Factsheets”, n. 80/2008.

trollare i risultati raggiunti, per verificarne la rispondenza e l'efficacia; 3) verificarne la conformità significa proporre azioni correttive, miglioramenti e innovazioni.

La campagna europea sulla valutazione dei rischi ha visto l'Agenzia predisporre anche una lista di controllo dedicata specificamente al lavoro di ufficio<sup>18</sup>. Si tratta di un questionario contenente domande multiple, articolato in due sezioni:

#### 1) *Esistono pericoli sui luoghi di lavoro?*

In questa sezione le domande vertono su: 1) ambiente del luogo di lavoro; 2) unità di visualizzazione su schermo e computer; 3) attrezzature sul luogo di lavoro; 4) interazione uomo-macchina (ergonomia del software); 5) organizzazione del lavoro; pericoli per la salute.

#### 2) *Esempi di misure preventive che possono essere adottate per prevenire i rischi*

In questa sezione le azioni preventive vengono suddivise per ogni pericolo individuato. Pur più rigoroso ed elastico del modello di valutazione dei rischi presente nel TU, l'approccio dell'Agenzia europea non è esente da insufficienze. La più stridente delle quali è, certamente, quella che conduce a una sottovalutazione dei rischi nelle PMI, nonostante l'Agenzia abbia ben chiaro che sono proprio le PMI le più latitanti in tema di valutazione e che proprio nelle PMI si realizzino le più alte percentuali di infortuni e malattie professionali.

Nella seconda delle cinque fasi di graduale elaborazione della valutazione dei rischi, l'Agenzia sostiene: «Un processo di valutazione semplice, basato sul buon senso e che non richieda competenze specialistiche o tecniche complicate, potrebbe essere sufficiente per i pericoli o le attività presenti in molti luoghi di lavoro. Tra questi si annoverano le attività che comportano pericoli di lieve entità o i luoghi di lavoro in cui i rischi sono ben noti o facilmente rilevabili e in cui è prontamente disponibile uno strumento di controllo. Probabilmente è questo il caso della maggior parte delle aziende (soprattutto delle piccole e medie imprese, PMI). Ai rischi deve quindi essere attribuito un ordine di priorità, che deve essere rispettato al momento di avviare le azioni di gestione»<sup>19</sup>.

Come abbiamo cercato di mostrare nel paragrafo precedente, urge lasciarsi alle spalle proprio la cultura del buon senso e dell'empirismo tecnico che caratterizza, in tema di salute e sicurezza sul lavoro, il sistema delle PMI, soprattutto in Italia. I limiti di carattere sistemico e gestionale dell'approccio al rischio da lavoro sono da considerarsi anche e soprattutto limiti di derivazione culturale. E, dunque, occorre promuovere una diversa e più avanzata cultura anche della valutazione dei rischi, soprattutto nel sistema delle PMI, dove gli infortuni e le malattie professionali hanno la rilevanza maggiore.

## **6. Come valutare e affrontare il rischio dello stress lavoro-correlato**

Una delle novità più significative del TU è stato il recepimento dell'Accordo Quadro Europeo del 2004 sullo stress lavoro-correlato, stipulato a Bruxelles dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali e da attuarsi entro il triennio successivo. In Italia, l'Accordo è stato ratificato solo nel giugno del 2008, con circa sette mesi di ritardo rispetto alla scadenza ultima.

Per parte sua, il TU aveva già provveduto a inserire lo stress da lavoro-correlato nei rischi su cui avrebbe dovuto esercitarsi la corrispettiva valutazione (art. 28). Senonché, con due provvedimenti ad hoc, uno della primavera del 2008 e l'altro di fine 2008, il governo Berlusconi in carica ha, prima, prorogato l'obbligo dell'aggiornamento dell'intero documento di valutazione dei rischi al 31 dicembre 2008; successivamente, ha prorogato al 16 maggio

---

<sup>18</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Identificazione dei pericoli e selezione di misure preventive - Per settori e lavori specifici*, "Checklist Office Work", in <http://it.osha.europa.eu>, 2008.

<sup>19</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *La valutazione dei rischi: la chiave per garantire ambienti di lavoro sani e sicuri*, cit.



2009 la valutazione dello stress da lavoro-correlato.

In materia di salute e sicurezza, le politiche del governo Berlusconi sono state particolarmente aggressive<sup>20</sup>. Ancora più dirompenti si sono profilati gli interventi annunciati dall'esecutivo, miranti a destrutturare l'impianto del TU, in funzione del trionfo di una logica di patto bilaterale tra governo e imprenditori, con esclusione dalle decisioni attive delle organizzazioni sindacali; soprattutto, quelle che dissentono. Lo vedremo specificamente nel prossimo paragrafo. Di nuovo, le esigenze delle imprese fanno premio sui diritti dei lavoratori, a partire dal diritto alla vita. Ma, come ricorda il TU, riprendendo la definizione elaborata dall'Organizzazione mondiale della sanità, la salute è da intendersi come uno stato «di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o di infermità» (art. 2, comma 1, lettera o).

Ma cominciano a vedere le linee di intervento proclamate dal ministro Maurizio Sacconi. A commento della strage sul lavoro avvenuta il 17 novembre 2008 a Sasso Marconi (Bo), dove sono morti due lavoratori e rimasti feriti altri tre, l'ufficio stampa del ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali ha fatto circolare una dichiarazione del ministro Maurizio Sacconi.

In essa, il ministro, dopo aver espresso il suo cordoglio ai familiari delle vittime, annuncia le future linee di intervento che il governo intende applicare. Innanzitutto, afferma il ministro: «Il governo renderà più effettive le condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso la maggiore collaborazione delle proprie funzioni ispettive con quelle delle Aziende sanitarie di cui oggi è riconosciuta primaria competenza in materia, come nel caso dell'azienda ove si è verificata l'esplosione».

In particolare, continua la dichiarazione: «Vogliamo integrare in un unico sistema le funzioni esperte dell'INAIL e dell'ISPESL in modo da offrire un ancora più solido e omogeneo riferimento per tutte le attività di ricerca sulla sicurezza, di prevenzione, assicurazione e riabilitazione. Così come è doveroso investire in modo crescente nella formazione e nell'informazione dei lavoratori anche sulla base di più diffusi rapporti di collaborazione tra imprenditori e lavoratori. In questo senso è stato varato un piano straordinario di investimenti per garantire una dimensione critica alla formazione e all'informazione dei lavoratori».

A tutto giugno 2009, non si ha notizia del piano straordinario di investimenti a favore della formazione e informazione dei lavoratori; mancano, altresì, le indicazioni operative dell'integrazione in un sistema unitario di tutte le attività di ricerca, prevenzione, assicurazione e riabilitazione. Sull'integrazione delle funzioni ispettive del ministero con quelle delle ASL, invece, grava l'ombra del disegno del "superamento" delle funzioni ispettive attribuite dalla legge alle ASL, enunciato in Parlamento dal ministro medesimo.

Ma ritorniamo al decreto controriformatore del governo Berlusconi di fine 2008, considerandone con maggiore attenzione la logica che lo anima. Dobbiamo prontamente osservare che la scadenza ultima delle proroghe al 16 maggio 2009 non è casuale. Infatti, il 15 maggio 2009 scade il termine per i decreti correttivi al TU. Le proroghe annunciano il probabile intervento strutturale sulla materia da parte del governo, con un'aperta rimessa in discussione proprio di quelle norme che maggiormente tutelano la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché la dignità della persona<sup>21</sup>. Ciò rende più agevole comprendere gli inadempimenti del governo Berlusconi, a partire dalla mancata costituzione della Commissione consultiva permanente (art. 6 del TU) e del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza (art. 5 del TU). Inadempimenti e proroghe costituiscono gli assi su cui si regge l'unilateralità delle politiche del governo in materia di salute e sicurezza sul lavoro<sup>22</sup>.

Ma ritorniamo al nostro tema di discussione.

L'Accordo Interconfederale sullo stress lavoro-correlato ha recepito anche alcuni contenuti specifici del TU che, per parte sua, aveva già provveduto ad estendere la valutazione a

---

<sup>20</sup> Paola Agnello Modica, *Stravolgono le leggi*, "Rassegna Sindacale", n. 44, novembre-dicembre 2008.

<sup>21</sup> Paola Agnello Modica, *Ombre su salute e lavoro*, "Rassegna Sindacale", n. 2, gennaio 2009.

<sup>22</sup> Ludovico Ferrone, *Se il governo è unilaterale*, "Rassegna sindacale", n. 45, dicembre 2008.

questo specifico rischio, nella parte in cui si richiamava espressamente all'Accordo Quadro Europeo (art. 28). Si tratta di una novità importante, perché viene indirizzata una adeguata attenzione verso le patologie dei rischi psicosociali, di cui lo stress, in tutte le sue manifestazioni, è una delle più preoccupanti forme di espressione<sup>23</sup>. Ciò è vero, soprattutto a fronte dell'evidenza che si vanno sempre più affermando moduli di organizzazione del lavoro e di produzione defatiganti e corrosivi proprio sul piano del logorio nervoso ed emotivo e dell'equilibrio psichico. Lo stress lavoro-correlato attraversa tutti i comparti, i settori e le aree dell'organizzazione del lavoro e della produzione. Più che essere un rischio emergente si profila, ormai, come il rischio da lavoro a socializzazione negativa più estesa, già nel breve periodo.

Secondo la Commissione Europea – Direzione Generale Occupazione e Affari Sociali, già nelle formulazioni elaborate nella "Guida" del 1999, i fattori che producono stress sull'attività lavorativa sono essenzialmente quattro:

*Organizzazione dei processi di lavoro:* 1) pianificazione dell'orario di lavoro; 2) grado di autonomia nell'esecuzione del lavoro; 3) corrispondenza tra la mansione di lavoro imposta al lavoratore e le sue capacità conoscitive; carico di lavoro.

*Condizioni dell'ambiente di lavoro:* 1) esposizione ad atteggiamenti, comportamenti e modalità di lavoro illeciti; 2) sottoposizione eccessiva al rumore, al calore o al freddo; 3) esposizione a sostanze pericolose.

*Modalità di comunicazione:* 1) incertezza delle aspettative; 2) incertezza dei ruoli; 3) incertezza delle istruzioni ricevute; 4) precarietà occupazionale; 5) percezione traumatica di cambiamenti futuri peggiorativi.

*Fattori soggettivi:* 1) pressione sociale e relazionale; 2) insufficiente grado di autostima; 3) solitudine di fronte alla soluzione dei problemi; 4) mancanza di aiuto nell'esecuzione del lavoro<sup>24</sup>.

Ricerche più recenti dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, attraverso l'Osservatorio europeo dei rischi, hanno confermato questa impostazione, allargandone lo spettro e le basi motivazionali. Secondo l'Osservatorio europeo dei rischi, a fronte dei nuovi processi produttivi e delle nuove tipologie di organizzazione del lavoro, lo stress collegato alle attività lavorative è cresciuto quantitativamente e si è intensificato qualitativamente. Al presente, lo stress è soprattutto correlato alla precarietà delle nuove forme di contratto di lavoro, all'intensificazione dell'attività lavorativa, alla pressione emotiva crescente, a episodi isolati o reiterati di molestia, aggressione e mobbing, alla destrutturazione completa della relazione tra lavoro e vita privata<sup>25</sup>.

Vediamo di riflettere con un minimo di attenzione in più sul contesto delineato dalle ricerche dell'Agenzia e dell'Osservatorio:

1) *Il lavoro precario mette a repentaglio la salute dei lavoratori, producendo stress*

La caratteristica fondante del lavoro precario è una occupazione a basso reddito, di scarsa qualità, con ridotte opportunità di formazione, con bassi livelli di informazione, con inesi-

---

<sup>23</sup> Antonia Ballottin, *Metodologie di valutazione dei rischi stress lavoro correlato*, Seminari di medicina del lavoro 2008, in [www.safetynet.it](http://www.safetynet.it), Verona 15 ottobre 2008; Nicola De Carlo, *Quadro di riferimento in tema di benessere organizzativo e prevenzione del disagio nell'ambiente di lavoro*, Relazione al seminario "Benessere organizzativo e prevenzione del disagio nell'ambiente di lavoro", in [www.psiop-padova.it](http://www.psiop-padova.it), Padova 18 giugno 2008; Nicola De Carlo, Alessandra Falco e Dora Capozza, (a cura di), *Testo di valutazione dello stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo (Q-Bo)*, Franco Angeli, Milano, 2008; Mario Romeo, *Introduzione e cenni normativi: D. Lgs 81/2008. Le figure professionali*, Seminario CGIL-CISL-UIL, in [www.eber.org](http://www.eber.org), Salsomaggiore 28 e 29 maggio 2009.

<sup>24</sup> Commissione Europea, *Guida sullo stress legato all'attività lavorativa. Sale della vita o veleno mortale?*, in [http://ec.europa.eu/employment\\_social/health\\_safety](http://ec.europa.eu/employment_social/health_safety), 1999.

<sup>25</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *opp. citt.*

stenti opportunità di avanzamento di carriera. Queste forme contrattuali, per lo più, si risolvono in lavori pericolosi e ripetitivi, con forti discriminazioni in fatto di diritti di formazione e informazione in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro. La precarietà della collocazione occupazionale si associa negativamente alla pericolosità della mansione svolta, generando un clima di insicurezza frustrante che alimenta, in maniera esponenziale, lo stress collegato all'attività lavorativa.

#### 2) *L'intensificazione dei ritmi di lavoro è un potente fattore di stress*

I tempi e gli spazi della prestazione lavorativa si restringono e i flussi delle decisioni e delle istruzioni aziendali si fanno sempre più vorticosi, richiedendo ai lavoratori una crescente rapidità di esecuzione. La maggiore velocità di lavoro si abbina a un carico crescente del mansionario: più compiti debbono essere eseguiti in più ristrette scale temporali. La pressione esercitata sui lavoratori è enorme. Il combinarsi di questi fattori fa sì che l'attività lavorativa venga svolta in condizioni di stress progressivamente crescente. Nello contempo, cresce il volume delle responsabilità che sono gestite da un numero decrescente di lavoratori: vale a dire, si contrae sempre di più la sfera dell'azione autonoma dei lavoratori a vantaggio dell'incremento delle attività puramente esecutive. Si aggiunge, così, un ulteriore e deleterio fattore di stress.

#### 3) *Violenza e bullismo nei luoghi di lavoro come effetto e causa di stress*

L'intensificazione dei fenomeni di stress sui luoghi di lavoro è testimoniata anche dal dilagare dei fenomeni di aggressione, violenza e bullismo tra i lavoratori, da un lato, e tra lavoratori e utenti, dall'altro. Il settore della sanità e dei servizi sono quelli più colpiti. Le patologie più frequenti sono: calo dell'autostima, disturbi d'ansia e, perfino, il suicidio. Qui il circolo si chiude perfettamente, perché gli effetti dello stress si convertono in causa di sovralimentazione dello stress.

#### 4) *Scarso equilibrio tra lavoro e vita privata e generalizzazione dello stress*

L'elevato carico di lavoro e turni di lavoro disfunzionali non si prestano a conciliare i tempi di lavoro con i tempi di vita. Le relazioni affettive e sociali sono minate alla base. Così, lo stress da lavoro alimenta lo stress del tempo libero e, insieme, rendono ancora più stressanti e frustranti sia il tempo di lavoro che il tempo di vita. Ciò rende ancora più critici e friabili gli spazi di comunicazione familiare e, in genere, privata. Soprattutto, le donne sono penalizzate e discriminate, poiché più degli uomini cumulano lo stress da lavoro con lo stress esistenziale, per la decisiva circostanza che esse lavorano anche in famiglia. Lo stress dal tempo di lavoro si generalizza nel tempo di vita; dal tempo di vita si generalizza, con maggiore intensità, nel tempo di lavoro. Anche qui siamo di fronte a un circolo chiuso che si autoalimenta in forma di moto perpetuo.

Come è stato fatto opportunamente rilevare, lo stress lavoro-correlato ha una natura multidimensionale, sia per quel che riguarda le cause e gli effetti, sia per quel che riguarda i sintomi<sup>26</sup>. Nel suo raggio d'azione rientrano il *burn out*, il *mobbing*, lo *straining* che ne costituiscono le principali forme di espressione<sup>27</sup>. Alla base di tali fenomenologie incidono processi di aggressione all'identità personale e alla comunicazione nello svolgimento della prestazione lavorativa. La carenza di motivazioni, lo scarso senso di appartenenza, l'insufficiente supporto fornito dall'organizzazione di riferimento, il verticismo aziendale e l'autoritarismo della catena decisionale, a tutti i livelli della scala gerarchica, rendono disagiata l'ambiente di lavoro, introducendo fattori progressivi di desocializzazione e desolidarizzazione.

Tali dinamiche non hanno un'entità organizzativa precisa; non costituiscono, però, una

---

<sup>26</sup> De Carlo, Falco e Capozza, *op. cit.*

<sup>27</sup> Giuseppe De Falco, Agostino Messineo e Silvia Vescuso, *Stress da lavoro e mobbing. Valutazione del rischio, diagnosi, prevenzione e tutela legale*, Roma, EPC Libri, 2008; Bruno Tronati, *Mobbing e straining. Cosa sono, come riconoscerli, come reagire, come tutelarsi*, Roma, Ediesse, 2008.

sorta di male oscuro. Al contrario, esse sono rese ben evidenti e visibili dallo sfaldamento dei processi di aggregazione, dal disagio sociale che si percepisce in misura crescente nei luoghi di lavoro, dal potenziamento dei fattori di rischio a cui la prestazione lavorativa è esposta, dall'incremento delle malattie professionali. La presenza massiva dello stress lavoro-correlato è portata in superficie da una inequivocabile manifestazione di: 1) sintomi psicofisici: disagio, irritabilità, gastralgie, insonnie, aritmie cardiache; 2) sintomi comportamentali: abuso di alcool, abuso di farmaci, fumo<sup>28</sup>.

Nonostante la sua ampiezza statistica e la sua profondità, lo stress sui luoghi di lavoro viene ancora enormemente sottovalutato. Secondo l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro: «Lo stress legato all'attività lavorativa è una delle principali sfide dell'Europa nella sfera della salute e sicurezza sul lavoro (SSL) e il numero di persone che lamentano situazioni di disagio provocate dallo stress o aggravate dal lavoro è destinato ad aumentare nel tempo ... Lo stress è il secondo problema sanitario legato all'attività lavorativa segnalato più di frequente in Europa, un problema che colpisce il 22% dei lavoratori dell'UE nel 2005. Dagli studi condotti emerge che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è riconducibile allo stress»<sup>29</sup>. Analisi ancora più complete e allarmanti sono contenute nel Rapporto del 2007 dell'Osservatorio europeo dei rischi, dove viene messo ultimativamente in chiaro che lo stress crescente nei luoghi di lavoro è riconducibile alle nuove forme precarie del contratto di lavoro, alla irregolarità e flessibilità degli orari di lavoro, alla insicurezza del posto di lavoro e all'intensificazione dell'impiego della forza lavoro<sup>30</sup>.

Il TU, con l'estensione della valutazione dei rischi allo stress lavoro-correlato, ha iniziato a porre un primo rimedio ai ritardi normativi, culturali, politici presenti in Italia sul tema. A fronte di questa novità, sistema politico e sistema delle imprese hanno fatto muro, amplificando i loro approcci anacronistici in fatto di rischi psicosociali. Da qui le resistenze del mondo imprenditoriale a questa innovazione del TU, come alle altre più significative; da qui la doppia proroga dell'esecutivo Berlusconi dell'obbligo della valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

Sul tema specifico dello stress da lavoro, le resistenze imprenditoriali sono di tipo culturale e ricettivo. Nel senso che le imprese stentano ad assumerlo come problema<sup>31</sup>. Conseguentemente: «La tendenza è di relegarlo molto spesso, soprattutto nella piccola impresa, ad atteggiamenti individuali, a problemi caratteriali, legati esclusivamente al profilo psicologico del lavoratore. Dimenticando, in questo caso, il contesto relazionale-ambientale, il contesto tecnologico che sono due elementi pesanti ... Insomma il problema è ormai percepito come titolo, ma c'è la difficoltà a farne un problema. C'è la tendenza a pensare che sia un problema di insoddisfazione che inizia e finisce con il lavoratore»<sup>32</sup>.

Chiaramente, la semplificazione che ne discende deresponsabilizza gli elementi strutturali e soggettivi imputati dell'organizzazione e del funzionamento del processo lavorativo, responsabilizzando negativamente i comportamenti soggettivi dei lavoratori. Sul carattere sistemico dell'organizzazione del lavoro e sul ruolo in essa giocato dalle componenti tecnologiche, ambientali e relazionali viene apposto uno schermo occultante. In questo modo, lo stress da lavoro come problema di sistema, richiedente valutazioni e risoluzioni mirate, viene cancellato. Viceversa, il punto di partenza obbligato per un'assunzione corretta del problema sta proprio nella predisposizione di una valutazione dei rischi che sia funzionale al perseguimento sistemico del benessere organizzativo negli ambienti di lavoro.

---

<sup>28</sup> De Carlo, Falco e Capozza, *op. cit.*

<sup>29</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (2007), *Le previsioni degli esperti sui rischi psicosociali emergenti relativi alla sicurezza e alla salute sul lavoro*, "Factsheets", n. 74/2007.

<sup>30</sup> Osservatorio europeo dei rischi, *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, in <http://riskobservatory.osha.europa.eu>, 2007.

<sup>31</sup> Giorgio Miscetti, *La valutazione del rischio stress nella piccola impresa* (intervista a cura di Tiziano Menduto), "Punto sicuro", 22 ottobre 2008.

<sup>32</sup> *Ibidem.*

## 7. La controriforma del governo Berlusconi

Il 27 marzo 2009, il Consiglio dei ministri ha approvato uno "Schema di decreto correttivo" del TU varato dal precedente governo Prodi che, sostanzialmente, lo riscrive in senso peggiorativo<sup>33</sup>. Recependo gran parte delle richieste delle associazioni imprenditoriali, il governo appronta un vero e proprio "contro Testo Unico". Analizziamone l'impianto e le strutture portanti.

Prima, però, di passare alla critica, si deve riconoscere al governo un positivo lavoro di correzione formale e di sistemazione testuale più congrua<sup>34</sup>.

Quattro sono le questioni salienti su cui si deve necessariamente appuntare l'attenzione: 1) lo svilimento delle culture di base della prevenzione e della sicurezza sul lavoro; 2) la semplificazione e drastica riduzione delle sanzioni; 3) la rimodulazione in senso permissivo degli obblighi dei datori di lavoro; 4) il depotenziamento della valutazione dei rischi.

La cultura di fondo che traspare dal decreto correttivo, nel suo privilegiare la riduzione delle sanzioni, è quanto mai eloquente. Essa esprime posizioni anacronistiche ed elusive, negatrici di un postulato, ormai, pacifico nella comunità scientifica e tra gli attori più sensibili del sistema sicurezza. La chiave di volta del sistema di sicurezza sul lavoro non è la riduzione delle sanzioni, bensì la riduzione dei rischi. Alla riduzione dei rischi deve accompagnarsi la riduzione delle violazioni alla sicurezza<sup>35</sup>.

Dalla filosofia minimalista e imprenditorialistica del governo discendono effetti esiziali: 1) il sistema che produce morti, mutilazioni e malattie professionali rimane integro nella sua patologia ormai fisiologica; 2) le imprese che non investono in sicurezza e prevenzione sono incoraggiate a perseverare su questa strada; 3) le imprese che non rispettano la sicurezza ancorano la loro presenza sul mercato su una concorrenza sleale, risparmiando in sicurezza; 4) il risparmio in sicurezza produce più morti, più infortuni e più malattie professionali.

Tutte le falle di sistema sono, così, rivitalizzate e messe in opera al massimo della loro combinazione perversa.

Caratteristico, in tale cornice, è lo smaccato tentativo di depotenziare il concetto di data certa non solo a riguardo del documento di valutazione dei rischi, ma anche della delega di funzioni<sup>36</sup>. Diventa chiaro come, su questo delicato versante, siano incoraggiate l'elusione delle norme e la manomissione della documentazione. A partire dalla possibilità evidente di predisporre documenti di valutazione dei rischi e deleghe a infortunio avvenuto<sup>37</sup>. Come sostiene l'avvocato Dubini, ciò avviene «nonostante la gran parte delle aziende disponga di posta certificata per la propria attività aziendale, ovvero della possibilità pratica di attestare a data certa nel modo più semplice possibile»<sup>38</sup>.

V'è, inoltre, da registrarsi la *sovversione dell'ordine costituzionale*, laddove il decreto correttivo vincola l'attività degli organi di polizia giudiziaria ai pareri della Commissione per l'interpello: la sovversione sta nella circostanza evidente di sottoporre «l'azione penale alle decisioni amministrative di un organismo del potere esecutivo. Un vero e proprio scandalo

---

<sup>33</sup> Consiglio dei Ministri, *Schema di decreto legislativo recante: disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 recante: attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in [www.626.cisl.it](http://www.626.cisl.it), 27 marzo 2009; Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, *Relazione di accompagnamento allo schema di decreto correttivo del Testo Unico*, in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), 2009.

<sup>34</sup> Rolando Dubini, *Riflessioni sul decreto correttivo in tema di sicurezza del lavoro*, "Punto Sicuro", in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), 31 marzo 2009.

<sup>35</sup> *Ibidem*.

<sup>36</sup> Dubini, *op. cit.*; Gerardo Porreca, *Il primo decreto correttivo del D. Lgs. n. 81/2008*, "Punto Sicuro", in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), 31 marzo 2009; Rocco Vitale, *Decreto 81: le riflessioni sul decreto correttivo*, "Punto Sicuro", in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), 31 marzo 2009.

<sup>37</sup> Dubini, *op. cit.*

<sup>38</sup> *Ibidem*.

giuridico»<sup>39</sup>.

Ma non è tutto. Con l'art. 15 bis, il decreto correttivo tenta, in maniera smaccata, di trasferire dai vertici aziendali alle gerarchie inferiori tutte le responsabilità penali, con una patente violazione dell'art. 1 delle legge di delega n. 123/2007 che vieta espressamente modifiche al codice penale, per il fatto molto semplice che non rientrano nella materia oggetto di delega<sup>40</sup>.

E infine, è contemplata l'aperta violazione dell'art. 5 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970), laddove sono consentite le visite preassuntive del medico del datore di lavoro<sup>41</sup>.

Gli attacchi più insidiosi, comunque, si esercitano contro l'efficacia e la puntualità dei processi di valutazione, controllo e gestione dei rischi. Il fine perseguito dal "contro Testo Unico" non è la tutela dell'integrità fisica e psichica dei lavoratori; bensì la limitazione degli obblighi datoriali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro<sup>42</sup>. Il collegamento del DUVRI (il documento unico di valutazione dei rischi interferenziali) alla durata, anziché alla pericolosità e ai rischi dei lavori è un'altra mossa che va in direzione della modifica del tessuto normativo previgente<sup>43</sup> e che, al pari di molte altre, ha lo scopo precipuo di ridisegnare pro datori di lavoro l'impianto complessivo del TU esistente<sup>44</sup>.

Non senza ragioni, Paola Agnello Modica afferma: «Con l'approvazione del decreto modificativo del cosiddetto Testo Unico su salute e sicurezza il governo svela i contenuti della sua controriforma, dopo mesi di non applicazione, di modifiche e di boicottaggi»<sup>45</sup>. E continua: «Infatti con lo schema di decreto approvato in prima lettura dal Cdm, il governo tenta di svuotare il Testo Unico sulla salute e sicurezza. Il testo interviene pesantemente su tutti i capitoli fondamentali a partire dal Titolo primo, che pure era stato lungamente discusso dal precedente governo con tutte le parti sociali, mentre l'attuale esecutivo, benché ripetutamente sollecitato, non ha mai consentito al sindacato e alle Regioni di discutere il testo che oggi ha varato»<sup>46</sup>. E conclude: «Si riducono drasticamente le responsabilità del datore di lavoro e dei dirigenti, fino ad addossarle al lavoratore. Si interviene su ben due articoli dello Statuto dei Lavoratori, superando il divieto di visita preassuntiva da parte del medico competente (di fiducia del datore di lavoro) e limitando fortemente le RSU e il sindacato nella contrattazione delle condizioni di lavoro che hanno ripercussioni sulla salute e sicurezza»<sup>47</sup>.

Prima di diventare effettivo, il decreto correttivo del Consiglio dei ministri deve percorrere una sequenza di adempimenti procedurali: 1) sentire il parere delle organizzazioni sindacali più autorevoli; 2) sentire il parere della Conferenza Stato-Regioni e delle Commissioni di Camera e Senato; ritornare in Consiglio dei ministri; 3) essere pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale.

Nel corso di questi passaggi, potrà essere sottoposto a ulteriori modifiche.

## 8. Gli infortuni nel mondo

Secondo statistiche dell'ILO aggiornate al 2006, nel mondo ogni giorno muoiono circa 6.000 lavoratori per infortuni sul lavoro e per malattie professionali; quasi 346 mila sono i decessi all'anno per infortuni sul lavoro; più di 160 milioni sono i casi di malattie aventi origine lavorativa; 264 milioni sono i casi di infortuni sul lavoro non mortali<sup>48</sup>.

---

<sup>39</sup> *Ibidem.*

<sup>40</sup> *Ibidem.*

<sup>41</sup> *Ibidem.*

<sup>42</sup> Dubini, *op. cit.*; Porreca, *op. cit.*

<sup>43</sup> Dubini, *op. cit.*; Porreca, *op. cit.*; Vitale, *op. cit.*

<sup>44</sup> Dubini, *op. cit.*

<sup>45</sup> Agnello Modica, *Ombre su salute e lavoro*, cit.

<sup>46</sup> *Ibidem.*

<sup>47</sup> *Ibidem.*

<sup>48</sup> ILO, *ILO World Day for Safety and Health at Work. Presentation*, in [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 2008; INAIL, *Rapporto annuale 2007*, cit.

Il carico delle morti, delle malattie professionali e degli infortuni sul lavoro è iniquamente distribuito: nei paesi europei è il doppio di quelli più industrializzati; nel Medio Oriente, in Asia e Africa il tasso è quattro volte superiore<sup>49</sup>. Se consideriamo i diversi settori e le diverse mansioni professionali, il differenziale di rischio tra aree povere e avanzate può variare da dieci a 100 volte<sup>50</sup>.

Ancora più accentuate le differenze in tema di copertura assicurativa contro gli infortuni e i rischi sul lavoro: i lavoratori dei paesi del Nord del mondo godono di una assicurazione diffusa; nei Sud del mondo la copertura non arriva al 10% dei lavoratori<sup>51</sup>. Ma anche nei paesi industrializzati, soprattutto di fronte alla diffusione del lavoro sommerso e irregolare, una quantità crescente di lavoratori non ha alcuna protezione contro gli infortuni e le malattie professionali<sup>52</sup>.

Esiste un differenziale di genere, di generazione e di collocazione sociale e territoriale. Donne, bambini, migranti e i più poveri sono i meno protetti di fronte ai rischi sul lavoro<sup>53</sup>. In particolare, nel 90% delle piccole e medie imprese le protezioni dal pericolo e dall'esposizione al rischio sono estremamente labili<sup>54</sup>.

La concorrenza globale, la crescente frammentazione del mercato del lavoro, rapidi e radicali cambiamenti intervenuti nell'organizzazione del lavoro e nel modo del produrre rendono la tutela del lavoro sempre più difficile; soprattutto, nei paesi in via di sviluppo. Le persone che lavorano nelle zone rurali o informali delle aree urbane non rientrano in alcuna classificazione: sono ignorate dalle statistiche ufficiali e difficili da individuare e raggiungere.

Registrando questa realtà sconcertante, l'ILO ha abbozzato delle linee progettuali di intervento ad hoc che concentrano il massimo di attenzione sui rischi e sulle aree povere del mondo, che presentano le minacce più grandi per la vita e la sicurezza dei lavoratori; per contro, i settori produttivi in cui deve essere riversata l'attenzione più grande sono l'agricoltura, l'estrazione mineraria, le costruzioni<sup>55</sup>. Una pari attenzione, ribadisce l'ILO, va tenuta verso i lavoratori dell'economia informale nelle aree industrializzate del mondo<sup>56</sup>.

L'ILO deprecava che la prevenzione degli infortuni e la minimizzazione costante dell'esposizione al rischio siano, per lo più, ritenute come un onere finanziario per le imprese. Per l'ILO, questo è un atteggiamento etico poco sostenibile e, per di più, non adeguatamente fondato nemmeno sul piano del calcolo economico. I costi patiti dalla società, dalle istituzioni e dalle imprese per la catena inarrestabile degli infortuni sono, difatti, già oggi economicamente insopportabili<sup>57</sup>. A tacere della circostanza evidente che il potenziamento efficace della prevenzione, abbassando il numero degli infortuni, farebbe flettere significativamente i costi sociali ed economici correlati.

La via suggerita dall'ILO è chiara: estendere la protezione dei lavoratori. La stragrande maggioranza dei lavoratori, le cui condizioni sono più bisognose di miglioramento, è esclusa dal beneficio delle disposizioni legislative e delle altre misure di protezione disponibili<sup>58</sup>.

## 9. Gli infortuni in Italia

Come già l'anno precedente, anche nel 2008 l'INAIL, ha presentato con qualche mese di ritardo il suo rapporto annuale sull'andamento degli infortuni. I dati definitivi relativi al

---

<sup>49</sup> Cfr. i testi dell'ILO richiamati nella nota precedente.

<sup>50</sup> *Ibidem*.

<sup>51</sup> *Ibidem*.

<sup>52</sup> *Ibidem*.

<sup>53</sup> ILO, ILO Word Day for Safety and Health at Work ..., cit., Id., My life, my work, my safe work, in [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 2008.

<sup>54</sup> *Ibidem*.

<sup>55</sup> *Ibidem*.

<sup>56</sup> *Ibidem*.

<sup>57</sup> ILO, *My life, my work, my safe work*, cit.

<sup>58</sup> *Ibidem*.

2007 sono stati addirittura forniti l'uno dicembre 2008, dal direttore generale dell'INAIL, Alberto Cicinelli, nel corso di un intervento a una tavola rotonda organizzata a Roma dall'INCA-CGIL.

Vediamoli in sintesi.

In Italia, nel 2007, si sono verificati 1.207 infortuni mortali sul lavoro, contro i 1.341 del 2006, con una flessione del 10%. Il calo degli infortuni mortali è stato consistente in agricoltura: 105 casi, con un decremento percentuale del -15,3%; più contenuto nell'industria e nei servizi: 1.088 casi, corrispondenti a un calo del -9,7%. Tra i dipendenti dello Stato, il 2007 ha fatto registrare un leggero incremento: 14 infortuni mortali sul lavoro, con un aumento assoluto di due morti, pari a +16,7%. In aumento, invece, gli infortuni mortali in itinere che sono passati da 274 casi del 2006 a 274 nel 2007, con un incremento del 9,5%.

Cicinelli ha fatto un bilancio positivo anche dei primi nove mesi del 2008, nel corso dei quali - ha osservato - sono stati denunciati 661.560 infortuni complessivi, contro i 689.223 dello stesso periodo del 2007, con una flessione del 4%. Al termine del nono mese, nel 2008 gli infortuni mortali sono stati 880, contro i 928 del 2007, con un calo del 5,2%. Sulla base di questi dati, l'INAIL ha ipotizzato per il 2008 una proiezione annua degli infortuni mortali intorno ai 1.150 casi, con una flessione ulteriore del dato del 2007.

L'Istituto ha commentato con enfasi questi dati, calandoli in un trend positivo di lungo periodo, interrottosi soltanto nell'anno 2007. Ora, anche a voler rimanere ancorati in senso stretto alle cifre, risultano chiare due cose. La prima: quando il livello (ufficiale) dei morti sul lavoro e degli infortuni rimane così sensibilmente elevato, pur flettendo, è segno che le falle di sistema del sistema di protezione, prevenzione e sicurezza sul lavoro rimangono operanti a pieno regime. La seconda: l'analisi puramente calcolistica dell'evento infortunistico, in tutte le sue variegate dimensioni, è condannata e si condanna a impattare gli effetti ultimi del fenomeno, senza mai riuscire, né tentare di risalire alle cause prime.

Presupposta pure la loro attendibilità empirica e scientifica, i dati INAIL vanno reinterpretati, se non ricodificati, con chiavi di lettura che siano capaci di approcciare in maniera sistemica la problematica. Diciamo questo, soprattutto in ragione di un'esigenza primaria: quando è in ballo la vita umana e il malessere o il benessere delle persone, da soli i numeri non dicono tutto; semmai, si piegano a strumentalizzazioni che mistificano tutto. Occorre, dunque, farli parlare: ascoltare il racconto che li genera e che, tuttavia, essi tentano di oscurare. Nei prossimi paragrafi, ci accingiamo a operare un primo e parziale tentativo in questa direzione, isolando alcune fenomenologie infortunistiche di grande significato a cui, tuttavia, non viene dedicata la necessaria attenzione.

## 10. La dinamica degli infortuni in itinere

Soltanto nel 2000, per effetto di un apposito decreto, l'INAIL ha inserito l'infortunio in itinere in quelli indennizzati. Da allora, il fenomeno è in costante ascesa. Basti pensare che siamo passati dai 58.551 infortuni del 2002 ai 92.497 del 2006 e ai 94.503 del 2007; nel 2006, abbiamo registrato 274 infortuni in itinere mortali; nel 2007, gli infortuni mortali in itinere sono stati 296<sup>59</sup>.

Se disaggreghiamo il dato, ripartendolo per aree territoriali, ci accorgiamo che la maggiore incidenza degli infortuni in itinere si ha nel Nord-Est, dove passano dai 23.868 del 2002 a 23.452 del 2006. Se è in questa area che si concentra il picco degli infortuni in itinere, è anche vero che qui si è registrata una flessione del -1,7%<sup>60</sup>.

Nel Nord-Ovest, passiamo da 18.816 infortuni in itinere nel 2002 a 25.490 nel 2006, con un incremento percentuale del 35,5%<sup>61</sup>.

Nel Centro, passiamo da 11.347 infortuni in itinere nel 2002 a 15.489 del 2006, con un incremento percentuale del 36,5%<sup>62</sup>

<sup>59</sup> INAIL, *Rapporto annuale 2007*, in [www.inail.it](http://www.inail.it), 2008,

<sup>60</sup> Gianfranco Ortolani, *Sulle vie che portano a casa*, "DATI INAIL", n. 6, giugno 2008.

<sup>61</sup> *Ibidem*.

<sup>62</sup> *Ibidem*.



Nel Sud, passiamo da 3.020 infortuni in itinere nel 2002 a 5.699 del 2006, con un incremento dell'88,7%<sup>63</sup>.

I dati, già presi in sé, sono preoccupanti. Lo sono ancora di più, se cerchiamo di tirar fuori dalla sequenza dei numeri la realtà sociale che li partorisce. Gli infortuni in itinere sono un indicatore importante dei fenomeni di mobilità che accompagnano il lavoro. Il loro valore alto e in costante crescita dimostra che non c'è sufficiente integrazione tra i processi di mobilità e quelli del lavoro sociale. O meglio: mentre ai lavoratori viene richiesta una crescente flessibilità e mobilità, i sistemi di integrazione e cooperazione tra lavoro e vita privata sono estremamente rigidi e affastellati l'uno accanto all'altro. Sicché i lavoratori mettono a repentaglio la vita tanto nel sistema lavorativo che in quello della mobilità.

Mobilità e lavoro si scontrano, trasferendo l'una all'altro le proprie diseconomie e disfunzioni. Entrambi i sistemi inoltrano domande, senza mai rispondere ognuno alle domande che gli vengono indirizzate, imponendo le loro regole, senza verificarle. Anziché far muovere i processi, essi preferiscono far muovere le persone. È chiaro che quanto più le persone si muovono in condizioni di stress, tanto più il rischio si converte in danno. La catena degli infortuni in itinere non è che la continuazione degli infortuni in occasione di lavoro: trovano alimento in comuni meccanismi di organizzazione sociale.

### **11. Gli infortuni e i lavoratori immigrati**

Come in tutti i paesi avanzati, anche nel nostro paese il numero dei residenti di provenienza non comunitaria va crescendo con il passare degli anni. Come va crescendo il numero di lavoratori immigrati, soprattutto nei mille rivoli del lavoro sommerso.

Attraverso la disamina del flusso della Denuncia Nominativa Assicurati (DNA), l'INAIL ha rilevato che, nel 2007, i lavoratori immigrati assicurati assommano a circa tre milioni, con un incremento del 30% rispetto al 2006<sup>64</sup>.

La maggior parte dei lavoratori proviene dalla Romania che conta 600 mila assicurati; segue l'Albania, con 240 mila e, poi, il Marocco con 210 mila<sup>65</sup>. La presenza dei lavoratori immigrati si concentra: per gli uomini, nell'industria pesante e nelle costruzioni; per le donne: nei servizi di colf e badanti.

Nel 2006, il numero di infortuni accaduti a lavoratori immigrati era stato pari a 129.203, di cui 167 mortali; secondo dati INAIL rilevati al 30 aprile 2008, nel 2007, sono stati denunciati 140.579 infortuni, di cui 174 mortali<sup>66</sup>.

La dinamica degli infortuni ha interessato i paesi di provenienza nel modo che segue: 1) Marocco: nel 2007 registrati 23.327 infortuni, di cui 23 mortali; contro i 22.617 del 2006, di cui 16 mortali; 2) Romania: nel 2007 registrati 17.832 infortuni, di cui 41 mortali; contro i 11.256 del 2006, di cui 31 mortali; 3) Albania: nel 2007 registrati 15.015 infortuni, di cui 18 mortali; contro i 14.668 del 2006, di cui 24 mortali; 4) Tunisia: nel 2007 registrati 6.067 infortuni, di cui cinque mortali; contro i 6.109 del 2006, di cui sei mortali; 5) ex-Jugoslavia: nel 2007 registrati 4.989 infortuni, di cui cinque mortali; contro i 5.189 del 2006, di cui nove mortali; 6) Senegal: nel 2007 registrati 4.168 infortuni, di cui sette mortali; contro i 4.378 del 2006, di cui dieci mortali<sup>67</sup>.

Tra il 2006 e il 2007, i rumeni hanno fatto registrare il più consistente aumento di occupati assicurati all'INAIL<sup>68</sup>. Essi, tra l'altro, godono di un relativamente alto livello di scolarizzazione: 78% diplomati e laureati<sup>69</sup>. Ciononostante, sono occupati nei lavori più pesanti, rischiosi, ripetitivi e con turni di lavoro prolungati. L'inserimento dei lavoratori rumeni av-

---

<sup>63</sup> *Ibidem*.

<sup>64</sup> Adelina Brusco, *Lavoratori stranieri: una risorsa, ma tanti infortuni*, "DATI INAIL", n. 10 ottobre 2008.

<sup>65</sup> *Ibidem*.

<sup>66</sup> *Ibidem*.

<sup>67</sup> *Ibidem*.

<sup>68</sup> Alessandro Salvati, *Rumeni: primi tra residenti, occupati e infortunati*, "DATI INAIL", n. 10 ottobre 2008.

<sup>69</sup> *Ibidem*.

viene, in linea prevalente: per i maschi, in edilizia; per le femmine, nell'assistenza familiare<sup>70</sup>. Come abbiamo prima visto, nel 2007, i rumeni detengono il primato degli infortuni mortali, con 41 casi. In prevalenza, i decessi sono avvenuti in edilizia, dove quasi un decesso su quattro di lavoratori immigrati interessa un rumeno<sup>71</sup>.

Negli ultimi anni, in Italia, in costante crescita è anche la comunità cinese. All'uno gennaio 2008, i residenti cinesi assommano a poco più di 156 mila, costituendo la quarta comunità straniera, dopo Romania, Albania e Marocco<sup>72</sup>. In quanto a lavoratori assicurati all'INAIL, i cinesi arrivano a circa 100 mila, costituendo il 3,5% dei lavoratori stranieri in Italia<sup>73</sup>. Ora, il trend infortunistico dell'ultimo quinquennio è in crescita: dagli 864 infortuni denunciati nel 2003, si è passati ai 1.132 del 2007, con un incremento di oltre il 30%<sup>74</sup>. Il settore di attività economica più colpito è quello delle industrie manifatturiere, in particolar modo la metallurgia; seguono alberghi e ristorazione<sup>75</sup>. All'incirca i tre quarti delle denunce di infortuni interessano lavoratori maschi, in parte rilevante (90%) di età compresa tra i 18 e i 49 anni; gli infortuni sono quasi concentrati al Nord nel 90% dei casi<sup>76</sup>.

Alcune rapide considerazioni si impongono.

Innanzitutto, pur rimanendo ancorati al dato statistico ufficiale dell'INAIL, va osservato che mentre gli infortuni che colpiscono i lavoratori italiani sono in decremento, quelli che coinvolgono i lavoratori immigrati sono, invece, in aumento. Questo significa che i lavoratori immigrati sono inseriti nei settori più pericolosi e nelle mansioni più faticose ed esposte al rischio. L'immigrazione viene, pertanto, impiegata come un fattore di redistribuzione del rischio sulle categorie meno garantite e più deboli.

Esistono dei sottocicli produttivi caratterizzati da pericolo e rischi crescenti ed essi sono riservati alla forza lavoro immigrata. Più questi sottocicli espellono forza lavoro autoctona, più dentro vi sono immessi lavoratori immigrati. La forza lavoro immigrata è chiamata a rimpiazzare, nel pericolo e nel rischio, la forza lavoro autoctona, anche in ragione della sua minore capacità contrattuale e della sua maggiore sottoposizione ai diktat dei datori di lavoro.

E fin qui stiamo parlando della faccia in luce del fenomeno. Se con lo sguardo penetriamo il suo lato in ombra, il quadro assume connotazioni ancora più gravi.

Esiste uno studio sistematico dell'ILO, specifico sulla discriminazione dei lavoratori stranieri nel mercato del lavoro in Italia che, pur se risalente a qualche anno fa, fornisce una panoramica esaustiva e inquietante<sup>77</sup>; anche perché, da allora, le cose sono evidentemente peggiorate e di molto.

Come è ben risaputo, una consistente e crescente quota di lavoratori immigrati è inserita nel circolo del lavoro sommerso, senza alcuna protezione e alcun diritto<sup>78</sup>. Questo vale soprattutto per i cicli dei lavori stagionali in agricoltura e le aeree del lavoro irregolare nell'edilizia.

La mappa di questo lavoro senza diritti, che presenta i tratti di una nuova forma di schiavitù

---

<sup>70</sup> *Ibidem*.

<sup>71</sup> *Ibidem*.

<sup>72</sup> Francesca Marracino, *Lavoro e infortuni dei cinesi in Italia*, "DATI INAIL", n. 10 ottobre 2008,

<sup>73</sup> *Ibidem*.

<sup>74</sup> *Ibidem*.

<sup>75</sup> *Ibidem*.

<sup>76</sup> *Ibidem*.

<sup>77</sup> ILO, *La discriminazione dei lavoratori immigrati nel mercato del lavoro in Italia*, in [www.ilo.org/public/italian/region/eurpro/rome](http://www.ilo.org/public/italian/region/eurpro/rome), 2004.

<sup>78</sup> Medici senza frontiere, *Una stagione all'inferno. Rapporto sulle condizioni degli immigrati impiegati in agricoltura nelle regioni del Sud d'Italia*, in [www.medicisenzafrontiere.it](http://www.medicisenzafrontiere.it), 2007; Paolo Berizzi, *Morte a 3 euro. Nuovi schiavi dell'Italia del lavoro*, Milano Baldini Castoldi Dalai Editore, 2008; Renato Curcio (a cura di), *I dannati del lavoro. Vita e lavoro dei migranti tra ossessione del diritto e razzismo culturale*, Roma, Sensibili alle foglie, 2008; Alessandro Leogrande, *Uomini e caporali. Viaggio tra i nuovi schiavi nelle campagne del Sud*, Milano, Mondadori, 2008; Marco Rovelli, *Lavorare uccide*, Milano, Rizzoli, 2008; Ornella Bellucci, *Una vita da stagionale*, "Rassegna sindacale", n. 2 gennaio 2009.

vitù, si va estendendo a macchia d'olio in tutto il paese, dal Nord al Sud. Essa tratteggia un calvario che fa fratelli, nello sfruttamento e nella morte, lavoratori di tutte le nazionalità, offesi tutti da un sistema politico, sociale e culturale che sopprime i diritti. La monetizzazione del lavoro per unità di prodotto si è spinta e ci spinge fino all'estremo limite della monetizzazione degli omicidi sul lavoro per unità di profitto.

Nel circuito del lavoro immigrato legale le cose non vanno meglio. Anche qui, in quanto a negazione dei diritti, non si scherza. Tratteggiamo, in via esplicativa, soltanto alcune delle tendenze macroscopiche operanti sul campo: 1) differenziale retributivo sempre più ampio; 2) assenza di mobilità interna; non riconoscimento delle proprie qualifiche sono soltanto alcune delle tendenze più macroscopiche operanti sul campo<sup>79</sup>.

Tendenze, queste, confermate a livello europeo<sup>80</sup>.

Lo sfaldamento dei diritti crea una commistione tra segregazione occupazionale verticale e segregazione occupazionale orizzontale. Ma qui le due forme di segregazione non sono il frutto della diversa produttività del lavoro o della diversa preferenza dell'offerta di lavoro che penalizzano figure particolari di lavoratori (le donne, per esempio). La soppressione dei diritti crea uno spazio/tempo di segregazione: ecco perché il lavoro immigrato tende ad assumere un carattere segregato e segregante.

A fronte della disseminazione dei circuiti della soppressione dei diritti e dello spazio/tempo segregato, è chiaro, che il rischio da lavoro è maggiore per i lavoratori immigrati. Non stupisce, quindi, che infortuni e morti sul lavoro finiscano con l'essere in flessione tra i lavoratori italiani e in ascesa tra i lavoratori immigrati. Come i dati INAIL, al di là di tutto, documentano fedelmente. Chi ha meno diritti, al solito, rischia di più e paga con la propria vita.

## **12. Incidenti domestici e ambienti di vita**

A tutt'oggi, l'impatto del fenomeno infortunistico negli ambienti di vita è poco indagato e ancor meno discusso, nonostante costituisca un tema di notevole rilevanza sociale; non foss'altro perché coinvolge i soggetti più deboli: bambini, anziani e diversamente abili. Degli ambienti di vita, la casa costituisce, certamente, il contesto principale; dobbiamo, inoltre, considerare che, con lo sviluppo delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, quello domestico è diventato, ormai, anche un ambiente di lavoro. Le connessioni da casa a server remoti per fini lavorativi, in questi ultimi anni, sono andate moltiplicandosi: telelavoro, reti intranet, e-learning, formazione a distanza, network telematici di varia tipologia ecc.

Le istituzioni internazionali, comunitarie e nazionali, negli ultimi due decenni, hanno cominciato a dedicare una maggiore attenzione al fenomeno degli infortuni domestici, in relazione alla crescita progressiva e abnorme della loro incidenza. Rendere le mura domestiche e il tempo libero più sicuri è diventato un obiettivo delle politiche di prevenzione sanitaria a livello internazionale, comunitario e nazionale.

In Italia, il dipartimento prevenzione del ministero della Sanità ha assunto il coordinamento del vecchio sistema comunitario EHLASS (European Home and Leisure Accident Surveillance System), attraverso la rete telematica EUPHIN (European Union Public Health Information System), entrata a pieno regime nel 2004. La rete EUPHIN è fondata sull'interscambio e la valutazione congiunta dei dati tra i vari sistemi nazionali. A sua volta, l'Istituto Superiore della Sanità (ISS) ha assunto il ruolo di coordinamento, per l'Italia, del programma di sorveglianza europea IDB (Injury DataBase), contribuendo alla base integrata di dati europei sugli incidenti domestici e nel tempo libero.

Ancora più nello specifico, in Italia, presso l'ISS, è stato attivato un Sistema Informativo Nazionale sugli Infortuni in ambienti di Civile Abitazione (SINIACA) che ha il compito istituzionale di monitorare in permanenza gli aspetti di mortalità e morbosità del fenomeno, in ottemperanza alla legge n. 493/1999 ("Norme per la tutela della salute nelle abitazioni

---

<sup>79</sup> FILLEA-CGIL e IRES-CGIL, *I lavoratori stranieri nel settore edile*, 3° Rapporto IRES-FILLEA, in [www.ires.it](http://www.ires.it), 2008.

<sup>80</sup> Osservatorio europeo sui rischi, *Literature Study on Migrant Workers*; in <http://riskobservatory.osha.europa.eu>, 2007.

e istituzione dell'assicurazione contro gli infortuni domestici"). Il sistema incrocia i dati del pronto soccorso, delle schede di dimissioni dagli ospedali e delle schede di mortalità e li rielabora, integrandoli con le denunce INAIL dell'assicurazione casalinghe.

Il SINIACA si avvale di un sistema di rilevazione dei dati condiviso da 25 servizi di pronto soccorso distribuiti sull'intero territorio nazionale; il sistema IDB, invece, si basa sulla rete degli ospedali di sette ASL. Per completare la panoramica sul fenomeno degli infortuni domestici, ai sistemi di rilevazione SINIACA e IDB dobbiamo aggiungere le indagini multi-scopo ISTAT sulle famiglie italiane.

Ancora. Nel 2002, presso l'ISPESL è stato attivato il portale dell'Osservatorio epidemiologico nazionale sulle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di vita, avente finalità di studio, ricerca e promozione. L'obiettivo principale perseguito dall'Osservatorio è quello di promuovere un'adeguata cultura e pratica della prevenzione presso le fasce sociali più esposte a rischio di infortunio e malattie correlate negli ambienti di vita e domestici. Nel portale dell'Osservatorio è presente una banca dati, suddivisa in parametri, ai quali corrispondono i dati settoriali di interesse.

L'integrazione su base comunitaria di banche dati sugli incidenti domestici e nel tempo libero è, certamente, un primo passo significativo e importante. Tuttavia, rimangono da segnalare alcune deficienze che complicano la rielaborazione comune delle basi di dati. A partire dalla mancanza di una comune definizione legislative e normativa degli infortuni domestici.

L'ISTAT, nelle sue indagini multiscope, classifica come domestico un infortunio, alla condizione che presenti le seguenti caratteristiche: 1) compromissione temporanea o definitiva delle condizioni di salute, causata da ferite, fratture, contusioni, lussazioni, ustioni o altre lesioni; 2) accidentalità dell'evento, verificatosi al di là della volontà umana; 3) accadimento all'interno dell'abitazione e delle sue pertinenze.

Per l'OCSE, invece, è considerabile infortunio domestico soltanto un incidente provocato dall'uso di prodotti di consumo. Se si pensa, poi, che ogni singolo paese adotta un particolare tipo di classificazione, abbiamo ben chiara la mole dei problemi. Le diverse nozioni di incidente domestico, evidentemente, incidono sulla formazione progressiva delle basi di dati, le quali si trovano ad accorpare elementi disomogenei che, inevitabilmente, non tengono nel dovuto conto la progressione qualitativa e quantitativa del fenomeno.

Nel 2007, è stata portata a compimento la seconda edizione del rapporto IDB, rendiconto dei principali incidenti mortali e non avvenuti nella comunità europea, accaduti in ambito domestico e nel tempo libero. Nonostante le sue incompletezze, possiamo considerare il rapporto come l'indagine più aggiornata e sistematica finora a nostra disposizione sull'argomento.

Ebbene, secondo il rapporto, ogni anno 60 milioni di cittadini europei ricevono cure mediche a causa di incidenti domestici e nel tempo libero, i quali costituiscono la quarta causa principale di morte nella comunità europea<sup>81</sup>. Non casualmente, le categorie più colpite sono gli anziani e i bambini; vale a dire, coloro che trascorrono la maggiore quantità di tempo in casa. I luoghi meno sicuri, all'interno delle abitazioni, sono risultati i bagni, le cucine e le scale.

La situazione europea è assai diversificata, anche in ragione delle disparità di classificazione normativa a cui si è fatto cenno. Comunque, si registrano ogni anno 250mila decessi a causa di incidenti che riguardano soprattutto anziani con età superiore 65 anni, i quali muoiono prematuramente a causa di una caduta in casa o per le complicazioni che conseguono a un incidente; in Italia, i decessi provocati da incidenti sono 26.500 all'anno<sup>82</sup>.

Il paese che presenta il tasso di incidenza maggiore degli incidenti domestici sul totale degli infortuni è la Lituania, con il 12,6%; quello con il più basso è l'Olanda, con il 3,8%; l'Italia presenta il tasso del 4,7% e si attesta nella fascia dei paesi con i migliori risultati<sup>83</sup>. Ogni anno, 100mila vite potrebbero essere salvate, se ogni paese dell'UE a 27 riducesse la

---

<sup>81</sup> IDB - Injuries DataBase, *Injuries in the European Union - Statistic Summary 2003-2005*, in [www.eurosafe.eu.com](http://www.eurosafe.eu.com), 2008.

<sup>82</sup> *Ibidem*.

<sup>83</sup> *Ibidem*.

mortalità degli incidenti domestici ai livelli dell'Olanda<sup>84</sup>.

In Europa, ben sette milioni di cittadini debbono fare ogni anno ricorso a cure mediche ospedaliere, a causa di incidenti domestici; la degenza media di queste visite è di otto giorni, per un costo ospedaliero totale di 15 miliardi di euro<sup>85</sup>. In linea complessiva, nella comunità europea, le persone che hanno subito un infortunio hanno trascorso 50 milioni di giorni in ospedale; nel 75% dei casi il trauma è stato causato da un incidente avvenuto in ambito domestico o nel tempo libero<sup>86</sup>. Ci si può fare un'idea precisa del fenomeno, anche comparando gli incidenti domestici con quelli automobilistici: per ogni persona ricoverata per incidente automobilistico, sei lo sono per un incidente avvenuto nelle pareti domestiche o nel tempo libero<sup>87</sup>.

La situazione italiana è sufficientemente illustrata dalle ultime rilevazioni del SINIACA, relative al biennio 2005-2006. Ebbene, in Italia, gli incidenti domestici causano il ricovero al pronto soccorso di 1.728.000 persone; di questi, 130.000 vengono ricoverati e 7.000 non sopravvivono<sup>88</sup>. Nelle rilevazioni SINIACA, gli incidenti con maggiore ricorrenza osservati al pronto soccorso sono: cadute (40%), ferite da taglio o punta (15%), urti o schiacciamenti (12%). L'incidenza primaria delle cadute viene confermata, anche con riferimento al numero dei ricoveri: oltre il 70% dei ricoverati per incidente è caduto; il 75% di questi appartiene alla fascia di età compresa tra i 65 anni e oltre e per la maggior parte dei casi (56%) si tratta di donne. Inoltre, le cadute in casa degli ultra settantacinquenni determinano il 65% di tutte le morti per incidente domestico.

Le cadute sono la prima causa di ricovero ospedaliero anche per i bambini da uno a quattro anni, seguite da avvelenamento e intossicazione<sup>89</sup>. In età prescolare, soffocamento e annegamento costituiscono la prima causa di mortalità domestica che rappresentano, inoltre, il 50% dei decessi domestici complessivi<sup>90</sup>.

Il quadro drammatico della situazione risulta confermato dall'indagine multiscopo sulle famiglie condotta dall'ISTAT<sup>91</sup>. Vi sono differenze tra le rilevazioni SINIACA e quelle condotte sul punto dall'ISTAT, a partire dalla considerazione elementare che quelle dell'istituto di statistica si basano su interviste su campioni di massa significativi. Va tenuto, poi, conto che l'anno di riferimento dell'ISTAT è il 2005, mentre quello del SINIACA è il 2006. Nondimeno, la dinamica e la consistenza del fenomeno degli incidenti domestici emergono in maniera altrettanto inquietante nell'indagine multiscopo dell'ISTAT.

I dati ISTAT e SINIACA ci dicono che le abitazioni e le attività del tempo libero sono diventate un luogo estremamente insicuro, tant'è che anziani, donne e bambini sono le principali vittime degli incidenti domestici: più tempo si sta in casa, più si corre il rischio di incappare in un incidente più o meno grave, se non mortale. Allo stesso modo, più tempo si trascorre sui luoghi di lavoro, più si corre il rischio di infortunarsi o di morire. I luoghi di vita e i luoghi di lavoro diventano sempre più pericolosi e, quindi, sempre più rischiosi. La vita si trova accerchiata dappertutto dal pericolo e dappertutto è esposta a rischi che ne compromettono le radici, persino nel tempo libero che, per definizione, dovrebbe essere liberato dal rischio.

I tempi e i luoghi dell'abitare e del vivere, in un qualche modo, sono stati infettati: invasi dal pericolo. Non c'è tregua: il rischio è annidato ovunque. Esso invade perfino il tempo e lo spazio sottratti alle necessità quotidiane del lavorare. I luoghi degli affetti, dell'intrattenimento e della socialità si rivelano altrettanto, se non più pericolosi dei luoghi di lavoro. Gli scarni dati che siamo venuti esemplificando ci raccontano questa realtà terribile che non pare vicina a trovare punti di revisione e trasformazione.

---

<sup>84</sup> *Ibidem*.

<sup>85</sup> *Ibidem*.

<sup>86</sup> *Ibidem*.

<sup>87</sup> *Ibidem*.

<sup>88</sup> SINIACA, *Dati epidemiologici 2005-2006*, in [www.iss.it](http://www.iss.it), 2008.

<sup>89</sup> *Ibidem*.

<sup>90</sup> *Ibidem*.

<sup>91</sup> ISTAT, *La vita quotidiana nel 2005. Indagine multiscopo sulle famiglie*, in [www.istat.it](http://www.istat.it), 2007.

### 13. Gli infortuni nella scuola

L'allarme sicurezza scolastica è scattato, dopo la morte di Vito Scafidi nel novembre 2008, per il crollo del soffitto del liceo scientifico Darwin di Rivoli (To). Nel crollo sono rimaste ferite altre 17 persone. Immediatamente, la Protezione Civile ha dato notizia che 22.000 scuole non rispettano i requisiti di sicurezza. Il dato è semplicemente scioccante; ancora più scioccante è il fatto che prima non sia mai stato reso sufficientemente pubblico.

In linea prevalente, gli edifici non rispettano la legislazione antisismica, in regioni e province dove i terremoti sono, invece, ricorrenti; come nel tragico caso della scuola elementare Jovine di San Giuliano di Puglia (Cb), il cui crollo, il 31 ottobre 2002, provocò la morte di 27 bambini e della loro insegnante.

Secondo il sottosegretario alla Protezione Civile, Guido Bertolaso, rimettere a norma gli edifici comporterebbe una spesa di quattro miliardi di lire; lo stesso sottosegretario ritiene che sia urgente intervenire, nel breve periodo, almeno in 15.000 edifici<sup>92</sup>. Nel 2007, secondo dati INAIL, gli infortuni denunciati nelle scuole pubbliche e private hanno riguardato 12.912 insegnanti e 90.478 alunni<sup>93</sup>.

Rilevante, sull'argomento, è stato il 6° rapporto nazionale "Campagna Imparare Sicuri 2008", condotto da Cittadinanzattiva. Il campione di scuole monitorato interessa 12 regioni e coinvolge 22 province e 55 città, per un complessivo di 132 scuole, la gran parte delle quali concentrata nella primaria.

Occorre tenere conto che il "popolo della scuola" ammonta a oltre dieci milioni di cittadini, tra studenti, personale docente e non docente, la maggioranza dei quali in età giovanissima<sup>94</sup>. Qui abbiamo a che fare con un diritto dell'infanzia e della gioventù e contestualmente con un obbligo dello Stato nel garantire e tutelare la loro vita. Un diritto alla vita che è inestricabilmente diritto al futuro e alla vita del futuro, essendo i fanciulli e i giovani il nostro futuro. Negare la vita ai fanciulli e ai giovani, mettendo irresponsabilmente a repentaglio la loro incolumità, equivale a negare la vita al futuro dell'umanità.

Uno degli elementi più preoccupanti che emerge dal rapporto di Cittadinanzattiva è il pericolo crollo dei solai di quegli edifici scolastici costruiti tra gli anni Quaranta e Settanta, poiché composti in cemento armato e laterizio. Il 30% delle scuole presenta uno stato di manutenzione inadeguato e nel 14% di esse sono state rilevate lesioni strutturali: nel 77% dei casi è stato necessario richiedere l'intervento manutentivo dell'ente proprietario; nel 15% dei casi, è stato, invece, necessario un intervento strutturale<sup>95</sup>.

Le condizioni delle aule lasciano particolarmente a desiderare e il fattore incide non solo come fonte di rischi fisici, ma anche come elemento di demotivazione ed estraniamento. Riportiamo gli elementi più significativi emersi dall'indagine di Cittadinanzattiva: 1) nel 20% delle aule i pavimenti presentano sconnessioni di diversa entità; 2) il 24% delle aule non ha finestre integre; 3) nel 35% delle aule le finestre non possiedono tapparelle o tendaggi integri; 4) nel 15% delle aule i banchi sono danneggiati;

nel 18% delle aule le sedie sono danneggiate; 5) solo il 10% delle scuole possiede tutti gli arredi a norma; 6) nel 30% delle scuole gli spigoli non sono protetti e nel 51% gli armadietti e le librerie non sono ancorati alle pareti; 7) solo nel 28% delle scuole esistono impianti di condizionamento, ma limitati prevalentemente all'area degli uffici; 8) non esistono cassette di pronto soccorso nel 30% delle scuole; 9) assai carente la formazione di alunni, personale docente e non docente in tema di salute e sicurezza tapparelle<sup>96</sup>.

Ma la nota, certamente, più dolente rimane l'agibilità statica degli edifici scolastici: soltanto nel 34% dei casi essa è certificata<sup>97</sup>. Il dato è allarmante, perché nel campione di scuole

<sup>92</sup> INAIL, *A rischio oltre la metà delle scuole: 90 mila studenti infortunati nel 2007*, "News", in [www.inail.it](http://www.inail.it), 24 novembre 2008.

<sup>93</sup> *Ibidem*.

<sup>94</sup> Cittadinanzattiva, *Imparare sicuri 2008. 6° Rapporto Nazionale*, in [www.cittadinanzattiva.it](http://www.cittadinanzattiva.it), 2008.

<sup>95</sup> *Ibidem*.

<sup>96</sup> *Ibidem*.

<sup>97</sup> *Ibidem*.

monitorate ben il 52% di esse si trova in zone a rischio sismico. Lo stesso dicasi per gli altri documenti di certificazione previsti: la certificazione igienico-sanitaria è presente solo nel 39% dei casi; la certificazione prevenzione incendi, nel 37%<sup>98</sup>.

Di fronte a questi dati amari, occorre ricordare subito che la scuola è, insieme, luogo di preparazione ed educazione alla vita, ma anche luogo di lavoro. La vita degli alunni è sacra al pari della vita chi nella scuola lavora. Nella scuola è sigillato gran parte del nostro futuro: noi siamo obbligati a offrire, soprattutto, ai giovani un presente sicuro: ne siamo responsabili. In particolare, responsabili ne sono le istituzioni, ai loro vari livelli di articolazione.

Abbiamo, invece, visto come la scuola versi nell'incuria più totale: il rischio di infortunio e di insicurezza è esageratamente alto. Lo Stato, le amministrazioni pubbliche e gli enti locali non si prendono cura dei loro figli più teneri e indifesi: giocano disinteressatamente col loro presente, compromettendo il loro futuro. Non si prendono cura della loro vita, di cui dovrebbero essere i primi custodi e responsabili.

Eppure, Stato, amministrazioni pubbliche ed enti locali dovrebbero essere vincolati dalle leggi che, invece, per primi violano. Gli enti proprietari degli edifici scolastici hanno l'obbligo di effettuare interventi straordinari e manutentivi; di adeguare gli impianti elettrici; di certificare l'idoneità, l'agibilità e la conformità. Ricordiamo, ancora, che agli alunni e all'utenza, in generale, deve essere garantito un ambiente confortevole, igienico e sicuro; che, secondo le norme di prevenzione incendi per l'edilizia scolastica, l'indice massimo di affollamento ipotizzabile è 26 persone per aula (Decreto Ministero Interno del 26 agosto 1992, articolo unico).

Che dire?

La palese violazione della norma a opera di chi la emana e la deve far rispettare è un fenomeno grave e, insieme, avvilente. Lo è ancora di più, quando in ballo è la vita, l'incolumità e la sicurezza di milioni di fanciulli, adolescenti e giovani. Ciò costituisce un segnale inquietante di quanto le istituzioni siano lontane dalla vita dei cittadini e quanto poco abbiano in conto la loro vita.

#### **14. La dinamica delle malattie professionali**

Dal 1994 l'elenco delle malattie professionali non veniva aggiornato; vi ha provveduto il decreto ministeriale del nove aprile 2008, avente efficacia dal 22 luglio 2008. Si tratta di un decreto che consta di due semplici articoli e di 23 tabelle allegate. La struttura delle nuove tabelle ricalca quella delle preesistenti, con l'aggiunta di specificazioni più dettagliate. Si tratta di un passo in avanti significativo, in quanto viene abbandonata la classificazione generica, a favore di una indicazione nominativa precisa e inequivoca<sup>99</sup>. Alle nuove tabelle, soprattutto quelle che riguardano gli agenti chimici, viene apposta l'indicazione nosologica delle malattie correlate agli agenti. Ciò consente il riconoscimento delle patologie riconducibili allo stesso agente e, pertanto, riconoscibili con lo stesso criterio legale di presunzione<sup>100</sup>.

Il decreto ministeriale del nove aprile 2008, firmato dal ministro del Lavoro di concerto col ministro della Sanità, colma un ritardo di quasi 15 anni e va nella direzione della tutela dei lavoratori maggiormente esposti a lavorazioni a rischio.

Le tabelle che riguardano l'industria passano da 58 a 92 categorie, attraverso l'inserimento di nuove voci e la suddivisione di quelle esistenti.

In particolare, le nuove voci sono: 1) malattie muscoloscheletriche da sovraccarico biomeccanico dell'arto superiore; 2) malattie muscoloscheletriche da sovraccarico biomeccanico del ginocchio; 3) ernia discale lombare per esposizione alle vibrazioni al corpo intero e per movimentazione manuale dei carichi; 4) aggiornate diverse voci dei cancerogeni: per

---

<sup>98</sup> *Ibidem*.

<sup>99</sup> Fabio Capocelatro, *Centodieci voci in più cui dare ascolto*, "2087 - Formazione e informazione per la sicurezza sul lavoro", n. 8, novembre 2008.

<sup>100</sup> Capocelatro, *op. cit.*; INCA-CGIL, *Aggiornate le tabelle delle malattie professionali*, "Newsletter medico-legale", in [www.inca.it](http://www.inca.it), n. 9/2008.

l'asbesto sono state introdotte le patologie della pleura (placche e ispessimenti); 5) modificata la voce bronchite cronica ostruttiva con quella di broncopneumopatia cronica ostruttiva; 6) le malattie cutanee vengono declinate secondo la forma clinica: dermatiti da contatto, irritative e allergiche; 7) la voce ipoacusia mantiene l'elenco delle lavorazioni e inserisce gli "addetti alla conduzione dei motori in sala macchine a bordo delle navi"; ma soprattutto, in linea col TU, ammette una tutela privilegiata a livelli di rumore superiori a 80dB(A), in luogo dei 90 dB(A) previsti in precedenza; 8) sono stati introdotti nuovi agenti chimici, dai terpeni all'acqua regia; 9) nella voce asma bronchiale è stata inserita l'esposizione al lattice; 10) alla voce pneumoconiosi sono stati specificati i vari tipi di minerali.

Quello delle malattie professionali è stato, finora, un tema trascurato che non ha ancora trovato lo spazio di discussione pubblica che le compete, nonostante incida intensamente sulla salute dei lavoratori e la qualità della vita dei cittadini<sup>101</sup>. La messa a punto di un più puntuale elenco di malattie professionali realizza, pertanto, un importante diritto dei lavoratori, sia in tema di prevenzione che nella prospettiva dell'indennizzo. Come è noto, per il riconoscimento e l'indennizzo delle malattie professionali vige il criterio della cosiddetta "presunzione legale dell'origine professionale". Più le tabelle si evolvono e tutelano la salute dei lavoratori, più ai lavoratori colpiti da malattie professionali, nel loro contenzioso con l'INAIL, non viene richiesta la prova del nesso causale. Quest'ultimo è già espressamente riconosciuto dalle patologie tabellate, in corrispondenza di ogni agente di rischio. Dobbiamo, tuttavia, osservare che l'Italia permane uno dei paesi europei con le peggiori performances, in materia di malattie professionali. Essa, difatti, presenta il maggiore divario tra numero di denunce e numero di riconoscimenti: nel 2007, sono state denunciate 28.497 malattie professionali e soltanto 6.631 sono state riconosciute<sup>102</sup>.

Il progresso segnato dalle nuove tabelle è, soprattutto, di ordine filosofico e culturale. In passato, le cosiddette malattie di origine professionale erano ridotte a una tipologia assai ristretta e immutabile, con in testa l'ipoacusia, la silicosi e l'asbestosi. Ora anche malattie cosiddette comuni possono essere ricondotte a lavorazioni professionalmente rischiose<sup>103</sup>. Resta da dire, però, che quest'ultimo è un terreno tutto da esplorare e che presenta una serie di nodi tutti ancora da sciogliere. Il primo dei quali è dato dalla previsione, accanto alla malattie tabellate, di tre liste di malattie, per le quali sussiste l'obbligo di denuncia da parte del medico che le riscontra. Ora, le tre liste corrispondono a tre livelli di riferimento alle origini lavorative: elevata probabilità, limitata probabilità e possibile<sup>104</sup>.

Attraverso questo meccanismo, si è inteso stabilire un primo punto di osservazione e di orientamento, per un futuro riconoscimento della patologia denunciata, al fine del suo inserimento nelle tabelle indennizzabili in base al principio della presunzione legale. Come è stato efficacemente fatto notare, si sono create delle "liste di attesa"<sup>105</sup>. È chiaro che l'inserimento di una patologia nella "lista di attesa" a elevata probabilità deve coerentemente tradursi nell'aggiornamento annuale delle malattie tabellate<sup>106</sup>.

Così non appare e non è. E, pertanto, il dispositivo messo in piedi non evidenzia un elevato livello di funzionalità ed efficacia. Non sono previsti automatismi e nemmeno scadenze che fissino un quadro temporale ragionevole e certo per l'aggiornamento delle tabelle. Si contravviene qui un chiaro principio di equità della salute e di etica pubblica. Eppure, il ritmo e la qualità delle trasformazioni dei processi lavorativi, dell'emersione di nuovi rischi e dell'individuazione di nuove fonti di pericolo richiedono l'aggiornamento delle tabelle, anche da un punto di vista tecnico e conoscitivo. Un criterio di equità e ragionevolezza dovrebbe far scattare l'aggiornamento ogni anno, come minimo.

Purtroppo, sul punto, registriamo anche la vaghezza delle politiche comunitarie che si sono limitate a una raccomandazione (2003/670/CE del 19/09/2003), con cui si auspica che gli

---

<sup>101</sup> Carlo Smuraglia, *Le malattie da lavoro. Prevenzione e tutela*, Roma, Ediesse, 2008.

<sup>102</sup> INAIL, *Rapporto annuale 2007*, cit.

<sup>103</sup> Capocelatro, *op. cit.*

<sup>104</sup> *Ibidem.*

<sup>105</sup> *Ibidem.*

<sup>106</sup> *Ibidem.*



stati membri introducano nel loro ordinamento disposizioni legislative a garanzia del diritto all'indennizzo anche per le patologie non tabellate.

La navigazione nella zona grigia delle malattie professionali ci immette in zone ancora più in ombra. Dobbiamo considerare che all'elenco delle malattie professionali denunciate mancano i lavoratori non iscritti all'INAIL: il personale aereo e marittimo, per esempio. Queste categorie di lavoratori hanno forme previdenziali alternative che sfuggono a ogni rilevazione statistica. Senza tener conto del sommerso, diffuso soprattutto nell'edilizia e nelle regioni centrali e meridionali. A tutto ciò dobbiamo ancora aggiungere che molte malattie professionali sono sottodiagnosticate, in particolare quelle tumorali; circostanza quest'ultima che, come ha osservato Giuseppe Abbritti (ordinario di Medicina del Lavoro all'Università di Perugia), denuncia l'esistenza di problematiche irrisolte di cultura medica generale e di formazione specifica dei medici<sup>107</sup>.

Il discorso non finisce qui, purtroppo. Dobbiamo ancora prendere in considerazione il sistema delle franchigie. Il riconoscimento non si traduce automaticamente in indennizzo: se la malattia ha provocato lesioni all'integrità psicofisica inferiori al 16%, l'INAIL non eroga alcun tipo di risarcimento. Se il danno varia dal 6% al 16%, l'INAIL corrisponde un indennizzo in capitale; la rendita è prevista soltanto per menomazioni che superano il 16%. Ora, nel 2007, delle 28.497 malattie denunciate e delle 6.631 riconosciute, l'INAIL ne ha indennizzate soltanto 4.112, vale a dire il 14,4%<sup>108</sup>.

I criteri di riconoscimento delle malattie professionali adottati dai medici dell'INAIL sono obsoleti<sup>109</sup>. Essi sono funzionali alla politica dell'ente di ridurre il più possibile il volume degli indennizzi: criteri anacronistici sul piano medico-legale sono associati a criteri contabili nella gestione delle malattie professionali. Gli uni rafforzano e legittimano gli altri. In particolare, i criteri di valutazione dei medici dell'INAIL non riconoscono il carattere multifattoriale del processo lavorativo e dell'esposizione al rischio, poiché sono ancora legati a un concetto statico e rigido di malattia professionale<sup>110</sup>.

A una valutazione più attenta, anche dal punto di vista della gestione economica, la politica dell'INAIL si rivela miope, poiché il contenzioso che si va progressivamente formando la vede soccombente una volta su due<sup>111</sup>. Ancora più al fondo, precisa Luisa Benedettini, del Coordinamento salute e sicurezza della CGIL: «Il comportamento dell'INAIL è piuttosto superficiale. Nella maggior parte dei casi i medici dell'ente si basano esclusivamente sul documento di valutazione del rischio delle aziende, la cui attendibilità però nessuno si preoccupa di controllare»<sup>112</sup>. Ecco, così, che il legame silenzioso e nascosto tra valutazione dei rischi e malattie professionali viene alla luce con tutta la sua dirompenza. Ancora una volta, a rimetterci sono i lavoratori che al danno vedono aggiungersi la beffa.

La storia delle malattie professionali è una storia di infinita ingiustizia<sup>113</sup>. Il nocciolo duro di questa ingiustizia è il disinteresse sostanziale palesato dalle istituzioni pubbliche e dal mondo delle imprese alla tutela della vita dei lavoratori, rispetto cui fanno primato criteri di economicità di spesa e di impiego sempre più intensivo della forza lavoro. Non si tratta soltanto di arroccamento in difesa di interessi particolaristici. È questione anche, se non soprattutto, di impostazioni culturali ed etiche. Sino a che la tutela della vita sarà messa in secondo piano dalla ricerca del profitto a tutti i costi, la falce degli infortuni e delle malattie professionali mieterà vittime a catena.

Su questo terreno, anche i lavoratori e il sindacato hanno il compito di riadeguare i loro comportamenti, in funzione della messa a punto di strategie e azioni, all'altezza dei nuovi e difficili tempi che si parano davanti a noi. Tempi in cui non solo il lavoro è ridotto a merce, ma si ha più rispetto per le merci che per la vita umana.

---

<sup>107</sup> *Ibidem*.

<sup>108</sup> INAIL, *Rapporto annuale 2007*, cit.

<sup>109</sup> *Ibidem*.

<sup>110</sup> *Ibidem*.

<sup>111</sup> *Ibidem*.

<sup>112</sup> *Ibidem*.

<sup>113</sup> Diego Alhaique, *La tutela sociale delle malattie da lavoro. Una storia di infinita ingiustizia*, "2087 - Formazione e informazione per la sicurezza sul lavoro", n. 8, novembre 2008.



## Cap. VI LA VITA AL CENTRO

### 1. Il dissolvimento della sicurezza sul lavoro e dell'etica della salute

Sul piano strettamente formale, il punto partenza è delineato con chiarezza: porre la tutela e la valorizzazione della vita umana al centro dei sistemi di prevenzione, sorveglianza e gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Nella realtà, questo principio, apparentemente semplicissimo, trova molte difficoltà a realizzarsi, poiché richiede la riconsiderazione complessiva del legame che sussiste tra salute e lavoro, tra lavoro e società e tra lavoro e persona. La vita dei lavoratori e dei cittadini è costantemente messa in gioco e a rischio in tutti i tempi e gli spazi del vivere associato e individuale, per il fatto elementare che in tutti questi ambiti si estendono dispositivi silenti che la corrodono e aggrediscono. Quanto più la sicurezza sul lavoro è a rischio, tanto più la salute è inadeguatamente tutelata. Non vi può essere un diritto alla sicurezza che prescindano dal diritto alla salute.

Come è noto, nel corso degli anni, il concetto di salute è andato profondamente mutando, fino a dover dipendere da una pluralità di fattori: il suo profilo è, ormai, multidimensionale. Già dalle prime e importanti definizioni elaborate dall'Organizzazione mondiale della sanità nel 1949, la salute ha assunto un significato esteso, ammettendo uno status di completo benessere fisico, psichico e sociale; la dichiarazione del 1978 di Alma Ata sull'assistenza sanitaria primaria si è spinta ancora più in là, definendo la salute un diritto umano fondamentale<sup>1</sup>.

Abbiamo finalmente acquisito la consapevolezza che numerose e complesse sono le componenti che determinano e "regolano" lo stato di salute; altrettanto numerose e complesse sono quelle che ne plasmano o destrutturano le manifestazioni viventi. L'equità della salute va estesa a tutti i cittadini, tutti i lavoratori e tutti i popoli del mondo<sup>2</sup>. E, del resto, un diritto umano è di uno, se è di tutti. Se non è di tutti, non è nemmeno di uno: in quel caso non si tratta di diritto, ma di privilegio che discende dall'esercizio di un potere. Anche per questo, oggi i diritti non possono che essere globali<sup>3</sup>.

Lo stato di disparità tra cittadini, paesi e popoli in materia di salute configura, pertanto, una mancanza di equità e una negazione dell'accesso a un diritto umano fondamentale. I bollettini di guerra sui morti e sugli infortuni nei luoghi lavoro raccontano la storia di una discriminazione e di una disuguaglianza. La negazione del diritto alla salute, nel nostro caso, si converte tragicamente in attentato alla vita umana stessa, negata e mutilata alla radice. Quanto più bassa è la soglia dell'etica pubblica della salute, tanto più intensa è la linea di fuoco della guerra strisciante che si consuma sui luoghi di lavoro e negli spazi di vita sociale e relazionale.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità, approfondendo ulteriormente i suoi filoni di ricerca, nella Carta di Ottawa del 1986, ha definito la salute non come un *obiettivo* di vita, ma come una *risorsa* di vita quotidiana<sup>4</sup>. Dire che la salute è una risorsa equivale a dire che la vita deve essere una risorsa per il ben-vivere e il ben-essere: a questo incrocio, il diritto umano alla salute coniuga il diritto umano alla vita e viceversa. Equità nella salute signifi-

---

<sup>1</sup> Libuse Nemcovà, *Modifica degli stili di vita in una comunità lavorativa: efficacia degli interventi di prevenzione*, Tesi di Laurea, Facoltà di Medicina e Chirurgia, Università degli Studi di Firenze, Anno Accademico 2007-2008, in [www.epicentro.iss.it](http://www.epicentro.iss.it), 2008; Osservatorio italiano sulla salute globale, *Salute globale e aiuti allo sviluppo. Diritti, ideologie, inganni*, 3° Rapporto, Pisa, Edizioni ETS, 2008; Palma Sgreccia, *La dinamica esistenziale dell'uomo. Lezioni di filosofia della salute*, Milano, Vita e Pensiero, 2008.

<sup>2</sup> WHO - World Health Organization, *Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health*, in <http://www.who.int>, 2008.

<sup>3</sup> Sul tema, si rinvia a tutte le edizioni annuali del *Rapporto sui diritti globali*, pubblicato da E-diesse (Roma), dal 2003 al 2014, con il coordinamento e la cura di Sergio Segio.

<sup>4</sup> Nemcovà, *op. cit.*

ca consentire a tutti il ben-vivere e il ben-essere. E ciò è possibile solo rimuovendo tutte le stratificazioni sociali che redistribuiscono i pericoli e i rischi su masse crescenti di cittadini e lavoratori. Se non si parte dal radicamento del ben-vivere e del ben-essere, è arduo pensare il ben-lavorare. Fuori da questa ipotesi, il lavoro continuerà a far male, uccidendo, ferendo e mutilando.

Occorre fare in modo che i cittadini e i lavoratori acquisiscano un sempre più alto livello di consapevolezza e di controllo dei determinanti della (loro) salute. A questo tornante, il concetto di *empowerment* fa il suo trasloco nel territorio della promozione della salute<sup>5</sup>.

In linea generale, i determinanti sociali della salute ruotano intorno a cinque assi in intersezione tra di loro: 1) situazione socioeconomica e culturale; 2) condizioni di vita e di lavoro: istruzione, casa, lavoro, alimentazione, ambiente, servizi sanitari; 3) relazioni sociali e affettive; 4) stili di vita; 5) fattori biologici<sup>6</sup>.

Lo stato di salute è la sintesi in movimento di questi cinque determinanti generali. Come si vede, alcuni di essi hanno un profilo marcatamente individuale; altri un carattere più spiccatamente sociale e ambientale. Quello che è interessante osservare è che mano a mano che ci spostiamo dagli universi sociali sempre di più penetriamo quelli affettivi e vitali. Ciò indica che è necessario percorrere anche il passaggio opposto, movendo dai determinanti individuali verso quelli sociali. La carenza di sintesi tra i vari determinanti designa uno stato di salute squilibrato; l'assenza di collegamenti e comunicazioni efficaci tra un determinante e l'altro porta in superficie la crisi dello stato di salute.

I luoghi di lavoro, in genere, organizzano un movimento di negazione della cooperazione tra i determinanti della salute. Per essere ancora più precisi, i determinanti della produzione e dell'organizzazione del lavoro entrano in rotta di collisione con i determinanti della salute: la sicurezza viene, quindi, alla luce come una variabile ad alto rischio. Salute e sicurezza sul lavoro diventano un edificio minato dalle fondamenta. Dove la salute non è in funzione della sicurezza, là la sicurezza non può essere in funzione della salute. Senza salute niente sicurezza; senza sicurezza niente salute.

## **2. Una nuova agenda globale per l'equità della salute e per l'equità sui luoghi di lavoro**

Diversamente da quanto può apparire a tutta prima, i determinanti sociali e culturali giocano un ruolo di prima grandezza nei processi di promozione e protezione della salute e, dunque, di prevenzione in tema di sicurezza sul lavoro. Ricerche internazionali e comunitarie hanno, ormai, dimostrato che livelli culturali più bassi ammettono una peggiore promozione della salute; come la provenienza da classi sociali basse espone a più alti livelli di mortalità<sup>7</sup>.

Studi comparati sugli anni Ottanta e Novanta ed estesi fino al 2005 hanno rilevato che i tassi di mortalità sono più alti, quanto più basso è il livello di istruzione, soprattutto tra le donne; lo stesso dicasi per le professioni: le categorie del lavoro manuale hanno un tasso di mortalità più elevato delle categorie del lavoro intellettuale<sup>8</sup>. A ciò dobbiamo aggiungere che l'accesso a cure efficaci è differenziato esattamente in ragione della collocazione sociale; inoltre, le differenze di accesso alle cure sono drammaticamente pronunciate, se paragoniamo le aree ricche con le aree povere del mondo<sup>9</sup>. Possiamo, dunque, lecitamente parlare di dimensioni sociali della mortalità<sup>10</sup> che hanno un inevitabile effetto di ricaduta sulla qualità e sul senso della vita e del lavoro.

<sup>5</sup> Nemcovà, *op. cit.*; Osservatorio italiano sulla salute globale, *op. cit.*

<sup>6</sup> Carlo Mamo, *Le disuguaglianze di fronte alla promozione e protezione della salute di chi lavora*, Relazione presentata al convegno "La prevenzione efficace dei rischi e dei danni da lavoro", tenutosi a Firenze il 23 e 24 ottobre 2008, in [www.ccm-network.it](http://www.ccm-network.it), 2008; WHO, *op. cit.*

<sup>7</sup> ISS - Istituto Superiore di Sanità, *Fragilità sociale e tutela della salute: dalle disuguaglianze alla corresponsabilità*, Atti del convegno omonimo, in [www.iss.it](http://www.iss.it), 2007; Mamo, *op. cit.*

<sup>8</sup> Mamo, *op. cit.*

<sup>9</sup> Osservatorio italiano sulla salute globale, *op. cit.*

<sup>10</sup> Mamo, *op. cit.*; Osservatorio italiano sulla salute globale, *op. cit.*; WHO, *op. cit.*

Ciò che ora urge mettere in luce è che le disuguaglianze in materia di promozione della salute sono accentuate dalle disuguaglianze che si sprigionano dai sistemi di sicurezza sul lavoro. Con questo, vogliamo solo ricordare che il lavoro, a sua volta, funge come determinante di disuguaglianza. Non tutti i lavoratori sono esposti alle stesse tipologie di rischio: alcuni sono sottoposti a rischi più alti e altri a rischi meno intensi. Inoltre, l'esposizione materiale al rischio è in funzione diretta della qualità dei sistemi di prevenzione, protezione e gestione della sicurezza che sono apprestati all'interno di ogni azienda e luogo di lavoro. L'implementazione di sistemi di prevenzione, protezione e gestione sicuri dipende dalla volontà e dalla sensibilità dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle loro organizzazioni sindacali; ma anche dalla qualità del livello di organizzazione e comunicazione delle relazioni sindacali e istituzionali. Sono variabili, queste, di estrema complessità e sicuramente non omogenee a livello territoriale e tantomeno a livello di comparto o settore produttivo.

La combinazione di tutti questi elementi ci spiega come e perché i tassi di esposizione al rischio, all'infortunio sul lavoro e alle malattie professionali siano più elevati tra le figure lavorative meno sindacalizzate e meno garantite: immigrati, giovani e lavoratori precari in testa a tutti. Da qui dobbiamo dedurre alcuni enunciati sistemici di rilievo: 1) il lavoro, come già la promozione della salute, è una dimensione filtrata e modellata dalla posizione sociale; 2) il lavoro, come determinante sociale, accentua le disuguaglianze della promozione della salute; 3) il lavoro agisce e interagisce negativamente con tutti gli altri determinanti sociali, quanto più è insicuro, precario, faticoso e stressante.

Per completare quest'ordine di discorso, non ci rimane che cogliere un'ulteriore e ultima evidenza: 4) se il lavoro è, ormai, diventato un determinante sociale a valenza negativa in quanto a sicurezza, lo sono ancora di più il non lavoro e la disoccupazione.

Dobbiamo, quindi, tenere conto dei livelli di mortalità, per livelli di disoccupazione di area che risultano essere più elevati tra gli uomini e nelle aree interessate da sofferenze occupazionali congiunturali e/o strutturali<sup>11</sup>. Se teniamo conto che la globalizzazione neoliberista ha comportato il trionfo di un modo di produzione a decrescente contenuto e qualità di lavoro, dobbiamo dedurre che l'epoca della "piena occupazione" è definitivamente alle nostre spalle, fermo permanendo questo modello di sviluppo. La bassa occupazione e l'occupabilità incerta e oscillante fungono, ormai, da architravi del modello di produzione e accumulazione insediato e stabilizzato dalla globalizzazione neoliberista.

Perché tutto ciò è avvenuto e perché è potuto avvenire?

Le cause sono molteplici; ma tutte riconducono a due fattori principali: 1) la crisi dell'equità della salute; 2) l'eclissi dell'equità sui luoghi di lavoro.

Il primo fattore richiama la riconiugazione delle politiche di welfare; il secondo richiede una profonda revisione dei modelli di produzione e organizzazione del lavoro, a partire da una rielaborazione dei fini e delle responsabilità<sup>12</sup>.

La promozione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro si pone come promozione di equità<sup>13</sup>. L'equità sui luoghi di lavoro ha davanti a sé due obiettivi specifici: contrastare i determinanti delle disuguaglianze sociali; scalfire tutti quei processi che fanno assumere al lavoro il ruolo di determinante di disuguaglianze. La prevenzione e la protezione sul lavoro sono perseguibili, se i sistemi di gestione della sicurezza sono in grado di dare spazio e voce al libero gioco dell'equità. I risultati di efficacia dipendono dal complesso di queste interazioni.

In Gran Bretagna, a tutto il 2009, sono state approntate le linee guida di efficacia più convincenti che hanno disaggregato tre grandi aree tematiche: 1) la prevenzione: persegue l'obiettivo di ridurre le esposizioni; 2) l'identificazione: persegue l'obiettivo di ridurre la vulnerabilità delle figure lavorative più deboli; 3) il management: persegue l'obiettivo di ridurre le conseguenze delle malattie professionali<sup>14</sup>.

Per il conseguimento di questi obiettivi, è necessaria la creazione partecipata di processi

---

<sup>11</sup> Mamo, *op. cit.*

<sup>12</sup> Il tema è stato affrontato nel capitolo precedente.

<sup>13</sup> ISS, *op. cit.*; Mamo, *op. cit.*

<sup>14</sup> Mamo, *op. cit.*

sinergici, dentro cui tutti gli attori del sistema sicurezza definiscano e svolgano i loro compiti, interfacciandosi e cooperando tra di loro. Da questa cooperazione può risultare la ridefinizione dei compiti di ognuno e di tutti, proprio promuovendo in maniera sempre più incisiva l'equità sui luoghi di lavoro<sup>15</sup>.

Etica della salute ed equità sui luoghi di lavoro sono strettamente avvinte, come è agevolmente intuibile. Il significato pieno dell'etica della salute sta nel contrastare la morte di milioni di persone nel mondo, a causa di profonde disuguaglianze:

Anno dopo anno, la morte (per milioni, o migliaia, o centinaia, o ... ) di minoranze e maggioranze, non è un dato epidemiologico: è un genocidio, con le conseguenze di responsabilità che questo comporta. Qualsiasi adattamento-addolcimento-distinguo è una manipolazione programmata, che coinvolge le responsabilità della comunità scientifica e di tutti coloro che prendono decisioni, "come se" si trattasse di qualcosa d'altro<sup>16</sup>.

Etica nei luoghi di lavoro significa porre fine alla guerra strisciante che in essi si "celebra" e attivare controtendenze efficaci. È perfettamente chiaro che quanto più si consuma un genocidio sul terreno della salute, tanto più si intensifica la guerra sui luoghi di lavoro.

Siamo posti tra i due lati complementari di un devastante problema. Per risolverlo, dobbiamo saltar fuori dal genocidio e dalla guerra in atto sui luoghi di lavoro, con un movimento unico e articolato di proposte, strategie, iniziative e fatti concreti. È necessario proporre una nuova agenda globale per l'equità della salute<sup>17</sup> e, insieme, un'agenda globale per l'equità nei luoghi di lavoro.

### **3. Rischi, etica e ben-essere**

È agevole comprendere che il *ben-essere* e il *ben-vivere* siano i fulcri intorno cui si giocano tutti i processi del *ben-lavorare*. Queste tre dimensioni, prese insieme, costituiscono la stella polare di riferimento dell'etica sui luoghi di lavoro.

Dobbiamo preliminarmente osservare che l'ambiente di lavoro deve costituire un luogo di ben-essere. Ciò richiede che le sue architetture gestionali debbano primariamente reggersi sul ben-essere organizzativo e, a loro volta, reggerlo. Ora, le anime del benessere organizzativo sono, nell'ordine, qualità del lavoro, prevenzione e sicurezza<sup>18</sup>. Si tratta di dimensioni tra cui sussiste un legame di interdipendenza evidente che fa del ben-essere organizzativo la piattaforma su cui poggia il ben-essere del lavoro.

Migliorare la qualità del lavoro e attribuirvi il senso della compartecipazione rende autonomi e responsabili i lavoratori, disincentivando i fenomeni corrosivi della fatica, dello stress, dell'aggressività e dell'esposizione al rischio. I flussi relazionali vengono riformati e riformulati dal basso, attraverso la partecipazione critica dei lavoratori. Aumenta la consapevolezza critica dei lavoratori, poiché cresce la loro partecipazione; e aumenta la loro partecipazione, poiché risultano trasformate le relazioni sociali del contesto lavorativo. La connessione continua tra tutti questi elementi fa sì che l'approccio al ben-essere sui luoghi di lavoro non possa essere che globale<sup>19</sup>.

Alla valutazione dei rischi, se non vuole essere e restare una esercitazione astratta o burocratica, non rimane che calibrarsi in vista del perseguimento del ben-essere organizzativo. La riduzione dei rischi e la protezione dalle fonti del pericolo debbono, preliminarmente, passare per la rimodellazione dell'ambiente di lavoro. Ciò è possibile, invertendo le gerar-

---

<sup>15</sup> ISS, *op. cit.*

<sup>16</sup> *Ibidem.*

<sup>17</sup> WHO, *op. cit.*

<sup>18</sup> Nicola De Carlo, *Quadro di riferimento in tema di benessere organizzativo e prevenzione del disagio nell'ambiente di lavoro*, Relazione al seminario "Benessere organizzativo e prevenzione del disagio nell'ambiente di lavoro", tenuto a Padova il 18 giugno 2008, in [www.psiop-padova.it](http://www.psiop-padova.it), 2008.

<sup>19</sup> Marco Renso, *Stato di attuazione del progetto di promozione del benessere organizzativo negli ambienti di lavoro e sviluppo di azioni di contrasto dei rischi psicosociali 2005-2007*, Relazione al convegno "Promozione del benessere organizzativo e sviluppo di azioni di contrasto dei rischi psicosociali" tenuto a Verona l'11 giugno 2008, in <http://www.safetynet.it>, 2008.

chie di un modello culturale da sempre prevalente: non sono le condizioni di lavoro a dover esercitare una signoria assoluta sui lavoratori in carne e ossa; piuttosto, sono i lavoratori a dover essere anteposti alle ragioni tecniche e alla razionalità economica dei processi produttivi. Le persone, insomma, vengono prima delle macchine, delle merci e degli aggregati monetari.

Valutazione dei rischi in funzione del benessere organizzativo deve, dunque, cominciare a significare *valutare a favore* della vita delle persone che lavorano e a favore del lavoro. Migliorare la qualità del lavoro e delle relazioni interumane che gli danno senso, vuole dire elevare i contenuti e le qualità sociali dei prodotti e dei servizi creati e offerti. In sintesi, significa ricondurre la produttività del lavoro alla produttività di senso della vita umana. Solo lavorando alla concretizzazione di queste prospettive, i prodotti e le merci possono smettere di succhiare la vita ai lavoratori, mortificandone l'umanità e la dignità.

La valutazione dei rischi può sperare di proiettarsi verso il ben-essere organizzativo, a patto che faccia i conti con le disuguaglianze esistenti nei fenomeni di esposizione alle fonti del pericolo e ai fattori di rischio. Riportare equità nei luoghi di lavoro non può che significare partire e ripartire dalla tutela delle categorie più vulnerabili, perché più esposte. È chiaro che una migliore qualità del lavoro retroagisce sulla qualità della vita, elevandone gli standard; come una migliore qualità della vita determina un innalzamento della qualità del lavoro.

Le problematiche del disagio lavorativo costituiscono un'area critica di interesse strategico, per debellare le patologie e i fattori di rischio psicosociali<sup>20</sup>. I luoghi di lavoro, tra le altre cose, costituiscono uno degli ambiti privilegiati per lo studio e il depotenziamento dei disturbi di natura psicologica, con la conseguente promozione di una migliore salute mentale. Contrastare i fenomeni di inabilità al lavoro causati da patologie psicosociali è già oggi - e ancor più in lo sarà nel futuro immediato - uno degli impegni più gravosi, di cui le istituzioni internazionali e nazionali debbono farsi carico. E qui, come ben si vede, siamo ben dentro il cuore delle problematiche del ben-essere organizzativo.

Delle patologie psicosociali associate al lavoro la depressione è, certamente, la più diffusa: l'Organizzazione Mondiale della Sanità stima che, entro il 2020, essa sarà la principale causa di inabilitazione al lavoro<sup>21</sup>. La valutazione dei rischi, pertanto, deve sempre più orientarsi nella identificazione e nella correzione di questa patologia. Altrimenti, avrebbe poco senso argomentare di ben-essere organizzativo. La valutazione dei rischi deve scandagliare le strutture e i fattori di esposizione a questa patologia; ma deve anche spingersi più in là, nella individuazione dei sintomi di depressione sui luoghi di lavoro.

Le indagini empiriche e le ricerche scientifiche hanno individuato uno spettro sintomatologico della depressione sul lavoro così conformato: 1) tendenza a uscire fuori dal flusso delle relazioni sociali, isolandosi; 2) lagnanze continue sul proprio stato fisico e continua richiesta di interventi sanitari; 3) tristezza, senso di prostrazione e svogliatezza; 4) irritabilità e/o ansietà; 5) intensificazione dei conflitti interpersonali; 6) aumento dell'assenteismo e iperassenteismo (pause continue, pigrizia e simili); 7) scarso rendimento, nonostante l'impegno profuso; 8) moltiplicazione del numero di errori; 9) aumento della passività operativa e della rigidità mentale; 10) scarsa cura dell'igiene personale; 11) crescente assunzione di alcool e/o stupefacenti<sup>22</sup>.

Il processo produttivo e l'organizzazione del lavoro sono incardinati su requisiti tecnici, per lo più, finalizzati a rendimenti economici e finanziari. Producono, da un lato, disturbi psicologici e malessere organizzativo e, dall'altro, le figure personificate che incarnano quei disturbi. Con la depressione vengono, così, creati i lavoratori depressi, i quali non fanno che

---

<sup>20</sup> Luisa Pelizza, *Intervento psicologico nei confronti dei soggetti in condizioni di disagio lavorativo*, Relazione al convegno "Promozione del benessere organizzativo e sviluppo di azioni di contrasto dei rischi psicosociali" tenuto a Verona l'11 giugno 2008, in <http://www.safetynet.it>, 2008.

<sup>21</sup> Renso, *op. cit.*

<sup>22</sup> Luigi Perbellini, *Analisi dei casi di disagio lavorativo e mobbing*, Relazione al convegno "Promozione del benessere organizzativo e sviluppo di azioni di contrasto dei rischi psicosociali" tenuto a Verona l'11 giugno 2008, in <http://www.safetynet.it>, 2008.

spalmare la patologia nei rapporti di lavoro e nelle relazioni sociali. Occorre rompere tutti i circoli viziosi dei sistemi di sicurezza e diradare le zone grigie della dinamica infortunistica, come visto nel capitolo precedente. Ciò è possibile, a condizione di generare senso di partecipazione critica, autonomia e condivisione delle scelte intorno alle problematiche della prevenzione e della sicurezza. Non v'è che una strada: facilitare i processi di riconoscimento reciproco e autoriconoscimento sui luoghi di lavoro, conferendo ai lavoratori la facoltà di controllare e padroneggiare le condizioni di lavoro. Il documento di valutazione dei rischi è uno degli strumenti principali che può essere messo al servizio di una filosofia e di una cultura di questo tipo. Con la sua elaborazione deve iniziare il cammino dell'equità sui luoghi di lavoro.

#### **4. Uscire dal circolo della violenza morale**

I temi dell'etica della salute e dell'equità sui luoghi di lavoro ci introducono a un altro di non minore importanza: quello della personalità morale dei lavoratori. Come è noto, la personalità morale è configurata dal nostro ordinamento come un diritto inviolabile dell'uomo (art. 2 Cost.).

I fenomeni di vessazione morale nei luoghi di lavoro sono stati, in generale, ricondotti al mobbing. Tra il 2006 e il 2007, vi sono stati interessanti sforzi, per sottoporre il mobbing ad analisi più larghe e, insieme, stringenti, riconducendolo al paradigma dell'*Evidence Based Medicine* (EBM), tentando, così, di ricomporre analisi clinica, valutazione del rischio, realtà sociale concreta e verifica dei risultati<sup>23</sup>. Però, in linea prevalente, il mobbing è stato indagato con riferimento a fattispecie giuslavoristiche quali la discriminazione, la dequalificazione, il demansionamento e simili. Un tale approccio non ha consentito di cogliere i nuclei più profondi e tipici delle strategie e pratiche di mobbing che, prima di tutto, configurano la lesione di un diritto inviolabile della persona<sup>24</sup>.

Se inquadrato in questi termini, il tema del mobbing ci conduce ad alzare il sipario sui fenomeni di aggressione morale che si consumano nei luoghi di lavoro. Del resto, ogni atteggiamento persecutorio reca con sé gradi, più o meno, elevati di violenza morale. Da questo lato, il mobbing e tutte le pratiche vessatorie, persecutorie e discriminatorie costituiscono punti di aggregazione e disseminazione della violazione dei diritti umani sui luoghi di lavoro. L'illecito più grave delineato dal mobbing e da pratiche consimili sta proprio qui.

Seguendo le tracce del mobbing, facciamo ingresso negli spazi e nei tempi della violenza morale sui luoghi di lavoro. Il mobbing costituisce uno dei concentrati e, insieme, uno dei precipitati estremi della crisi dell'etica della salute e della carenza dell'etica nei luoghi di lavoro: ci mostra, quasi allo stato puro, il carattere ferino e contrappositivo che avvelena i sistemi di relazione lì sviluppati, rendendoli amorali e cinici. Le pratiche discriminatorie e vessatorie premiano comportamenti aggressivi e prevaricatori, imponendo una sorta di etica amorale, basata sull'eliminazione dei più deboli e dei portatori di istanze conflittuali all'interno del microcosmo lavorativo.

La violazione della personalità morale dei lavoratori non contempla tutele di tipo restitutorio. In questo senso, il danno da mobbing non è risarcibile; come non lo è, quello da infortunio e da malattia professionale. Un diritto umano inviolabile, una volta leso, non è reintegrabile: si può - e si deve - intervenire sui contesti oggettivi e sui processi soggettivi che ne costituiscono la base di formazione ed espressione, eliminandone le cause e gli effetti. Siamo posti di fronte a un passaggio obbligato: dall'equità sui luoghi di lavoro dobbiamo trascorrere all'etica sui luoghi di lavoro. L'ingresso dell'etica ha un ruolo decisivo, soprattutto a fronte di un suo punto di sviluppo obbligato: la decontaminazione del circuito della violenza morale.

Il mobbing rappresenta un campo di osservazione speciale e di intervento privilegiato per

---

<sup>23</sup> AA.VV., *Evidence based medicine e mobbing*, "Giornale di Medicina del Lavoro e di Ergonomia", n. 2/2007.

<sup>24</sup> Andrea Bollani, *La rilevanza giuridica del mobbing nell'ordinamento italiano*, "Giornale di Medicina del Lavoro e di Ergonomia", n. 1/2008.



la messa a punto e la verifica di strategie di decontaminazione della violenza morale, poiché le forme di disagio psichico che a esso si accompagnano costituiscono, ormai, una castica estremamente avanzata e consolidata<sup>25</sup>. Il mobbing costituisce la nuova frontiera della violenza morale sui luoghi di lavoro: farvi i conti è una dura necessità e, insieme, una ineludibile responsabilità.

Con l'introduzione di modalità di lavoro impennate sulla flessibilità, la sofferenza psichica sui luoghi di lavoro non è più determinata dal carattere alienante e seriale della produzione, bensì dal progressivo venir meno delle tutele individuali e collettive. La crisi delle tutele e dei diritti come ha comportato un'esposizione crescente ai rischi, così ha ampliato e innovato i fenomeni del disagio psichico.

Si sono condensate aree di violenza morale esplicita e sedimentate aree di violenza morale nascosta. La violenza morale esplicita è, in un certo senso, direttamente misurata dalla dinamica infortunistica; quella nascosta si stratifica in profondità nei rischi psicosociali emergenti, di cui lo stress e il mobbing non sono che la manifestazione affiorante in superficie. Decontaminare il circuito della violenza morale esplicita è relativamente più agevole, a paragone della decontaminazione del circuito della violenza morale che tenta di occultarsi nelle patologie psichiche di nuova e più complessa generazione.

Ora, per quanto occulti e occultati, i fenomeni di violenza morale non sfuggono a occhi attenti e sensibili. Le pratiche di mobbing, su questi punti, hanno un indubbio vantaggio: la violenza morale si palesa con immediatezza, non foss'altro per il fatto che i mobbizzatori circondano in maniera offensiva il mobbizzato. Lo squilibrio delle forze in campo è reso palese, ancora prima che si chiarisca il disegno sotteso alle strategie di mobbing. Un gruppo si contrappone a un singolo: lo accerchia e lo attacca, per eliminarlo. La crudezza evidente della scena rende, malgrado tutto, palese il teatro della violenza morale.

Le forme di violenza morale sui luoghi di lavoro discendono, a monte, da opzioni e atteggiamenti poco etici, se per etica continuiamo a intendere la ricerca della vita buona e giusta, nella prospettiva della libertà e della felicità individuale e collettiva. Un sentimento di ostilità profondamente interiorizzato nelle coscienze e nelle relazioni sociali è il terreno di coltivazione privilegiato della violenza morale<sup>26</sup>.

Il fatto maggiormente connotato in negativo è che la violenza morale origina un sistema di rapporti sociali di ostilità che si prolungano nel tempo e si allargano nello spazio, travasandosi in tutti gli altri sistemi di comunicazione umana e sociale. Il degrado delle condizioni di lavoro si accompagna al degrado delle condizioni di vita in generale: le due forme di degrado si alimentano e sostengono vicendevolmente. Le vittime del mobbing e di tutti gli atteggiamenti persecutori consimili non sono unicamente i mobbizzati, ma l'intera società, perché è essa a essere impregnata di violenza morale. Che la violenza morale, poi, abbia disseminato sottosistemi sociali comunicanti è dimostrato da recenti ricerche che hanno messo in correlazione il fenomeno del bullismo a scuola con quello del mobbing sui luoghi di lavoro, nel senso che il bullo di oggi potrà vestire domani i panni del mobber<sup>27</sup>.

Il circuito della violenza morale sui luoghi di lavoro va impattato già a livello di documento di valutazione dei rischi, a cui il TU ha conferito una pregnanza e un significato più incisivi, come abbiamo avuto modo di osservare nel capitolo precedente. I primi elementi che, in proposito, la valutazione dei rischi deve prendere in considerazione sono i modelli delle strutture organizzative che presiedono ai processi decisionali. Un modello leaderistico e verticistico di organizzazione del lavoro alimenta il circuito della violenza morale, perché tende a ridurre progressivamente le persone che lavorano a meri oggetti e strumenti utili alle finalità produttive. L'ostilità dall'alto verso il basso nasce qui proprio dalla dissonanza tra modello gerarchico e comportamenti che si verificano in basso. Un tale modello si regge su se stesso, manca di autoriflessività e si limita a chiedere ai soggetti che lavorano la

---

<sup>25</sup> Giuliana Ziliotto, *Mobbing, coping e narcisismo: alcune riflessioni alla luce di una esperienza clinica*, "Giornale di Medicina del Lavoro e di Ergonomia", n. 1/2008.

<sup>26</sup> AA. VV., *Evidence based medicine e mobbing*, cit.

<sup>27</sup> Maria Antonietta Pizzichini e Stefano Giuliodoro, *Il bullismo tra i giovani precursore del mobbing adulto? Il percorso in parallelo di due patologie della società contemporanea*, "Difesa Sociale", n. 1/2007.

burocratica esecuzione dei comandi impartiti.

Chiaramente, il fatto innegabile di non poter minimamente incidere sulle modalità relative alla programmazione dei turni e degli orari di lavoro, alla gestione dei flussi di informazione e comunicazione, alla distribuzione dei compiti in conformità delle attitudini, capacità e preferenze, alla distribuzione equilibrata delle risorse umane e degli strumenti tecnici crea profondi processi di stress e disagio psicologico, evidenziati da estesi fenomeni di marginalizzazione e ghettizzazione lavorativa. L'aggressione morale nasce in questo humus ed è da questo humus allevata. Se il documento di valutazione dei rischi non si pone come obiettivo la decontaminazione del circuito della violenza morale sui luoghi di lavoro, difficilmente le cause e gli effetti dei disagi psichici in ambito lavorativo e sociale possono essere ridotti.

Alla base dei fenomeni di violenza morale vi sono asimmetrie di potere. Creare partecipazione e uguaglianza di diritti e opportunità, attenendosi a rigorosi criteri etici e di responsabilità è la strada maestra, per decontaminare il circuito della violenza morale. La valutazione dei rischi da lavoro è uno strumento che va obiettivamente in questa direzione: l'equità della salute e la diffusione crescente dell'etica nei luoghi di lavoro costituiscono l'argine migliore contro l'esercizio della violenza morale, di cui il mobbing costituisce la punta dell'iceberg.

V'è un aspetto, ricorrentemente evidenziato da tutte le ricerche empiriche e cliniche sul fenomeno, che rende particolarmente inquietante ed esecrabile il mobbing (come il bullismo scolastico): nella tipologia dei soggetti mobbizzati rientrano, in particolare, le figure dei creativi, degli onesti, dei portatori di disabilità e dei "superflui"<sup>28</sup>. Ciò evidenzia processi diffusi di assimilazione negativa che escludono il diverso, attraverso codici e comportamenti morali violenti.

L'appiattimento sui valori del conformismo e della sopraffazione genera la dissipazione di potenziali umani e sociali preziosi. La catena gerarchica del comando si alimenta selezionando il proprio simile a tutte le scale inferiori. Cioè, forma e sceglie i sottoposti che obbediscono per fini utilitaristici e per condivisione di valori amorali. Il conformismo prevaricatore si chiude su di sé: più si chiude, più genera violenza morale, dai luoghi di lavoro agli ambienti di vita.

La dissipazione delle energie e delle risorse umane e sociali è in proporzione diretta al diffondersi e all'intensificarsi della violenza morale, quanto più questa è sapientemente occultata. Un effetto non desiderato di questa catena di processi perversi è, tuttavia, sotto l'occhio di tutti: le crescenti incapacità e inadeguatezze del personale direttivo, a tutti i livelli di espressione della vita pubblica, istituzionale, amministrativa e imprenditoriale. Il circuito della violenza morale rende più profondi e rigidi i dispositivi sociali degli egoismi e delle incompetenze, con una rischiosa involuzione del grado della civiltà e della convivenza civile. Per usare il plastico lessico di Hans-Georg Gadamer, possiamo tranquillamente concludere che la *violenza morale compromette l'esserci dell'umanità nel mondo*.

Per il grande filosofo tedesco, come è noto, la salute non è un *sentirsi*, ma un *essere insieme* agli altri uomini, con loro occupati attivamente e gioiosamente<sup>29</sup>. Vogliamo qui cogliere un elemento sanamente provocatorio dell'approccio di Gadamer: partire non dalla malattia, che occupa sempre più la scena pubblica e privata; ma dalla salute, che è sempre più relegata sullo sfondo.

La salute tende a celarsi proprio per la sua natura costitutiva<sup>30</sup>. Nelle società dei rischi globali, tale fenomeno conosce delle distorsioni profonde, poiché essa è aggredita da processi letali che la destabilizzano. Essa ora si nasconde, nel senso che viene progressivamente negata a intere popolazioni e categorie sociali. Il suo nascondimento segna il suo progressivo scadere come diritto dell'umanità. Nell'epoca contemporanea, la salute è sempre più a rischio. Ciò la trasforma progressivamente in *eccezione*; mentre la malattia sempre più tende a farsi *regola*. Allo stesso modo con cui, nei luoghi di lavoro e negli ambienti di vita, la violenza morale tende sempre più a essere la regola e la responsabilità etica

---

<sup>28</sup> *Ibidem*.

<sup>29</sup> Hans-Georg Gadamer, *Dove si nasconde la salute*, Milano, Raffaello Cortina Editore, 2005.

<sup>30</sup> *Ibidem*.

l'eccezione.

Decontaminare il circuito della violenza morale, nei luoghi di lavoro come negli ambienti di vita, vuole esattamente dire invertire l'ordine delle priorità tra regola ed eccezione imposte dalle società dei rischi globali. Se è il malato che dobbiamo vedere, dobbiamo far ripartire il nostro sguardo dalla salute che si nasconde e che ci è stata nascosta e negata, per porre un argine all'invasione nella nostra vita operata dalla violenza morale.

## 5. Valutazione dei rischi e salute riproduttiva

Dopo le ricognizioni fin qui condotte, possiamo affermare con piena cognizione di causa che quando parliamo di ben-essere, intendiamo riferirci sia all'esserci della vita buona e giusta che allo stare bene insieme nei luoghi di lavoro e negli ambienti di vita. Il benessere organizzativo, di cui abbiamo ampiamente discusso, è una componente interna a questa dimensione di vita sociale ricca, fuori della quale non ha modo di esistere e di sperimentarsi.

Ci rimane da approssimare un'ulteriore e non meno rilevante tematica.

Fino a qualche decennio fa, le problematiche della sicurezza sul lavoro erano, del tutto, separate dalle tematiche della riproduzione della vita, come se fossero delle rette perfettamente parallele tra di loro. Il lavoro non era ritenuto una minaccia per la vita, ma semplicemente un processo che contemplava, a carico dei lavoratori e della società, incidenti e infortuni di vario genere e varia entità.

Oggi il lavoro, come abbiamo a più riprese sottolineato, ha assunto contro la vita un impatto minaccioso già nella sua immediatezza. L'esserci della vita buona e lo stare bene insieme trovano proprio nei dispositivi, nelle regole e negli apparati burocratici e organizzativi del processo lavorativo uno dei fattori di più insidiosa aggressione. Lo comprendiamo con particolare chiarezza se, procedendo da questa postazione di osservazione, esaminiamo i rischi da lavoro che hanno le ricadute più pesanti sui meccanismi biologici della riproduzione della vita.

Intendiamo riferirci ai *rischi riproduttivi*, con i loro effetti in termini di infertilità maschile o femminile, di aborti, di malformazioni congenite, di danni alla salute nel corso dello sviluppo dei bambini. Quella dei rischi riproduttivi costituisce un'area semi ignorata dalle indagini sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Più che una zona grigia, è una sorta di firmamento nero. Eppure, le conseguenze sul ben-essere dell'umanità sono devastanti. Qui, addirittura prima che essa si formi, la vita è colpita come possibilità, inibendola oppure deturpandone il corso. Osserva Marc Sapir: «Il nostro sistema produttivo saccheggia e sfrutta la natura e non si ferma, nella sua ansia predatoria, neppure di fronte alla riproduzione umana»<sup>31</sup>.

Partiamo da una considerazione di base: secondo stime effettuate nel 2009, la popolazione mondiale aumenta ogni anno di 77 milioni di persone; nei paesi industrializzati, invece, la fecondità è in calo da decenni, in ragione di un cambio di cultura e di mentalità, ma anche di un decremento della fertilità umana<sup>32</sup>. La sterilità è codificata come assenza di gravidanza dopo un anno di rapporti sessuali senza l'uso di contraccettivi: ebbene, negli USA il 10-15% delle coppie si trova in questa condizione; mentre in Francia almeno il 14% delle coppie ha consultato un medico per problemi di sterilità<sup>33</sup>.

L'ambiente di lavoro rappresenta una fonte primaria di esposizione ai fattori di sterilità.

1) *I fattori di sterilità maschile* si suddividono in tre gruppi: a) psicologici: stress e simili; b) fisici: calore eccessivo, radiazioni ionizzanti, microonde, traumi testicolari; c) agenti chimi-

---

<sup>31</sup> Marc Sapir, Prefazione a Mongeot Marie-Anne e Vogel Laurent, *Attività riproduttive e riproduzione umana. Quando il lavoro diventa una minaccia per le generazioni future*, "2087", Quaderni n. 6/7, settembre-ottobre 2008.

<sup>32</sup> Marie-Anne Mongeot e Laurent Vogel, *Attività riproduttive e riproduzione umana. Quando il lavoro diventa una minaccia per le generazioni future*, "2087", Quaderni n. 6/7, settembre-ottobre 2008.

<sup>33</sup> *Ibidem*.

ci: metalli pesanti, pesticidi, solventi, organoclorurati; sostanze ad azione ormonale<sup>34</sup>.

2) *Le principali cause di sterilità femminile*, oltre che da agenti chimici, fisici e biologici, derivano da: a) fattori organizzativi: un lavoro fisicamente pesante e su turni stressanti è un fattore di rischio di aborto spontaneo, di parto prematuro, di sottopeso alla nascita e di decrescita delle gravidanze; b) fattori sociali: le forme di lavoro flessibile e precario demotivano i giovani a sposarsi e le giovani coppie ad avere figli, facendo cadere in partenza eventuali progetti di vita riproduttiva; in particolare, risultano penalizzanti per le facoltà riproduttive delle donne, impegnate su tutti fronti della vita lavorativa, della vita sociale e della vita familiare<sup>35</sup>.

Ecco di seguito una lista delle sostanze chimiche che hanno i più preoccupanti effetti sulla riproduzione umana: 1) alcool: uso domestico e industriale; 2) arsenico: uso industriale (metallurgia e conservante del legno); 3) cadmio: uso industriale (saldatura, galvanoplastica); 4) disolfuro di carbonio: uso industriale (fumigante, insetticida e solvente); 5) monossido di carbonio: uso industriale (metallurgia, tabacco, automobili); 6) dibromuro di etilene: uso industriale (solvente) e pesticida; 7) etilene glicolico: uso industriale (solvente); 8) ossido di etilene: uso industriale (sterilizzante) e pesticida; 9) gossipolo: uso industriale (stabilizzante) e contaminante alimentare; 10) esaclorobenzene: uso industriale e pesticida; 11) piombo: uso industriale (batterie e fabbricazioni metalliche); 12) litio: farmaco e presente negli estintori; 13) mercurio: uso industriale e pesticida; 14) mirex: pesticida; 15) nicotina: uso domestico (tabacco) e industriale (insetticida); 16) bifenili polibromati: uso industriale (nei rivestimenti e ritardante di fiamma).

Ora, gli "incidenti" nella sfera della riproduzione umana sono ancora più drammatici degli infortuni e delle morti in contesto lavorativo: qui la vita non viene adeguatamente tutelata; lì, quando non è crudelmente negata, viene brutalmente deformata.

È, ormai, accertato il nesso di causalità: 1) tra malformazioni genetiche e agenti infettivi e fisici presenti nell'ambiente lavorativo; 2) tra ritardo mentale dei bambini ed esposizione del feto a sostanze neurotossiche; 3) tra cancro dei bambini di età inferiore ai 15 anni ed esposizione dei genitori ad agenti cancerogeni; 4) tra leucemie del bambino ed esposizioni in utero alle radiazioni ionizzanti, ai pesticidi e ai gas di scarico prodotti dalla combustione di prodotti petroliferi; 5) tra tumori cerebrali dei bambini ed esposizione dei genitori a sostanze tossiche<sup>36</sup>.

La minaccia che diparte dal complesso di queste patologie suggerisce una strategia elementare: far rientrare nel documento di valutazione dei rischi anche i rischi riproduttivi. Nella realtà, però, questa mossa elementare, dettata già dal semplice buonsenso, incontra una marea di difficoltà di ordine culturale, economico e politico. Le culture, le logiche economiche e politiche prevalenti sono restie a ricondurre nell'alveo della valutazione dei rischi il fenomeno della riproduzione umana, ritenendolo un "fatto" estraneo e poco significativo.

Eppure, all'orizzonte non si profila strategia più efficace. Se i rischi sono globali, globali sono i diritti e globali debbono essere le strategie per ridurre i rischi. Qui la globalità dei diritti impatta a muso duro con la globalità dei profitti: i secondi minimizzano i primi. Con il risultato di innescare una catena di processi di decadimento della vita umana e sfaldamento della vita sociale.

La produzione delle merci mette a rischio la riproduzione umana, minacciandone i cicli di fecondazione, gestazione e sviluppo. È la riproduzione della specie a essere qui aggredita nei suoi gangli più intimi e delicati. La vita, già dai suoi elementi biologici fondamentali, viene presa d'assalto e depredata. Intorno all'attacco alla vita biologica viene costruita l'offensiva contro la vita umana come relazione e come socialità, a misura in cui tutti i luoghi e i tempi di lavoro, di vita e di relazione sono esponenzialmente lasciati alla mercè di rischi globali distruttivi.

---

<sup>34</sup> *Ibidem.*

<sup>35</sup> *Ibidem.*

<sup>36</sup> *Ibidem.*

## 6. Contro la negazione del futuro

Uno dei punti maggiormente negativi che riguarda i rischi riproduttivi è dato dall'assenza di dati tossicologici ed epidemiologici relativi alle sostanze pericolose per la riproduzione. Nonostante le ripetute denunce dei rischi connessi al loro uso, tali sostanze vengono regolarmente usate nelle applicazioni mediche e industriali. Il deficit appena segnalato non è arginato affatto da apparati normativi e legislativi, i cui livelli di protezione dai rischi riproduttivi sono abbastanza labili<sup>37</sup>.

Il 27 maggio 2008, i parlamentari europei Dorette Corbey (PSE), Asa Westlund (PSE), Dan Jorgensen (PSE), Frédérique Dies (ALDE) e Margrete Auken (Verts/Ale) hanno presentato una interrogazione scritta alla Commissione Europea, chiedendo raggugli sugli impatti che le esposizioni ad agenti chimici inquinanti possono avere sullo sviluppo embrionale, fetale e della prima infanzia. In particolare, l'interrogazione si riferisce alle conclusioni della conferenza scientifica internazionale "Human Health Effects of Developmental Exposure to Chemicals in Our Environment", tenuta nel 2007 alle isole Faroe.

I parlamentari hanno indicato, con chiarezza, che l'esposizione ad agenti chimici tossici durante i periodi dello sviluppo embrionale, fetale e della prima infanzia possono provocare malattie e disabilità nei neonati, nei bambini e nell'intero ciclo della vita umana. E, pertanto, hanno chiesto se la Commissione Europea intendesse dare il proprio sostegno alla dichiarazione di Faroe e, in caso negativo, di specificarne i motivi.

Inoltre, i parlamentari, in caso di concessione del sostegno alla dichiarazione di Faroe, hanno richiesto alla Commissione di presentare proposte tali da includere i test sui danni allo sviluppo nei requisiti di valutazione dei rischi. L'interrogazione, con le relative richieste, è rimasta letteralmente inascoltata.

Eppure, già nei confronti delle sostanze tossiche "classiche" i livelli di protezione sono assolutamente insufficienti; il livello di insufficienza cresce smisuratamente, se si tiene conto dei nuovi campi problematici aperti dalle sostanze di ultima generazione. Tra queste, una minaccia particolare è rappresentata dalle nanoparticelle e dalle esposizioni multiple.

Per quel che concerne le nanoparticelle, numerosi programmi di ricerca che riguardano il loro utilizzo nelle componenti elettroniche, nei cosmetici, nel settore tessile, nei farmaci e nell'iconografia medica hanno fatto emergere alcuni nodi critici, relativi al fatto che non si conoscono appieno le loro conseguenze sulla salute e, segnatamente, sulla riproduzione umana. Non è affatto pacifico che la penetrazione nel corpo umano di queste particelle microscopiche non comporti seri problemi per la salute riproduttiva. Nel 2009 sono state in discussione ipotesi, secondo le quali le nanoparticelle potessero attraversare la membrana delle cellule e circolare nel sangue: è, dunque, lecito supporre che possano penetrare nel cervello e attraversare la barriera placentare<sup>38</sup>.

La questione dell'esposizione multipla apre interrogativi non meno preoccupanti. Nel caso in cui i lavoratori siano esposti a più sostanze o miscele che agiscono nello stesso modo, gli effetti possono sommarsi, dando luogo a una combinazione sinergica<sup>39</sup>. Il problema insorge, allorché i lavoratori sono esposti a sostanze che agiscono in maniera diversa e, dunque, la sommatoria non assume valore di riferimento, ma le valutazioni e le misurazioni debbono essere estremamente differenziate e complesse. Ciò appare vero, soprattutto in considerazione del fatto che per i rischi riproduttivi di ultima generazione non sono disponibili standard e limiti di esposizione affidabili e coerenti.

Errori di etichettatura e di classificazione sono all'ordine del giorno: i produttori non dichiarano i nuovi prodotti che introducono sul mercato come prodotti pericolosi; soltanto dopo, a danno avvenuto, viene scoperto il loro grado di pericolosità.

Uno dei casi storici più drammatici riguarda il talidomide. Come si sa, fino a tutti gli anni Sessanta, si riteneva che la barriera della placenta fosse imperforabile. Il talidomide fu sintetizzato nel 1954 e commercializzato come sonnifero, sotto varie denominazioni. Già

---

<sup>37</sup> *Ibidem.*

<sup>38</sup> *Ibidem.*

<sup>39</sup> *Ibidem.*

nel 1959, si segnalò la nascita di bambini affetti da gravi malformazioni: senza braccia e senza gambe. Casi del genere si moltiplicarono in tutto il mondo. Alla fine del 1961, si scoprì che il responsabile di queste malformazioni era il talidomide. Nel novembre del 1961, i farmaci a base di talidomide furono ritirati dal mercato in Germania e nel Regno Unito; mentre, invece, in Brasile, Canada e Belgio furono venduti fino all'esaurimento delle scorte<sup>40</sup>.

Successivamente alla tragedia del talidomide, la legislazione e i controlli non hanno fatto sostanziali passi in avanti. I produttori continuano a mettere sul mercato sostanze non testate adeguatamente né sul piano scientifico, né su quello empirico. I tempi rapidi della circolazione dei prodotti (e, dunque, della loro vendita per l'incameramento di enormi profitti) continuano a fare premio sulle esigenze di cautela e di tutela dai rischi riproduttivi.

Il legislatore comunitario si limita, ricorrentemente, a doglianze sullo stato di scarsa applicazione della normativa vigente<sup>41</sup>; ma omette di approntare strumenti normativi, di sorveglianza e di verifica cogenti. Gli Stati nazionali sono ancora più omissivi: in ambito europeo, si riducono ad aderire alle norme e raccomandazioni comunitarie, svuotandole, sovente, di alcuni dei contenuti più pregnanti.

Il quadro è desolante e, insieme, drammatico, se lo esaminiamo più da vicino. La maggioranza delle sostanze tossiche per la riproduzione umana non è ancora riconosciuta come tale, con particolare riferimento a quelle commercializzate prima del 1981, le quali si attestano sulla bella cifra di oltre 100 mila unità<sup>42</sup>. Anche le circa 4.500 sostanze commercializzate dopo il 1981 non sono state sottoposte a stringenti test scientifici, in fatto di rischi riproduttivi. Secondo l'Istituto nazionale francese della ricerca e della sicurezza, per il 95% delle nuove sostanze introdotte sul mercato francese non si dispone di alcun dato in relazione ai rischi riproduttivi<sup>43</sup>.

Le istituzioni pubbliche, salvo che in sporadiche eccezioni, non procedono a valutazioni e test indipendenti, lasciando libero campo ai produttori. Contro l'etica pubblica della salute nei luoghi di lavoro e negli ambienti di vita vengono sferrati in contemporanea due colpi: dalle istituzioni e dai produttori. Il quadro è ulteriormente aggravato dai comportamenti dei datori di lavoro, i quali contraggono ulteriormente i già labili controlli disposti, a monte, dalle istituzioni e dai produttori. La catena delle aggressioni alla riproduzione umana è, così, ricostruita nei suoi anelli principali.

Molti dei ritardi del riadeguamento della legislazione comunitaria in materia di rischi riproduttivi hanno un'origine imprenditoriale. Sui rischi per la procreazione, infatti, le resistenze del mondo delle imprese sconfinano nell'aperta ostilità.

La Commissione Europea ha timidamente avanzato la proposta di estendere alle sostanze tossiche per la riproduzione il campo di applicazione della direttiva sui cancerogeni (90/394/CEE). Immediatamente Business Europa, l'associazione degli imprenditori europei, ha manifestato una forte opposizione, alimentando una pressante campagna sociale che ha trovato il sostegno dei media, godendo di alcuni appoggi perfino in seno alla Commissione.

L'adozione della 3ª lista europea dei valori limite indicativi conosce un notevole ritardo, perché osteggiata dalle associazioni imprenditoriali, in disaccordo su molti valori limite proposti. Eppure, l'aggiornamento della vecchia e anacronistica direttiva (2000/39/CEE) è da tempo all'ordine del giorno. Tra i nuovi valori limite indicati, due in particolare riguardano la riproduzione umana: il mercurio e il disolfuro di carbonio. La cultura imprenditoriale non annette rilevanza alcuna ai rischi per la riproduzione umana, anche in considerazione del fatto che nessuno di esso è correlato a una malattia professionale riconosciuta e indennizzata.

Già i rischi da lavoro tradizionali mettono in crisi le culture imprenditoriali che si qualificano per avere uno stampo proprietario. Basti pensare che, dopo l'adozione del REACH, la richiesta più pressante avanzata dagli imprenditori europei è stata quella di ottenere una

---

<sup>40</sup> *Ibidem.*

<sup>41</sup> *Ibidem.*

<sup>42</sup> *Ibidem.*

<sup>43</sup> *Ibidem.*

moratoria legislativa, attraverso una deregolamentazione parziale delle disposizioni riguardanti la prevenzione e protezione dai rischi chimici sui luoghi di lavoro.

Sul terreno dei rischi riproduttivi si apre una corsa a ostacoli che non ha ancora un inizio e un termine precisi. La concomitanza delle resistenze, dei ritardi e delle ostilità che abbiamo passato in veloce rassegna testimonia lo stato di arretratezza e le difficoltà del cammino che rimane ancora da aprire.

Il deficit primario, comunque, è di tipo culturale e scientifico. La nozione di rischi riproduttivi richiede livelli di approfondimento e codificazione assai più complicati, a paragone di quelli, peraltro già complessi, messi in campo per i rischi da lavoro. Ma, proprio per questo, si richiedono sforzi più tangibili e conseguenti. Dobbiamo, inoltre, tenere conto che gli effetti dei rischi riproduttivi si distendono su un arco problematico molto più vasto e prolungano nel tempo i loro effetti. I rischi riproduttivi coinvolgono le generazioni future, al pari e più ancora delle generazioni presenti.

Ed è proprio quella verso il futuro che diviene una corsa a ostacoli: siamo noi a creare oggi gli ostacoli per il domani dei nostri discendenti. Con la riproduzione umana, mettiamo a rischio il tempo e lo spazio del futuro, attraverso l'impoverimento della specie e delle sue risorse e facoltà umane cognitive, culturali e sociali. Più il rispetto per la vita viene meno, più la vita è arrischiata. Lo splendore immaginifico delle merci produce la terra desolata della vita povera di tempo e di spazio; ma soprattutto povera futuro.

Il panorama che abbiamo tratteggiato diventa ancora più inquietante, se osserviamo che il primato delle merci sulla vita umana coniuga la sovranità assoluta della produzione tecnica sulla riproduzione umana. Nel senso che è la razionalità tecnica a primeggiare in ogni angolo della vita sociale: ridurre le persone al lavoro a meri strumenti di esecuzione significa sottoporli alle necessità strumentali dell'implementazione dei profitti, sul cui altare è sacrificata, assieme alla dignità dei lavoratori, la vita umana intera, dalle dimensioni del presente a quelle del futuro.

Per dirlo ancora meglio, il passaggio dal presente al futuro è offuscato dalla presenza di ombre terribili che compromettono le qualità e le potenzialità della vita umana e corrodono il percorso della libertà nei suoi gangli vitali. Siamo, forse, la prima generazione nella storia che consegna ai suoi discendenti un futuro più povero a confronto di quello ricevuto in dono dai predecessori.

Eppure, non tutto è perduto e segnato una volta per tutte. Le forze e i soggetti che tengono all'etica della salute e all'equità sui luoghi di lavoro possono trovare preziosi alleati in tutti i campi del pensare e agire sociale. Alleati schierati per lo sviluppo della ricchezza della vita umana e per il rispetto di tutte le forme di vita non umana.

Occorre aprire dialoghi culturali trasversali, capaci di aggregare e concentrare, dal locale al globale, le energie positive del cambiamento e della trasformazione, se si vuole che la vita del mondo e i mondi della vita si emancipino dalla povertà del presente, raccogliendone, tuttavia, i tesori nascosti e negati.

Dobbiamo cercare di fare in modo che, con la chiusura del nostro tempo di vita, ci facciamo donatori di vita ricca a coloro che raccoglieranno le nostre orme in cammino. Se vogliamo veramente che il futuro non sia una corsa a ostacoli, ma un impegno difficile, tortuoso e responsabile nel solco della libertà.

## Cap. VII UN RADICALE PUNTO DI SVOLTA

### 1. Verso un approccio bidirezionale: agire sulle cause e sugli effetti

Ogni anno si ripete il rito della celebrazione dei morti sul lavoro, degli infortuni e delle malattie professionali che, al di là dell'entità numerica (in ogni caso, preoccupante), costituiscono un fenomeno che tarda a essere affrontato nella strutturalità dei suoi determinanti fisiologici e patologici. così è stato anche nel 2010. le istituzioni e gli attori del sistema sicurezza, come approccio culturale, mentale e organizzativo, tendono a confrontarsi col fenomeno in termini di *risposte*: cioè, a cose fatte.

L'approccio basato sulle risposte, contrariamente all'apparenza, è un approccio debole: esso agisce unicamente come azione riflessa dei risultati, più che come strategia di anticipo e orientamento possibile e verificabile. ciò accade, perché a un livello sottostante opera il primato del paradigma dell'autoevidenza dei risultati, ritenuti di per sé bastevoli per la formulazione delle analisi prognostiche e delle terapie di intervento<sup>1</sup>.

Non sorprende, quindi, che il sottosistema sicurezza, come derivato essenziale del sistema lavoro e dei sistemi sociali, vitali e ambientali, non venga affrontato nella sua cogenza relazionale. non sia, cioè, considerato come una struttura sottosistemica assai diversificata e, sovente, contraddittoria al suo interno, inframmezzata da azioni e retroazioni di tipo causale e occasionale, funzionale e disfunzionale che, per lo più, non sono razionalmente predicibili. la questione è che il contesto in esame è un sottosistema multiverso di processi, fenomeni, fatti, azioni e decisioni che lo trascendono e, nel contempo, lo implicano, secondo *inputs* e *outputs* che sfuggono ai principi di governo della razionalità delle *performances*.

Ma v'è un ulteriore e decisivo elemento da rilevare. Ciò che l'approccio fondato sui risultati omette palesemente di prendere in considerazione è che il diritto alla sicurezza e alla salute sui luoghi di lavoro è un diritto umano fondamentale. In quanto tale, non può essere trattato alla stregua di un processo socio-economico, misurabile secondo metodi e standard performativi.

A fronte di tale complessità, ancora di più, quello della risposta si rivela un approccio debole: insegue le urgenze ed è vittima della logica dell'emergenza. La qual cosa introduce sul tappeto un ulteriore e non secondario elemento negativo: la trasformazione dei processi strutturali in fenomeni emergenziali. Se i morti sul lavoro, gli infortuni e le malattie professionali sono ridotti a emergenza, diventa agevole comprendere come rimangano nascoste e intangibili le loro motivazioni strutturali.

Conseguentemente, le cause sistemiche dell'insicurezza sul lavoro non vengono fatte oggetto di azioni critiche adeguate. Circostanza che rende anche estremamente disagevole intervenire sugli effetti. Non si riesce ad andare oltre azioni tampone che, nel migliore dei casi, abbassano l'entità numerica del fenomeno (pur elemento decisivo e di rilevante significato e importanza), ma non incidono sui processi che fungono quali agenti della produzione e riproduzione del fenomeno infortunistico.

Le risposte debbono essere precedute e accompagnate da adeguate strategie di informazione, formazione e prevenzione agenti sulla struttura multiversa del sottosistema sicurezza. L'azione di formazione, prevenzione e messa in sicurezza deve precedere e accompagnare la risposta all'evento infortunistico, per ridurne non solo l'entità numerica, ma anche e soprattutto la produzione e la riproducibilità.

Il punto focale è esattamente questo: la riduzione della *riproducibilità* tecnica e organizzativa di eventi infortunistici aventi le medesime determinanti generative profonde. L'approccio che viene, così, emergendo si caratterizza per la sua bidirezionalità: a) interviene sulle cause, per ridurre gli effetti; b) agisce sugli effetti, per individuare meglio le cause e, quindi, procedere alla loro rimozione. Un approccio bidirezionale di questo tipo ha

---

<sup>1</sup> Sheldon M. Ross, *Probabilità e statistica per l'ingegneria e le scienze*, Milano, Apogeo, 2003.



una natura sistemica e, insieme, complessa. Le azioni e le finalizzazioni verso un futuro migliore per la salute e la sicurezza sul lavoro potrebbero da qui dispiegarsi con un più sensibile grado di speranza ed efficacia.

## 2. Rimettere la partecipazione al centro

L'emersione di un modello di tipo bidirezionale implica la profonda revisione dei processi di formazione e informazione, prevenzione e gestione della sicurezza. Ma, ancora prima, richiede l'elaborazione e la verifica pratica, a monte, di un modello di intervento sistemico e la sperimentazione, a valle, di modelli di valutazione dei rischi e di rilevazione dei dati ispirati da una logica di condivisione e codeterminazione.

Si tratta di un passaggio delicato che fa perno sulla *partecipazione* attiva dei lavoratori ai processi decisionali che si danno dentro e a lato del sottosistema della sicurezza sul lavoro. Questo orizzonte di ricerca profila una piccola rivoluzione copernicana, quale attuale e difficile banco di prova delle relazioni industriali, sia in ambito comunitario che nel nostro paese.

È sin troppo chiaro che progetti e processi di partecipazione dei lavoratori alla codeterminazione della struttura e delle variabili della sicurezza del lavoro non possono non richiamare approcci partecipativi che investono i più generali assetti sociali, economici, politici e istituzionali. Particolare menzione riveste, da questo punto di vista, l'impulso comunitario che ha sollecitato i governi e le imprese ad assicurare un più elevato grado di coinvolgimento dei lavoratori nella gestione dei processi produttivi<sup>2</sup>. Sono proprio i nuovi modelli produttivi - e dunque i *nuovi rischi* - a richiedere la cooperazione effettiva dei lavoratori ai processi di valutazione e riduzione dei rischi.

L'interesse per la tematica partecipativa, in ambito comunitario, risale agli anni Settanta; ma tutti i tentativi fatti in questa direzione, nel successivo trentennio sono rimasti lettera morta, a fronte della pluralità e della non omogeneità degli assetti politici, organizzativi e istituzionali degli Stati membri<sup>3</sup>. Con l'inizio del nuovo millennio, il tema è stato rilanciato, contestualmente all'allargarsi dell'unità europea<sup>4</sup>. In Italia, da ultimo, si segnala la bozza provvisoria di un progetto di legge unificato, con relatore Pietro Ichino, sulla partecipazione dei lavoratori alle imprese, presentata e discussa in Senato il 20 maggio 2009<sup>5</sup>. L'iniziativa tende anche a colmare il ritardo italiano accumulato su questa delicata materia. In un ambito più specificamente giuslavorista, la coniugazione di primi elementi per un approccio partecipativo all'organizzazione del lavoro, con particolare riferimento alla sicurezza, risalgono a una ricerca *ad hoc* maturata in ambiente ILO nel 2002, di cui è stata fornita recentemente la traduzione italiana<sup>6</sup>. In Italia, alcuni recenti contributi hanno riaperto questo filone di ricerca<sup>7</sup>.

Occorre osservare che, proprio in virtù dell'egemonia culturale esercitata dal paradigma

---

<sup>2</sup> Fabiana Alias, *Il coinvolgimento dei lavoratori nel quadro comunitario*, "Dossier Adapt", n. 17, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), 16 ottobre 2009; Id., *L'impatto delle direttive sui modelli partecipativi italiani, in particolare la direttiva n. 2002/14/CE*, "Dossier Adapt", n. 17, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), 16 ottobre 2009; Alias Fabiana e Caragnano Roberta, *Partecipazione: passato, presente, futuro. Le ragioni di una regolamentazione*, "Dossier Adapt", n. 17, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), 16 ottobre 2009; Id., *La partecipazione: inquadramento teorico*, "Dossier Adapt", n. 17, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), 16 ottobre 2009.

<sup>3</sup> Alias, *Il coinvolgimento dei lavoratori nel quadro comunitario*, cit.

<sup>4</sup> *Ibidem*.

<sup>5</sup> Roberta Caragnano, *La partecipazione dei lavoratori: prima analisi delle recenti proposte di legge*, "Working Paper Adapt", n. 86, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), 27 maggio 2009.

<sup>6</sup> AA.VV., *La "valutazione dei rischi" fatta dai lavoratori*, "Quaderni 2087", Roma, Edit Coop, 2009.

<sup>7</sup> ASL Firenze, *Programmare e valutare le attività dei servizi di prevenzione nei luoghi di lavoro delle ASL. Documento di consenso*, in [www.puntosicuro.info](http://www.puntosicuro.info), 12 novembre 2009; Paola Oreste e Massimo Bruzzone, *Esperienze a livello di ufficio operativo di individuazione partecipata delle priorità*, in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), 14-15 ottobre 2009.

dell'autoevidenza dei risultati, gli elementi partecipativi emersi nella discussione pubblica non sono stati, a tutt'oggi, adeguatamente valorizzati. La dominanza di tale paradigma appare ancora più limitante e limitativa, se si considera che i risultati sono anche la "conseguenza" della situazione socio-economica generale che, attraverso una rete di disuguaglianze più o meno diffuse, incide inevitabilmente sul sistema dell'effettività del diritto del lavoro<sup>8</sup>.

Per effetto di questo insieme di concause, emerge una esigenza nuova. Conciliare il diritto e i diritti del lavoro con la solidarietà sociale e l'efficienza economica non è di per sé sufficiente. È necessario anche armonizzare sicurezza economica, diritto e diritti del lavoro con la sicurezza sul lavoro, con il diritto alla vita e con la dignità dei lavoratori. L'efficacia e l'effettività del diritto del lavoro non possono non tradursi anche in efficacia ed effettività della sicurezza sul lavoro. La partecipazione, a maggior ragione, appare la porta stretta entro cui passare e la posta in gioco per relazioni industriali più eque.

### **3. La scomparsa della formazione e della prevenzione**

Alla luce del discorso che si sta articolando, appare necessario transitare prioritariamente per le variabili strategiche del sottosistema della sicurezza sul lavoro, per verificarne lo stato di salute e le prospettive. Non possiamo non partire dalla formazione e dalla prevenzione. Una particolare rilevanza assume, in questo contesto, la formazione dei giovani lavoratori che costituiscono l'anello debole della catena della sicurezza sul lavoro<sup>9</sup>.

In Italia, il fenomeno infortunistico è, in larga parte, dipendente da sistemi di formazione e prevenzione carenti. I processi formativi e preventivi sono strettamente interconnessi, in quanto si rideterminano vicendevolmente. Una buona formazione garantisce una buona prevenzione; una buona prevenzione determina e valorizza una buona formazione. Sono in ballo complessi e articolati sistemi di relazione che hanno una matrice polifunzionale e che riguardano fattori di natura culturale, scientifica, tecnica e organizzativa.

Quello che rimane chiaro è che non può darsi una solida ed efficace cultura della sicurezza sul lavoro, se non si pone mano a diffuse culture della formazione e della prevenzione che partano dal basso: dai luoghi in cui i processi produttivi si incontrano/confrontano con i diritti. Su questo intreccio di nodi non è solo il mondo imprenditoriale a far rimarcare ritardi e carenze; ma tutti gli attori del sistema sicurezza rilevano deficit più o meno cospicui, a partire dalle istituzioni.

Il 78% dei lavoratori coinvolti in una ricerca dell'AIFOS ha dichiarato di aver imparato a svolgere il proprio lavoro dall'esperienza diretta; il 10% ha iniziato il proprio lavoro in affiancamento; il 4% lo ha appreso dai suggerimenti dei propri colleghi; il 6% ha svolto dei veri e propri corsi professionalizzanti<sup>10</sup>.

Come avverte il rapporto AIFOS, è un dato assai preoccupante che ben il 78% dei lavoratori non abbia ricevuto alcuna formazione in azienda. Il che significa che il sistema formazione è totalmente estraneo al sistema delle aziende<sup>11</sup>.

Ancora più preoccupanti, se possibile, sono i dati che emergono a proposito dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS): il 41% non ha seguito alcun corso di formazione nel biennio 2008-2009, pur a fronte dei nuovi obblighi introdotti dal nuovo D. Lgs n. 81/2008<sup>12</sup>. Peraltro, del 60% dei RLS che, nel biennio 2008-2009, hanno partecipato a

---

<sup>8</sup> ILO, *Economic Security for a better World*, in [www.ilo.org](http://www.ilo.org), settembre 2004; Adalberto Perulli e Antoine Lyon-Caen (a cura di), *Efficacia e diritto del lavoro*, Milano, Wolters Kluwer Italia.

<sup>9</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Preventing risks to young workers: policy, programmes and workplace practices*, in <http://osha.europa.eu>, 2009; Id., *Buone pratiche nella prevenzione dei rischi per i giovani lavoratori*, in <http://it.osha.europa.eu>, "Factsheets", n. 83/2008.

<sup>10</sup> AIFOS, *Rapporto Aifos 2009 sulla salute e negli ambienti di vita e di lavoro. La formazione per la sicurezza sul lavoro: cosa ne pensano i lavoratori*, in [www.aifos.it](http://www.aifos.it), 2009.

<sup>11</sup> *Ibidem*.

<sup>12</sup> *Ibidem*.

corsi di formazione soltanto la metà conosce il nuovo D. Lgs n. 81/2008<sup>13</sup>.

Passando allo specifico della formazione per la sicurezza sul lavoro, i dati che il rapporto AIFOS fa emergere sono ancora più allarmanti.

I lavoratori che hanno appreso le norme sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro dalla loro esperienza diretta costituiscono ben il 93,5% del campione; da corsi di formazione il 2,9%; in famiglia o tra amici il 2,2%; da programmi radio-televisivi lo 0,7%; da giornali lo 0,7%<sup>14</sup>.

Per i RLS, invece, la situazione è la seguente e non meno preoccupante: coloro che hanno appreso le norme sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro dalla loro esperienza diretta costituiscono il 27,1% del campione; da corsi di formazione il 52,1%; in famiglia o tra amici il 5,7%; da programmi radio-televisivi il 5,0%; da giornali il 3,6%; ne erano già a conoscenza il 4,6; da altro l'1,8%<sup>15</sup>.

Il rapporto AIFOS fotografa una realtà amara. I suoi risultati non sono autoevidenti, ma obbligano ad allargare l'analisi e la ricerca in profondità ed estensione.

L'assenza di adeguate culture e pratiche della formazione e della prevenzione è il coerente terminale di deficit organici ancora più preoccupanti. E, allora, limitarsi a un mero potenziamento quantitativo e/o burocratico delle pratiche della formazione e della prevenzione, pur lodevole e necessario, è insufficiente. La formazione è uno dei luoghi primari del cambiamento all'interno del sottosistema della sicurezza sul lavoro: non per il suo carattere di scientificità, previsionalità e periodicità rituale, ma per il suo essere un fattore interno di trasformazione di modelli di azione e di comportamento obsoleti e controfattuali<sup>16</sup>.

Occorre ripartire da interrogativi di questo tipo: quale formazione e quale prevenzione? e per quale sicurezza sul lavoro? A loro volta, questi interrogativi ne richiamano, a catena, altri: quali istituzioni per la sicurezza sul lavoro? quali i necessari processi di riadeguamento di tutti gli attori della sicurezza? quali le modalità di coinvolgimento di tutte le istituzioni, a cominciare da quelle educative? Se fissiamo questo nuovo punto di avvio, ancora più spiccatamente emergono le debolezze dell'approccio fondato esclusivamente sui risultati.

#### **4. Una necessità indifferibile: la valutazione dei rischi partecipata**

La campagna 2008-2009 dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro si è incentrata sulla valutazione dei rischi, nella consapevolezza che è da questa che, in larga parte, dipende la costruzione di ambienti di lavoro sani e sicuri. Il cardine intorno cui la campagna ha ruotato è stata la promozione di un approccio partecipativo. Il fine, invece, quello di conseguire, attraverso una valutazione corretta e partecipata, la sostanziale eliminazione dei rischi lavorativi<sup>17</sup>.

Il "manuale" proposto nel 2002 da quattro ricercatori dell'ILO (Margaret Keith, James Brophy, Peter Kirby ed Ellen Roskam) spinge l'approccio partecipativo ancora più in là: definisce la cornice possibile di una valutazione dei rischi gestita direttamente dai lavoratori, sul presupposto che dalla ricerca autogestita escano tutti vittoriosi<sup>18</sup>.

Il modello dell'autogestione della valutazione dei rischi ci fa imbattere in un altro limite di base, ben più sostanziale del riduzionismo del paradigma dell'autoevidenza dei risultati e che, in un certo senso, ne è una delle matrici. Ci riferiamo a quel postulato largamente ac-

---

<sup>13</sup> *Ibidem*.

<sup>14</sup> *Ibidem*.

<sup>15</sup> *Ibidem*.

<sup>16</sup> Giorgio Tremel, *Formazione, per cambiare i comportamenti*, "2087 - Formazione e informazione per la sicurezza sul lavoro", n. 2, marzo 2009.

<sup>17</sup> Agenzia per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Evaluation, élimination et réduction significative des risques professionnels. Résumé d'un rapport de l'Agence, "Factsheets"*, in <http://osha.europa.eu>, n. 85/2009; Id., *Assessment, elimination and substantial reduction of occupational risks*, in <http://osha.europa.eu>, 2009.

<sup>18</sup> AA.VV, *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ottica del cambiamento dei modelli di produzione e organizzazione del lavoro*, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), Centro Studi Marco Biagi, Modena, 2009.

creditato, fino a essere diventato una sorta di feticcio scientifico, secondo il quale il nesso causale tra le malattie e l'esposizione ai rischi da lavoro è riconosciuto soltanto se è espressamente accertato da uno studio scientifico<sup>19</sup>.

La conseguenza più devastante di questo approccio è che i lavoratori continuano a manipolare sostanze tossiche per anni, prima che studi scientifici, dopo qualche decennio di ricerche contraddittorie, accertino il loro grado di pericolosità. Nel frattempo, migliaia di lavoratori sono già stati contaminanti o sono già morti. Il caso dell'amianto è uno dei fenomeni più raccapriccianti verificatisi finora.

Per il presente e il futuro, il quadro è ancora più inquietante: per le nuove sostanze di cui i lavoratori fanno impiego, all'interno dei più avanzati processi produttivi, non v'è alcuna previsione di valutazione del rischio. Addirittura, i loro effetti di medio e lungo periodo sull'uomo e l'ambiente sono del tutto sconosciuti: valga per tutti, l'esempio delle nanoparticelle.

Ecco che, allora, la valutazione autogestita rivela un altro dei suoi decisivi caratteri strategici. Solo collocando in basso la valutazione dei rischi e dando voce e ascolto ai lavoratori la realtà effettiva delle condizioni di lavoro può essere analizzata efficacemente, nel suo essere e nel suo dinamico svolgersi. Il sapere e le conoscenze dei lavoratori, proprio in quanto immersi nei processi produttivi e nei loro nodi di relazione e snodi comunicativi, sperimentano e sanno prima di ogni altra analisi scientifica esterna cosa è e cosa può essere fonte di pericolo e causa di rischio.

L'approccio partecipativo rivela qui una delle sue più qualificanti motivazioni e finalizzazioni, perché, prima di tutto, è un programma che difende e valorizza la vita. Sta qui il suo profondo carattere etico che va al di là delle, altrettanto rilevanti, funzioni di equità che esercita nel concreto del vissuto lavorativo e sociale. E non si tratta di un'esperienza futurologica. Esiste, in materia, già una copiosa serie di "casi di studio"<sup>20</sup>.

## **5. La controriforma Berlusconi del 2009: correggere per peggiorare**

Tra il 2009 e il 2010, gran parte della discussione pubblica sulla sicurezza del lavoro si è incentrata sul decreto correttivo del 3 agosto 2009 (D. Lgs n. 106/2009), emanato dal governo di centrodestra con il chiaro intento di "controriformare" il D. Lgs n. 81/2008, emesso nell'aprile del 2008 dal dimissionario governo di centrosinistra.

Ecco come si esprime tempestivamente Paola Agnello Modica sullo schema preliminare del decreto, approvato dal Consiglio dei ministri il 27 marzo 2009: «Il decreto è una controriforma che mina i capisaldi del codice penale, del codice civile e dello Statuto dei Lavoratori. È un attacco ai diritti individuali e collettivi, al diritto alla prevenzione, oltre che una forte deresponsabilizzazione dei datori di lavoro»<sup>21</sup>. E conclude: «È inaccettabile pensare di uscire dalla crisi abbassando i diritti»<sup>22</sup>.

Il testo definitivo del decreto ha presentato delle differenze, talvolta anche sensibili, rispetto allo schema preliminare. Alla fine, il governo è stato costretto a ritirare le proposte maggiormente criticate e criticabili<sup>23</sup>. Si deve, altresì, riconoscere al decreto correttivo la rettifica di numerosi errori materiali e tecnici che viziavano il D. Lgs. n. 81/2008. I più importanti dei quali sono così riassumibili: 1) la sostituzione, nell'allegato XXXIX, del valore limite del piombo nel sangue: espresso non più in mg (milligrammi), ma in µg (microgrammi); 2) la modifica dell'allegato II, con il corrispondente aumento fino al numero di 30 addetti del limite che consente al datore di lavoro di svolgere le funzioni di RSPP nelle aziende agricole e zootecniche; 3) la cancellazione del punto 5 dell'allegato IV, in cui erano riportate le vecchie prescrizioni sul pronto soccorso, trasposte dal DPR 303/56, lascian-

<sup>19</sup> AA.VV., *La "valutazione dei rischi" fatta dai lavoratori*, cit.

<sup>20</sup> *Ibidem*.

<sup>21</sup> Paola Agnello Modica, *Le chiamano "correzioni", ma è una controriforma*, "Rassegna Sindacale", n. 15, 16-22 aprile 2009.

<sup>22</sup> *Ibidem*.

<sup>23</sup> Marco Lai, *Una lettura giuslavorista. Non si possono avere "costi cinesi e sicurezza scandinava"*, "2087 - Formazione e informazione per la sicurezza sul lavoro", n. 8/9, dicembre 2009.

do, così, libero spazio al DM 15 luglio 2003 n. 388; 4) la correzione della ripetizione delle identiche prescrizioni che comparivano negli allegati IV, V e VI; 5) la correzione, all'articolo 192, del riferimento ai valori inferiori riguardanti l'adozione dei provvedimenti sul rumore<sup>24</sup>.

Tuttavia, il cuore controriformatore del decreto correttivo permane pienamente pulsante. Appare, pertanto, necessario leggere in una prospettiva comparata il D. Lgs n. 81/2008 e il D. Lgs n. 106/2009. Abbiamo ora a disposizione una prima serie di studi sistematici che si sono esercitati sulla materia, a cui si rimanda<sup>25</sup>.

Passiamo ora ad analizzare le principali novità del decreto correttivo.

Le linee portanti del decreto correttivo: semplificazione, potenziamento della bilateralità, riarticolazione del sistema sanzionatorio, hanno riscontrato numerose condivisioni nel dibattito giuslavorista di ispirazione datoriale e imprenditoriale<sup>26</sup>. Al di là dei riaggiustamenti apportati nel testo definitivo, poche sono state le voci di dissenso che si sono levate contro la filosofia che permea il decreto correttivo, mutuata per intero dallo "schema preliminare"<sup>27</sup>. La questione può trovare una più puntuale lettura, esaminando il nuovo quadro di insieme che si è venuto delineando. Da qui potrà scaturire una più fondata e critica recezione. Cerchiamo, quindi, di compendiare i campi all'interno dei quali sono intervenute le principali modifiche introdotte dal decreto correttivo<sup>28</sup>.

---

<sup>24</sup> Pierluigi Gatti, *Le modifiche al Titolo I - Norme generali*, "Io scelgo la sicurezza", Newsletter n. 4, in [www.regione.piemonte.it/sanita/sicur](http://www.regione.piemonte.it/sanita/sicur), dicembre 2009.

<sup>25</sup> AA.VV., *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ottica del cambiamento dei modelli di produzione e organizzazione del lavoro*, cit.; Paola Antoniotti, *ABC sicurezza sul lavoro*, Pozzuoli (Na), Sistemi Editoriali, 2009; Francesco Bacchini, *Il «Testo Unico» sulla sicurezza nei luoghi di lavoro*, Venezia, Hyper, 2010; Fernanda Cervetti Spriano e Monica Spriano, *Commento alla nuova sicurezza del lavoro. Corredato da giurisprudenza e sistema sanzionatorio*, Milano, Giuffrè; Francesca Curi (a cura di), *Sicurezza nel lavoro. Colpa di organizzazione e impresa*, Bologna, Bononia University Press, 2010; Michele Marzulli e Pierpaolo Urbano, *Salute e sicurezza sul lavoro come scelta strategica*, Milano, Mimesis, 2010; Nicola Mazzacuva e Martina Vincieri (a cura di), *La sicurezza del lavoro nel D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni*, Bologna, Dupress, 2010; Michele Tiraboschi e Lorenzo Fantini (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.Lgs. n. 106/2009)*, Milano, Giuffrè, 2009; Marco Vigone, *Sicurezza sul lavoro: obblighi e responsabilità*, Milano, Il Sole-24 Ore, 2010.

<sup>26</sup> AA.VV., *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ottica del cambiamento ...*, cit.; Marco Lai, *Una lettura giuslavorista...*, cit.; Id., *Il diritto comunitario in materia di salute e sicurezza del lavoro*, "Dossier Adapt", n. 24, 10 dicembre 2009; Tiraboschi e Fantini, *op. cit.*

<sup>27</sup> Diego Alhaique, *Valutazione dei rischi. Quando le correzioni limitano i diritti*, "2087 - Formazione e informazione per la sicurezza sul lavoro", n. 8/9, dicembre 2009; Agnello Modica, *op. cit.*; Luisa Benedettini, *Organismi paritetici ed estensione della rappresentanza. L'innovazione può attendere?*, "2087 - Formazione e informazione per la sicurezza sul lavoro", n. 8/9, dicembre 2009; Marco Bottazzi, *La sorveglianza sanitaria ed il giudizio di idoneità*, "2087 - Formazione e informazione per la sicurezza sul lavoro", n. 8/9, dicembre 2009; Ludovico Ferrone, *Un provvedimento che non aiuta la competitività delle imprese e del paese*, "2087 - Formazione e informazione per la sicurezza sul lavoro", n. 8/9, novembre-dicembre 2009; Marco Togna, *Testo Unico, ecco i cambiamenti*, "Rassegna Sindacale", n. 15, 16-22 aprile 2009; Carlo Smuraglia, *Ma quali correzioni, è una controriforma*, "Rassegna Sindacale", n. 20, 21-27 maggio 2009.

<sup>28</sup> Rino Pavanello, *D.Lgs. 81/2008: testo coordinato con il decreto correttivo D.Lgs. 106/2009*, "Ambiente e Lavoro", n. 44, settembre 2009; Id., *Decreto correttivo 106/09. Titolo I: luci e ombre di alcune tra le principali modifiche*, in [www.amblav.it](http://www.amblav.it), 30 agosto 2009; Luigi Caiazza, *Sulla sicurezza scatta il favor rei*, "Il Sole-24 Ore", 7 agosto 2009; Rolando Dubini, *Le novità del decreto correttivo del Testo Unico: i titoli speciali*, "Punto Sicuro", in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), 27 ottobre 2009; Id., *Le novità del decreto correttivo del Testo Unico: dall'art. 37 al 310*, "Punto Sicuro", in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), 20 ottobre 2009; Id., *Le novità del decreto correttivo del Testo Unico: dall'art. 25 al 34*, "Punto Sicuro", in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), 13 ottobre 2009; Id., *Le novità del decreto correttivo del Testo Unico: dall'art. 1 al 18*, "Punto Sicuro", in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it),

#### *1) Definizioni e campo di applicazione: il volontariato*

I volontari, così come definiti dalla legge n. 266/1991, non sono più equiparati ai lavoratori; altrettanto dicasi per i volontari che prestano il servizio civile. Ciò ha obbligato il decreto correttivo ad aggiungere il comma 13 bis all'art. 3 del D.Lgs. n. 81/2008, col quale si prevede che per i volontari e coloro che prestano il servizio civile trovino applicazione le disposizioni relative ai lavoratori autonomi.

#### *2) Sospensione delle attività: restrizione dell'ambito di azione*

Viene riformulato lo spazio di azione della sospensione che ora riguarda esclusivamente le attività interessate dalla reiterazione delle violazioni, non dell'impresa *tout court*. Non solo: viene riscritto, in senso permissivo per le aziende, l'elenco delle violazioni gravi comportanti la sospensione delle attività (Allegato I). Infine, è stata introdotta l'alternativa arresto/ammenda per i datori di lavoro solo nel caso di lavoro irregolare.

#### *3) Valutazione dei rischi e documento di valutazione dei rischi: qualche luce, molte ombre*

Va salutato positivamente il mantenimento della valutazione specifica per i rischi legati: 1) alle lavoratrici in stato di gravidanza; 2) alla differenza di genere; 3) all'età dei lavoratori; 4) alla provenienza dei lavoratori da altri paesi.

Positiva, inoltre, è la previsione di una specifica valutazione dei rischi per forme contrattuali di lavoro precario.

Per quel che riguarda, invece, la valutazione dello stress lavoro-correlato, pur riconosciuta e conservata, è stata fatta slittare all'1 agosto 2010. Lo slittamento conferma e dilata la scopertura dell'ordinamento italiano nei confronti della Direttiva comunitaria 89/391/CEE.

Il riconoscimento della data del documento di valutazione dei rischi (DVR) non è più affidato a soggettualità e procedure terze e imparziali, ma affidato direttamente ai soggetti firmatari: responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RSL) e del medico competente, ove nominato.

I criteri di elaborazione del DVR sono completamente rimessi alla potestà del datore di lavoro, il quale deve esclusivamente ispirarsi ai principi della semplicità, della brevità e della comprensibilità.

In caso di inizio di nuova attività, il datore di lavoro deve immediatamente effettuare la valutazione dei rischi ed elaborare il DVR entro novanta giorni dalla data di inizio attività.

Potranno fare ricorso alla procedure di standardizzazione della valutazione dei rischi anche le aziende che occupano fino a 50 addetti.

#### *4) Formazione di dirigenti e preposti: solo luci*

Anche qui registriamo una variazione di carattere positivo. Viene introdotto l'obbligo, a carico del datore di lavoro, della adeguata e specifica formazione dei dirigenti e dei preposti, con la previsione di un aggiornamento periodico. Diversamente da quanto previsto nel D.Lgs. n. 81/2008, i dirigenti e preposti possono ricevere la formazione non solo in azienda, ma anche presso gli organismi paritetici, le scuole edili e le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

#### *5) Visite mediche preassuntive: notte fonda*

Viene reintrodotta la visita medica preassuntiva.

Prevista, altresì, la visita precedente la ripresa del lavoro, in caso di assenza per motivi di salute per oltre 60 giorni continuativi, allo scopo di verificare la permanenza dell'idoneità al lavoro.

Su scelta del datore di lavoro, le visite preassuntive possono essere svolte dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

---

6 ottobre 2009; Id., *La valutazione dei rischi: le modifiche del correttivo*, "Punto Sicuro", in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), 29 settembre 2009; Id., *La revisione dell'apparato sanzionatorio del Testo Unico*, "Punto Sicuro", in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), 31 agosto 2009; Gerardo Porreca, *Le novità del decreto correttivo D.Lgs. n. 106/2009*, in [www.porreca.it](http://www.porreca.it), 23 ottobre 2009.

In caso di inidoneità alla mansione specifica, il datore di lavoro adibisce il lavoratore o a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori, garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di originarie.

#### 6) *Funzioni degli organismi paritetici: ovvero l'autocertificazione per interposta organizzazione*

Le funzioni degli organismi partiteci sono state ampliate. In particolare, su richiesta delle imprese e a mezzo di commissioni paritetiche *ad hoc*, rilasciano l'attestazione dell'adozione e dell'efficace attuazione aziendale di un modello di gestione della sicurezza. Gli organi di vigilanza possono tenere in conto dell'attestazione, ai fini della loro attività e della loro programmazione.

#### 7) *Sanzioni e sistema sanzionatorio: attenuazione e riduzione del raggio di azione*

In linea generale, è stata prevista una larga riduzione delle sanzioni penali e amministrative a carico dei datori di lavoro, in caso di inadempienze. Sono state, altresì, attivate procedure di estinzione del reato e l'estinzione agevolata degli illeciti amministrativi.

Più nello specifico: 1) è stata ridotta la somma minima da pagare: da 8.000 a 2.000 euro, in sostituzione dell'arresto per le contravvenzioni che prevedono la sola pena dell'arresto; sono state riaccorpate in un'unica ipotesi di reato più violazioni dei requisiti di sicurezza (previste dagli Allegati IV e V); 2) è stata ridotta la pena esclusiva dell'arresto per il datore di lavoro di aziende che presentano particolari rischi, qualora non abbia effettuato la valutazione dei rischi ed elaborato il DVR.

#### 8) *Provvedimenti attuativi*

Un discorso a parte va fatto per i provvedimenti attuativi: il decreto correttivo ha ulteriormente rinviato la completa e definitiva messa a regime del D.Lgs. n. 81/2008, i cui adempimenti sono stati applicati con una tempistica differita<sup>29</sup>. Tra i differimenti più rilevanti figura il varo delle discipline speciali che, in materia di sicurezza e salute sul lavoro, riguardano le amministrazioni pubbliche e le cooperative sociali. Se facciamo il punto della situazione, la manovra dilatoria risalta con maggiore evidenza: entro il primo anno di vita del D.Lgs. n. 81/2008, le istituzioni avrebbero dovuto emanare non meno di 14 provvedimenti attuativi; ne sono, invece, stati emanati soltanto sei<sup>30</sup>.

Alla luce delle considerazioni fin qui fatte, possiamo concludere che l'apparato di sistema definito dal D.Lgs. n. 81/2008 zoppica in punti non irrilevanti; per contro, il decreto correttivo costruisce e cadenza nel tempo il suo assetto sistemico, curvando i propri assi e riferimenti strategici a una filosofia di chiaro privilegiamento dell'interesse di impresa. Il che non è uno scandalo, ma soltanto l'emersione chiara dei "rapporti di forza" e dei termini veri dell'oggetto del contendere. Ciò che, invece, fa "scandalo" è, per un verso, l'assenza di una mediazione politica e istituzionale di rango e, per l'altro, la presenza di opzioni imprenditoriali infeudate alle logiche del piccolo cabotaggio e degli interessi particolaristici che, già nel breve periodo, estendono i danni sociali e aggravano le strozzature strutturali del sistema economico-produttivo.

Non mettere al centro delle relazioni industriali la sicurezza sul lavoro conduce alla costruzione di diseconomie sociali e alla incubazione inesorabile di catastrofi storiche e ambientali. Significa schierarsi, magari inconsapevolmente, contro la prosperità e la felicità della specie, fuori dal cui ambito la logica del profitto non può sperare di avere vita duratura, se non come esercizio di tirannia.

Non può, infine, essere sottaciuto che anche su questo delicato fronte delle relazioni industriali si è prodotto uno "strappo" tra le maggiori organizzazioni sindacali. L'"Avviso comu-

<sup>29</sup> Lorenzo Fantini e Davide Venturi, *Diritto transitorio e tempi delle definitiva messa a regime*, Dossier Adapt", n. 16, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), 8 ottobre 2009.

<sup>30</sup> Diego Alhaique, *I connotati dell'azione governativa dopo il Testo unico*, "Rassegna sindacale", n. 9, 4-10 marzo 2010; Felice Mazza, *Provvedimenti attuativi. A che punto siamo?*, "2087 - Formazione e informazione per la sicurezza sul lavoro", n. 8/9, dicembre 2009.

ne" del gennaio 2009, con cui il governo faceva proprie le posizioni della Confindustria, è stato condiviso soltanto da CISL e UIL, avendo la CGIL mantenuto ferme la sua contrarietà e la sua richiesta di maggiori diritti in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il punto dolente è dato proprio dal fatto che gran parte delle restrittive indicazioni datoriali presenti nell'"Avviso comune" sono state recepite dal decreto correttivo.

## **6. La filosofia della controriforma berlusconiana**

Il terreno più idoneo su cui misurare la sussistenza o meno di uno scostamento qualitativo tra lo "schema preliminare" e il testo definitivo del decreto correttivo pare quello di individuare le filosofie portanti che li animano. Le differenze, pur di rilievo e sovente anche apprezzabili, che emergono nel decreto a confronto dello "schema" vanno sottoposte a questa "cartina di tornasole".

Ebbene, il dato che emerge è che il decreto correttivo ha conservato nel suo impianto la filosofia ispiratrice dello "schema". Filosofia che, a sua volta, mette in scena e in azione una volontà politica retrostante, animata da una progettualità regressiva in tema di diritti sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro<sup>31</sup>.

Si rileva un ribaltamento assiale, di tipo culturale, politico e giuridico: dalla centralità dei diritti dei lavoratori, si trascorre all'intangibilità delle esigenze delle imprese<sup>32</sup>. Ribaltamento che, inoltre, presenta non poche incongruenze nei confronti dei fini dichiarati e perseguiti, in quanto il sistema delle imprese non viene, in questo modo, sollecitato e aiutato ad assumere comportamenti competitivi nel segno della responsabilità<sup>33</sup>. Lavoratori e aziende sono sottoposti a processi sempre più intensi di stress, con una degradazione del benessere organizzativo, il decadimento della qualità del lavoro e, dunque, la compromissione dei risultati attesi.

Il modo migliore per illustrare il funzionamento della filosofia del decreto correttivo è coglierla nel suo concreto intervento sul sistema dei diritti individuali e collettivi dei lavoratori.

Ora, il decreto correttivo: 1) elimina il divieto della visita preassuntiva: i lavoratori vengono, così, esposti ad abusi e discriminazioni di ogni tipo; 2) prevede che la cartella sanitaria di rischio non sia integrata dalla documentazione sanitaria relativa a precedenti lavori: la "storia sanitaria" dei lavoratori rimane senza una stabile memoria di insieme, con effetti di frantumazione e di carenza conoscitiva, dal piano prognostico a quello terapeutico, particolarmente perversi; 3) sancisce che, alla cessazione del rapporto di lavoro, la cartella sanitaria di rischio non sia inviata all'ISPESL: a questo stadio, il lavoratore si troverà con cartelle di rischio parcellizzate, senza che l'ISPESL abbia cognizione e conoscenza del suo profilo sanitario; sarà impossibile ricostruire, a posteriori, i fatti e le varie insorgenze patologiche, con la conseguenza che i lavoratori perderanno il diritto al risarcimento dei danni; 4) stabilisce che il DVR sia elaborato a 90 giorni dall'inizio dell'attività: i lavoratori, così, sono integrati in cicli e adibiti a mansioni di cui non si conoscono le fonti di pericolo e i conseguenti rischi; 5) equipara i volontari ai lavoratori autonomi: in questo modo, non vengono loro riconosciute alcune delle più significative tutele in materia di sicurezza e salute sul lavoro (dispositivi di protezione individuale, sorveglianza sanitaria ecc.); 6) complica, se non vanifica, il risarcimento del danno ai lavoratori infortunati e il riconoscimento delle malattie professionali, "oscurando" l'organizzazione dell'impresa: le valutazioni esterne di responsabilità e conformità vengono inibite; ciò è particolarmente penalizzante per i lavoratori, in fase di riconoscimento di malattie professionali a incubazione lenta; 7) depotenzia l'attività di vigilanza, attraverso la riduzione del potere di sospensione in caso di pericolo e la sottoposizione al parere della Commissione per gli interpellati (formata da rappresentanti del ministero e delle Regioni); 8) riscrive e riarticola l'intero sistema sanzionatorio nella prospettiva di una progressiva deresponsabilizzazione del datore di lavoro: ci troviamo di fronte alla più classica delle strategie di sanatoria dei reati dei "colletti bian-

---

<sup>31</sup> Smuraglia, *op. cit.*

<sup>32</sup> Agnello Modica, *op. cit.*; Togna, *op. cit.*

<sup>33</sup> Ferrone, *op. cit.*



chi”.

La filosofia di deregolazione dei diritti che plasma il decreto correttivo, le cui premesse e i cui esiti abbiamo appena tratteggiato, si inserisce in un più generale progetto di destrutturazione del diritto del lavoro. Il governo di centrodestra ha lavorato e sta lavorando in maniera capillare a questo progetto, per lo più con misure frammentarie, “nascoste” in provvedimenti di altra natura e che spaziano dal lavoro sommerso al lavoro precario, dal diritto di sciopero alla sicurezza sul lavoro<sup>34</sup>.

Su questo fronte di attacco, la linea più avanzata finora espressa è stato il disegno di legge 1441-quater-B, poi trasformatosi in n. 1167-B. Il Ddl prevede una completa e radicale riscrittura, in senso regressivo, del diritto del lavoro e dei suoi sistemi di tutela, disconoscendo i diritti singoli e collettivi dei lavoratori<sup>35</sup>.

In particolare, il disegno di legge persegue l’obiettivo di atomizzare e individualizzare i contratti di lavoro, trasformandoli in una sorta di “accordo certificato” che impegna il lavoratore a rinunciare al ricorso al giudice del lavoro, nell’evenienza di future controversie. Come sottolinea Fulvio Fammoni: «E la certificazione avviene nel momento in cui è più forte la disparità tra datore di lavoro e lavoratore, cioè all’atto dell’assunzione»<sup>36</sup>.

Vediamo meglio nel merito. Secondo il disegno di legge in questione, il contratto individuale di lavoro (certificato): 1) contiene clausole compromissorie di devoluzione delle controversie di lavoro ad arbitri che non siano quelli espressamente stabiliti e riconosciuti dalle leggi, anche laddove non siano in possesso di una adeguata formazione giuridica; 2) prevede che il giudizio degli arbitri possa prescindere dal vincolo di norme imperative; come fa osservare l’AGI: «se tutte le controversie del lavoro potranno essere - ipoteticamente - decise da “non-giudici”, persino in violazione di legge e disapplicando i contratti collettivi, ciò comporterà la messa in discussione del *diritto del lavoro* in quanto tale»<sup>37</sup>; 3) formula tipizzazioni di giusta causa e “giustificato motivo” di licenziamento, anche in difformità di quelle recepite nei contratti collettivi, scardinando l’autorità del giudice del lavoro e la coerenza della contrattazione.

Il 3 marzo 2010, il Senato ha approvato in via definitiva il disegno di legge, senza che gli organi di informazione e i mass media, in genere, dessero risalto adeguato alla destrutturazione completa dei diritti e del diritto del lavoro che, così, si introduceva nell’ordinamento, nelle relazioni industriali e nel tessuto democratico del paese. I sindacati si sono, di nuovo, divisi: apertamente favorevole la CISL, moderatamente cauta la UIL, fortemente critica la CGIL che ha espresso attraverso Guglielmo Epifani il suo più vibrato dissenso<sup>38</sup>.

Il lavoratore è lasciato alla mercé della legge selvaggia dei rapporti di forza, precipitato in una dinamica contrattuale frantumata e sempre più posta sotto la potestà del soggetto forte: il datore di lavoro; esattamente come governato dal soggetto forte è il sistema della sicurezza sul lavoro. V’è un legame di implicazione diretta tra l’approccio generale al diritto del lavoro e l’approccio settoriale ai diritti in materia di sicurezza e salute: i due si appartengono e codeterminano. La loro evoluzione salda a livelli progressivamente più avanzati strategie che optano in maniera sistematica per la tutela alle imprese, mortificando il diritto e i diritti e approssimando una sorta di *far west* postmoderno.

---

<sup>34</sup> Fulvio Fammoni, *Distuggono il diritto del lavoro* (intervista di Togna Marco), “Rassegna Sindacale”, n. 6, 11-18 febbraio 2010.

<sup>35</sup> AGI - Avvocati Giuslavoristi Italiani, *Certificazione dei contratti di lavoro. Clausole generali e nuovo regime delle decadenze*, Relazione al convegno sul “Ddl 1167-B”, in [www.giuslavoristi.eu](http://www.giuslavoristi.eu), Torino, 12 febbraio 2010; Id., *Appello ai deputati sul Ddl n. 1441-quater-B*, in [www.cgil.it/Archivio/Giuridico](http://www.cgil.it/Archivio/Giuridico), 15 dicembre 2009; Bruno Del Vecchio, *Il paradosso della stabile precarietà*, “Rassegna Sindacale”, n. 6, 11-18 febbraio 2009; Fammoni, *op. cit.*; Lorenzo Fassina, *In difesa della parte forte*, “Rassegna Sindacale”, n. 6, 11-18 febbraio 2009; Giuseppe Fontana, *Indirizzo pericoloso e a senso unico*, “Rassegna Sindacale”, n. 6, 11-18 febbraio 2009.

<sup>36</sup> Fammoni, *op. cit.*

<sup>37</sup> AGI, *Appello ai deputati sul Ddl n. 1441-quater-B*, cit.

<sup>38</sup> Guglielmo Epifani, *Lavoratori più deboli e ricattabili. Ricorreremo alla Corte costituzionale* (intervista di Roberto Mania), “la Repubblica”, 4 marzo 2010.

## 7. Gli infortuni nel mondo secondo l'ILO

L'ILO, nel corso della giornata mondiale sulla sicurezza e salute celebrata il 28 aprile 2009, ha fornito le sue ultime stime sugli infortuni nel mondo.

Secondo queste stime: 1) ogni anno, circa 2,3 milioni di uomini e donne muoiono per infortuni o malattie professionali, tra cui circa 360.000 infortuni mortali e circa 1,95 milioni per malattie professionali incurabili; 2) ogni giorno, quasi un milione di lavoratori è vittima di un infortunio e 5.500 muoiono in seguito a infortunio o malattia causati dal lavoro; 3) ogni anno il 4% del PIL globale è assorbito (1.250 miliardi di euro) da costi diretti o indiretti causati da infortuni o malattie professionali: ore di lavoro perdute, oneri da lavoro dipendente, spese mediche, strozzature dei processi produttivi; 4) le sostanze pericolose causano quasi 651.000 decessi all'anno, soprattutto nei paesi in via di sviluppo; si tratta, in ogni caso di valori sottostimati, a causa di sistemi di registrazione difformi e non coerenti; 5) nei paesi avanzati, i lavoratori edili incorrono in un rischio mortale con una frequenza che supera di tre-quattro volte tutti gli altri settori produttivi; 6) le malattie polmonari contratte in miniera o attività connesse permangono una grande preoccupazione sia nei paesi in via di sviluppo che in quelli industrializzati; 7) l'amianto provoca da solo circa 100.000 decessi all'anno, con un andamento che aumenta annualmente<sup>39</sup>.

A tutto il 2009, all'infuori di queste scarse stime dell'ILO, non disponiamo di dati più precisi.

## 8. Infortuni e malattie professionali in Europa secondo Eurostat e IDB

Per i dati riguardanti l'Europa disponiamo delle statistiche del 2009 di Eurostat<sup>40</sup>. Anche qui i dati, aggiornati al 2007, non sono dei più confortanti. Vediamoli in una sintetica panoramica.

Nell'Unione Europea, il 32% dei lavoratori (circa 6,9 milioni) ha subito almeno un infortunio sul lavoro e l'8,6% ha dichiarato di soffrire disturbi causati dal lavoro. Preoccupante è il dato che si riferisce ai lavoratori a rischio di salute mentale, costituendo essi ben il 28%. Il 9,6% degli infortuni si è verificato in itinere. Coloro che hanno subito più di un infortunio nel corso del medesimo anno sono 800.000; vale a dire, lo 0,4% del totale.

I paesi con il più elevato tasso di infortunio risultano, nell'ordine: Finlandia (6,3%), Francia (5,4%), Svezia (5,1%) e Danimarca (4,9%). Come hanno fatto rilevare numerosi commentatori, il dato solleva parecchie perplessità, in quanto il fenomeno infortunistico assume proporzioni più elevate nell'UE a 15, nei confronti dell'UE allargata.

A differenza degli infortuni, le malattie professionali colpiscono soprattutto i lavoratori anziani, per il fatto di essere stati esposti ai rischi per un più lungo lasso di tempo. Tra gli uomini, la percentuale che soffre di una malattia professionale nella fascia d'età 15-24 anni è del 2,5%; sale al 12,5% nella fascia 55-64 anni. Un analogo fenomeno è riscontrabile tra le donne: nella fascia di età 15-24 anni, le donne che soffrono di malattie professionali sono il 3,5%; l'11%, invece, nella fascia 55-64 anni.

Le patologie più frequentemente riscontrate sono: i disturbi muscolo scheletrici e di natura psicosomatica. I lavoratori maschi accusano disturbi soprattutto alla zona dorso-lombare (31%), agli arti, superiori (17%) e inferiori (13%). Altrettanto significative sono le cifre che riguardano problemi come stress, ansia e depressione: 13%.

Le malattie professionali colpiscono soprattutto le donne che lavorano nell'agricoltura (13,5%) e gli uomini dell'industria mineraria (13%). Gli altri settori con maggiore incidenza di malattie professionali sono: a) per le donne: i servizi socio-sanitari (9,5%) e la scuola (8,5%); b) per gli uomini: l'agricoltura (10,5%) e i trasporti (7,8%).

Per l'Europa, disponiamo anche dell'archivio "Injuri DataBase", supportato dalla Commis-

<sup>39</sup> ILO, *Le point sur la santé et la sécurité au travail*, in [www.ilo.org](http://www.ilo.org), aprile 2009.

<sup>40</sup> Eurostat, *Statistics in focus*, in <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, n. 63/2009; Carlo Caldarini, *Infortuni in Europa, emergenza continua*, "Rassegna Sindacale", n. 7, 18-24 febbraio 2010; Osservatorio INCA, *Un lavoratore su dieci vittima di un infortunio o di un problema di salute collegato al lavoro*, in [ww.osservatorioinca.org](http://ww.osservatorioinca.org), ottobre 2009.

sione Europea, che si riferisce non solo agli infortuni sul lavoro, ma anche a quelli avvenuti negli ambienti di vita. Il rapporto ha raccolto dati relativi al periodo 2005-2007. Dal rapporto emerge che nell'Unione Europea: 1) ogni anno, circa 7 milioni di persone sono ricoverate in ospedale e 35 milioni giungono in pronto soccorso, a causa di un traumatismo o avvelenamento conseguente a incidente o violenza; 2) i gruppi di popolazione a maggior rischio di incidente sono i bambini, i giovani (in particolare, gli adolescenti), gli anziani e gli utenti deboli della strada (pedoni e ciclisti); 3) le attività in cui ricorre il maggior numero di incidenti sono quelle legate all'uso di prodotti per il consumatore, quelle sportive, unitamente al suicidio e alla violenza interpersonale<sup>41</sup>.

Più nel particolare, il rapporto rileva che: 1) ogni due minuti una persona muore per infortunio, per un totale di 250.000 morti per infortunio ogni anno; 2) v'è una forte differenza nei tassi di mortalità tra i paesi dell'Unione; più di 100.000 persone ogni anno potrebbero essere salvate ogni anno, se ciascuno dei 27 paesi membri riducesse il proprio tasso di mortalità per infortuni al livello minimo di mortalità osservato tra i paesi dell'Unione; 3) ogni anno un ammontare di almeno 15 miliardi di Euro viene speso nell'Unione, per il solo trattamento ospedaliero dei ricoverati per infortunio; 4) tre quarti degli infortuni avviene per incidente domestico o nel tempo libero; 5) l'andamento della mortalità per infortuni stradali risulta particolarmente in diminuzione negli ultimi anni; e questo soprattutto grazie allo specifico programma comunitario, in corso di attuazione in tutti i paesi dell'Unione; analoga riduzione si osserva nelle morti per incidente sul lavoro; 6) per gli infortuni domestici e del tempo libero, invece, il trend presenta una modesta riduzione, sintomo di una perdurante incapacità di controllo del fenomeno<sup>42</sup>.

## **9. I dati INAIL per l'Italia**

Per l'Italia, l'INAIL ha reso disponibili i dati non consolidati che riguardano il primo semestre del 2009<sup>43</sup>. Vediamoli.

Nel primo semestre del 2009, gli infortuni sono stati 397.980, rispetto ai 444.958 del 2008, con un calo del 10,6%. Gli infortuni mortali sono stati 490, rispetto ai 558 del 2008, con un calo del 12,2%.

Scorrendo il dato e comparando i primi semestri del 2008 e del 2009, la situazione relativa agli infortuni è stata la seguente.

### *Primo semestre 2008*

Gli infortuni al lavoro sono stati 395.661, così ripartiti: 1) industria, servizi, agricoltura ecc.: 369.732; 2) circolazione stradale: 25.929.

Gli infortuni in itinere sono stati 49.297.

In complesso abbiamo avuto 444.958 infortuni.

### *Primo semestre 2009*

Gli infortuni al lavoro sono stati: 351.552 (-11,1%), così ripartiti: 1) industria, servizi, agricoltura ecc.: 327.577 (-11,4%); 2) circolazione stradale: 23.975 (-7,5%).

Gli infortuni in itinere sono stati 46.428 (-5,8%):

In complesso abbiamo avuto 397.980 infortuni (-10,6%).

La situazione relativa, invece, ai casi mortali è stata la seguente:

### *Primo semestre 2008*

Gli infortuni mortali al lavoro sono stati 427, così ripartiti: 1) industria, servizi, agricoltura ecc.: 251; 2) circolazione stradale: 176.

Gli infortuni mortali in itinere sono stati 131.

In complesso gli infortuni mortali sono stati 558.

### *Primo semestre 2009*

<sup>41</sup> IDB - Injuri DataBase, 2009 Report. *Injuries in the European Union. Statistics Summary 2005-2007*, in <https://webgate.ec.europa.eu/idb/>, novembre 2009.

<sup>42</sup> Ibidem.

<sup>43</sup> INAIL, *Infortuni sul lavoro. I dati del primo semestre 2009*, in [www.inail.it](http://www.inail.it), 24 novembre 2009.

Gli infortuni mortali al lavoro sono stati 371 (-13,1%), così ripartiti: 1) industria, servizi, agricoltura ecc.: 231 (-8,0%); 2) circolazione stradale: 140 (-20,5%).  
Gli infortuni mortali in itinere sono stati 119 (-9,2%).  
In complesso gli infortuni mortali sono stati 490 (-12,2%).

Comparando l'andamento infortunistico tra uomini e donne, abbiamo il seguente profilo:  
*Primo semestre 2008*

Gli uomini hanno subito 319.102 infortuni, di cui 514 mortali. Le donne 125.856, di cui mortali 44.

*Primo semestre 2009*

Gli uomini hanno subito 274.778 (-13,9%) infortuni, di cui mortali 454 (-11,7%). Le donne 123.202 (-2,1%), di cui mortali 36 (-18,2%).

Andando a esaminare l'andamento infortunistico a livello territoriale, si hanno i seguenti dati.

*Primo semestre 2008*

Nel Nord-Ovest si sono verificati 128.610 infortuni, di cui mortali 149. Nel Nord-Est 144.166, di cui mortali 129. Nel Centro 88.586, di cui mortali 98. Nel Mezzogiorno 83.596, di cui mortali 182.

*Primo semestre 2009*

Nel Nord-Ovest si sono verificati 116.911 infortuni (-9,1%), di cui mortali 120 (-19,5%). Nel Nord-Est 123.598 (-14,3%), di cui mortali 102 (-20,9). Nel Centro 80.447 (-9,2%), di cui mortali: 107 (+9,2%). Nel Mezzogiorno 77.024 (-7,9%), di cui mortali 161 (-11,5%).

L'INAIL ha avvertito che la significativa flessione degli infortuni va posta in relazione alla crisi economica e alla conseguente decrescita occupazionale e delle ore lavorate. Il quadro critico è ricostruibile attraverso i dati forniti dallo stesso istituto attraverso il quadro fornito dallo stesso istituto.

Nel primo semestre del 2009 si è verificata la seguente caduta occupazionale per settori di attività: agricoltura -2,1%; industria in senso stretto -2,8%; costruzioni - 0,2%; servizi - 0,8%. In totale la caduta occupazionale si è attestata al -1,2%.

Le ore lavorate per dipendente nelle grandi imprese hanno avuto questo calo: industria - 3,1%; servizi -1,0%.

La produzione industriale per tipo di bene ha conosciuto la seguente flessione: beni intermedi -29,8%; beni strumentali -24,3%; energia -11,7%; beni di consumo - 9,8%.

La produzione industriale per tipo di attività, infine, è andata così decrescendo: estrattiva - 17,5%; manifatturiera -22,1%.

In gran parte, dunque, il decalare della dinamica infortunistica è da collegare con gli effetti recessivi della crisi che hanno indotto espulsione e decrescente impiego della forza lavoro e una contrazione dell'uso degli impianti produttivi (Brusco, 2009; Bucciarelli, 2009 a, 2009 b; Salvati, 2009).

## **10. L'insicurezza al lavoro: il caso del lavoro atipico**

Nell'ultimo decennio, la crescita dell'impiego del lavoro atipico da parte delle imprese italiane è stata continua<sup>44</sup>. Il lavoro con contratto di somministrazione di manodopera a tem-

---

<sup>44</sup> Giovanna Altieri (a cura di), *Un mercato del lavoro atipico. Storia ed effetti della flessibilità in Italia*, Roma, Ediesse, 2009; Giovanna Altieri, Francesca Dota e Mariangela Piersanti, *Percorsi nel lavoro atipico*, Franco Angeli, Milano, 2009; Luciano Gallino, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Roma-Bari, Laterza, 2007; Lorenzo Giasanti, *Lavoro subordinato non standard. Tra regolazione giuridica e tutela sociale*, Roma, Ediesse, 2008; Emiliano Mandrone, *La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'indagine Isfol Plus 2006*, in [www.isfol.it](http://www.isfol.it), marzo 2008; Paola Villa (a cura di), *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Roma, Carocci, 2007; Lorenzo Zoppoli e Massimiliano Delfino (a cura di), *Flexicurity e tutele. Il lavoro tipico e atipico in Italia e Germania*, Roma, Ediesse, 2008.

po determinato è diventata una forma di impiego largamente diffusa, soprattutto per le donne e le giovani generazioni<sup>45</sup>.

I dati dell'ultimo trimestre del 2009 lo dimostrano in maniera esemplare: pur a fronte della caduta occupazionale indotta dalla crisi globale, l'impiego medio dei lavoratori atipici è stato di 220.000 unità medie mensili, con un incremento del 5% rispetto al trimestre precedente e una ripresa occupazionale dell'8% circa, nei confronti del primo semestre<sup>46</sup>. Ormai, pare chiaramente affermatosi l'orientamento delle imprese italiane di rivolgersi in maniera preferenziale al lavoro atipico per gestire il loro fabbisogno di forza lavoro.

Ora, la dilatazione del lavoro atipico ha comportato tre fenomeni strettamente correlati tra di loro: 1) l'estensione dei tradizionali processi di esclusione sociale; 2) la comparsa di nuove forme di esclusione sociale; 3) la maggiore vulnerabilità dei lavoratori atipici nel sottosistema della sicurezza sul lavoro<sup>47</sup>.

Già nel 2006, emergeva che i lavoratori con rapporto di lavoro parasubordinato e interinale avevano subito un'impennata di infortuni, a confronto dell'anno precedente (+19%), non riscontrata in alcun'altra tipologia di lavoro e in alcun settore produttivo<sup>48</sup>. Eppure, la problematica infortunistica per i lavori atipici è stata finora scarsamente indagata. L'ultima ricerca significativa risale al 2003 ed è stata condotta da EURISPES e ISPESL<sup>49</sup>.

La mobilità e dinamicità del mercato del lavoro italiano di quest'ultimo decennio si sono impennate sul lavoro atipico che ha significato precarietà dei diritti e delle stesse condizioni di vita. Un mercato del lavoro mobile non riusciva a garantire la mobilità e la tenuta dei progetti di vita di quei soggetti che, di volta in volta, attraeva ed espelleva dai suoi circuiti. I movimenti di occupabilità e occupazione, così cristallizzatisi, hanno insediato nuove forme di esclusione sociale, per effetto delle quali nemmeno più coloro che riuscivano a trovare collocazione lavorativa godevano di una vita dignitosa e di un futuro sottratto alle spirali dell'incertezza. Lo stesso grande aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro è risultato immiserito da queste dinamiche escludenti: lo spazio aperto alle donne è stato in prevalenza assettato su forme di lavoro non standard, caratterizzate da un minor grado di tutela e sicurezza e da redditi nettamente più bassi a confronto di quelli maschili.

## **11. Lavoro incerto eguale a insicurezza certa**

Se assieme alle condizioni di lavoro finiscono col diventare incerte anche le condizioni di vita, diventa agevole comprendere come i lavoratori atipici rimangano vittime di infortuni, malattie professionali e incidenti mortali molto più dei lavoratori stabili e a tempo indeterminato. Una ricerca condotta da EURISPES e ISPESL nel lontano 2003 ha evidenziato che il tasso di mortalità e di infortunio tra i lavoratori precari è almeno due, tre volte superiore rispetto a quello dei lavoratori subordinati<sup>50</sup>. La tendenza, come abbiamo visto, è stata rilevata anche dall'INAIL nel suo rapporto annuale del 2007.

Perché accade tutto ciò? Rispondere è semplice: ai lavoratori non stabilizzati vengono ten-

<sup>45</sup> IRES, 3° Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia. Donne e lavoro atipico: un incontro molto contraddittorio, in [www.ires.it](http://www.ires.it), marzo 2008.

<sup>46</sup> EBITEMP - Ente Bilaterale per il Lavoro Temporaneo, *Il lavoro interinale nel terzo e quarto trimestre 2009*, in [www.ebitemp.it](http://www.ebitemp.it), febbraio 2010.

<sup>47</sup> AA.VV., *Indagine sulle condizioni di salute e sicurezza percepite dai lavoratori temporanei*, "Prevenzione Oggi", n.1/2, gennaio-giugno 2009; Annamaria Antonucci, *Rischio infortunistico ed atipicità dei contratti di lavoro. Forme di impiego flessibile e rischi supplementari*, "Dossier Adapt", n. 4, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), 25 maggio 2009; Altieri, op. cit.; Altieri, Dota e Piersanti, op. cit.; Gallino, op. cit.; Mario Gallo, *La sicurezza per i lavoratori atipici*, Milano, "Il Sole-24 Ore", 2008; Lorenzo Giasanti, *Lavoro subordinato non standard. Tra regolazione giuridica e tutela sociale*, Roma, Ediesse, 2008; Mandrone, op. cit.; Villa, op. cit.; Zoppoli e Delfino, op. cit.

<sup>48</sup> INAIL, *Rapporto annuale 2006*, in [www.inail.it](http://www.inail.it), 2007.

<sup>49</sup> EURISPES e ISPESL, *Incidenti sul lavoro e lavoro atipico*, in <http://archivio.rassegna.it>, giugno 2003

<sup>50</sup> *Ibidem*.

denzialmente assegnati compiti pericolosi e mansioni rischiose, in ambienti di lavoro insalubri o, comunque, gravosi che, in virtù di un rapporto di forza più favorevole, i lavoratori a tempo indeterminato rifiuterebbero. Va tenuto conto, inoltre, che la natura contrattuale individualizzata del lavoro atipico lo rende, non di rado, sprovvisto delle adeguate tutele sindacali e coperture contrattuali. Un contesto siffatto getta i lavoratori atipici in una situazione di forte ricattabilità e soggezione psicologica nei confronti dei datori di lavoro e del management aziendale. Non meraviglia, quindi, che il rischio infortunistico dei lavoratori atipici sia legato proprio ai fattori di stress psicologico che permeano l'ambiente lavorativo in cui sono calati e le modalità lavorative a cui vengono applicati.

Se procediamo a una scomposizione analitica delle più ricorrenti forme di lavoro atipico, potremo individuare meglio i fattori psicosociali che sono alla base dell'elevato rischio infortunistico che pesa su di loro:

**1) rischi lavoro intermittente:** inerenti alla mansione, alle interferenze con la vita sociale, al disagio collegato alla precarietà;

**2) rischi lavoro stagionale:** inerenti alla mansione, alle elevate probabilità di mansioni faticose e infortuni, al microclima, al disagio collegato alla precarietà;

**3) rischi lavoro somministrato:** inerenti alla mansione, al possibile e frequente cambio di mansione, alle maggiori probabilità di essere assegnati a mansioni differenti comportanti una maggiore ricorrenza di infortuni, alle difficoltà di inserimento, al disagio legato alla precarietà;

**4) rischi lavoro all'estero:** inerenti alla mansione, ai ritmi sonno/veglia alterati; ai pasti disordinati e diversi, alle malattie infettive;

**5) rischi lavoro a progetto:** inerenti alla mansione, al possibile e frequente cambio di mansioni differenti, alle probabilità più elevate di ruotare tra mansioni differenti e ricadere in infortuni frequenti, alle difficoltà di inserimento, al disagio legato alla precarietà;

**6) rischi telelavoro:** lavoro isolato, utilizzo intensivo di videotermini, orari di lavoro scorretti, uso di arredi e attrezzature non corretti;

**7) rischi lavoro ripartito:** inerenti alla mansione e ponderati in funzione dell'esposizione, ai possibili sovraccumuli di tempo, a mansioni meno qualificate, allo scarso senso di appartenenza, a minori informazioni, a maggiori rischi, alla discontinuità della presenza sul posto di lavoro;

**8) rischi call center:** utilizzo intensivo telefono, postura fissa, ritmi intensi, stress, talvolta isolamento<sup>51</sup>.

La modularizzazione dei processi produttivi parcelizza i lavoratori in unità elementari sottoposte a un potere discrezionale sempre più incombente e invasivo. In queste condizioni, il rischio da lavoro non è sufficientemente consapevolizzato, oppure è passivamente subito a causa di un rapporto di forza estremamente sfavorevole. In un regime in cui identità professionale e stabilità occupazionale sono provvisorie l'unica cosa certa è il rischio: per gli atipici, lavorare, anzi, diventa sempre più rischioso. Se il lavoro standard diventa sempre più pericoloso, figuriamoci quello atipico! A lavoro precario non può che corrispondere insicurezza stabile.

La dimensione incerta del lavoro atipico ha per contraltare la certezza dell'insicurezza: più incerto è il lavoro e più certo è il rischio sul lavoro. Il lavoro atipico, nel contrarre diritti e spazi di libertà, funge da volano che redistribuisce rischi in maniera asimmetrica, amplificandoli nelle zone dove minima è la protezione sociale.

Negli ultimi anni, ricerche scientifiche hanno dimostrato che l'incertezza lavorativa è un determinante della precarietà psicologica e della precarietà della salute in generale<sup>52</sup>. Gli indici di salute peggiorano in base al deterioramento della vita sociale e della qualità della vita relazionale, con il progressivo scemarsi del diritto al futuro. Dove più bassa è la soglia

---

<sup>51</sup> Agostino Messineo e altri, *I lavori atipici: rilievi di attualità, sorveglianza sanitaria, vigilanza*, Relazione svolta nel corso del LXIX Congresso Nazionale delle Società Italiana del Lavoro e di Igiene Industriale (SIMLII), "Giornale di Medicina del Lavoro ed Ergonomia", n. 3, luglio-settembre 2006.

<sup>52</sup> Giuseppe Costa, *L'incertezza dei destini lavorativi come determinante di salute*, in [www.snop.it](http://www.snop.it), 25 maggio 2006.

di aspettativa del futuro, là più problematico si fa il senso della progettazione esistenziale. L'autonomia economica e la stabilità occupativa, da questo angolo di osservazione, rappresentano dei vettori fondamentali per l'innalzamento della qualità del lavoro e della vita. La disoccupazione e la precarietà occupazionale, al contrario, fanno aumentare la morbosità cronica<sup>53</sup>. La geografia dei determinanti della salute sociale è anche funzione dei determinanti del lavoro; ma se sono precari i secondi, sarà precaria la prima.

La deprivazione lavorativa non è soltanto un momento qualificativo della deprivazione economica e sociale; ma anche un'aggressione al diritto alla vita, fuori e dentro i processi lavorativi. Il lavoro precario è meno sicuro del lavoro standard. E questo è ovvio. Ma, nel tempo, contribuisce a rendere più insicuro lo stesso lavoro standard, a cui trasferisce progressivamente i suoi habitat e le sue modalità. A sua volta, l'insicurezza lavorativa è un'articolazione dell'insicurezza sociale. Dove è basso l'indice della sicurezza sociale, è alta l'insicurezza sul lavoro. Il lavoro atipico è una delle cerniere che aprono e chiudono questo circuito perverso.

La dimensione individuale del lavoro atipico, da potenziale premessa di libertà e creatività, si converte in una catena, poiché nel contesto dato indebolisce soggetti, processi e percorsi. I soggetti al lavoro e il lavoro dei soggetti, precarizzati in egual misura, sono abbandonati all'imperio selvaggio della deregolazione. La morte dei diritti è l'anticipo delle morti sul lavoro.

## **12. Percezione del rischio, confini e conflitti morali**

Un'indagine sulla percezione del rischio condotta dall'ISTAT in collaborazione con l'INAIL (che ha messo a disposizione i dati statistico-attuariali), ha presentato notevoli elementi di originalità<sup>54</sup>. Essa rispondeva al dettato comunitario di commisurare l'esposizione ai fattori di rischio alla loro percezione soggettiva ("strategia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro"). Soprattutto per l'INAIL, la metodica dell'indagine e le sue finalizzazioni hanno rappresentato una novità assoluta, essendo l'istituto "abituato" a procedere per classificazioni oggettive.

L'indagine è stata svolta nel secondo semestre del 2007, attraverso la somministrazione di un questionario nel quale i fattori di rischio erano suddivisi in due categorie fondamentali: fisici e psicologici. A loro volta, le due categorie spaziavano su quattro aree: 1) esposizione a polveri, gas, esalazioni, fumi e sostanze chimiche; 2) esposizione a rumori eccessivi o vibrazioni; 3) assunzione di posture dannose, spostamenti di carichi pesanti, movimenti che si ripercuotono negativamente sulla salute; 4) esposizione a un generico rischio di infortunio.

Tra i fattori rischio in grado di compromettere l'equilibrio psicologico, l'indagine ha tenuto particolarmente in considerazione il carico di lavoro eccessivo, i fenomeni di prepotenza e discriminazione, le minacce o le violenze fisiche.

Secondo l'indagine, oltre 10 milioni di occupati (il 40%) percepiscono nello svolgimento del loro attività lavorativa l'esposizione ad almeno un fattore di rischio. Di questi 10 milioni più dell'80% avverte che i fattori di rischio possono compromettere la salute fisica, mentre il 40% avverte la presenza di fattori di rischio in grado di compromettere l'equilibrio psicologico.

I fattori di rischio fisico sono avvertiti in prevalenza dagli uomini: il 44%; meno dalle donne: il 26,7%. Donne e uomini si attestano, invece, sui medesimi valori, per quel che riguarda i fattori di rischio di natura psicologica: 17,4%.

Sia per i fattori rischio fisici, sia per i fattori di rischio psicologico la quota più elevata si colloca al Centro. Ma vediamo più articolatamente il quadro:

*Nord*

---

<sup>53</sup> *Ibidem*.

<sup>54</sup> INAIL, *Infortuni sul lavoro. I dati del primo semestre 2009*, in [www.inail.it](http://www.inail.it), 24 novembre 2009; Id., *Rapporto annuale 2008*, in [www.inail.it](http://www.inail.it), 2009; ISTAT, *Rischio sul lavoro, esposizione e percezione in cifre*, "2087 - Formazione e informazione per la sicurezza sul lavoro", n. 3, aprile 2009.

I maschi che dichiarano un'esposizione ai fattori di rischio fisico sono il 42,5%. Le donne rappresentano, invece, il 25,4%. Il valore complessivo dei due sessi è, quindi, del 35,4%. Per quel che concerne l'esposizione ai fattori di rischio psicologico, i maschi la dichiarano nel 16,3% dei casi e le donne nel 16,5%, per un totale complessivo del 16,4%.

#### *Centro*

I maschi che dichiarano un'esposizione ai fattori di rischio fisico sono il 48,1%. Le donne rappresentano, invece, il 31,3%. Il valore complessivo dei due sessi è, quindi, del 41%.

Per quel che concerne l'esposizione ai fattori di rischio psicologico, i maschi la dichiarano nel 20,9% dei casi e le donne nel 19,8%, per un totale complessivo del 20,5%.

#### *Mezzogiorno*

I maschi che dichiarano un'esposizione ai fattori di rischio fisico sono il 44,8%. Le donne rappresentano, invece, il 25,2%. Il valore complessivo dei due sessi è, quindi, del 38,3%.

Per quel che concerne l'esposizione ai fattori di rischio psicologico, i maschi la dichiarano nel 17,8% dei casi e le donne nel 15,3%, per un totale complessivo del 17%.

In tutte le aree territoriali, le classi di età maggiormente esposte risultano quelle centrali (35-44 e 45-54 anni), sia per i rischi fisici, sia per quelli psicologici.

L'indagine rileva un altro dato interessante: se per i rischi di natura psicologica si manifesta una sostanziale parità tra i sessi in tutte le classi di età, per quelli di natura fisica, invece, si evidenziano sostanziali differenze tra i più giovani, con valori più pronunciati tra i maschi.

I lavoratori stranieri avvertano, più di quelli italiani, il peso dei rischi che causano danni alla salute fisica: 46,7% contro 36,7%. Più lieve è il divario a riguardo di rischi psicologici: 19,1% contro 17,3%.

Andando a scomporre il dato, in ragione delle mansioni svolte emerge che i fattori di rischio per la salute fisica espongono maggiormente gli operai: 42,2%; mentre i fattori di rischio psicologici espongono maggiormente i dirigenti: 26,4%. Le maggiori concentrazioni dei fattori di rischio per la salute fisica si registrano nei settori delle costruzioni (63,4%), dell'agricoltura (54,3%), dei trasporti (48,3%), della sanità (45,5%) e delle attività manifatturiere (44,7%). Le maggiori concentrazioni dei fattori psicologici si hanno, invece, nei settori della sanità (26%), dei trasporti (24,6%) e della pubblica amministrazione (23%). La percezione dell'esposizione a sostanze chimiche (polveri, gas, esalazioni, fumi ecc.) e a rumori o vibrazioni riguarda rispettivamente il 16% e il 14,6% degli occupati. I maschi sono maggiormente interessati, con una differenza percentuale rispetto alle donne nell'ordine del 10%.

La percezione dei rischi psicologici si concentra maggiormente sul carico di lavoro eccessivo che raggiunge il valore del 14,5%. Le manifestazioni di a) prepotenza e discriminazione e b) quelle di aggressione e violenza fisica sono percepite meno come pericolo, attestandosi rispettivamente al 4,6% e 1,6%, che rimangono, comunque, percentuali elevate. Le donne, ovviamente, risultano essere maggiormente esposte degli uomini a questo tipo di pericolo: 5,4% contro il 4,1%.

Oltre la metà degli intervistati ha dichiarato di soffrire un problema osseo, articolare o muscolare. Lo stress, la depressione e l'ansietà sono chiamati in causa dal 16,2% degli intervistati. Il 9,9% ha segnalato problemi respiratori, il 5,6% cardiovascolari, il 4,2% di udito, il 3,7% alla vista. Infine, il 9,2% ha dichiarato di aver patito un problema di salute non contemplata dal questionario somministrato, tra questi i più ricorrenti risultano mal di testa, infezioni di virus o batteri e problemi cutanei.

### **13. Le nuove costellazioni etiche della cura**

I risultati dell'indagine dell'ISTAT e dell'INAIL convincono, ancora di più, della necessità imprescindibile di assegnare un ruolo centrale alla percezione soggettiva del rischio: un rischio non percepito è, difatti, un rischio che non esiste. La presunzione di inesistenza si traduce qui in morti, infortuni e malattie professionali, facilmente evitabili con azioni preventive di sensibilizzazione e mobilitazione. E non ci troviamo di fronte a effetti perversi, in quanto essi sono perfettamente in linea con le falle di sistema della sicurezza del lavoro in Italia.



Dare impulso alla percezione del rischio significa partire dai soggetti che lavorano, dai lavori effettivi e dagli ambienti lavorativi reali. La conseguenza immediata è quella di ripensare la valutazione dei rischi: non può essere ridotta a una serie di procedure tecniche standardizzate e di adempimenti puramente formali.

Occorre ripartire dagli uomini e dalle donne che lavorano: sono loro che conoscono meglio di chiunque altro l'ambiente di lavoro e nessuno più di loro ne patisce il carico. Nessuno più di loro, inoltre, è portatore di saperi pratici e conoscenze tecniche che, se adeguatamente affinati e valorizzati, possono fungere come fattore antirischio di prim'ordine. Ecco che, quindi, trovano ulteriori e decisivi puntelli gli approcci partecipativi alla valutazione dei rischi e lo stesso paradigma della valutazione dei rischi autogestita acquisisce una nuova pregnanza.

Si tratta di valicare persistenti confini culturali, sociali e politici. Si tratta anche di superare stereotipi epistemologici. Detto ancora meglio: è necessario spogliare la scienza e la tecnica del loro (presunto) manto di impersonalità e neutralità, per ricondurle all'intimo contatto con l'umanità. Occorre, cioè, riportare l'etica nei luoghi di lavoro e nelle relazioni che li impregnano, abbattendo i confini amorali che li marchiano. Solo così si può impedire che le tecniche trionfino. Il trionfo della tecnica segna, sempre e comunque, la sconfitta dell'umanità: nel caso della sicurezza sul lavoro, la sconfitta significa morte.

In un territorio minato come quello della sicurezza sul lavoro, gli squilibri di potere e le asimmetrie dei diritti giocano un ruolo decisivo nella formazione di pregiudizi culturali, stereotipi scientifici, cinismi politici e opinioni morali ristrette, sbilanciati verso il potere e chi lo detiene<sup>55</sup>. Dire: "a che serve percepire il rischio?", è qualche cosa che si spinge molto più in là del detto: "per quale motivo prevenire, se i morti sul lavoro sono inevitabili?".

Validare la percezione del rischio ha il senso di spostare in avanti i confini morali della cura: spinge la cura oltre gli orizzonti palliativi e, nel contempo, la fa regredire al momento primo in cui l'infortunio e la malattia non solo non si sono verificati, ma soprattutto sono ancora meno di un potenziale rischio con cui fare i conti. L'etica della cura non si rivolge qui solo a chi già soffre; ma si va lanciando verso l'anticipo della sofferenza. Curare, allora, significa percepire il dolore prima del dolore, per averne un contatto più intimo. L'etica della cura qui non solo *riabilita*; ma *abilita*. Senza perdere le sue funzioni riabilitative, volge al meglio le potenzialità abilitative delle conoscenze umane e dei saperi tecnici.

Potremmo dire: la valorizzazione morale della cura ha funzioni sia abilitative che riabilitative, ma dipana il suo gioco segnando il primato delle prime sulle seconde. Più l'abilitazione si consolida, più la riabilitazione è resa momento secondario. Quando questa fenomenologia possibile diverrà evento diffuso, le disparità di potere, il cinismo politico, l'indifferenza morale e la disamoralità saranno aggrediti e sconfitti nei loro gangli vitali. Non solo e non tanto dall'alto di un'operazione illuminata, ma dal basso di eventi di partecipazione sociale e politica e di corresponsabilità etica, in cui la condivisione delle risorse e delle scelte è posta al centro dei processi decisionali e relazionali.

Ciò implica, già oggi, un salto di qualità che, prima di tutto, è di carattere etico e coinvolge le radici e gli orizzonti dell'etica della cura. Come dice Joan Tronto, la cura è un'attività che «include tutto ciò che facciamo per mantenere, continuare e riparare il nostro "mondo" in modo da poterci vivere nel modo migliore possibile»<sup>56</sup>. Prendersi cura dell'altro è, nel contempo, ricevere cura: *abilitare insieme* le proprie facoltà morali verso la salute fisica, mentale e psicologica del mondo e dei singoli.

Quanto l'apertura di questi nuovi orizzonti morali sia indispensabile in quella trincea che è diventata la sicurezza sul lavoro è sin troppo agevole arguirlo. Ancora prima di disabilitare handicap e riabilitare vite offese o mutilate, si tratta di disabilitare il disamore crescente che circonda gli esseri umani nei microcosmi in cui vivono, lavorano e comunicano. I morti, gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali sono, prima di ogni altra cosa, il prodotto coerente di questo disamore.

---

<sup>55</sup> Joan C. Tronto, *Confini morali. Un argomento politico per l'etica della cura*, Reggio Emilia, Diabasis, 2006.

<sup>56</sup> Tronto, *op. cit.*

## 14. La maledizione antica dell'Eternit

Ricorda Nicola Pondrano, segretario della Camera del lavoro di Casale Monferrato ed ex operaio: «La prima cosa che mi fece prendere coscienza del problema amianto in Eternit fu vedere due-tre volte a settimana, in fabbrica, manifesti da morto. E io che ero giovane mi chiedevo: ma come mai qua dentro si muore così, a 50-52 anni? Mi venne detto: la polvere»<sup>57</sup>.

A Casale l'amianto l'hanno respirato tutti, non solo gli operai, perché si usava per le coperture dei tetti delle case e molto altro ancora. Dice Luisa Minazzi, una cittadina colpita dalla malattia: «Nel mio cortile l'hanno utilizzato come asfalto. Mi ricordo che c'erano mucchi di amianto e noi bambini giocavamo lì come fosse sabbia»<sup>58</sup>. Ricorda Franco, un altro ex operaio: «Lo stendevano, lo bagnavano, passavano il rullo a mano e poi seminavano il riso, il grano»<sup>59</sup>.

La Germania ha riconosciuto la cancerogenità dell'amianto fin dal 1943. In Italia, si è dovuto aspettare il 1992, dopo anni di battaglie sindacali. La prima malattia professionale amianto-correlata riconosciuta dall'Inail è stata l'asbestosi; nel 1994, lo sono diventate anche il mesotelioma e il carcinoma polmonare.

Le fabbriche Eternit di Cavagnolo, Bagnoli, Rubiera e Casale Monferrato sono state chiuse nel 1986; ma la loro chiusura non ha eliminato il problema dell'amianto. Secondo il parere unanime degli esperti, la mortalità per amianto è dovuta a tumori con 30 anni di latenza e, quindi raggiungerà il suo apice nel 2020. Ha osservato Bruno Pesce, coordinatore del comitato vertenza amianto: «Abbiamo 50 mesoteliomi all'anno. L'80% riguarda la popolazione in generale».

Secondo Legambiente, in Italia, sono 75.000 gli ettari di terreno contaminati dall'amianto<sup>60</sup>.

A Casale Monferrato la fabbrica è stata bonificata, ma i problemi permangono in misura più grave rispetto al territorio circostante. Ha spiegato Riccardo Coppo, ex sindaco che nel 1986 mise al bando l'amianto per tutto il territorio comunale: «Il polverino sovente è nascosto o interrato o nei sottotetti e quindi emerge poco alla volta [...] Non si sa con esattezza quante superfici contaminate siano ancora presenti perché emergono col tempo. Oggi in città c'è una coscienza molto cresciuta, i cittadini collaborano molto e segnalano. Il Comune è punto di riferimento e interviene, secondo le graduatorie, a mano a mano che ha risorse»<sup>61</sup>.

Al processo contro l'Eternit hanno assicurato la loro partecipazione avvocati europei che, nei rispettivi paesi, avevano già promosso azioni legali. Nell'intera Unione Europea, il 10 dicembre, è stata organizzata una mobilitazione globale. E' nata la rete "Eternit in collera", costituita dall'arcipelago delle realtà comunitarie dove le fabbriche d'amianto sono state attive o lo sono tutt'ora. Ha detto Bruno Pesce: «La ricchezza prodotta non può essere al di sopra del valore della vita [...] Si parla tutti i giorni della necessità di difendere la vita, ma quando è la vita dei lavoratori è ancora vita?»<sup>62</sup>.

Astolfo Di Amato, uno degli avvocati di Ernest Schmidheiny, ha perentoriamente affermato: «Il mio assistito ha seguito una logica di tutela, non di profitto. Oggi c'è un processo sommario che individua dei mostri senza andare per il sottile. Quando Ernest Schmidheiny è arrivato alla direzione Eternit non ha percepito un centesimo di utili e ha investito 55 miliardi di lire in sicurezza, che alla metà degli anni Settanta erano una cifra enorme»<sup>63</sup>.

---

<sup>57</sup> Valentina Guzzardo, *Eternit, la resa dei conti*, in <http://tg24.sky.it>, 7 dicembre 2009.

<sup>58</sup> *Ibidem*.

<sup>59</sup> *Ibidem*.

<sup>60</sup> Legambiente, *Liberi dall'amianto*, in [www.legambiente.eu](http://www.legambiente.eu), 30 novembre 2009

<sup>61</sup> Guzzardo, *op. cit.*

<sup>62</sup> *Ibidem*.

<sup>63</sup> *Ibidem*.

## 15. Il processo Eternit

Il 10 dicembre 2009 è iniziato a Torino il processo Eternit, con oltre 2.800 parti offese. Mai in Europa si era svolto un processo penale così imponente, con ben 200 mila atti di pagine raccolti dal procuratore Raffaele Guariniello e dai sostituti Sara Panelli e Gianfranco Colacce, contro il miliardario svizzero Stephan Schmidheiny, 62 anni, e il nobile belga Jean Louis Marie Ghislain De Cartier, 88 anni. I due sono stati accusati di disastro doloso e rimozione volontaria di cautele antinfortunistiche e, inoltre, ritenuti responsabili di aver causato 2.889 lavoratori morti per esposizione all'amianto, dal 1983 al 2009<sup>64</sup>.

Il processo ha suscitato l'interesse della stampa internazionale che ne ha seguito le tappe con attenzione, fin dall'inizio. In particolare, l'avvio del processo è stato oggetto dell'apertura di prima pagina de "La Libre Belgique", uno dei maggiori quotidiani francofoni belgi, con il seguente titolo: «L'Italia avvia il processo dell'amianto». E l'articolo così continuava: «Questo giovedì inizia in Italia il più grande processo organizzato sull'amianto [...] Un ex dirigente belga di Eternit sarà processato [...] Il processo durerà senza dubbio anni, ma, prima ancora del suo inizio, è qualificato come storico. Mai così potenti dirigenti d'azienda internazionali sono stati posti di fronte alle loro responsabilità. Il processo potrà fortemente modificare in futuro il peso della responsabilità degli industriali in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro».

Per la prima volta, difatti, sono stati chiamati a rispondere delle contestazioni direttamente i vertici della multinazionale, i quali avevano gestito anche i quattro stabilimenti italiani di Casale Monferrato, Rubiera, Cavagnolo e Bagnoli.

Oltre 2.000 persone, la mattina del 10 dicembre, sono arrivate per assistere alla prima udienza del processo. Sono giunte in pullman e in treno dall'Italia e da tutta Europa. C'erano i minatori francesi giunti dalla Borgogna, con il casco in testa e un k-way arancione. C'erano i rappresentanti dell'associazione elvetica vittime dell'amianto. C'erano gli italiani con la bandiera tricolore sulle spalle e con attaccato sul petto l'adesivo giallo: "Eternit: giustizia!"

In una nota letta in aula da un dei suoi legali, Louis de Cartier, assente e per questo ritenuto contumace assieme all'altro imputato, ha dichiarato: «Pur consapevole dell'estraneità alle accuse, Louis de Cartier è sinceramente dispiaciuto per le vittime [...] all'epoca l'amianto era utilizzato da numerose industrie e aveva varie applicazioni civili e molte persone potrebbero essere state esposte. Ma i rischi per la salute erano, allora, non sufficientemente conosciuti e generalmente di difficile individuazione». Per parte sua, il procuratore Guariniello ha osservato: «Sarà un processo molto lungo, speriamo sia un processo giusto, ci sono tutte le premesse. Ci sono grandi giudici, grandi avvocati, speriamo di essere anche noi all'altezza». L'udienza, come quelle successiva del 25 gennaio 2010 del 26 febbraio e dell'1 marzo, è stata dedicata alle questioni preliminari.

## 16. Oltre il processo Eternit

Giova ricordare che l'amianto è risultata la più aggressiva sostanza cancerogena del Novecento. Una sola fibra di amianto, 1.300 volte più sottile di un capello, penetrando nei polmoni, può essere causa di tumori terribili, come quello della pleura che da solo provoca circa 1.000 morti l'anno.

Il dramma più grande è che gli effetti letali dell'esposizione all'amianto si manifestano a distanza di decenni. Le morti per amianto che stanno avvenendo in questi anni si devono all'esposizione avvenuta fra gli anni Sessanta e Settanta, per cui il numero reale delle vittime sta iniziando a emergere solo ora.

L'amianto è fuori legge in Italia dal 1992; ma è stato intensivamente impiegato fino a tutti gli anni Ottanta. La miscela utilizzata era fibrocemento con amianto-eternit (*vedi Le Parole chiavi*) ed è stata usata per coibentare edifici, tetti, navi e treni. Inoltre, ha trovato largo impiego anche per la produzione di materiale per l'edilizia: tegole, pavimenti, tubazioni,

---

<sup>64</sup> Chiara Cristilli, *Un veleno che dura in eterno*, "Rassegna Sindacale", n. 1, 7-13 gennaio 2010; Grazia Longo, *Via al processo. La sentenza nel 2011*, "La Stampa", 10 dicembre 2009.

vernici, canne fumarie. La miscela è stata, infine, impiegata anche per confezionare le tute dei vigili del fuoco, per componenti automobilistiche (vernici e parti meccaniche) e per la fabbricazione di corde, plastica e cartoni.

La lotta contro l'amianto ha cominciato a prendere consistenza negli anni Settanta. Molto è stato fatto, ma il più rimane ancora da fare, in quanto a risultati generalizzati, riconoscimenti istituzionali e comportamenti datoriali. Intorno al tema, proprio in questi ultimi trent'anni, è cresciuta la solidarietà dell'opinione pubblica<sup>65</sup>. Il fatto che si sia riusciti ad arrivare a processare i responsabili della multinazionale Eternit si inserisce in questo clima generale di solidarietà sociale crescente. Ha osservato Nicola Ponderano: «Ci auguriamo che il processo possa concludersi positivamente, per dare un contributo mondiale contro l'amianto, oltre che per rilanciare il dibattito in Italia. I più grandi produttori di amianto sono paesi come la Cina e l'India, realtà economiche destinate a crescere e a conquistare fette di mercato sempre maggiori. Occorre dare segnali forti a favore della salute a favore della salute e della sicurezza ambientali. Da questo punto di vista il processo Eternit potrebbe rappresentare un messaggio globale di primaria importanza, andando ben al di là della questione legata al risarcimento delle vittime»<sup>66</sup>.

Il problema dell'esposizione all'amianto non riguarda soltanto i lavoratori direttamente implicati, ma i cittadini coinvolti nella esposizione ambientale all'amianto. Rileva ancora Ponderano: «La vera questione riguarda il mancato sostegno a favore dei cittadini che si sono ammalati per esposizione ambientale. Sono persone che non possiedono nulla, donne che in molti casi l'unica forma di sostentamento dopo la morte del coniuge per malattia professionale correlata all'amianto. Ormai coloro che lavoravano a contatto con questa fibra sono quasi tutti morti. Il 75% dei malati attuali è costituito da cittadini che non hanno mai messo piede in fabbrica»<sup>67</sup>.

Gli imprenditori, come pure Louis De Cartier al processo iniziato a Torino a dicembre 2009, si sono difesi, sostenendo sempre che, allorché fu dato inizio al suo uso di massa, l'amianto non era classificato come una sostanza cancerogena. Ma ciò non risponde al vero, come ha precisato Ponderano: «La tossicità dell'amianto era nota, perché la comunità scientifica aveva studiato la correlazione tra l'esposizione alla fibra e lo sviluppo di determinate forme tumorali, almeno dagli anni Sessanta. Gli industriali sapevano più di tutti che l'amianto era nocivo, e avrebbero potuto mettere in atto misure per difendere la salute dei lavoratori. Ma non lo hanno fatto»<sup>68</sup>.

Dal 1993 al 2004, il Registro nazionale dei tumori ha censito 9.000 casi di mesotelioma pleurico, principalmente per esposizione professionale a sostanze nocive e l'Italia è stato il secondo paese per produzione di amianto in Europa, dal 1946 al 1992<sup>69</sup>. Ricordiamo che il 1992 è stato l'anno in cui l'Italia, con la legge n. 257, ha dichiarato illegale l'estrazione, la lavorazione e la commercializzazione dell'amianto. Ciò nonostante l'amianto rimane ancora un "caso nazionale", per i ritardi, le inefficienze e la carenza dei fondi con cui le istituzioni hanno approntato le operazioni di smaltimento e bonifica e per i forti interessi della criminalità organizzata<sup>70</sup>.

Lo smaltimento e la bonifica sono i nodi fondamentali del problema, per evitare in futuro l'esposizione ambientale all'amianto. Il ruolo giocato in questa direzione dalle nuove tecnologie potrebbe essere decisivo. Si vanno sperimentando primi interventi interessanti di inertizzazione del territorio, con trattamenti termici ad hoc che risolverebbero alla radice il problema. Un esperimento del genere è stato già fatto in Sardegna, in una discarica abusiva di Arborea e anche la Regione Lombardia sta valutando la realizzazione di un impianto di inertizzazione<sup>71</sup>.

---

<sup>65</sup> Nicola Ponderano, *In attesa di giustizia* (intervista di Chiara Cristilli), "Rassegna Sindacale", n. 1, 7-13 gennaio 2010.

<sup>66</sup> *Ibidem*.

<sup>67</sup> *Ibidem*.

<sup>68</sup> *Ibidem*.

<sup>69</sup> Cristilli, *Un veleno che dura in eterno*, cit.

<sup>70</sup> *Ibidem*.

<sup>71</sup> *Ibidem*.

Ma non si tratta soltanto di buon uso delle migliori tecnologie. Sul tappeto è anche la qualità dell'iniziativa politica e della partecipazione democratica. Appare fondamentale che il processo di bonifica del territorio coinvolga i cittadini, affinché possa trasformarsi in un processo di condivisione delle scelte, intorno al bene comune rappresentato dal territorio. Il percorso che possiamo qui approssimare e augurarci è il seguente: dal processo Eternit alla liberazione dall'amianto.

## Cap. VIII ETICA, CULTURA E COMUNICAZIONE

### 1. Questioni di etica e problemi culturali

In genere, gli analisti del mercato del lavoro sono soliti circoscrivere ai salari e ai livelli occupazionali gli effetti di maggiore ricaduta negativa delle crisi economiche e finanziarie. ma le cose non stanno propriamente in questi termini. che la realtà sia molto più sfaccettata e complessa lo dimostra proprio la crisi globale in corso, le cui risultanze sono gravose soprattutto per i diritti di chi lavora e di chi non lavora e per la sicurezza sui luoghi di lavoro. più l'offerta di lavoro si restringe, meno il lavoro è dignitoso. meno il lavoro è dignitoso, più diventa pericoloso.

l'abbattimento dei salari e dei posti di lavoro è soltanto la faccia in luce di uno strisciante processo di erosione dei diritti che si risolve in dilatazione della precarietà sociale e crescita dell'insicurezza sui luoghi di lavoro. più le persone non sono sicure di lavorare, più la sicurezza sul lavoro abbassa la sua soglia, più la vita delle persone è precaria fuori e dentro il lavoro. è un tremendo circolo vizioso che è cominciato a diventare definitivamente chiaro nel 2010 e nel 2011. del resto, sicurezza sociale e sicurezza sul lavoro non possono essere che indissolubilmente collegate, nel bene come nel male<sup>1</sup>.

In un contesto che vede accrescersi la precarietà sociale e lavorativa, impostare discorsi e pratiche congruenti sulla sicurezza sul lavoro diventa sempre più problematico. Trovare un solido punto di intesa culturale tra tutti gli attori del sistema sicurezza sembra essere un tema assai spinoso. Il più delle volte, soprattutto da parte del mondo delle imprese e delle aree culturali a esso più contigue, la sicurezza sul lavoro viene abbassata al rango del puro e semplice comportamentismo. È chiaro che una impostazione di questo genere tende a far salire i lavoratori sul banco degli imputati, per comportamenti inopportuni o inappropriati, rendendoli i responsabili principali, se non unici, degli infortuni sul lavoro.

Tutte le ricerche e i sondaggi condotti all'interno del mondo imprenditoriale testimoniano questo convincimento, dal quale consegue, in piena coerenza, la richiesta di un più puntuale sanzionamento dei lavoratori<sup>2</sup>. La campagna del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sulla sicurezza sul lavoro, lanciata ad agosto 2010 e la cui conclusione è stata messa in cantiere per maggio 2011, ha sposato integralmente questo approccio, per trasformarlo in una strategia dell'attenzione che impegna esclusivamente i lavoratori e deresponsabilizza le imprese<sup>3</sup>. Se l'analisi comportamentale rimane l'unico elemento azionato in funzione della sicurezza, è chiaro che l'intervento correttivo sulle determinanti sistemiche della sicurezza del lavoro entra nel novero dell'impensato e dell'impensabile.

La campagna realizza un significativo spostamento di baricentro: dai meccanismi e dispositivi dell'attività produttiva, trasmigra verso l'universo affettivo della vita dei lavoratori. I luoghi di lavoro, nella loro strutturazione materiale e codificazione concettuale, svaniscono dall'orizzonte. Proprio facendoli svanire, la campagna attribuisce loro, in linea piuttosto esplicita, un compiuto grado di adeguatezza. Inidonei non sono mai il sistema dell'organizzazione del lavoro e i processi di prevenzione e gestione della sicurezza del lavoro, di cui la campagna tace. Per le aziende, il problema della sicurezza sul lavoro viene

---

<sup>1</sup> ILO, *Global employment Trends 2011*, in [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 2011; Id., *World Social Security Report*, in [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 2010; Id., *Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work*, in [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 2010; Id., *World Day for Safety and Health at Work - 28 April 2010. Message by Juan Somavia*, in [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 2010.

<sup>2</sup> Cineas, *Sicurezza sul lavoro: utopia o realtà?*, Sant'Arcangelo di Romagna (Rn), Maggioli Editore, 2009.

<sup>3</sup> Marco Bazzoni, *Sicurezza sul lavoro, ritirate quello spot*, in [www.rassegna.it](http://www.rassegna.it), 29 settembre 2010; Federica Fantozzi, *La sicurezza sul lavoro diventa uno spot «vergogna»*, "l'Unità", 12 ottobre 2010; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Campagna Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro*, in [www.lavoro.governo.it](http://www.lavoro.governo.it), 2010; Paolo Repetto, *Governo e morti sul lavoro: dallo spot alla kermesse*, in [www.inviatospeciale.com](http://www.inviatospeciale.com), 28 ottobre 2010.

ridotto alla esclusiva formazione e informazione dei lavoratori. Sui lavoratori, invece, viene fatto gravare l'obbligo di non incorrere in comportamenti inappropriati e pericolosi, ritenuti la causale principale degli infortuni sul lavoro.

Secondo la campagna, è sui comportamenti dei lavoratori che è necessario intervenire. Per farlo, essa cerca di attivarli e mobilitarli, facendo leva su incentivi emozionali e affettivi: l'amore per le persone care dovrebbe indurli a porre in essere comportamenti adeguati. Alla beffa si aggiunge l'offesa: se i lavoratori si infortunano - sostiene, di fatto, la campagna - è perché non amano a sufficienza i loro cari. La campagna rivolge ai lavoratori un monito che così possiamo esemplificare: amate di più le aziende e i vostri cari, per infortunarvi di meno. Non ci sarebbe assolutamente bisogno, pertanto, di tirare in ballo diritti, tutele e garanzie. Con tutta chiarezza, siamo in presenza di una sorta di paternage istituzionale e imprenditoriale che detta le regole nella vita produttiva e in quella affettiva. I lavoratori sono ridotti a un bene totalmente rientrante nelle disponibilità aziendali.

Ora, declassare i lavoratori a bene di possesso dell'azienda equivale a ridurli a soggetti portatori di funzioni produttive, spogliandoli del tutto della titolarità dei loro diritti. Diventa qui evidente che il deficit di carattere culturale che avevamo prima individuato ne incrocia un altro di tipo etico che fende le culture istituzionali, imprenditoriali e manageriali: la razionalità contabile che governa i fenomeni sociali, le relazioni umane e la vita nel suo insieme. Secondo questa logica, ha valore solo ciò che è produttivo; ed è produttivo solo ciò che genera sempre più profitto. Dipartono da questo sostrato le ragioni di una profonda crisi culturale ed etica che la globalizzazione ha esasperato sino all'estremo grado: la prevalenza delle necessità del profitto sui bisogni della vita degli esseri umani<sup>4</sup>. La verità viene ora racchiusa nel calcolo e nei benefici da esso arrecati; non più nella giustizia, nei diritti e nell'equità. Ma il calcolo è vantaggioso per pochi e svantaggioso per molti. Nel penalizzare i più, il calcolo erode e abroga diritti e implementa poteri oligarchici.

Il privilegiamento costante delle scienze del calcolo e della contabilità ha impoverito la cultura nella sua accezione più elevata, mutilandola dei suoi contenuti più pregnanti di conoscenza e trasformazione. Le scienze del calcolo, rimanendo sorde e cieche nella prigione dei loro gelidi specialismi, hanno definitivamente smarrito gli strumenti di conoscenza di una realtà che si è andata sempre più facendo complessa, interdipendente e variegata<sup>5</sup>. Il profitto non solo non è criticato adeguatamente, ma stabilisce con energia crescente il suo imperio, diventando cultura esso stesso. La cultura del calcolo risponde solo al profitto e solo di profitto sa ragionare. Sintomatica è la posizione espressa da Giulio Tremonti, ministro dell'Economia del governo Berlusconi, che, nel corso di una Festa della Lega ad Alzano Lombardo (Bg) nell'agosto del 2010, ebbe a dire: «Dobbiamo rinunciare a una quantità di regole inutili, siamo in un mondo in cui tutto è vietato tranne quello che è concesso dallo Stato, dobbiamo cambiare. Robe come la 626 sono un lusso che non possiamo permetterci. Sono l'Unione europea e l'Italia che si devono adeguare al mondo»<sup>6</sup>.

Non fa meraviglia che in questo humus culturale sia andato sedimentandosi un atteggiamento che ha cortocircuitato l'etica della responsabilità: 1) a un polo, ha strutturato l'irresponsabilità delle imprese rispetto alla sicurezza e alla vita dei lavoratori; 2) all'altro, ha disseminato la responsabilità dei lavoratori sia rispetto alle risultanze della sicurezza che a quelle del profitto. A suo modo, la campagna del ministero ha rappresentato il livello di massima cristallizzazione su cui queste tendenze si sono finora attestate in Italia.

## 2. Sicurezza sul lavoro e comunicazione

Proviamo ora a esaminare il rapporto che sussiste tra comunicazione e sicurezza sul lavoro. Due le dimensioni del problema che intendiamo isolare. La prima riguarda la qualità comunicativa del sistema sicurezza sul lavoro. La seconda, invece, le strategie comunicative

---

<sup>4</sup> Martha Nussbaum, *Non per profitto. Perché le democrazie hanno bisogno della cultura umanistica*, Bologna, Il Mulino, 2011.

<sup>5</sup> *Ibidem*.

<sup>6</sup> Luigi Matteo Meroni, *Tremonti: "Robe come la 626 sono un lusso che non possiamo permetterci"*, "Punto Sicuro", in [www.punto-sicuro.it](http://www.punto-sicuro.it), 30 agosto 2010.

della sicurezza sul lavoro.

### 1) *La qualità comunicativa del sistema sicurezza del/sul lavoro*

I vari attori del sistema della sicurezza sul lavoro adottano ognuno delle strategie comunicative al loro interno e con l'esterno. Prendono, così, forma dei sottosistemi relazionali che hanno per oggetto principale la comunicazione come variabile strategica della sicurezza. Non sempre i sottosistemi comunicativi, così creati, entrano in interazione partecipata. Per lo più, anzi, essi fanno attrito tra di loro, quando, addirittura, non si ignorano. Inevitabile che i sottosistemi più deboli finiscano col soccombere sotto la pressione di quelli più forti.

La comunicazione, tanto sul piano interpersonale che su quello organizzativo, è un'arma decisiva, per ottenere risultati di eccellenza nella prevenzione e nella sicurezza sul lavoro<sup>7</sup>. Possiamo sicuramente dire che è una componente assolutamente centrale nell'agire istituzionale, nell'agire di impresa e nell'agire sociale in genere. Il primo elemento negativo che dobbiamo rilevare è che nei paradigmi della comunicazione istituzionale e della comunicazione di impresa, soprattutto a fronte della tipologia dell'azione di governo di questi ultimi anni, il ruolo assegnato alla comunicazione della sicurezza sul lavoro ha una valenza di rassicurazione, più che di interazione critica. La campagna ministeriale che, per sommi capi, abbiamo illustrato nel paragrafo precedente ne è un eloquente esempio.

Il ponte comunicativo gettato verso l'esterno tende a convincere della bontà dei servizi offerti nel campo della sicurezza sul lavoro, più che stimolare attenzioni e sensibilità nuove, per la ricerca di soluzioni operative più avanzate ed efficaci, in un clima sociale e politico di partecipazione e consenso. Imprese ed istituzioni tendono a creare un campo comunicativo marginale nella forma di uno spazio distributivo che non ammette interazioni, dissonanze e refutazioni.

La comunicazione sulla sicurezza sul lavoro persegue, così, l'obiettivo principale di assicurarsi la fidelizzazione dei cittadini intorno all'architettura del sistema così come è. Omette, in radice, di interrogarsi e farsi interrogare sulle carenze, sui limiti e sui vizi strutturali del sistema. I modelli congegnati dall'alto, attraverso interventi sequenziali e trasformazioni inerziali, rimangono indiscussi: nel messaggio comunicativo non si fa menzione dei piloni di sostegno del sistema della sicurezza sul lavoro. L'attività politica, economica e organizzativa delle istituzioni e delle imprese crea qui uno scambio unidirezionale: il flusso comunicativo procede sempre dall'alto in basso e non si lascia mai reindirizzare dal basso in alto, nella prospettiva esclusiva del perseguimento dell'utile degli attori di sistema più forti.

Il messaggio comunicativo è qui specificato dall'allargamento dello spazio di deresponsabilizzazione delle istituzioni e delle imprese che si ritorce in danno ulteriore a carico del sistema della sicurezza sul lavoro e dei lavoratori. Gli attori del sistema sicurezza - soprattutto quelli deboli - sono impossibilitati a scambiare informazioni cogenti, poiché la dimensione comunicativa vera e propria viene aggirata, se non vanificata. Quello conferito al sistema della sicurezza non è un valore comunicativo; bensì performativo. La precarietà informativa e comunicativa aumenta a dismisura l'esposizione dei lavoratori ai rischi. Dove non tutti gli attori partecipano alla creazione dei contenuti comunicativi e alla loro gestione, là si crea una zona di crisi della partecipazione democratica e un'elevata soglia di controfattualità delle *performances*. Anche per questo, il fenomeno di morti, infortuni sul lavoro e malattie professionali rimane così consistente e persistente.

V'è un ulteriore e non meno rilevante elemento negativo delle strategie comunicative unilaterali che abbiamo appena descritto: la mancata volontà di *motivare*. Se il flusso del messaggio viene confezionato come un dispositivo che distribuisce gerarchie comunicative non discutibili, i lavoratori non sono chiamati a partecipare attivamente alla costruzione del sistema sicurezza. L'ambiente di lavoro, conseguentemente, grava su di loro sempre più come minaccia e rischio. La carenza di partecipazione, risolvendosi in crescita della minaccia e del rischio, veicola incentivi demotivanti che estraneano sempre più i lavoratori nel e dal processo produttivo, sempre più lontano e fuori dal loro controllo.

La demotivazione dei lavoratori appare, così, funzionale all'assunzione piena del comando,

---

<sup>7</sup> Maurizio Maliori, *Etica e consapevolezza per una comunicazione efficace*, "2087", n. 7, luglio 2010.



da parte delle imprese e delle istituzioni, sul ciclo lavorativo e sulle sue politiche di organizzazione e gestione. Salvo, poi, far pagare i costi di un comando istituzionale e produttivo fortemente gerarchizzato: 1) ai lavoratori, in termini di morti, infortuni e malattie; 2) alla società, in termini di spese e oneri sociali crescenti. Ed è a questo livello che il circuito della deresponsabilizzazione delle imprese e delle istituzioni si chiude con una suprema perfezione.

Il circolo virtuoso tra competenza comunicativa ed etica della responsabilità viene disattivato<sup>8</sup>. La competenza comunicativa viene trasformata nel *saper convincere* gli altri della giustezza delle proprie proposte, sottraendola alla verifica partecipata della discussione e dell'esperienza. L'agire comunicativo qui non è più un agire responsabile, connotato come è unicamente dall'etica dell'impresa tendente alla massimizzazione del profitto. Il fenomeno ha un effetto di retroazione che presenta una elevata soglia controfattuale: un sistema comunicativo che non possiede i requisiti di eticità e responsabilità perde progressivamente di credibilità: cessa di essere un valore condiviso, veicolandosi come un dispositivo di comando a cui obbedire. Ciò alimenta continue tensioni sotterranee, incomunicabilità e conflitti che rendono l'ambiente di lavoro sempre meno vivibile e, quindi, sempre più rischioso.

## 2) *Le strategie comunicative della sicurezza sul lavoro*

Proviamo a esaminare, in generale, le strategie con cui viene comunicata la sicurezza sul lavoro. Quasi sempre, sono narrate storie tragiche e responsabilità individuali, di qualche singolo datore di lavoro o qualche singolo lavoratore; quasi mai, ci viene detto che il lavoro, così come è stato organizzato, è diventato un sistema che uccide: un vero e proprio killer sociale.

Una situazione così scoraggiante non è unicamente imputabile alla responsabilità dei media. Va riconosciuto che gli stessi operatori dell'informazione e della comunicazione sono avvolti in un velo di ignoranza: essi sono all'oscuro dello stato reale delle condizioni del lavoro, dei processi che scandiscono il tempo del lavoro, delle strategie che conformano gli spazi lavorativi<sup>9</sup>. Sono osservatori esterni disinformati che, però, vengono assegnati alla comunicazione. Sembra un paradosso; ma così non è. È un effetto di assoluta coerenza del carattere performativo attribuito alla competenza comunicativa, in base al quale le *verità vere* sono rimpiazzate dalle *verità utili*.

Per la circolazione enfatica delle logiche del profitto è utile che l'organizzazione degli ambienti lavorativi rimanga un universo chiuso, non regolabile e controllabile dalla partecipazione democratica. Il libero accesso alla conoscenza trasformativa dei fattori di rischio viene precluso. Gli imprenditori, in genere, ignorano la portata degli agenti di rischio che vanno a connotare l'organizzazione contemporanea del lavoro. Ma anche questo tremendo limite di fondo ha una sua motivazione utilitaristica: ignorare, velare o minimizzare le condizioni di rischio dell'organizzazione del lavoro è la premessa indispensabile, per non ritenere necessario alcun intervento correttivo. Lo stesso sindacato non è più particolarmente presente sul tema dell'organizzazione del lavoro<sup>10</sup>. E, pertanto, non ha il polso della nuova composizione sociale del lavoro, dei nuovi modi del produrre e delle nuove tecnologie produttive.

Occorrerebbe una presa di consapevolezza generale che riveda, da capo a fondo, le strategie comunicative che riguardano la sicurezza sul lavoro; e non solo. Per far ciò, si dovrebbe ritornare alla realtà vera delle condizioni di lavoro, per analizzarle, descriverle e comunicarle, rispettando i canoni etici della responsabilità. E, quindi, aprire e sostenere un conflitto dentro e fuori il processo lavorativo, dentro e fuori il sistema dei media, in opposizione alle logiche comunicative prevalenti e ricorrenti. Non si profila altra strada

---

<sup>8</sup> *Ibidem*.

<sup>9</sup> Raffaele Siniscalchi, *Quando l'incidente sul lavoro, bene che va, è una disgraziata fatalità, "2087"*, n. 7, luglio 2010.

<sup>10</sup> Ugo Balzametti, *Dobbiamo riappropriarci dell'organizzazione del lavoro, "2087"*, n. 1/2, gennaio-febbraio 2011; Siniscalchi, *op. cit.*

all'orizzonte, se si vuole - come si deve - contribuire a costruire e allargare una sfera pubblica di discussione democratica sulla sicurezza sul lavoro.

Siamo di fronte a un problema generale di cultura e responsabilità etica. Gli attori sociali deboli sono come esternalizzati, pur rimanendo ben dentro la società: i loro poteri di controllo democratico sono progressivamente ridotti. Il fenomeno ha variabili strategiche di prima grandezza, poiché si accompagna a un processo di deprivazione relativa che sottrae dalla sfera pubblica risorse materiali e culturali di rilievo. Così, le zone dell'arbitrio risultano ampliate e, al contrario, ristrette quelle dei diritti. E, come sempre, all'arbitrio fa eco l'impoverimento culturale della società e l'immiserimento dei suoi codici etici.

Il comportamento umano, nei contesti lavorativi come in tutti gli altri, non è determinato e determinabile unicamente da variabili strutturali<sup>11</sup>. È esso stesso: 1) il costrutto di molteplici azioni, reazioni e retroazioni sociali; 2) il precipitato di una serie distribuita di rappresentazioni sociali e codificazioni simboliche. Un comportamento inappropriato, di per sé, non è la causa scatenante dell'evento infortunistico. È esso medesimo il prodotto finale della complessità dei processi e delle decisioni che, a monte, disegnano l'ordito e le logiche entro cui i lavoratori e gli operatori sono chiamati ad agire. Non possiamo prescindere da un'evidenza primaria: il comportamento è una relazione comunicativa. Se è errato, disvela una catena di errori comunicativi, di cui i responsabili principali sono i decisori e gli organizzatori, non già gli esecutori. Comunicare sicurezza sul lavoro attraverso la virtuosità dei comportamenti si rivela, pertanto, una grande ingenuità e, insieme, una grossa mistificazione.

In uno scenario di questo tipo, i media non mettono - e non possono mettere - al centro del loro interesse i contesti lavorativi. E, dunque, non può stupire che essi comunichino, per *non* comunicare; rimuovano gli ambiti lavorativi, anziché rivelarli. Più che di sicurezza sul lavoro, essi mettono in scena la narrazione dell'infortunistica: l'evento infortunistico viene narrato, dissociandolo dal suo ambiente e drammatizzandolo fuori dal sistema della sicurezza sul lavoro cui compete. Nel teatro della comunicazione sociale viene lasciato posto soltanto al lutto e alla sua celebrazione; le azioni e contro-azioni per la costruzione di un sano e sicuro ambiente di lavoro non vengono prese in considerazione e, laddove si esprimono, sono tacitate impietosamente.

La comunicazione sulla sicurezza sul lavoro revoca il messaggio principale che pure dovrebbe fornire: gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali non sono eventi fatali o accidentali; piuttosto, l'esito coerente determinato da sistemi lavorativi e di controllo pensati male e peggio architettati. L'interazione di tali sistemi con decisori e operatori rivela sistematicamente una bassa competenza in termini di sicurezza. I modi del produrre e le strategie organizzative assemblano ambienti che non mettono al centro del loro essere e agire la sicurezza sul lavoro, variabile assente tanto a livello di progettazione che di comunicazione. Quando e se avviene, l'intervento sulla sicurezza sul lavoro si sviluppa sempre a cose fatte: dopo l'evento infortunistico e senza alcun effetto sulle cause che l'hanno scatenato.

La comunicazione sulla sicurezza sul lavoro naturalizza la proliferazione dell'evento infortunistico come ricorrenza inevitabile e inestirpabile. Dentro e fuori il contesto lavorativo, tutte le interfacce comunicative diffondono il messaggio secondo il quale il lavoro è naturalmente insicuro e, quindi, non sono da ricercarsi a monte responsabilità politiche, etiche e organizzative, per progettare e costruire in controtendenza ambienti di lavoro sani e sicuri. La morte sul lavoro viene normalizzata: per una cultura ed etica di questo tipo, è normale che lavorando si muoia.

### **3. La campagna dell'agenzia europea sulla manutenzione e sicurezza sul lavoro**

Il 28 aprile 2010, in occasione della Giornata mondiale della sicurezza sul lavoro, è stata lanciata a Bruxelles la nuova settimana europea promossa dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro che, per il biennio 2010/2011, è stata focalizzata sulla ma-

---

<sup>11</sup> Sabrina Bagnato, *La comunicazione, la gestione della sicurezza e il comportamento organizzativo*, "2087", n. 7, luglio 2010.

nutenzione sicura<sup>12</sup>. Secondo le ricerche dell’Agenzia, nell’UE la percentuale degli infortuni mortali sul lavoro imputabili alla carenza di manutenzione è stimabile intorno al 10-15%; mentre il 15-20% del totale degli infortuni è collegabile a un deficit di manutenzione<sup>13</sup>.

L’obiettivo principale della campagna è quello di rendere gli ambienti di lavoro più sani e più sicuri, attraverso un approccio integrato alla manutenzione. Ma non bisogna dimenticare che la manutenzione stessa è un’attività lavorativa ad alto rischio; in Italia, per esempio, l’11-12% degli infortuni avviene in fase di manutenzione<sup>14</sup>.

I rischi a cui sono sottoposti i lavoratori che operano nel settore della manutenzione sono:

#### *Rischi fisici*

- 1) scivolate, cadute all’alto, incidenti connessi all’uso di attrezzature varie;
- 2) rumori;
- 3) vibrazioni;
- 4) caldo e freddo eccessivi;
- 5) radiazioni;
- 6) carichi di lavoro pesanti;
- 7) movimenti gravosi;
- 8) lavorazioni in posizioni innaturali.

#### *Rischi chimici*

- 1) esposizione alle fibre (amianto, fibre di vetro ecc.);
- 2) incendi ed esplosioni;
- 3) contatto con sostanze pericolose.

#### *Rischi biologici*

- 1) batteri;
- 2) muffe e funghi.

#### *Rischi psicosociali*

- 1) ritmi di lavoro incalzanti;
- 2) organizzazione di lavoro inadeguata;
- 3) orari di lavoro penalizzanti dal punto di vista sociale.

## **4. Manutenzione sicura per lavoro sicuro**

I più frequenti infortuni correlati a una carente manutenzione dipendono da: 1) impianti elettrici difettosi; 2) apparecchiature di sollevamento non sottoposte a ispezioni e manutenzioni; 3) superfici irregolari, inclinate, scivolose o con buche; 4) condotte di ventilazione difettose e conseguente accumulo di polvere<sup>15</sup>.

L’Agenzia europea ha dettato le cinque regole principali della manutenzione sicura che passiamo a sintetizzare<sup>16</sup>.

### *1) Pianificazione*

I datori di lavoro devono iniziare con una accurata valutazione dei rischi delle attività di manutenzione che si debbono eseguire, coinvolgendo attivamente i lavoratori. I principali elementi della pianificazione vertono su: 1) ambito del compito: cosa occorre decidere fare e come farlo; 2) riflessi del compito: tenere conto che le decisioni e azioni di manutenzione si riverberano sugli altri lavoratori e sulle altre attività lavorative; 3) caratteristiche della valutazione del rischio: individuare i rischi potenziali e approntare le misure necessarie per eliminarli o ridurli al minimo; 4) elementi indispensabili dell’attività: individuare con cognizione di causa chi sarà coinvolto, quali saranno i ruoli e le responsabilità di ciascuno, quali strumenti si utilizzeranno, quali attrezzature di protezione individuale si potranno

---

<sup>12</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Safety Maintenance 2010-2011*, in [www.it.osha.europa.eu](http://www.it.osha.europa.eu), 2010; Francesca Grosso, *La campagna europea per la sicurezza sul lavoro*, “2087”, n. 5, maggio 2010.

<sup>13</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *op. cit.*; Grosso, *op. cit.*

<sup>14</sup> Grosso, *op. cit.*

<sup>15</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *op. cit.*

<sup>16</sup> *Ibidem*.

rendere necessarie; 5) quantificare preventivamente il tempo e le risorse necessari all'attività di manutenzione; 6) approntare un piano di comunicazione tra il personale addetto alla manutenzione, quello addetto alla produzione e tutte le altre parti interessate.

#### *2) Rendere sicura la zona di lavoro*

- 1) mettere in sicurezza la zona di lavoro: impedire l'accesso a essa alle persone non autorizzate con barriere o segnali;
- 2) chiudere a chiave i punti di accesso all'energia elettrica, instaurare un sistema di ventilazione provvisorio e tracciare dei percorsi sicuri di accesso e uscita dall'area di lavoro; possibilmente, le operazioni di manutenzione devono avvenire senza rimuovere dai macchinari gli apparati di protezione;
- 3) i lavoratori della manutenzione devono aver ricevuto una formazione che li metta in condizione di poter decidere se, quando e come rimuovere gli apparati di protezione.

#### *3) Usare attrezzature adatte*

- 1) i lavoratori che partecipano all'attività di manutenzione devono essere dotati dell'attrezzatura adatta, diversa da quella usata consuetamente;
- 2) poiché dovranno operare in spazi non concepiti per ospitare persone al lavoro, devono anche essere muniti di un'adeguata attrezzatura di protezione individuale.

#### *4) Lavorare secondo la pianificazione effettuata*

- 1) solitamente la manutenzione viene svolta sotto l'incalzare di tempi stretti: è necessario rispettare la pianificazione, anche quando il tempo incalza;
- 2) se si verificano fatti imprevisti, occorre segnalarli ai supervisori, oppure consultare altri specialisti;
- 3) non oltrepassare mai i compiti definiti dal piano di lavoro e che vanno oltre le proprie competenze.

#### *5) Effettuare controlli finali*

- 1) vi deve essere, in ogni caso, un controllo finale che garantisca il completamento del lavoro, le condizioni di sicurezza dell'ambiente e/o dell'oggetto sottoposto a manutenzione,
- 2) lo smaltimento di tutto il materiale di scarto prodotto;
- 3) fatti tutti i debiti controlli, si può dichiarare conclusa la manutenzione;
- 4) bisogna, quindi, stendere la relazione finale che descriva il lavoro svolto e illustri le difficoltà incontrate e proponga suggerimenti e raccomandazioni per il futuro.

Esistono due fondamentali tipologie di manutenzione: la manutenzione correttiva e la manutenzione preventiva.

La manutenzione correttiva avviene, allorché sono richieste operazioni di riparazione di un sistema o di un oggetto, per renderlo nuovamente perfettamente funzionale; questo tipo di manutenzione è anche noto come manutenzione reattiva.

La manutenzione preventiva si ha, quando interventi di controllo e manutenzione vengono effettuati a intervalli regolari, predeterminati o secondo criteri prestabiliti, allo scopo di ridurre le probabilità di guasto o degrado del funzionamento di un sistema o di un elemento<sup>17</sup>.

Vi sono, infine, quattro sottoclassi di operazioni di manutenzione: 1) configurazione, preparazione, installazione, montaggio, smontaggio, smantellamento; 2) manutenzione, riparazione, messa a punto, regolazione; 3) pulizia meccanica o manuale di zone di lavoro e macchinari; 4) monitoraggio, ispezione di procedure di fabbricazione, aree di lavoro, mezzi di trasporto, attrezzature con o senza apparecchi di monitoraggio<sup>18</sup>.

Ma perché, si chiede l'Agenzia, è necessario effettuare una corretta manutenzione?

In primo luogo, perché essa tutela in sommo grado la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei cittadini. È indiscutibile che una manutenzione sicura sia una forte base di sostegno

---

<sup>17</sup> Factsheet, *Manutenzione e SSL - Un quadro statistico*, n. 90, in [www.it.osha.europa.eu](http://www.it.osha.europa.eu), 2010.

<sup>18</sup> *Ibidem*.

per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro.

In secondo luogo, perché: «Una manutenzione sicura è nell'interesse anche degli stessi imprenditori. La valida gestione della sicurezza e della salute sul lavoro (SSL) è un bene per l'azienda e caratterizza le organizzazioni efficienti. Per quanto riguarda la manutenzione inoltre, esiste un nesso tra la valida gestione di SSL e le procedure di garanzia della qualità: ad un macchinario sottoposto ad una corretta manutenzione corrisponderà probabilmente un prodotto altrettanto valido»<sup>19</sup>.

## 5. La filosofia della manutenzione

Il punto dolente è che anche in materia di manutenzione l'intervento, per lo più, avviene post-fatto: dopo che il guasto e l'incidente sono avvenuti e i danni sono stati già consumati.

Vi è la credenza diffusa che un sistema, un macchinario o una qualunque altra struttura rimangano sempre perfettamente funzionanti, senza che si debba intervenire con adeguate azioni di manutenzione<sup>20</sup>. Ed è una credenza che fa parte non solo del corredo genetico delle culture istituzionali e imprenditoriali, ma ha impregnato di sé le coscienze comuni e l'immaginario collettivo. La reperiamo non solo in tutti i luoghi di lavoro, ma anche in tutti gli spazi della vita pubblica e privata, coinvolgendo e involgendo tutti quanti noi.

Ora, il punto essenziale è proprio questo: la manutenzione è di fondamentale importanza per lavorare e vivere meglio e sicuri in fabbrica, negli uffici, nelle case e nelle città<sup>21</sup>.

Deve scattare qui un radicale cambiamento di cultura, una revisione integrale della mentalità di approccio al problema, fino a far diventare la manutenzione una filosofia di vita. Se continuiamo a ridurla a tecnica di intervento riparatorio, la continueremo ad applicare poco e male (e a cose fatte) negli ambienti di lavoro, nell'arredo urbano, nelle infrastrutture materiali e immateriali e così via. Dobbiamo cominciare a concepirla come spazio di vita da cui dipende la qualità della nostra vita e del nostro lavoro.

Manutenere significa lavorare meglio e vivere meglio, avere rispetto della propria e altrui vita, assumendosene la piena responsabilità. Manutenere, dunque, significa avere cura, in tutti i significati e le coniugazioni possibili. I presupposti su cui regge l'aver cura sono due e possiamo così sintetizzarli: 1) la terra è la nostra casa; 2) noi siamo suoi ospiti e non già despoti. Nel rispetto verso la terra collochiamo il rispetto verso gli altri e noi stessi.

La manutenzione degli ambienti di lavoro non è altro che una articolazione della responsabilità più generale che ci impegna eticamente, per il rispetto della salute del mondo, dell'integrità della vita degli altri, della ricchezza degli ambienti di vita.

Solo se riusciamo a operare questo difficile passaggio, la manutenzione può diventare una filosofia di vita che ispira tutte le nostre condotte e i nostri comportamenti, scardinando le logiche dell'utile che governano l'organizzazione del lavoro e i ritmi della vita sociale e privata.

## 6. Il ciclo infortunistico a livello internazionale

I dati forniti dall'ILO nel 2010 e 2011 ci mostrano un quadro internazionale preoccupante, dal quale emerge un pianeta tagliato in due: 1) i Nord del mondo che fronteggiano i rischi emergenti collegati alle nuove tecnologie e ai nuovi ambienti di lavoro; 2) nei Sud del mondo aumenta la disoccupazione e, di conseguenza, si estende la piaga del lavoro precario e insicuro.

Secondo le stime dell'ILO:

1) ogni giorno nel mondo 6.300 lavoratori perdono la vita;

2) ogni anno nel mondo gli infortuni mortali sono 358mila;

ogni anno nel mondo gli infortuni che provocano più quattro giorni di assenza dal lavoro

---

<sup>19</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *op. cit.*

<sup>20</sup> Serena Liccardi, *Riparare a guasto avvenuto, vecchia filosofia che non paga*, "2087", n. 5, maggio 2010.

<sup>21</sup> *Ibidem.*

sono 337 milioni;

3) il costo economico degli infortuni sul lavoro è pari a circa il 4% del PIL mondiale; in Europa e negli altri paesi industrializzati, lo stress è all'origine del 50-60% delle giornate lavorative perse e rappresenta, per frequenza, il secondo fattore di rischio dei disturbi collegati all'attività lavorativa;

4) nei paesi in via di sviluppo, oltre l'80% della popolazione attiva fruisce di bassi salari e ha protezioni sociali carenti che si risolvono in livelli di sicurezza sul lavoro assolutamente deficitari;

5) l'economia informale obbliga i lavoratori dei Sud del mondo ad accettare condizioni di lavoro insicure e insalubri che colpiscono soprattutto i fanciulli e le donne<sup>22</sup>.

La perdita di vite umane sul lavoro continua a procedere a ritmi intollerabili; come non tollerabili sono le dinamiche infortunistiche. Non preoccupano soltanto gli effetti negativi dei tradizionali e, ormai, consolidati fattori di rischio. Si affacciano rischi di nuova generazione ancora più insidiosi a partire dallo stress, il quale si sta già allargando a macchia d'olio, soprattutto nei paesi più avanzati.

Nell'odierno mondo globale, dove le integrazioni di processo e le trasmissioni dei fenomeni avvengono a ritmo accelerato, se non in tempo reale, la sinergia e l'osmosi tra rischi storici e rischi nuovi ed emergenti può fungere da propellente devastante. Compromesse possono risultare non solo la sicurezza e salute sul lavoro, ma la stabilità stessa dei sistemi sociali. Se queste tendenze non saranno arginate e invertite di segno, saremo trasportati verso società sempre più vulnerabili, all'interno di cui le fasce sociali deboli - nei Sud come nei Nord del mondo - saranno destinate a pagare un prezzo sempre più esorbitante. Si tratta di interrompere la catena di quello che possiamo definire ciclo infortunistico che ripete, con scoraggiante puntualità, le sue evoluzioni, rispettando sistematicamente le leggi e le gerarchie di priorità che lo governano. Anche involontariamente, celebriamo l'inattaccabilità del ciclo infortunistico, visto che sembra essere sempre più connaturato al nostro vivere e agire sociale, al punto che finiamo col dubitare che possa essere un giorno scardinato dai nostri sistemi associati. Ciclo infortunistico e ciclo produttivo e lavorativo sono, ormai, componenti interne di un unitario processo di accumulazione che fa perno sul profitto, a scapito delle persone e, in genere, della vita degli esseri umani e del pianeta.

## **7. Il ciclo infortunistico secondo i dati dell'INAIL**

Diversamente dagli anni precedenti, nel 2011 l'INAIL non ha elaborato un rapporto analitico organico e ben strutturato. Ha, invece, fornito una serie di dati, scorporati dai suoi archivi a intervalli più o meno regolari. L'unico contributo che presenta un grado di sistematicità analitica e argomentativa è quello apparso sul n. 2/2010 della "Rivista degli infortuni e delle malattie professionali" che, pur essendo molto apprezzabile, non presenta il grado di organicità e completezza dei precedenti rapporti annuali dell'INAIL.

Traceremo la "mappa" dei dati forniti in sequenza dall'INAIL, con riferimento sia ai dati certi del 2009 che a quelli previsionali del 2010. Assumeremo, ovviamente, come fonte esclusiva le basi di dati rese disponibili dall'INAIL

### *1) I dati relativi al 2009*

In una prima presentazione a Roma del 20 luglio 2010, il presidente dell'Istituto Marco Sartori ha fornito le seguenti cifre relative agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali del 2009, alla data di rilevazione ufficiale del 30 aprile 2010<sup>23</sup>.

Vediamoli in rapida sintesi.

---

<sup>22</sup> ILO, *Global employment Trends 2011*, cit.; Id., *World Social Security Report*, cit.; Id., *Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work*, cit.; Id., *World Day for Safety and Health at Work*, cit.

<sup>23</sup> Comunicato stampa INAIL, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali 2009*, in [www.inail.it](http://www.inail.it), 20 luglio 2010; INAIL, *Il punto sull'andamento infortunistico 2009*, "Rivista degli infortuni e delle malattie professionali", in [www.inail.it](http://www.inail.it), n. 2/2010.

### *Flessione degli infortuni e delle morti sul lavoro*

Nel 2009, sono avvenuti 790mila infortuni, con un calo di 85mila (-9,7%) rispetto al 2008. I casi mortali sono stati 1.050, con 70 decessi in meno (-6,3%) rispetto al 2008.

### *Contrazione del tempo di esposizione al rischio*

Lo stesso Istituto rileva che, per effetto della crisi produttiva e occupazionale, il 2009 è stato un anno caratterizzato da una contrazione delle giornate di lavoro e, dunque, dell'esposizione al rischio. L'Istituto valuta la riduzione del tempo di esposizione nell'ordine circa del 3%.

### *Dinamica per aree produttive*

La flessione degli infortuni è stata più sostenuta nell'Industria (-18,8%) che nei Servizi (-3,4%) e nell'Agricoltura (-1,4%). Il decremento più significativo è stato registrato nel comparto manifatturiero (-24,1%) e nelle costruzioni (-16,2%). Per quello che concerne i Servizi, il calo più apprezzabile si è verificato nei trasporti (-12,5%) e nel commercio (-9,1%).

Per gli infortuni mortali, il 2009 ha segnato una significativa contrazione nell'Industria (-7,9%) e nei Servizi (-6,2%); mentre l'Agricoltura ha fatto registrare una sostanziale stabilità.

### *Dinamica territoriale*

La riduzione degli infortuni ha riguardato tutte le grandi aree geografiche, con un andamento più accentuato nel Nord-Est (-12,8%) e nel Nord-Ovest (-9,3%). Decrementi meno sensibili sono stati registrati al Centro (-8,2%) e nel Mezzogiorno (-6,8%).

La flessione dei casi mortali si è concentrata nel Nord-Est (-21,9%). Nel Nord-Ovest il calo è stato minore (-6,2%); ancora più contenuto quello nel Mezzogiorno (-1,7%). In controtendenza il Centro che ha fatto registrare un aumento degli infortuni mortali (+7,9%).

### *Lavoratori stranieri*

Per la prima volta, l'INAIL ha registrato un decremento degli infortuni occorsi ai lavoratori stranieri, passati dagli oltre 143mila del 2008 ai 119mila del 2009 (-17%). La flessione ha interessato prevalentemente il genere maschile (-20,3%) rispetto a quello femminile (-4,9%).

Sono parimenti diminuiti i casi di infortuni mortali, scendendo dai 189 del 2008 ai 150 del 2009.

Rumeni, marocchini e albanesi sono stati, nell'ordine, gli stranieri che hanno denunciato il maggior numero di infortuni, totalizzandone il 40%; se consideriamo gli infortuni mortali, la percentuale si impenna ulteriormente, superando il 50%.

### *Malattie professionali*

Il 2009 è stato l'anno record nella denuncia delle malattie professionali: 34.646, che costituisce il valore più alto degli ultimi 15 anni, per un aumento del 15,7% rispetto ai circa 30mila casi del 2008 e del 30% rispetto ai circa 27mila del 2005.

L'Agricoltura è il settore produttivo maggiormente interessato da questo aumento. In un solo anno, le denunce sono più che raddoppiate: dalle 1.834 del 2008 si è passati alle 3.914 del 2009 (+113,4%).

Passando alla tipologia delle denunce, bisogna rilevare il sensibile aumento delle malattie dell'apparato muscolo-scheletrico (tendiniti, affezioni dei dischi intervertebrali, sindrome del tunnel carpale), imputabile al sovraccarico biomeccanico. Nel 2009, sono stati denunciati quasi 18mila casi, con un aumento del 36% rispetto al 2008; nel 2005, i casi denunciati erano stati quasi 9.000.

### *Comparazione con l'UE*

Con riferimento al 2007, ultimo anno per il quale sono disponibili i dati organici forniti da Eurostat, l'Istituto ha fatto rilevare che l'Italia ha realizzato risultati migliori.

Nel 2007, l'Italia ha fatto registrare un indice infortunistico pari a 2.674 infortuni per 100mila occupati; indice più favorevole a quello medio riscontrato nelle due aree UE: 3.279 area euro; 2.859 area UE a 15. Secondo la graduatoria risultante, l'Italia è collocata meglio dei maggiori paesi del vecchio continente: Spagna indice infortunistico pari a 4.691, Francia 3.975 e Germania 3.125.

Per quello che concerne i casi di infortunio mortale, fa osservare l'Istituto, l'Italia mantiene indici più alti di quelli della media europea: 2,5 decessi per 100mila occupati contro 2,1.

In un'intervista ospitata, per l'occasione, sul sito dell'INAIL, Sartori ha tracciato un valuta-

zione estremamente positiva dell'andamento infortunistico del 2009. A suo parere, «I dati confermano che il sistema lavoro ha investito in sicurezza ... e che stanno cambiando la cultura e l'approccio delle imprese a queste tematiche: Segno anche di una forte e capillare presenza dell'INAIL, che è riuscita a fare penetrare un concetto basilare: la sicurezza prima di tutto»<sup>24</sup>. Interrogato sulla circostanza che meno lavoro (per effetto della crisi) comportasse meno infortuni, Sartori ha precisato: «Sì, è vero, ma per quanto riguarda gli infortuni solo meno del 30% del miglioramento è dovuto alla crisi economica. Il che vuol dire che il 70% è da attribuirsi ad altri fattori. Su tutti: una maggiore attenzione al tema della prevenzione e un vero cambiamento nell'approccio alle tematiche della sicurezza nel suo complesso»<sup>25</sup>.

### 2) *Anticipazione dei dati del 2010*

Intervenendo il nove febbraio 2011 a Roma al convegno *SIS - Sviluppo Imprese in Sicurezza*, organizzato dall'INAIL e dalla Confindustria, il direttore generale dell'INAIL, Giuseppe Lucibello, ha anticipato i dati degli archivi gestionali aggiornati al 31 dicembre 2010. Secondo le stime INAIL, nel 2010 i casi mortali potrebbero essere meno di 1.000<sup>26</sup>. Ma Lucibello ha avvertito che bisognava considerare il dato con la dovuta cautela statistica, in quanto occorreva ancora attendere qualche mese, per avere l'ufficializzazione precisa e definitiva.

In ogni caso, pur richiamando alla necessaria prudenza, Lucibello ha affermato: «I dati dei nostri archivi gestionali aggiornati al 31 dicembre scorso registrano, infatti, un -2% circa di infortuni, mentre per la prima volta dal dopoguerra a oggi sono scesi sotto i 1.000 gli incidenti mortali. Non c'è ragione alcuna per esaltarsi - ogni morto sul lavoro rappresenta un evento inaccettabile - ma vi sono certo i presupposti per proseguire con forza e convinzione il percorso intrapreso, declinando, al meglio, migliorandole e diffondendole, le politiche di prevenzione»<sup>27</sup>.

### 3) *Prime stime preliminari dei dati 2010*

Il cinque marzo 2011, l'INAIL ha reso disponibili le prime stime preliminari riguardanti l'andamento infortunistico del 2010, non mancando di segnalare il loro carattere di ufficio-sità, essendo state ottenute secondo criteri statistici previsionali<sup>28</sup>.

Vediamole in sintesi.

#### *Morti sul lavoro*

In tutta Italia, i morti sul lavoro sono stati 980, con una flessione del 6,9% rispetto al 2009; per la prima volta, dal 1993, i casi mortali scendono sotto la soglia dei 1.000.

#### *Infortuni sul lavoro*

Meno pronunciata la flessione degli infortuni sul lavoro: 775mila, 15mila in meno rispetto al 2009 (-1,9%).

#### *Dinamiche per aree produttive*

Il calo degli infortuni è stato più consistente nell'Industria (-6,1%) che ha registrato un ulteriore calo di occupati rispetto al 2009 (-2,9%). In Agricoltura, il decremento è stato più contenuto (-4,9%). Nel comparto dell'edilizia si è registrata la flessione più grande (-7,3%), a fronte di una occupazione sostanzialmente stabile (-0,1%). Nei servizi, a fronte di un leggero incremento occupazionale (+0,4%), si è verificato un aumento degli infortuni (+1,3%).

Per ciò che riguarda i casi di infortuni mortali, invece, l'Industria è passata da 487 decessi nel 2009 a 445 del 2010 (-8,6%). Le Costruzioni hanno fatto segnare un miglioramento

<sup>24</sup> Marco Sartori, *Un andamento positivo che testimonia gli sforzi del sistema lavoro* (intervista), in [www.inail.it](http://www.inail.it), 20 luglio 2010.

<sup>25</sup> *Ibidem*.

<sup>26</sup> Comunicato stampa INAIL, *Nel 2010 sono 980 i morti sul lavoro: la flessione è del 6,9%*, in [www.inail.it](http://www.inail.it), 5 marzo 2011.

<sup>27</sup> Comunicato stampa INAIL, *Stime Inail: nel 2010 i casi mortali potrebbero essere meno di mille*, in [www.inail.it](http://www.inail.it), 9 febbraio 2011.

<sup>28</sup> Comunicato stampa INAIL, *Nel 2010 sono 980 i morti sul lavoro: la flessione è del 6,9%*, cit.



ancora più sensibile, passando da 229 a 205 morti (-10,5%). Appena di poco inferiore la performance registrata in Agricoltura, passata da 128 a 115 morti (-10,2%). Nei Servizi si è verificata la flessione più lieve, con 18 morti in meno (-4,1%).

#### *Dinamiche per aree territoriali*

Dal punto di vista geografico, il calo del numero degli infortuni appare generalizzato. L'andamento più confortante è stato registrato nel Mezzogiorno (-3,2%), seguito dal Centro (-1,8%) e dal Nord (-1,5%). Va considerato, però, che il Mezzogiorno è stato particolarmente penalizzato dalla crisi occupazionale: -1,6% contro il -0,4% nel Nord e un lieve miglioramento al Centro.

Per gli infortuni mortali, infine, risalta la flessione dell'11,8% verificatasi nel Centro che, però, nel 2009 era stata interessata da una forte recrudescenza. Il Nord è stato interessato da una flessione più contenuta: -5,7%; il Mezzogiorno è, sostanzialmente allineato sulle posizioni del Nord: -5,5%.

### **8. Critica della razionalità statistica dei dati INAIL**

Le prime domande che dobbiamo porci sono: per la rilevazione del grado di sicurezza/insicurezza dei luoghi di lavoro, possiamo affidarci ai meri dati quantitativi? O non è, forse, scientificamente più corretto riferirsi a più indicatori di omogeneità/disomogeneità, soprattutto per le comparazioni in campo europeo e internazionale?

#### *1) La logica delle rilevazioni dell'INAIL*

Che i rilevamenti dell'INAIL privilegino i dati quantitativi appare fin troppo chiaro. Come altrettanto chiaro pare il loro ancoraggio su monoindicatori di omogeneità che insistono sulla onnipervasività dichiarativa delle fonti ufficiali. A questo tipo di fonti fa difetto, per natura, la conoscenza: 1) di ciò che si sottrae o è sottratto alla ufficialità; 2) di ciò che attraversa diverse scale di indicizzazione qualitativa e che, per questo, non viene nemmeno intravisto, se si procede classificando per dati compatti.

Gli indici di omogeneità sono necessari proprio per comparare ambiti differenti: senza di essi, i numeri, di per sé, occultano, anziché chiarire i significati. La comparazione per numeri, la pura e semplice razionalità statistica, perviene a false conclusioni e sovralimenta false certezze.

Abbiamo visto che i dati forniti dall'INAIL, a partire dal 2009, danno per avvenuta la tendenza all'abbassamento della ricorrenza degli infortuni in generale e degli infortuni mortali in particolare. Pur correlando correttamente il fenomeno alla contrazione dei livelli occupazionali, dell'attività produttiva e del numero di ore effettivamente lavorate, le rilevazioni statistiche dell'INAIL concludono che la decrescita degli infortuni e delle morti sul lavoro sia stata proporzionalmente maggiore della flessione occupazionale e produttiva causata dalla crisi globale in corso. La giustificazione del ragionamento riposa su operazioni che hanno un taglio statistico-numerico.

Nel discorso di supporto dell'INAIL<sup>29</sup>, manca una correlazione scientifica delle ore e dei numeri di infortuni e morti sul lavoro con le varie grandezze omogenee in gioco sul piano temporale e che, nell'ordine, riguardano due serie di problematiche tra loro intimamente compenstrate:

*1) Sfera produttiva e accumulativa di pertinenza dell'ISTAT e altri soggetti (Camere di Commercio, Casse edili, Istituti di ricerca ecc.)*

- 1) volumi di produzione per settori e comparti produttivi;
  - 2) indici di produttività per settori e comparti produttivi;
  - 3) livelli occupazionali e ore effettivamente lavorate per settori e comparti produttivi;
  - 4) incidenza della cassa integrazione straordinaria e ordinaria per settori e comparti produttivi;
  - 5) dinamica di ingrossamento/sfoltimento delle liste di mobilità;
- uso delle ferie, dei permessi retribuiti e non retribuiti per settori e comparti produttivi.

---

<sup>29</sup> Cfr. i Comunicati stampa INAIL, citati alle note n. 26 e n. 27; INAIL, 2010; Sartori, *op. cit.*

## 2) Sfera assicurativa di pertinenza dell'INAIL

- 1) dichiarazioni di dimissioni o licenziamenti attraverso la Denuncia Nominativa Assicurati (DNA);
- 2) verifica dell'apertura/rinnovo/cessazione dei rapporti a termine;
- 3) verifica della trasformazione dei rapporti a termine in contratti a tempo indeterminato;
- 4) verifica dell'apertura/chiusura dei contratti di collaborazione continuativa e dei contratti di collaborazione a progetto;
- 5) verifica dell'apertura/chiusura dei contratti di apprendistato;
- 6) verifica dell'apertura/chiusura dei rapporti di tirocinio e formazione.

Come si vede, la rete delle grandezze omogenee da intrecciare e comparare è estremamente vasta e un lavoro del genere non è stato ancora organicamente fatto. Fa eccezione la FILLEA-CGIL che ha cominciato a riempire questo spazio vuoto; come vedremo subito dopo. Un lavoro di questo tipo non solo non è stato avviato, ma nemmeno pensato dall'INAIL, le cui conclusioni destano non poche perplessità: sembrano supportare un interessato convincimento ideologico più che discendere dall'analisi comparata dei fenomeni reali; come ben esemplificato dalle dichiarazioni di Sartori e Lucibello che abbiamo innanzi riportato.

## 2) La critica della FILLEA

Con stretto riferimento al settore delle Costruzioni, la FILLEA-CGIL ha indirizzato ai dati INAIL del 2009 obiezioni che, in un certo senso, si sono mosse nel solco delle considerazioni che abbiamo appena svolto<sup>30</sup>.

Significativamente, le osservazioni critiche della FILLEA sono aperte da una citazione di Albert Einstein: «Quando le leggi della matematica si riferiscono alla realtà, non sono certe; e quando sono certe, non si riferiscono alla realtà». Passando alle obiezioni, la FILLEA ha fatto rilevare che nelle Costruzioni l'INAIL ha segnalato per il 2009 un calo degli infortuni del -16,2% e degli infortuni mortali del -1,4%.

Ora, la FILLEA ha elaborato una molteplicità di scale di omogeneità, pervenendo a una diversa indicizzazione qualitativa. Vediamone meglio schema.

Come prima e seconda scala di omogeneità, la FILLEA ha mantenuto i dati statistici dell'INAIL degli anni 2008 e 2009, relativi agli infortuni e ai morti sul lavoro.

Poi, ha introdotto altre scale di omogeneità, derivandole tutte dai dati della Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili: le ore di infortunio, le ore di malattia, le ore di non lavoro ad altro titolo e il numero degli addetti, con riferimento sia al 2008 che al 2009.

Ne è venuto fuori un quadro che disconferma le flessioni statistiche segnalate dall'INAIL, testimoniando, piuttosto, una recrudescenza sia degli infortuni che dei casi mortali: 1) nel 2008: si è verificato un infortunio ogni 7.496 ore e un infortunio mortale ogni 3.172.774 ore; 2) nel 2009: si è verificato un infortunio ogni 7.614 ore e un infortunio mortale ogni 2.739.329 ore<sup>31</sup>.

Il tutto a tacere del numero di infortuni che i lavoratori non denunciano all'INAIL, per ricatto, pressioni o perché irretiti nelle spirali del lavoro irregolare.

## 3) Una critica sistemica

Ma, oltre a quella della FILLEA, v'è una critica di carattere sistemico, avverso la razionalità che guida le statistiche dell'INAIL ed è stata avanzata da Antonio Frenda, ricercatore dell'ISTAT<sup>32</sup>.

Nel suo studio critico, Frenda parte da una semplice considerazione: i tassi infortunistici rilevati dall'INAIL sono più bassi della media europea, anche se il tasso effettivo, con tutta probabilità, è più elevato. Per quale motivo registriamo questo fenomeno? La risposta di Frenda è altrettanto semplice: perché nelle rilevazioni INAIL non viene (e non può essere)

<sup>30</sup> FILLEA CGIL, *Andamento degli infortuni sul lavoro nel 2008 e 2009*, in [www.filleacgil.it](http://www.filleacgil.it), 2010.

<sup>31</sup> *Ibidem*.

<sup>32</sup> Antonio Frenda, *Infortuni sul lavoro tra povertà e sommerso*, in [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 29 dicembre 2010.

conteggiato il lavoro sommerso e il ruolo sociale giocato dalle economie criminali, soprattutto nel Sud del paese.

Ma la critica di Frenza è ancora più profonda e tocca il cuore della logica statistica dell'INAIL che, da qualche anno, ha accettato integralmente la metodologia ESAW (European Statistics on Accident at Work), utilizzata da Eurostat. Secondo questa metodologia, come è noto, rivestono rilievo due indicatori statistici: il *numero* degli infortuni e la loro *frequenza*. La frequenza è data dal rapporto tra il numero degli infortuni e la popolazione degli occupati, in Italia calcolata dalle indagini campionarie periodiche effettuate dall'ISTAT. Come fa osservare Frenza, siamo qui in presenza di un rapporto che vede al numeratore i dati di una fonte amministrativa (l'INAIL) e al denominatore i dati di una fonte statistica (l'ISTAT). Le due fonti si rifanno, quindi, a scale omogenee assai diverse: esse vanno interpretate al loro interno e analizzate nella relazione comunicativa che si istituisce tra di loro.

V'è un'ulteriore differenza: mentre l'ISTAT può stimare statisticamente le forze di lavoro del sommerso, l'INAIL (e l'INPS) non può certificare, in base alle denunce amministrative, il numero degli infortuni avvenuti nell'economia illegale. Si può stimare la percentuale degli infortuni indennizzabili, ma non denunciati avvenuti nel lavoro irregolare, in base a calcoli che li approssimano ai tassi di quelli regolarmente denunciati; ed è un'ipotesi per difetto che li "eguaglia" a quelli regolari.

Lavorando a questa ipotesi e riferendosi ai dati INAIL del 2008, Frenza conclude che: «Nel complesso, in Italia, si valuta che siano circa 210mila gli infortuni concernenti lavoratori irregolari, ovvero circa un quarto del totale degli infortuni rilevati nel 2008 dall'INAIL. Si tratta di stime basate su ipotesi, che utilizzano variabili talvolta misurate con metodi diversi o relative a periodi diversi (ma prossimi), e quindi i dati vanno considerati solo tendenzialmente, come misura approssimata del fenomeno»<sup>33</sup>. Pur nell'approssimazione e su una scala minimalista, si tratta di un elemento aggiuntivo al quadro statistico fornito dall'INAIL.

## 9. La proliferazione dei rischi: tra rischi nuovi e rischi emergenti

La giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro del 28 aprile 2010 è andata ruotando intorno al tema: "Rischi emergenti e nuove forme di prevenzione in un mondo del lavoro che cambia". Nell'occasione, l'ILO ha prodotto un'importante indagine<sup>34</sup> che, per quello che riguardava specificamente la situazione europea, si è rifatta a un altro studio di rilievo, condotto dall'Osservatorio europeo del rischio<sup>35</sup>. A risultati sostanzialmente simili è pervenuta la ponderosa indagine Esener sulle imprese europee<sup>36</sup>.

Secondo il convincimento dell'ILO, supportato dalle indagini dell'Osservatorio europeo del rischio e dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, nei paesi avanzati le nuove modalità lavorative e le nuove tecnologie del lavoro stanno facendo emergere nuove categorie di rischi, ben più insidiose di quelle finora conosciute<sup>37</sup>.

Alla base dei rischi nuovi ed emergenti vi sono innovazioni tecniche, mutamenti sociali o aziendali, nuovi processi produttivi e nuove tecnologie (nanoparticelle e biotecnologie, prima di tutte), nuove condizioni lavorative comportanti carichi di lavoro più intensi; ma un ruolo è giocato anche dall'allargamento delle sfere dell'economia informale e dall'estensione del lavoro flessibile, attraverso i contratti a termine e l'esternalizzazione<sup>38</sup>.

---

<sup>33</sup> *Ibidem*.

<sup>34</sup> ILO, *Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work*, in [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 2010.

<sup>35</sup> Osservatorio europeo del rischio, *New and emerging risks in occupational safety and health*, in <http://riskobservatory.osha.europa.eu>, 2009.

<sup>36</sup> Esener, *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, in [www.oshaeuropa.eu](http://www.oshaeuropa.eu), 2010.

<sup>37</sup> Esener, *op. cit.*; ILO, *Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work*, *cit.*; Osservatorio europeo del rischio, *op. cit.*

<sup>38</sup> Cfr. le opere citate alla nota precedente.

L'elemento di preoccupazione maggiore è dato dal fatto che le nuove tecnologie vengono applicate ai processi produttivi prima che si abbia una perfetta cognizione dei loro effetti sulla salute e sicurezza dei lavoratori: su di esse viene dato un giudizio di affidabilità tecnica e non, invece, di congruenza in termini di salute e sicurezza sul lavoro.

Pensiamo, per esempio, alle nanotecnologie: esse influenzano le proprietà meccaniche dei materiali (rigidità ed elasticità), facendo sì che elementi minuscoli (le nanoparticelle) acquisiscano le proprietà e il comportamento di unità-massa. Le nanotecnologie alterano concretamente le proprietà originarie delle sostanze, inducendone altre i cui effetti sulla salute non sono ancora ben chiari.

Già oggi le nanotecnologie trovano applicazione in innumerevoli settori: sanità, biotecnologie, produzione di energia pulita, informazione e comunicazione, chimica, industria elettronica e militare, agricoltura ed edilizia. Secondo stime attendibili, entro il 2020, il 20% di tutti i prodotti fabbricati nel mondo impiegheranno quote di nanotecnologie<sup>39</sup>. Mentre, invece, entro il 2014 dieci milioni di lavoratori saranno coinvolti in produzioni che incorporano nanotecnologie; in Italia, il numero di lavoratori potenzialmente esposto nel settore industriale supererà i 900mila<sup>40</sup>. L'orizzonte dell'oggi e, ancora di più, quello del domani è gravido di preoccupazioni.

Ai rischi nanotecnologici vanno associati quelli biologici<sup>41</sup>. I progressi delle biotecnologie sono stati enormi e non interamente valutati in termini di conseguenze sulla salute umana. Questo è vero particolarmente per il settore della sanità, i cui lavoratori sono esposti a rischi crescenti e nuovi. A tutto ciò deve aggiungersi la diffusione di nuove malattie infettive, come la SARS, l'influenza H1N1 e il persistere dell'epidemia HIV/AIDS. Il rischio per i lavoratori della sanità (più di 35 milioni in tutto il mondo) va pericolosamente aumentando; come va accrescendosi per tutta la società.

Un discorso dello stesso tipo va fatto per i lavoratori dell'agricoltura, esposti ad agenti biologici assai pericolosi, soprattutto nei paesi in via di sviluppo<sup>42</sup>. Nel lavoro agricolo si è sovente esposti a organismi resistenti agli antimicrobici e agli escrementi animali. Malaria e TBC, inoltre, sono presenti nell'agricoltura dei paesi in via di sviluppo. Secondo l'Organizzazione mondiale della sanità, metà della popolazione mondiale rischia di essere infettata dalla malaria, una delle prime cause di mortalità nei paesi a basso reddito: 243 milioni di casi hanno portato a 863mila decessi nel 2008; l'Africa è stato il continente più colpito, con l'89% dei casi<sup>43</sup>.

Va considerato che le biotecnologie sono presenti in agricoltura (e, quindi, nel ciclo socio-alimentare) anche attraverso la diffusione degli organismi geneticamente modificati, la cui produzione può essere esternalizzata in tutto il mondo, anche in paesi in cui i controlli legislativi e sanitari sono blandi. Il rischio finisce, così, col centuplicarsi con conseguenze esiziali<sup>44</sup>.

Gli agenti chimici restano un fattore di rischio assai elevato: «Nonostante i significativi progressi fatti nella regolazione e gestione degli agenti chimici a livello internazionale e nazionale, quello chimico rimane comunque un settore a rischio per la salute dei lavoratori. L'uso di sostanze allergene, sensibilizzanti, cancerogene e mutagene e di sostanze tossiche è causa di crescente preoccupazione. Molti pesticidi possono provocare il cancro, mettere a repentaglio la capacità riproduttiva e influire negativamente sul sistema nervoso, immunitario od ormonale»<sup>45</sup>.

Vi è, poi, da registrare il definitivo assestamento di nuove modalità lavorative e nuove forme contrattuali incardinate sul lavoro precario, sulla riduzione del personale e sull'esternalizzazione. Con la loro affermazione, è stato alterato il rapporto di equilibrio tra

<sup>39</sup> ILO, *Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work*, cit.

<sup>40</sup> Sergio Iavicoli, Marco Mirabile e Fabio Bocconi, *La ricerca. Sviluppo responsabile e sostenibile nel nostro paese*, "2087", n. 3, marzo 2010.

<sup>41</sup> ILO, *Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work*, cit.

<sup>42</sup> *Ibidem*.

<sup>43</sup> ILO, *op. ult. cit.*; WHO, *World Malaria Report 2009*, in [www.onuitalia.it](http://www.onuitalia.it), 2009.

<sup>44</sup> ILO, *op. ult. cit.*

<sup>45</sup> *Ibidem*.

tempo di lavoro e tempo di vita, stressandolo<sup>46</sup>. Da qui la genesi di una nuova tipologia di rischi: i rischi psicosociali. In una situazione di crisi globale, come quella che stiamo attraversando, lo stress da lavoro e i correlati disturbi psicologici non potranno che aumentare; come vedremo meglio in un prossimo paragrafo.

Di fronte a un quadro dei rischi che presenta un'evoluzione così preoccupante, così complessa e così multifattoriale, le politiche e le strategie della prevenzione debbono necessariamente potenziarsi e rinnovarsi.

La prima esigenza da soddisfare è la condivisione delle informazioni e delle analisi sui rischi emergenti, sul piano interno come su quello internazionale: «Lo studio dei nanomateriali, ad esempio, ci dice quanto è importante la condivisione delle conoscenze nello sviluppo e nella applicazione di nuove tecnologie, poiché la identificazione e la valutazione dei vari rischi e pericoli deve essere valutata e diffusa prima dell'applicazione generale di tali tecnologie nell'industria»<sup>47</sup>.

Rimonta da qui la seconda necessità, non meno urgente, di promuovere sinergie e partnership tra istituzioni internazionali e nazionali competenti e le reti di sapere già esistenti in questo campo: «Serve un approccio generalizzato da parte di medici, accademici e ricercatori, oltre che da parte di governi e rappresentanze sindacali e datoriali, per rispondere alle sfide dei rischi emergenti e sviluppare nuove forme di prevenzione»<sup>48</sup>.

La terza - e non meno pressante - esigenza è quella di integrare gli strumenti classici della valutazione e gestione del rischio con strumenti e strategie pensati e sperimentati specificamente per i rischi nuovi ed emergenti. I sistemi della SSL debbono arricchirsi e, insieme, ampliare di molto il loro ambito di intervento. Inoltre, la prospettiva va allargata al campo internazionale e vanno coinvolte le imprese transnazionali e tutti gli stakeholder collegati, per assicurare il più completo ed efficace interscambio delle informazioni e la più rapida generalizzazione delle buone prassi<sup>49</sup>.

L'approccio alla salute, alla sicurezza e alla prevenzione suggerito dall'ILO è globale e, nel tempo stesso, multidisciplinare e multifattoriale. Si specifica anche per il suo carattere dinamico, integrando nel suo spazio di osservazione e intervento le trasformazioni che continuamente avvengono nel lavoro che cambia in un mondo in trasformazione costante.

## **10. La catena dello stress: il caso italiano**

I nuovi modi del produrre, a differenza del fordismo, non si sono limitati a creare delle catene di montaggio materiali; si sono spinti oltre, mettendo in funzione delle catene di montaggio immateriali, entro le quali lavoro e azione lavorativa sono stati sottoposti a continui traumi di identità. Nella nuova situazione, la ricomposizione del lavoro e dell'attività lavorativa deposita una specie di umanità aliena che sempre più perde la cognizione dei tempi di vita, trasformati in accessori dell'attività produttiva. Il tempo di lavoro succhia tutta la vitalità umana, lasciando campo aperto alla proliferazione dello stress e dei rischi psicosociali.

Ma la diffusione di scala di fenomenologie stressanti nei luoghi di lavoro non dipende solo dalle tecnologie e dai sistemi di lavoro; essa è anche la conseguenza diretta di modelli organizzativi di tipo piramidale, fortemente autoritari e, del tutto, privi di spazi di partecipazione e mediazione attiva. Siamo posti in faccia a modelli di organizzazione non a misura umana che, al contrario, tendono a trasformare l'attività lavorativa in un fenomeno di usurpazione delle risorse mentali dei soggetti al lavoro.

Non è un caso che i paesi che hanno in dotazione i più avanzati modelli lavorativi e fanno uso di tecnologie del lavoro di avanguardia siano quelli in cui lo stress e i rischi psicosociali sono diventati tra i primari fattori di rischio<sup>50</sup>. Gli imprenditori europei mostrano un grado

---

<sup>46</sup> Esener, *op. cit.*; ILO, *op. ult. cit.*

<sup>47</sup> ILO, *op. ult. cit.*

<sup>48</sup> *Ibidem.*

<sup>49</sup> *Ibidem.*

<sup>50</sup> Esener, *op. cit.*; European Foundation for the Improvement of Living and Working, *Work-related stress*, in [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu), 2010; ILO, *op. ult. cit.*; ISPESL, *La valutazione e*

iniziale di coscienza del problema, anche se i comportamenti pratici differiscono da paese a paese e, qua e là, si registrano ancora pericolose sottovalutazioni. In Europa meridionale, per esempio, fatta eccezione per la Spagna, emerge una totale carenza di tensione nella gestione dei rischi psicosociali<sup>51</sup>.

Nonostante i piccoli passi in avanti fatti, c'è un elemento negativo che omogeneizza la situazione europea: meno della metà degli imprenditori europei fornisce ai lavoratori una informazione puntuale sui rischi psicosociali e sui loro effetti sulla salute e sulla sicurezza<sup>52</sup>. La circostanza evidenzia una inappropriata percezione della problematica che si risolve in un ancora più inadeguato reperimento delle risorse umane, organizzative, tecniche ed economiche per la sua risoluzione. Dall'indagine Esener risulta che meno di un terzo delle imprese UE-27 ha riferito: 1) di essere dotata delle procedure in grado di affrontare i rischi psicosociali (stress, violenza, molestie, bullismo ecc.); 2) di aver adottato misure per controllare i rischi psicosociali<sup>53</sup>.

Nell'ordinamento italiano, il riconoscimento dello stress come fattore di rischio correlato al lavoro ha avuto una storia non facile. Contemplato nell'originario D.Lgs. n. 81/2008 licenziato dal governo Prodi, il rischio stress lavoro-correlato è stato, in vario modo, relegato in secondo piano dal subentrante governo Berlusconi, a partire dal cd. "decreto correttivo" (D.Lgs. n. 106/2009) e facendo ricorso a una collaudata tecnica del rinvio<sup>54</sup>.

Il 18 novembre 2010, il ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha diramato, con una lettera circolare, le indicazioni riguardanti la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, a cui i datori di lavoro dovevano attenersi nella formulazione del documento di valutazione del rischio<sup>55</sup>. La circolare ha recepito, come prescritto dal D.Lgs. n. 81/2008, le indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato. Così, dopo due proroghe consecutive, finalmente, per le imprese è diventato obbligatorio valutare il rischio dello stress lavoro-correlato<sup>56</sup>.

Va subito osservato che la Commissione consultiva - a composizione tripartita - ha elaborato indicazioni e metodologie, per tutti i datori di lavoro pubblici e privati, al *livello minimo di attuazione* dell'obbligo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Vediamo come questo "livello minimo" si è articolato nella già citata circolare:

- 1) «non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come *stress lavoro-correlato*»;
  - 2) «lo *stress lavoro-correlato* è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro»;
  - 3) «la valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori ... che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale»<sup>57</sup>.
- Chiarito questo, la circolare passa a illustrare la metodologia della valutazione, articolata in tre fasi: 1) la *valutazione preliminare*, di cui viene stabilita la necessità assoluta; 2) la *valutazione eventuale* da effettuarsi, nel caso in cui quella preliminare abbia rivelato rischi da stress lavoro-correlato non eliminati o non ridotti nella fase preliminare; 3) la *valutazione approfondita*, nel caso in cui gli interventi correttivi della fase precedente si siano ri-

---

*gestione dello stress lavoro-correlato*, in [www.ispesl.it](http://www.ispesl.it), maggio 2010; Id., *La valutazione dello stress lavoro-correlato. Proposta metodologica*, in [www.ispesl.it](http://www.ispesl.it), marzo 2010; Osservatorio europeo del rischio, *op. cit.*

<sup>51</sup> Esener, *op. cit.*

<sup>52</sup> *Ibidem.*

<sup>53</sup> Esener, *op. cit.*

<sup>54</sup> Si rinvia ai capitoli precedenti.

<sup>55</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato*, in [www.lavoro.governo.it](http://www.lavoro.governo.it), 2010.

<sup>56</sup> Diego Alhaique, *Niente più proroghe*, "2087", n. 1/2 gennaio-febbraio 2011; Luisa Benedettini, *Adesso la voce torna a Rls e lavoratori*, "2087", n. 1/2 gennaio-febbraio 2011.

<sup>57</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato*, in [www.lavoro.governo.it](http://www.lavoro.governo.it), 2010.

velati inefficaci<sup>58</sup>. Il dato significativo è che solo al livello probabilistico della valutazione approfondita è espressamente prevista la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, attraverso strumenti svariati: questionari, focus group, interviste semistrutturate<sup>59</sup>. Stabilita la gerarchia e la relazione intercorrente tra le tre fasi, la circolare passa a illustrare la struttura causale e motivazionale della fase preliminare, la quale consiste nella individuazione di indicatori oggettivi e verificabili, appartenenti a tre distinte famiglie:

1) *eventi sentinella*: indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente, lamentele espresse formalmente dai lavoratori:

2) *fattori di contenuto del lavoro*: ambiente di lavoro e attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orario di lavoro e turni, corrispondenza tra le competenze e i requisiti professionali richiesti;

3) *fattori di contesto del lavoro*: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo, conflitti interpersonali sul lavoro, evoluzione e sviluppo di carriera, grado di efficacia/inefficacia della comunicazione<sup>60</sup>.

Per valutare i fattori di contesto e contenuto del lavoro, la circolare prevede che «siano sentiti i lavoratori e/o il RLS/RLST»; nel caso di aziende di grandi dimensioni, «è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori»<sup>61</sup>. Comunque, «la scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro, anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata»<sup>62</sup>.

Qual è il dato che più preoccupa? La minimizzazione e semplificazione della valutazione del rischio stress lavoro-correlato, scomposta formalmente in tre fasi, ma che potrebbe fattualmente esaurirsi in una sola, risolvendosi, così, per intero e genericamente nella fase preliminare. Che, non casualmente, non prevede alcun livello di coinvolgimento attivo dei lavoratori, tantomeno rilevazioni sulle componenti soggettive del rischio. I lavoratori sono come inseriti in un dispositivo binario stimolo/risposta che non fa recitare loro un ruolo significativo in quanto a partecipazione e proposizione. Nella stessa seconda fase, coerentemente denominata eventuale, le modalità di coinvolgimento dei lavoratori sono stabilite di autorità dai datori di lavoro.

Non siamo in presenza di un modello assai partecipativo e democratico; anzi. La sensazione è che la circolare sia, da un lato, bene attenta a non fare entrare i lavoratori dentro la gestione del rischio stress lavoro-correlato; dall'altro, a non impegnare eccessive risorse e tempi per la sua misurazione. Ne è una riprova la mancata previsione di una formazione ad hoc dei lavoratori nella fase preliminare. Se, come è molto probabile, nella maggioranza dei casi mancherà lo sviluppo dalla prima alla seconda e alla terza fase, la grande massa dei lavoratori non sarà mai formata su questo specifico rischio. Il che rende estremamente problematica la rilevazione scientifica dei contesti e dei contenuti dello stress lavoro-correlato, anche sul piano della condivisione delle informazioni e della comunicazione delle azioni e delle prassi<sup>63</sup>. Chi più dei lavoratori deve essere formato al rischio? Chi più dei lavoratori può dirci di questo rischio in particolare? Su quali basi di scientificità ed empiricità potranno fondarsi misurazioni dello stress lavoro-correlato, senza il coinvolgimento critico e la partecipazione attiva dei lavoratori?

La questione chiave, come in altri campi, è quella di tradurre in prassi operative coerenti un miglioramento che, pure, nell'ordinamento è subentrato. E, per questo, occorrerà scontrarsi anche con quelle procedure amministrative e metodologie valutative che recepiscono la forma del diritto, ma poi la svuotano della sostanza operativa. Ed è questo il nodo critico creato dalla trasformazione in *eventuale* di una valutazione del rischio che dovrebbe es-

---

<sup>58</sup> *Ibidem.*

<sup>59</sup> *Ibidem.*

<sup>60</sup> *Ibidem.*

<sup>61</sup> *Ibidem.*

<sup>62</sup> *Ibidem.*

<sup>63</sup> Daniela Ranieri, *Le indicazioni della Commissione? La base di partenza non il traguardo*, "2087", n. 1/2, gennaio-febbraio 2011.

sere *approfondita*, secondo linee di certezza *preliminari*<sup>64</sup>.

## **11. La filosofia imprenditoriale e governativa della valutazione dello stress lavoro-correlato**

Intorno allo stress correlato al lavoro, essendo da poco stato introdotto, manca il necessario accumulo di esperienze, azioni, prassi, metodologie ecc.. Ora, però, proprio questo carattere, per così dire, propedeutico avrebbe dovuto consigliare la Commissione consultiva e il ministero a fornire delle "linee guida" più articolate e cogenti di quelle tratteggiate.

Partiamo dalla filosofia che ispira le indicazioni della Commissione fatte proprie dal ministero. Se l'esistenza del rischio stress lavoro-correlato viene dichiarata, spingendosi sino a riconoscere i suoi effetti sempre più dannosi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, la sua valutazione non può essere fatta rientrare nel calcolo delle probabilità. In ulteriore determinazione, non può essere, di fatto, lasciata al datore di lavoro la decisione di passare o meno dalla fase preliminare a quella eventuale e successivamente, se necessario, a quella approfondita. Ciò soprattutto in considerazione del fatto che gli imprenditori italiani sono tra quelli che più minimizzano la portata dello stress da lavoro<sup>65</sup>. Per essi, più che altro, lo stress dei lavoratori sarebbe un derivato dei tratti della loro personalità e avrebbe, quindi, motivazioni extralavorative.

Non casualmente, la circolare ministeriale, già in premessa, fa riferimento alla necessità di individuare con precisione la natura lavorativa dello stress, istituendo una distinzione fondamentale tra *stress sul lavoro* e *stress lavoro-correlato*. Ma chi opera la distinzione e in base a quali criteri? Entrambi i fattori rimangono di stretta ed esclusiva competenza del datore di lavoro e, per di più, circoscritti alla fase preliminare che, più che individuarlo in maniera selettiva, sembra deputata a ridimensionare l'esistenza dello stress lavoro-correlato nei contesti e contenuti lavorativi. Dal piano metodologico e scientifico a quello politico, etico e operativo viene qui fornita una risposta di retroguardia a un problema in dirompente emersione.

Indubbiamente, esiste una difficoltà metodologica, valutativa ed empirica nel distinguere le varie forme di stress e, quindi, sussiste un problema effettivo di delimitazione congruente del campo di azione dello stress lavoro-correlato<sup>66</sup>. Ma proprio per questo, diversamente da quanto previsto dalla Commissione consultiva e dal ministero, si richiedevano metodologie e criteri valutativi più assorbenti e complessi. Soprattutto, era indispensabile che fosse data voce e azione ai lavoratori, fin dal primo inizio della valutazione del rischio: è dalla loro esperienza e dal loro vissuto che possono essere desunte indicazioni perspicue sul fenomeno dello stress lavoro-correlato. E, poi, esisteva ed esiste nei loro confronti anche un obbligo di natura etica: essi sono i primi a dover essere informati e formati in tema di stress lavoro-correlato, dell'esistenza del quale non possono essere tenuti all'oscuro.

Muoversi in una direzione così caratterizzata non significava partire da zero. Al contrario, già dall'inizio degli anni Duemila, è disponibile una consistente base conoscitiva che parte dalle indagini della Agenzia europea per la sicurezza e salute sul lavoro e della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro e passa per l'Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato del 2004<sup>67</sup>. Sul piano strettamente metodologico, poi, si va dalle indicazioni del 2000 dell'Agenzia europea per la sicurezza e salute sul lavoro fino a quelle elaborate nel 2010 dall'ISPESL, proprio con espresso riferimento al D.Lgs.

---

<sup>64</sup> Gabriella Galli, *Ma la metodologia presenta forti criticità*, "2087", n. 1/2, gennaio-febbraio 2011.

<sup>65</sup> Esener, *op. cit.*

<sup>66</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *op. cit.*; ISPESL, *ISPESL, La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato*, cit.; Id., *La valutazione dello stress lavoro-correlato. Proposta metodologica*, cit.

<sup>67</sup> Gabriele Corbizzi Fattori e Franco Simonini (a cura di), *Stress lavoro-correlato: valutazione e gestione pratica*, Milano, Wolters Kluwer Italia, 2010; Cinzia Frascheri, *Il lento consolidamento del "giusto" concetto di stress lavoro-correlato in ottica di organizzazione del lavoro*, in [www.punto-sicuro.it](http://www.punto-sicuro.it), 2010.



n. 81/2008<sup>68</sup>.

Fondamentale appare, soprattutto, la pluriarticolazione e flessibilità delle metodologie di valutazione e misurazione. Grazie alla recente indagine condotta dalla Fondazione europea di Dublino, si è potuto meglio accertare che il fenomeno dello stress lavoro-correlato varia da un sistema lavorativo all'altro e che, all'interno di ognuno, ha un andamento diverso, a seconda delle mansioni e delle professioni<sup>69</sup>. Altro dato che l'indagine ha consolidato è la differenza dell'esposizione tra uomini e donne al rischio stress lavoro-correlato, con le donne maggiormente penalizzate<sup>70</sup>.

L'indagine della Fondazione di Dublino ha confermato che i fattori che maggiormente accumulano stress sono correlati alla quantità e qualità delle mansioni da svolgere, al carico di lavoro, all'intensità della mansione eseguita, al ritmo e ai tempi di lavoro; ma incidono, parimenti, i fattori emozionali e cognitivi che entrano in gioco nell'organizzazione ed esecuzione della prestazione lavorativa<sup>71</sup>. Un altro fattore correlato di accumulo di stress è dato dalla posizione di autonomia o subordinazione occupata all'interno del ciclo lavorativo: più si occupa un ruolo subordinato e marginale, in termini di decisionali e organizzativi, più sul lavoro si è esposti allo stress<sup>72</sup>.

## 12. L'illegittimità delle procedure di riduzione dello stress

L'alleggerimento della struttura genetica dello stress lavoro-correlato, così come è venuto determinandosi in Italia, oltre ai vizi innanzi esaminati, ha ingenerato problematiche di legittimità formale. Ci limitiamo qui agli aspetti essenziali, rinviando per il resto al ben argomentato intervento di Rolando Dubini<sup>73</sup>.

Il punto in questione è che le indicazioni della Commissione consultiva, recepite integralmente dalla lettera circolare del ministero, sono palesemente in contraddizione con l'Accordo quadro europeo sullo stress del 2004, recepito nell'ordinamento italiano dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008, laddove limitano la valutazione ai fattori oggettivi dello stress, escludendo quelli soggettivi<sup>74</sup>. L'accordo europeo, difatti, prescrive l'inderogabilità della valutazione dei fattori soggettivi: cioè, delle «pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.»<sup>75</sup>. Ora, come abbiamo visto, le indicazioni della Commissione consultiva, nella fase preliminare, circoscrivono la valutazione alla rilevazione degli indicatori oggettivi. Con tutta evidenza, ciò limita fortemente la valutazione del rischio stress lavoro-correlato ed è in patente contraddizione con l'Accordo quadro europeo che, in quanto recepito nell'ordinamento italiano, costituisce un primario e ineludibile livello di riferimento<sup>76</sup>. Le indicazioni della Commissione violano il dettato del D.Lgs. n. 81/2008 che, pure, sarebbero state obbligate a rispettare, dovendone essere l'emanazione. Per ripristinare il principio violato, non rimane che una possibilità: introdurre la valutazione dei fattori soggettivi già nella fase preliminare<sup>77</sup>.

Come è del tutto chiaro, l'esclusione dei fattori soggettivi dall'ambito della valutazione preliminare non integra soltanto questioni di legittimità formale, ma struttura un percorso materiale di rilevazione che vanifica un approfondito esame di merito. La dimensione semantica dello stress correlato al lavoro dimagrisce, fino a raggiungere una leggerezza insostenibile che la conduce al dissolvimento. E, difatti, privata dell'analisi dei fattori sogget-

<sup>68</sup> Ecoconsult, *Protocollo "minimo" di valutazione dei rischi da Stress Lavoro-Correlato*, in [www.ecoconsultsrl.com](http://www.ecoconsultsrl.com), 2010; ISPESL, *op. cit.*

<sup>69</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *op. cit.*

<sup>70</sup> *Ibidem.*

<sup>71</sup> *Ibidem.*

<sup>72</sup> *Ibidem.*

<sup>73</sup> Dubini, *op. cit.*

<sup>74</sup> Rolando Dubini, *Valutazione dello stress: va completata entro il 31 dicembre 2010*, in [www.punto-sicuro.it](http://www.punto-sicuro.it), 26 novembre 2010.

<sup>75</sup> *Ibidem.*

<sup>76</sup> *Ibidem.*

<sup>77</sup> *Ibidem.*

tivi, la fase preliminare della valutazione del rischio è ampiamente deficitaria: fortemente esposta al limite di rimanere bloccata su se stessa, con scarse probabilità di proiettarsi nelle fasi successive previste dalla Commissione che restano, più che altro, sulla carta.

Come già indicato dalla Fondazione di Dublino, invece, va tenuto conto che le componenti emozionali, relazionali e cognitive di ordine soggettivo esercitano un ruolo crescente di accumulatori di stress, soprattutto a fronte dell'evidenza che i modi di produzione postfordisti sono incardinati su flussi relazionali di tipo cognitivo, informativo e comunicativo. La dimensione organizzativa di questi processi acquisisce, quindi, un ruolo di potenziale destrutturazione degli equilibri relazionali interni al ciclo lavorativo e degli stessi equilibri psico-fisici dei singoli lavoratori. La comunicazione *verso* i lavoratori e *dai* lavoratori acquisisce, per questa ulteriore ragione, una potenziale valenza antistress di assoluto rilievo: dove essa è carente, i fattori di stress correlati al lavoro si intensificano, restando misconosciuti e, quindi, non contrastati.

Non si tratta tanto di rassicurare i lavoratori di fronte ai cambiamenti organizzativi che intervengono nel processo lavorativo, quanto di avere rispetto della loro dignità personale e porli nella condizione di esercitare il loro diritto alla informazione e alla comunicazione che costituisce il preliminare al diritto alla salute e sicurezza sul lavoro. Che è, altresì, il preliminare di ambienti di lavoro sani e sicuri, nell'interesse non soltanto dei lavoratori, ma anche dei datori di lavoro. Un'impresa sana e sicura gode di un benessere organizzativo interno più elevato che si risolve in una migliore qualità dei prodotti e una superiore produttività, con un potenziamento delle capacità di competizione sul mercato globale e un abbattimento dei costi di gestione. La compresenza di questi fattori, inoltre, assicura alle aziende una più marcata capacità di innovazione, rendendo loro possibile di calibrare il senso e il significato della produzione sulla qualità dei processi e dei prodotti, non già sulla compressione dei diritti e sulla disarticolazione del rapporto tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Ma esistono anche ricadute socio-sanitarie dello stress correlato al lavoro che attentano alla salute della società nel suo insieme. L'indagine della Fondazione di Dublino ha messo in rilievo come lo stress correlato al lavoro sia causa crescente di disturbi cardiovascolari, disordini muscoloscheletrici, depressione, ansia, problemi digestivi; sul lungo termine è, addirittura, causa di problemi di salute mentale<sup>78</sup>. È del tutto chiaro che la progressiva espansione di questi fenomeni interferirà con la salute dei singoli e delle comunità, inducendo gravi elementi di disordine organizzativo e diseconomie crescenti all'interno sia dei sottosistemi sanitari che di quelli aziendali e inter-aziendali che, a loro volta, ingenereranno sempre più gravi strozzature decisionali e comunicative entro l'ambito che regola le politiche sociali.

---

<sup>78</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *op. cit.*

## Cap. IX L'ACCERCHIAMENTO DELL'INSICUREZZA GLOBALE

### 1. L'insicurezza sul lavoro: una questione globale rimossa

Che la sicurezza sul lavoro sia un diritto fondamentale e un bene pubblico è un dato pacificamente accolto da istituzioni, soggetti pubblici e attori privati variamente collocati. Ma a questa acquisizione formale non corrispondono coerenti scelte decisionali e comportamentali. Il sistema della sicurezza sul lavoro trova, ormai, la sua qualificazione principale nel mettere fortemente a rischio la vita umana. L'insicurezza, da variabile da tenere sotto controllo, si è trasformata in elemento di regolazione negativa del sistema. Inoltre, essa si è globalizzata, nel tempo come nello spazio: di lavoro si muore in tutto il mondo, a un ritmo e in dimensioni inaccettabili, ma nell'indifferenza generalizzata.

V'è una sproporzione evidente tra l'espansione globale dei rischi da lavoro e la contrazione dei diritti e delle garanzie sul lavoro. Le insicurezze si globalizzano e i diritti si contraggono. Il diritto alla salute e alla sicurezza sul lavoro si trasforma in retorica, poco più di un rito comunicativo; i rischi e le minacce sul lavoro, per contro, diventano la sostanza letale che divora la vita degli esseri umani e deturpa l'ambiente sociale. Globali sono qui non la salute e la sicurezza, ma la malattia e l'insicurezza.

Uno dei nodi critici maggiori è dato dal fatto che le istituzioni (nazionali e sovranazionali), i governi, gli imprenditori e la ricerca tecnica e scientifica, ognuno al suo livello di competenza e responsabilità, non sembrano dotati dei necessari strumenti di analisi, di progettazione e intervento<sup>1</sup>. Lo stesso sindacato (sul piano nazionale e internazionale) non pare adeguatamente compattato, a fronte del nuovo ordine delle problematiche e delle esigenze sul tappeto.

Tuttavia, la maggiore falla che, in proposito, pare emergere descrive un bacino di emergenze strutturali in fase di ben maggiore corposità. Il nucleo centrale della questione riposa sull'evidente circostanza che analisi, progettualità e intervento si muovono all'interno del sistema vigente della sicurezza e della salute, entro cui cercano soluzioni tampone, senza mai metterne in discussione la razionalità strategica e l'assetto causale e finalistico. Gli stessi livelli di discrepanza che, qua e là, si insinuano tra assetto formale e assetto materiale del sistema non vengono mai puntualmente indagati. Cosicché gli automatismi di sistema procedono indisturbati nel definire e tessere di continuo una strategia della disattenzione alla vita e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, metabolizzata come normalità. Salvo, poi, inclinare verso la finzione rituale dello scandalo, allorché si è al cospetto di gravi (e ricorrenti) casi di mortalità e infortuni sul lavoro.

V'è, in particolare, una relazione cruciale che rimane sempre nello sfondo e non adeguatamente presa in considerazione sull'asse della progettualità e dell'intervento: l'interdipendenza tra impatto della salute sul lavoro e impatto del lavoro sulla salute. Le due aree problematiche insediano un bacino unitario in continua ridefinizione, complesso e articolato che richiede interventi multisettoriali, multifunzionali e multidisciplinari. Il paradigma della *salute globale* ha costituito certamente un importante balzo in avanti<sup>2</sup>; ma non appare ancora sufficiente, fino a quando si resterà nel solco di determinanti sociali della salute, approssimati secondo codici che fotografano le disuguaglianze (locali e globali), senza mai proporsi di intervenire operativamente, per modificarne la prospettiva evolutiva.

Il paradigma della salute globale non può limitarsi a fornire a governi, istituzioni e soggetti vari la lista delle raccomandazioni da seguire; deve sviluppare le sue aree di intervento, per spostarsi dalle evidenze scientifiche alle pratiche direttamente imputate agli attori che

---

<sup>1</sup> SNOP - Società Nazionale Operatori della Prevenzione, *Globalizzazione e salute*, Relazione al seminario omonimo, in [www.snop.it](http://www.snop.it), Bologna, 4 maggio 2011.

<sup>2</sup> OISG - Osservatorio Italiano sulla Salute Globale, *Salute globale. InFormAzione per cambiare, IV Rapporto*, Pisa, Edizioni ETS, 2011; SNOP, *op. cit.*

operano nei sottosistemi delle politiche della salute e della sicurezza del lavoro. La delega della decisione e dell'intervento alle istituzioni ha un effetto di congelamento: cristallizza il sistema così come è, consegnando nelle mani di istituzioni burocratiche, poco autoriflessive e malate di numerologia, la salute dei cittadini e la sicurezza dei lavoratori.

È vero: lo stato di sviluppo di una nazione può essere analizzato dalla qualità della salute della sua popolazione e dal grado di giustizia ed equità con cui essa è distribuita tra le fasce sociali più esposte e vulnerabili<sup>3</sup>. Ma è anche vero che la riduzione delle disuguaglianze della salute non può essere un mero imperativo etico, la cui osservanza è delegata ai decisori politici, istituzionali, economici e finanziari. La salute, il ben-vivere, la sicurezza sul lavoro, il ben-essere organizzativo non sono temi e problemi istituzionalizzabili nella sfera dell'etica dell'impresa che, per solito, ha una cifra utilitaristica; attengono anche alla responsabilità civica, sociale e politica di tutti gli attori pubblici e privati. Si apre qui un campo conflittuale tra istituzioni e cittadini, imprenditori e lavoratori, tanto ampio e variegato quanto messo in sordina e poco visibile già sul piano della comunicazione sociale. Dalle forme di regolazione di questo conflitto dipendono la salute dei cittadini e la sicurezza dei lavoratori. Quanto più è rimosso o confinato in una zona d'ombra, tanto più questo conflitto è regolato in maniera autoritaria, condannando i lavoratori a patire una crescente condizione di insicurezza negli ambienti di vita e di lavoro.

Il deterioramento delle condizioni di lavoro è dimostrato dallo stato di arretratezza in cui versano i sistemi di gestione, pure di decisiva rilevanza per aprire e mantenere un equilibrio virtuoso tra prevenzione, manutenzione e sicurezza. Nel 2011, in uno studio preparatorio alla Giornata mondiale della sicurezza sul lavoro, l'ILO è ritornato a soffermarsi in maniera approfondita sul tema<sup>4</sup>. Nell'occasione, l'ILO ha meglio definito l'approccio graduale da seguire nell'attuazione dei Sistemi di gestione della sicurezza e salute sul lavoro (SGSSL), in particolar modo nei settori produttivi che presentano i più elevati indici di rischio<sup>5</sup>. L'applicazione corretta dei sistemi di gestione è un'arma decisiva per la riduzione degli infortuni, delle morti e delle malattie professionali, consentendo il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro<sup>6</sup>. E ciò vale soprattutto per un paese come l'Italia, in cui l'evento infortunistico presenta un'endemicità piuttosto rilevante.

Giunti a questo approdo, possiamo retrocedere a una premessa altrettanto in ombra: i lavoratori sono anche cittadini e, dunque, titolari di tutti i diritti di cittadinanza; i cittadini, per contro, sono anche lavoratori e, dunque, presenti in società con il carico dei loro diritti inevasi, delle loro problematiche risolte e irrisolte. Non è dato scindere il nesso indissolubile che fa del lavoratore un cittadino e del cittadino un lavoratore, con la ricomposizione continua di diritti di diversa generazione, formazione e collocazione. Prima ancora che di salute globale, allora, bisogna argomentare di diritti globali. E bisogna farlo tanto più oggi, a fronte della diffusione globale dei rischi sociali da lavoro, delle malattie professionali, delle epidemie e delle patologie virali.

## **2. Stragi globali e lievitazione dei profitti**

Il meccanismo sistemico appena descritto rende ben comprensibile il ruolo che le morti, gli infortuni e le malattie professionali occupano come vettori di ottimizzazione dei profitti di impresa. Non si tratta soltanto di economie di spesa; ma di drenaggio di risorse umane, capitalizzate contro i diritti e la dignità dei lavoratori e dei cittadini, vilipesi fino alla negazione del diritto fondamentale alla vita.

Nel corso del XIX Congresso mondiale sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro (Istanbul, 11-15 settembre 2011), è emerso che ogni giorno muoiono nel mondo 6.300 persone per

---

<sup>3</sup> Giulia Mascagni, *Salute e disuguaglianze in Europa*, Firenze, University Press, 2010; OISG, *op. cit.*; WHO, *Equity, social determinants and public health programmes*, in [www.who.int](http://www.who.int), 2010.

<sup>4</sup> ILO, *OSH management system. A tool for continual improvement*, in [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 31 marzo 2011.

<sup>5</sup> *Ibidem*.

<sup>6</sup> *Ibidem*.

infortuni o malattie professionali<sup>7</sup>. Il Rapporto dell'ILO, introduttivo al Congresso, ha ricostruito le tendenze globali della sicurezza e salute sul lavoro, nel ciclo decennale 1998-2008<sup>8</sup>. Pur registrandosi il contenimento del suo tasso di incidenza, il fenomeno delle morti sul lavoro ha continuato ad attestarsi su cifre impressionanti: le morti sono passate dalle 345mila del 1998 alle 321mila del 2008; il numero di morti causate da malattie professionali è passato da 2.03 milioni del 1998 a 2.02 milioni del 2008<sup>9</sup>. Sul fronte dell'esposizione a sostanze pericolose, però, la situazione è peggiorata: nel 2001 si sono verificati 438.480 decessi che sono saliti a 910mila nel 2008<sup>10</sup>. Si è molto deteriorato anche il quadro degli infortuni sul lavoro: nel 1998 il numero di infortuni oltre i quattro giorni di assenza dal lavoro è stato pari a 264 milioni; nel 2008 è salito a 317 milioni<sup>11</sup>. A fronte di questa realtà drammatica, il Congresso mondiale di Istanbul ha inteso rilanciare gli sforzi per rafforzare la cultura della prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro<sup>12</sup>.

Per parte sua, Juan Somavia, Direttore generale dell'ILO, nel messaggio inviato in occasione della Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro (28 aprile 2011) ha dichiarato: «Ogni anno, circa 337 milioni di persone sono coinvolte in incidenti sul lavoro e oltre 2,3 milioni muoiono a causa di infortuni o malattie professionali. Dalle miniere agli impianti di prodotti chimici, dai lavori in uffici a quelli nei campi, gli incidenti sul lavoro e le malattie professionali rappresentano un carico pesantissimo in termini di perdita di vite umane e causa di invalidità rispetto a pandemie come l'HIV/AIDS e la tubercolosi. Il drammatico incidente nucleare di Fukushima in Giappone o l'incidente nella miniera di Pike River in Nuova Zelanda hanno riempito le prime pagine dei giornali. Tuttavia, molti altri infortuni, malattie e morti sul lavoro rimangono sconosciuti. I lavoratori e i loro figli vengono lasciati soli di fronte a queste tragedie. Il dramma è che molti incidenti, malattie e morti sul lavoro potrebbero essere evitati, utilizzando misure di lavoro appropriate. È una questione di rispetto di dignità attraverso la dignità del lavoro; di modellare politiche che riflettano il ruolo centrale del lavoro nella vita delle persone, nelle comunità pacifiche, nelle società stabili e nelle economie solide»<sup>13</sup>.

Siamo di fronte a delle stragi globali; eppure, nella discussione pubblica e nell'immaginario collettivo vengono metabolizzate inercialmente, senza una adeguata osservazione critica, come se si trattasse di un fenomeno naturale non riconducibile a nessuna responsabilità precisa. Con l'avvento della globalizzazione neoliberista, si è impiantata e diffusa la globalizzazione dei rischi, tanto nella società quanto nei processi lavorativi. Le implicazioni destrutturanti del fenomeno, tuttavia, o sono state coperte da una pesante coltre di silenzio, oppure spacciate come segno di innovazione. Proprio su questa complessa piattaforma storica e motivazionale si è consumato il sostanziale fallimento della strategia comunitaria 2007-2012 sulla salute che non ha arginato le disuguaglianze (anzi) e, al di là dei pronunciamenti verbali, ha finito col considerare la sicurezza sul lavoro come un gravame amministrativo incombente sui bilanci delle imprese<sup>14</sup>.

Il processo di delega alle istituzioni e alle imprese delle decisioni sulla valutazione dei rischi da lavoro va incontro al pieno fallimento, anche in considerazione del fatto che gli attori politici, economici e finanziari codecidono in base a codici etici utilitaristici. Per questi codici, va ricordato, il rischio è una costante di processo, i cui effetti dannosi sono veicolati verso i lavoratori (in termini di morti, infortuni e malattie professionali) e le istituzioni (in

---

<sup>7</sup> ILO, *Global trends and challenges on occupational safety and health*, in [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 11 settembre 2011; Maurizio Maliore, *Questa terra dove lavorare è un rischio*, "2087", n. 10, ottobre 2011.

<sup>8</sup> ILO, *op. ult. cit.*

<sup>9</sup> ILO, *op. ult. cit.*

<sup>10</sup> ILO, *op. ult. cit.*

<sup>11</sup> ILO, *op. ult. cit.*

<sup>12</sup> ILO, *Istanbul Declaration on safety and health at Work*, in [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 15 settembre 2011.

<sup>13</sup> Juan Somavia, *Messaggio del Direttore Generale per la giornata mondiale per la sicurezza e la salute sul lavoro*, in [www.ilo.org/rome](http://www.ilo.org/rome), 28 aprile 2011.

<sup>14</sup> Laurent Vogel, *Salute e sicurezza dei lavoratori in Europa*, Relazione al seminario "Globalizzazione e salute", in [www.snop.it](http://www.snop.it), Bologna, 4 maggio 2011.

termini di costi economici e sociali). E, dunque, il conflitto tra profitto e sicurezza si trova già annidato nella dimensione etica.

Rimanendo confinate in un'etica utilitaristica e in una deontologia aziendalista, istituzioni e imprese quanto più non vogliono mettere a rischio il profitto e quanto più vogliono tagliare gli investimenti in prevenzione e sicurezza, tanto più pongono a rischio la vita dei lavoratori su scale globali. Ed è a questo piano di arrivo che meglio si esplicita il piano di partenza: la subordinazione della vita dei lavoratori alla vita dell'impresa e ai vincoli di bilancio. In maniera tanto logica quanto destabilizzante, istituzioni e imprese, anziché investire in sicurezza e prevenzione, assecondano le dinamiche che fungono come agenti delle stragi globali sul lavoro. L'utilitarismo di impresa assoggetta le pratiche istituzionali e si trasforma nel regolatore di sistema della sicurezza sul lavoro, attraverso la destrutturazione capillare dei diritti; a cominciare da quello alla vita.

### **3. Crisi globale e accelerazione dell'insicurezza**

La crisi finanziaria del 2011 ha accelerato i processi di vulnerazione dei diritti e delle garanzie del lavoro, rendendo più precari i sistemi vitali e relazionali entro cui sono calati i cittadini e i lavoratori. L'impatto sulla sicurezza sul lavoro è stato significativo, anche se è ancora troppo presto per approssimare un quadro previsionale delle tendenze che andranno maturando nel breve e nel lungo periodo<sup>15</sup>. Quello che si può già ora dire è che, per effetto della crisi, la competizione tra imprese e la ricerca perenne dell'ottimizzazione dei profitti stanno sgretolando gli assetti della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro<sup>16</sup>. La contrazione degli infortuni e delle morti sul lavoro, da questa angolazione, può essere comprensibilmente ricondotta alla riduzione dell'occupazione e delle ore lavorate causata dalla crisi<sup>17</sup>.

Un sondaggio nell'UE a 27, ha mostrato che, a fronte della recessione e dei problemi finanziari, le imprese hanno tagliato gli investimenti in prevenzione e sicurezza sul lavoro<sup>18</sup>. Le istituzioni, dal loro canto, hanno compensato i disavanzi di bilancio, disinvestendo in sicurezza e prevenzione, col risultato perverso di restringere il volume delle ispezioni e depotenziare ulteriormente l'attività di vigilanza. In Italia, una logica istituzionale di questo tipo l'abbiamo reperita in azione nel caso del decreto legge n. 5 del 9 febbraio 2012 (Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo), il cui art. 14 (Semplificazione dei controlli sulle imprese) si impegnava a:

- 1) eliminare tutte le attività di controllo non necessarie alla tutela degli interessi pubblici; sopprimere o ridurre i controlli sulle imprese in possesso della certificazione del sistema di gestione per la qualità (UNI EN ISO-9001) o di altra appropriata certificazione;
- 2) raccomandare un principio di "collaborazione amichevole con i soggetti controllati al fine di prevenire rischi e situazioni di irregolarità";
- 3) emanare i regolamenti attuativi disposti su proposta dei ministri competenti, acquisendo il parere delle associazioni datoriali, ma non delle organizzazioni sindacali<sup>19</sup>.

Come è stato da più parti fatto osservare, quella caldeggiata non era una semplificazione, bensì una deregolazione lesiva di diritti costituzionali specialmente protetti<sup>20</sup>. E' come se lo

---

<sup>15</sup> ILO, *Global trends and challenges on occupational safety and health*, in [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 11 settembre 2011.

<sup>16</sup> *Ibidem*.

<sup>17</sup> *Ibidem*.

<sup>18</sup> *Ibidem*.

<sup>19</sup> Camera dei Deputati, *Conversione in legge del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5, recante disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo*, in [www.governo.it](http://www.governo.it), 9 febbraio 2012.

<sup>20</sup> Marco Bazzoni, *Art. 14: Monti opera un colpo di spugna sui controlli per la sicurezza sul lavoro*, in [www.quipunet.it](http://www.quipunet.it), 29 febbraio 2012; Vincenzo Di Nucci, *Controlli sicurezza nei luoghi di lavoro. Semplificazione o deregulation?*, in [www.diario-prevenzione.it](http://www.diario-prevenzione.it), 26 febbraio 2012; Alessandro Marescotti, *Mario Monti introduce una norma sospetta per i controlli ambientali*, in [www.peacelink.it](http://www.peacelink.it), 23 febbraio 2012; Tiziano Menduto, *Decreto semplificazione: soppressi i con-*

Stato avesse abdicato alle sue prerogative e ai suoi obblighi, concedendo una delega in bianco agli imprenditori, in materia di sicurezza sul lavoro, sicurezza alimentare e ambientale. Una cosa del genere nei paesi a cosiddetta democrazia avanzata non si era ancora vista.

Intorno al decreto legge n. 5/2012, si è sviluppata una vera e propria campagna sociale di critica che ha usato il web come canale di comunicazione principale, sfociando in una serie mirata di emendamenti abrogativi delle procedure incostituzionali previste dall'art. 14<sup>21</sup>.

Gli emendamenti sono stati proposti da un appello telematico inviato:

- 1) al Presidente del Consiglio dei ministri, ai ministri del Lavoro, della Salute, dell'Ambiente, dello Sviluppo economico, della P.A. e Semplificazione;
  - 2) ai Presidenti, Relatori e Componenti delle Commissioni Lavoro, Ambiente, Attività produttive, Affari sociali e costituzionali della Camera;
  - 3) ai Presidenti delle Regioni e dei Comitati di coordinamento sicurezza sul lavoro;
- ai Presidenti della Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione (CIIP) e di Ambiente e lavoro<sup>22</sup>.

Nella riunione del 6 marzo delle Commissioni Affari costituzionali e Attività produttive della Camera, il governo ha presentato un emendamento che, nella sostanza, raccoglieva molti degli emendamenti proposti dall'appello<sup>23</sup>. Il Pdl e il Terzo polo hanno votato no all'emendamento, la Lega si è astenuta, mentre Pd e Italia dei valori hanno votato sì: il risultato è stato 27 voti favorevoli e 24 contrari<sup>24</sup>.

Al di là degli esiti finali della vicenda collegata all'art. 14, comunque assai istruttiva riguardo alle impostazioni tardoliberiste del governo Monti, va osservato che il depotenziamento dei sistemi di sicurezza sul lavoro portato avanti dalle imprese non trova un adeguato argine istituzionale: non è solo tollerato; ma viene fiancheggiato e coperto. A rischio non sono soltanto i processi a valle del sistema di sicurezza, ma anche quelli a monte. Tra questi, quelli più esposti sono l'istruzione e la formazione, con il taglio degli impegni di spesa per le strutture di istruzione e formazione<sup>25</sup>.

La combinazione di crisi occupazionale e crisi finanziaria è intervenuta su questi processi e li ha aggravati ulteriormente, poiché ha indotto una maggiore intensità dei ritmi di lavoro. Nella crisi, le imprese orientano una pressione maggiore verso le prestazioni lavorative, dalle quali tentano di estrarre surplus crescenti, a fronte di risorse e investimenti decrescenti. Ma si tratta di un tentativo votato allo scacco, poiché i surplus di produttività del lavoro si reggono sulla razionalizzazione, ottimizzazione e trasformazione dei processi produttivi, non già sulla mera riduzione del costo del lavoro. Ne è derivato, in linea ulteriore, il taglio del tempo concesso alla prevenzione, alla manutenzione e alla gestione della sicurezza, con conseguente esposizione crescente al rischio<sup>26</sup>. Catene di processi perversi si inanellano l'una con l'altra, deteriorando senza freno alcuno la sicurezza e la salute sul lavoro e moltiplicando all'eccesso i rischi e i danni ricadenti sui lavoratori.

#### **4. Il Rapporto INAIL per il 2010**

Secondo il Rapporto INAIL, nel 2010 si sono verificati 775mila infortuni rispetto ai 790mila

---

*trolli sulla sicurezza?*, in [www.puntosicuto.it](http://www.puntosicuto.it), 1 marzo 2012; Gino Rubini, *C'è scritto semplificazione si legge deregulation*, in [www.diario-prevenzione.it](http://www.diario-prevenzione.it), 3 marzo 2012.

<sup>21</sup> Ambiente e lavoro, *Emendamenti all'art. 14 del Decreto legge n. 5/2012*, in [www.amblav.it](http://www.amblav.it), 2012.

<sup>22</sup> Ambiente e lavoro, *Appello emendamenti all'art. 14 del Decreto legge n. 5/2012*, in [www.amblav.it](http://www.amblav.it), 2012.

<sup>23</sup> Ambiente e lavoro, *La discussione finale alla Camera dei deputati (6 marzo 2012)*, in [www.amblav.it](http://www.amblav.it), 2012; Francesca Gozzini, *Sicurezza sul lavoro: approvato l'emendamento che salva i controlli*, in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), 9 marzo 2012.

<sup>24</sup> Redazione rassegna.it, *Sicurezza sul lavoro, il governo si corregge*, in [www.rassegna.it](http://www.rassegna.it), 6 marzo 2012.

<sup>25</sup> ILO, *Global trends and challenges on occupational safety and health*, cit.

<sup>26</sup> *Ibidem.*

del 2009 (-1,9%). In calo anche gli infortuni in itinere: passati dai 93.037 casi del 2009 agli 88.629 del 2010 (-4,7%)<sup>27</sup>.

I casi di infortuni mortali nel 2009 sono stati 1.053; nel 2010 sono scesi a 980 (-6,9%)<sup>28</sup>.

A livello di gestione assicurativa, gli infortuni si sono così distribuiti:

1) *Agricoltura*: nel 2009 si sono verificati 52.665 casi; nel 2010 sono scesi a 50.121 (-4,8%);

2) *Industria e Servizi*: nel 2009 sono stati registrati 705.241 casi; nel 2010 sono calati a 692.795 (-1,8%);

3) *Dipendenti conto Stato*: nel 2009 sono stati registrati 32.206 casi; nel 2010 sono saliti a 32.458 (+0,8%)<sup>29</sup>.

Analizzando questi dati in un'ottica di genere, la situazione è la seguente:

1) uomini: 545.744 casi di infortuni nel 2009; 529.986 casi nel 2010 (-2,9%);

2) donne: 244.368 casi di infortuni nel 2009; 245.388 casi nel 2010 (+0,4%);

3) casi mortali uomini: 981 nel 2009; 901 nel 2010 (-8,2%);

4) casi mortali donne: 72 nel 2009; 79 nel 2010 (+9,7%)<sup>30</sup>.

In una dimensione di media durata, il ciclo decennale 2001-2010 degli infortuni ha evidenziato questo trend:

1) 2001: 1.023.379 casi, di cui 1.546 mortali;

2) 2002: 992.655 casi, di cui 1478 mortali;

3) 2003: 977.192 casi, di cui 1.445 mortali;

4) 2004: 966.696 casi, di cui 1.328 mortali;

5) 2005: 940.013 casi, di cui 1.280 mortali;

6) 2006: 928.140 casi, di cui 1.341 mortali;

7) 2007: 912.402 casi, di cui 1.207 mortali;

8) 2008: 875.144 casi, di cui 1.120 mortali;

9) 2009: 790.112 casi, di cui 1.053 mortali;

10) 2010: 775.374 casi, di cui 910 mortali;

11) differenziale infortuni 2010/2001: -24,2%;

12) differenziale casi mortali 2010/2001: -36,6%<sup>31</sup>.

Come appena visto, sia per gli infortuni che per le morti sul lavoro, sulla media durata decennale, i dati ufficiali registrano un decremento significativo: -36,6% per le morti sul lavoro; -24,4% per gli infortuni.

##### *5. Aggiornamento dati INAIL: i primi tre trimestri del 2011*

Il 12 dicembre 2011, l'INAIL ha fornito gli aggiornamenti relativi al periodo gennaio-settembre 2011.

Mettiamo a confronto i primi tre trimestri del 2011 con lo stesso periodo del 2010.

###### *Numero infortuni*

1) nell'agricoltura nel 2011 si sono verificati 36.200 infortuni rispetto ai 38.081 del 2010 (-4,9%);

2) nell'industria nel 2011 gli infortuni sono stati 196mila contro i 210.160 dell'anno precedente (-6,7%);

3) nei servizi nel 2011 gli infortuni sono stati 321mila contro i 331.125 dell'anno precedente (-3,1%);

4) il totale dei primi tre trimestri del 2011 è stato di 553.200 contro i 579.366 dell'anno precedente (-4,5%)<sup>32</sup>.

###### *Numero infortuni mortali*

1) nell'agricoltura nel 2011 si sono verificati 89 casi rispetto agli 85 del 2010 (+4,7%);

<sup>27</sup> INAIL, *OSH management system. A tool for continual improvement*, cit.

<sup>28</sup> *Ibidem*.

<sup>29</sup> *Ibidem*.

<sup>30</sup> *Ibidem*.

<sup>31</sup> *Ibidem*.

<sup>32</sup> INAIL, *Infortuni sul lavoro. I dati del terzo trimestre 2011*, in [www.inail.it](http://www.inail.it), 12 dicembre 2011.



- 2) nell'industria nel 2011 i casi sono stati 308 contro i 307 dell'anno precedente (0,3%);
- 3) nei servizi nel 2011 i casi sono stati 294 contro i 305 dell'anno precedente (-3,6%);
- 4) il totale dei primi tre trimestri del 2011 è stato di 691 contro i 697 dell'anno precedente (-0,9%)<sup>33</sup>.

#### *Numero infortuni per area geografica*

- 1) al Nord nel 2011 gli infortuni sono stati 334.200 contro i 347.365 dell'anno precedente (-3,8%);
- 2) al Centro nel 2011 gli infortuni sono stati 112mila contro i 117.727 del 2010 (-4,9%); nel Mezzogiorno nel 2011 gli infortuni sono stati 107mila contro i 114.274 del 2010 (-6,4%)<sup>34</sup>.

#### *Numero infortuni mortali per area geografica*

- 1) al Nord nel 2011 i casi sono stati 340 contro i 319 del 2010 (+6,6%);
- 2) al Centro nel 2011 i casi sono stati 146 contro i 140 del 2010 (+4,3%); nel Mezzogiorno nel 2011 i casi sono stati 205 contro i 238 del 2010 (-13,9%)<sup>35</sup>.

## **6. A margine dei dati INAIL**

I dati positivi registrati con soddisfazione dall'INAIL meritano alcune scarse puntualizzazioni.

Almeno a partire dal 2008-2009, bisogna mettere in conto il calo delle ore lavorate e dei livelli occupazionali causato dalla crisi globale che ha, evidentemente, ridotto l'ampiezza del fenomeno infortunistico. Inoltre e più in generale, va considerato che le cifre ufficiali dell'INAIL astraggono del tutto dal lavoro sommerso e dal lavoro informale, per i quali non si ha alcuna cognizione certa delle proporzioni degli infortuni e delle morti sul lavoro.

Pur volendo prescindere da questi due ultimi ordini di considerazione e apprezzando la flessione segnalata dai dati INAIL, rimane il fatto che sia il numero degli infortuni che quello delle morti sul lavoro rimangono attestati a valori esageratamente elevati.

Si può pertinentemente parlare, sotto quest'ultimo riguardo, di cronicizzazione dell'evento infortunistico ben dentro l'economia politica della produzione sociale, l'architettura dei processi lavorativi e la razionalità dell'economia di impresa. Le istituzioni, gli attori istituzionali e datoriali del sistema sicurezza, con le loro scelte di protezione unilaterale dell'utile aziendale, hanno concorso e concorrono attivamente a questa cronicizzazione.

Come abbiamo già sottolineato, nello snodarsi dei dispositivi intorno cui ruotano e si riproducono la formazione e la riproduzione del profitto un ruolo decisivo è giocato proprio dal fenomeno infortunistico, alle spalle del quale vi sono gli abbattimenti dei costi sul terreno della sicurezza sul lavoro e la liquidazione progressiva di un sistema di diritti e di tutele consolidatosi nel tempo.

Non possiamo dire che quella degli infortuni, delle morti sul lavoro e delle malattie professionali sia un'emergenza; al contrario, è una costante negativa che caratterizza lo scenario della vita del nostro paese. Una costante sempre più intollerabile, come da più parti è stato fatto rilevare. Ciò che stenta a decollare, tanto nel dibattito pubblico che nell'immaginario collettivo, è la consapevolezza che la salute e la sicurezza sul lavoro non possono essere considerati meri *riflessi marginali* dell'esercizio di impresa; all'opposto, rappresentano elementi *ineliminabili* e *costitutivi* dell'organizzazione del lavoro<sup>36</sup>. In quanto tali, vanno difese, tutelate e valorizzate in linea crescente.

## **7. Sicurezza sul lavoro: la messa in mora dell'Italia**

Con il D.Lgs. n.106/2009 il governo Berlusconi attenuò la portata e l'efficacia del precedente D.Lgs. n. 81/2008 emanato dal governo Prodi. Come abbiamo visto nei capitoli pre-

---

<sup>33</sup> *Ibidem.*

<sup>34</sup> *Ibidem.*

<sup>35</sup> *Ibidem.*

<sup>36</sup> Paolo Pascucci, *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, Working Papers di Olympus, sul sito <http://olympus.uniurb.it>, n. 1/2011.

cedenti, oltre a manomettere l'assetto della sicurezza e della prevenzione sui luoghi di lavoro, il D.Lgs. del 2009 non recepiva in maniera corretta le norme europee.

Marco Bazzoni, metalmeccanico di Firenze nonché RLS, il 27 settembre 2009 ha inoltrato una denuncia innanzi alla Commissione Europea, censurando la difformità del decreto correttivo nei confronti della normativa europea sulla sicurezza sul lavoro. In particolare, sotto accusa era il mancato recepimento da parte del governo italiano della direttiva 89/391/CEE, riguardante l'attuazione delle misure finalizzate a migliorare le condizioni della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro<sup>37</sup>.

Il 13 ottobre 2011, la DG Occupazione e Affari Sociali della Commissione Europea, rispondendo al Bazzoni, comunicava l'approvazione del progetto di messa in mora dell'Italia (29 settembre 2011) e l'invio della relativa lettera di costituzione in mora alle autorità italiane (30 settembre 2011).

La messa in mora insisteva sui seguenti punti:

deresponsabilizzazione del datore di lavoro in caso di delega e subdelega;  
violazione dell'obbligo di disporre di una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro per i datori di lavoro che occupano fino a dieci lavoratori;  
proroga dei termini impartiti per la redazione del documento di valutazione dei rischi per le nuove imprese o per modifiche sostanziali apportate a imprese esistenti;  
posticipazione dell'obbligo della valutazione del rischio di stress legato al lavoro;  
posticipazione dell'applicazione della legislazione in materia di protezione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro per le persone appartenenti a delle cooperative sociali e a delle organizzazioni di volontariato della protezione civile;  
proroga del termine per completare l'adeguamento alle disposizioni di prevenzione incendi per le strutture ricettive turistico-alberghiere con oltre 25 posti letto esistenti in data del nove aprile 1994<sup>38</sup>.

La risposta del ministero del Lavoro non ha tardato a farsi sentire. Lorenzo Fantini, responsabile della direzione generale delle Relazioni industriali e dei rapporti di lavoro del dicastero, ha ritenuto un errore l'intero procedimento di messa in mora e in particolare i suoi presupposti motivazionali e giuridici: «Riteniamo che si tratti di un insieme di censure fondato su un presupposto di fondo sbagliato: ovvero il ritenere che le parti del D.Lgs. 81/2008 eccipite - con particolare riferimento alle modifiche introdotte dal correttivo 106/2009 - siano volte a deresponsabilizzare il datore di lavoro. Quello che forse a Bruxelles sfugge con la dovuta attenzione è quanto l'assetto giuridico italiano sia complesso e, semmai, fortemente stringente in senso contrario a quanto contestato. A partire dall'art. 2087 del codice civile fino ai tanti passaggi normativi del sistema penale, infatti, il nostro è un assetto che impone in maniera molto rigorosa agli imprenditori di garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. A parere del ministero, quindi, la normativa italiana - inclusi i due decreti legislativi citati - opera all'opposto rispetto a quanto obiettato dalla Commissione, considerando il datore di lavoro sempre responsabile di tutto ciò che accade in azienda. Questo è l'aspetto di fondo che cercheremo di spiegare all'Unione Europea»<sup>39</sup>.

La difesa di Fantini non pare convincente e ha, inoltre, un profilo palesemente contraddittorio: da una parte, sorvola sulla sostanza delle obiezioni, semplificandole e svuotandole del loro senso originario; dall'altra, seppur involontariamente, le conferma. Sono proprio le sue argomentazioni a far emergere che le strategie del decreto correttivo posto sotto censura avevano l'obiettivo di restringere il campo delle tutele a favore dei lavoratori e delle responsabilità a carico del datore di lavoro, reputate troppo gravose, dal piano della responsabilità civile a quello della responsabilità penale. Il decreto correttivo ha operato una manomissione del sistema delle tutele dei lavoratori e un'attenuazione delle responsabilità

---

<sup>37</sup> Marco Bazzoni, *Ecco perché l'UE ha messo in mora l'Italia*, "Liberazione", 16 ottobre 2011; Fabio Tonacci, *Sicurezza sul lavoro. L'UE mette in mora l'Italia*, "la Repubblica", 16 ottobre 2011.

<sup>38</sup> Commissione Europea, *Lettera al Sgr. Bazzoni Marco*, in <http://ec.europa.eu>, 13 ottobre 2011.

<sup>39</sup> Lorenzo Fantini, *Sicurezza. Il ministero: "Un errore mettere in mora l'Italia"* (intervista), in [www.inail.it](http://www.inail.it), 19 ottobre 2011.

del datore di lavoro: esattamente questo è il dato che la Commissione ha posto sotto censura e che lo stesso Fantini ha convalidato, suo malgrado.

Per rendere bene l'idea dell'opera di destrutturazione compiuta dal decreto correttivo, è sufficiente porre mente al profilo di irregolarità della criticatissima "salva manager", tanto pertinacemente introdotta dall'ex ministro Maurizio Sacconi nel corpo del D.Lgs. 81/2008. I datori di lavoro possono delegare e subdelegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con l'obbligo di vigilare sul delegato (art. 18). Tale obbligo è considerato ottemperato, ove siano stati adottati efficaci modelli di verifica e di controllo (art. 16, comma 3). Ma a verificare la correttezza dei modelli di sicurezza adottati non sono chiamati soggetti istituzionali terzi (per es., la Direzione Provinciale del Lavoro), bensì attori privati: gli organismi paritetici, all'interno dei quali rilevante è la presenza condizionante delle organizzazioni datoriali (art. 51).

La procedura di messa in mora dell'Italia, tra l'altro, ha avuto il merito innegabile di riaccendere i riflettori sulla sicurezza sul lavoro in Italia. Le analisi e gli studi sul D.Lgs. n. 81/2008, anche alla luce delle modifiche peggiorative del decreto correttivo, hanno continuato a susseguirsi a ritmo incalzante<sup>40</sup>. Ma la tendenza prevalente è stata quella di confinare il dibattito nel campo ristretto degli "addetti al lavoro".

La notizia così eclatante della messa in mora dell'Italia ha, di fatto, scosso la coscienza civile e posto la sicurezza sul lavoro come un tema ineludibile della discussione pubblica, in cui coinvolti a diverso titolo sono cittadini e istituzioni, operatori della sicurezza e persone comuni. È volata via la foglia di fico con cui istituzioni, attori politici ed economici intendevano coprire la vergogna delle loro responsabilità. Una buona condizione di partenza, per alimentare una migliore coscienza del problema; a partire dal principio base che l'obbligo alla sicurezza, principalmente posto in capo a istituzioni e datori di lavoro, deve contestualmente convertirsi in *organizzazione* della sicurezza<sup>41</sup>.

## **8. Sentenze storiche e stragi esemplari: 1) il caso Thyssen**

### *1) Il contesto*

Vi sono eventi che segnano in maniera indelebile la storia delle comunità umane e la memoria collettiva. Uno di questi è, certamente, la strage avvenuta la notte del sei dicembre 2007 alla Thyssen di Torino, richiamata all'attualità nell'aprile del 2011 con la sentenza di primo grado di condanna di tutti gli imputati<sup>42</sup>.

Ebbene, ripercorrendo le pagine della sentenza, vengono al pettine tutti i nodi irrisolti del sistema italiano della sicurezza sul lavoro. Stragi come quella della Thyssen fungono da paradigma perfetto delle carenze strutturali del sistema di sicurezza sul lavoro e delle ristrettezze culturali ed etiche degli approcci imprenditoriali e istituzionali alla materia. La

---

<sup>40</sup> Antonio Terracina e Stefano Massera (2012), *Il sistema di gestione sulla sicurezza del lavoro*, Roma, EPC Libri, 2012; Arduino Berra e Tommaso Prestipino (a cura di), *Sicurezza del lavoro e promozione del benessere organizzativo. Dalla metodologia alle esperienze*, Milano, Franco Angeli, 2011; Elena Cossu, *Gestire la sicurezza sul lavoro*, Milano, Hoepli, 2011; Italo Ghirigato, *Comunicazione efficace per chi si occupa di salute e sicurezza sul lavoro*, Roma, Edizioni lavoro, 2011; Raffaele Guariniello, *Il T. U. sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, Milano, Ipsoa, 2011; Bruno Maggi e Giovanni Rulli (a cura di), *Decreto legislativo 81/2008. Quale prevenzione nei luoghi di lavoro?*, in <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna, TAO Digital Library, 2011; Andrea Pais (a cura di), *Testo unico per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Roma, EPC libri, 2011; Luigi Pelliccia, *Il Testo Unico di sicurezza sul lavoro*, Sant'Arcangelo di Romagna (Rn), Maggioli, 2011; Andrea Rotella, *Codice della sicurezza del lavoro*, Milano, Ipsoa, 2011; Pierguido Soprani (a cura di), *Codice della sicurezza. Disciplina della prevenzione e dell'igiene sui luoghi di lavoro*, Milano, Il Sole-24 Ore, 2011; Rocchina Staiano, *Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Sant'Arcangelo di Romagna (Rn), Maggioli, 2011; Chiara Trulli, *La sicurezza sul lavoro nella Pubblica Amministrazione*, Roma, DEI, 2011.

<sup>41</sup> Pascucci, *op. cit.*

<sup>42</sup> Tribunale Ordinario di Torino - Seconda Corte di Assise, *Sentenza Thyssen*, in [www.sentenzathyssen.it](http://www.sentenzathyssen.it), 15 aprile 2011.

sentenza si muove in un territorio che fa emergere il carattere perverso di quelle politiche aziendali che antepongono l'utile economico alla vita umana, facendo ricadere sui lavoratori rischi mortali. I mancati investimenti in prevenzione, manutenzione e sicurezza, da parte del management della Thyssen, hanno trasferito consapevolmente rischi immani sui lavoratori, pur di salvaguardare le economie di spesa dell'azienda. La malevola logica aziendale che, in applicazione della legislazione vigente, la sentenza ha censurato è stata quella di considerare la sicurezza un costo e non un investimento orientato alla salvaguardia di un diritto fondamentale. Il management aziendale non poteva esprimere il suo disprezzo per la vita umana in una maniera più esplicita.

Tuttavia, è sempre bene operare dei distinguo. Una sentenza rimane una sentenza e non può sostituirsi a decisioni e azioni che debbono promanare dagli attori pubblici e privati del sistema della sicurezza sul lavoro; né può surrogare le loro omissioni. Può avere, sì, il carattere di denuncia e perfino di deterrente, ma le condanne non sono sufficienti a ridurre i rischi, gli infortuni, le morti e le malattie sul lavoro. Fenomeno, questo, tragico e ampio che, però, va affrontato con politiche corrette ed efficaci che compensino il potere del datore di lavoro con un sistema di diritti a tutela dell'integrità, della salute e della sicurezza dei lavoratori. Le sentenze, inoltre, hanno sempre il volto rivolto alla colpa e rivestono, pur sempre, un carattere punitivo. Come in tutti gli altri domini dell'azione umana e sociale, l'intervento repressivo non è la panacea di tutti i mali; anzi, se viene pensato e agito come risoluzione miracolistica dei problemi sociali, diventa esso stesso problema, poiché non promuove autoconsapevolezza e autotrasformazione del sistema e dei soggetti che in esso agiscono.

La questione delle questioni è proprio questa: le imprese e i mercati globali hanno maciullato i sistemi di contrappesi che i diritti hanno storicamente opposto al potere datoriale. L'esaltazione dell'utile dell'impresa globale ha rotto tutti gli argini del controllo sindacale e della regolazione istituzionale. La sentenza della Thyssen può essere letta come denuncia dello straripamento indebito del potere di impresa e del suo svincolarsi dalla norma e dal dettato costituzionale; non già come elemento di critica sociale del sistema delle imprese. Una sentenza può essere giusta o ingiusta; ma non può mai essere chiamata a surrogare azioni politiche e/o sociali, pena il suo pervertimento. Che una sentenza debba essere giusta non significa, ovviamente, che debba fare giustizia sociale: quest'opera spetta alle istituzioni e agli attori che mediano il conflitto sociale.

## 2) *Le novità storiche*

Il carattere di innovazione storica della sentenza poggia sulla evidente circostanza che, per la prima volta in Italia, viene riconosciuto l'omicidio volontario per infortunio sul lavoro. Inoltre, nel corso del processo sono state applicate metodologie e procedure di indagine, estese all'analisi dell'organizzazione dell'azienda, alle sue politiche di bilancio e alle sue comunicazioni interne, per solito estranee a processi aventi per oggetto l'infrazione alle regole della sicurezza sul lavoro<sup>43</sup>.

In sostanza, la sentenza ha riconosciuto che le violazioni della normativa anti-infortunistica e le gravi e colpevoli omissioni aziendali rivestivano un palese carattere economico, da cui derivavano interessi e vantaggi per l'impresa<sup>44</sup>. L'interesse è presto individuato ed è dato dalla trasformazione degli input di spesa in output economici espansivi. Altrettanto dicasi per il vantaggio: il mancato intervento manutentivo ha, di fatto, permesso che lo stabilimento di Torino rimanesse aperto, consentendo all'azienda di godere in entrata della continuità del flusso lavorativo e in uscita della continuità dell'afflusso dei profitti. In base alla coltivazione di questo interesse e al conseguimento di tale vantaggio, la colpevolezza dell'azienda e del suo management ha assunto, per così dire, la marca della consapevolezza e della scelta soggettiva. L'azienda, cioè, ha accettato il rischio che si compisse l'evento infortunistico, facendo scattare, così, a suo carico l'ipotesi penale del

---

<sup>43</sup> Gabriele Marra, *Regolazione del rischio, dolo eventuale e sicurezza del lavoro. Note a margine del caso Thyssen*, in <http://olympus.uniurb.it>, 14 maggio 2011.

<sup>44</sup> Giovanni Tretti, *Sentenza Thyssen AST SpA e 231: una prima lettura*, "La Responsabilità Amministrativa delle Società e degli Enti", n. 1, gennaio-marzo 2012.

dolo eventuale<sup>45</sup>.

La questione, però, non è così lineare, come a tutta prima potrebbe sembrare. Ricordiamo, in proposito, un passaggio dirimente di una recente sentenza della Cassazione: «Nel dolo eventuale il rischio deve essere accettato a seguito di una deliberazione con la quale l'agente subordina consapevolmente un bene ad un altro. L'autore del reato, che si prospetta chiaramente il fine da raggiungere e coglie la correlazione che può sussistere tra il soddisfacimento del fine perseguito e il sacrificio di un bene diverso, effettua in via preventiva una valutazione comparata tra tutti gli interessi in gioco – il suo e quelli altrui – e attribuisce prevalenza ad uno di essi»<sup>46</sup>.

Un approccio corretto, dunque, deve sempre fattualmente e attentamente verificare l'ipotesi del dolo eventuale, altrimenti il diritto penale si veste di valori simbolici che gli sono estranei, trascinando dai suoi confini e dai suoi compiti istituzionali. La scelta dell'attore di correre consapevolmente il rischio di sacrificare un bene giuridico tutelato deve essere isolata, esplicitata e fatta emergere in concreto. L'effettiva ricorrenza dell'accettazione del rischio va accertata in maniera inequivoca, altrimenti salta il garantismo del processo penale: «Se responsabilità dolosa deve essere, è solo perché il soggetto ha realmente deciso contro il bene giuridico»<sup>47</sup>.

Passiamo ora a un'altra (e non meno rilevante) problematica prospettata dalla sentenza: l'organizzazione e la gestione della sicurezza sul lavoro all'interno dell'azienda.

La sentenza si è affidata a una lettura intelligente del sistema della sicurezza della Thyssen, attraverso l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridiche), il cui modello è stato estrapolato puntualmente<sup>48</sup>. Va, altresì, considerato che il D.Lgs. n. 231/2001, per quanto attiene alla problematica dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro, va integrato con l'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008<sup>49</sup>.

I modelli di organizzazione e gestione sono da considerarsi conformi a legge – e, dunque, esimenti – solo laddove consentono di scongiurare che i rischi potenziali si trasformino in danni attuali. Ora, il D.Lgs. n. 31/2001 (artt. 6 e 7), incardina la conformità *ex ante* dei modelli di organizzazione e gestione delle attività aziendali sulla loro capacità di evitare il danno potenziale e il reato potenziale<sup>50</sup>. Il D.Lgs. n. 31/2001 (art. 7) ritiene idoneo, adeguato ed efficace un modello se: 1) prevede misure in grado di garantire lo svolgimento delle attività aziendali nel pieno rispetto della legge; 2) individua ed elimina tempestivamente situazioni di rischio; 3) prevede una verifica periodica della sua correttezza e della sua efficacia; 4) programma la sua eventuale trasformazione, a fronte di emergenti e ricorrenti inadeguatezze.

Possiamo ritenere quella fin qui illustrata l'articolata piattaforma normativa su cui hanno attecchito gli atti decisionali della sentenza. Come è stato fatto autorevolmente osservare, il tema principale che la sentenza ha sollevato ha riguardato il rapporto tra libertà e sicurezza sul lavoro<sup>51</sup>.

È chiaro che la libertà di impresa non può mettere a rischio la sicurezza sul lavoro, da considerare come un bene giuridico in sé. Solo l'accertata e inequivoca manomissione di questo bene giustifica l'ipotesi della responsabilità penale del management aziendale. Sembra

---

<sup>45</sup> Giovanni Fiandaca, *Sul dolo eventuale nella giurisprudenza più recente, tra approccio oggettivizzante-probatorio e messaggio general-preventivo*, "Diritto Penale Contemporaneo" (rivista on line), in [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it), 17 febbraio 2012; Marra, *op. cit.*

<sup>46</sup> Cassazione - Prima Sezione penale, *Sentenza 15 marzo 2011, n. 10411*, in [www.altalex.it](http://www.altalex.it), 11 aprile 2011.

<sup>47</sup> Marra, *op. cit.*

<sup>48</sup> Rolando Dubini, *Idoneità dei modelli 231 e sentenza Thyssen*, in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), 22 novembre 2011.

<sup>49</sup> Rolando Dubini, *Riflessioni sul modello di Organizzazione e Gestione*, in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), 9 settembre 2011.

<sup>50</sup> Rolando Dubini, *Idoneità dei modelli 231 e sentenza Thyssen*, *cit.*

<sup>51</sup> Marra, *op. cit.*

proprio questo il caso della strage della Thyssen e in questo solco pare correttamente muoversi la sentenza che si sta qui commentando. Il carattere storico della sentenza appare, quindi, ben incardinato sia sulla norma che sui fatti.

Dobbiamo, però, essere consapevoli che la sentenza Thyssen, come nessun'altra sentenza, non può essere fatta assurgere a modello generale e generalizzabile, da applicare pedissequamente, se si vuole mantenere e sviluppare un approccio garantista ai problemi. Certo, da ora in avanti, del suo contributo rilevante e innovativo si dovrà tenere gran conto, a tutti i livelli. L'obiettivo di perseguire i reati rimane; ma lo scopo principe resta quello di rendere più sicure, civili e degne le condizioni di lavoro. Un compito, quest'ultimo, che non può essere delegato alla magistratura.

Proprio per la cifra storica che l'ha caratterizzata, la sentenza può essere, invece, assunta come un richiamo cogente al principio di responsabilità, affinché sia posto fine a quel diffuso clima di deresponsabilizzazione che, in materia di sicurezza sul lavoro, si trova allignato nelle viscere profonde della società politica, della società civile, delle organizzazioni economiche e dello stesso immaginario collettivo.

## 9. Sentenze storiche e stragi esemplari: 2) il caso Eternit

### 1) Il contesto

Con la sentenza Eternit entriamo in un campo che, sul piano simbolico, appare ancora più intensamente connotato di quello della sentenza Thyssen: precipitiamo in pieno nel girone planetario delle stragi causate dalle contaminazioni dell'amianto.

Dal 1966 a oggi, in Italia, i morti accertati delle stragi causate dal fibrocemento denominato Eternit sono stati circa 3.000, di cui circa 1.600 a Casale Monferrato<sup>52</sup>. L'inalazione di fibrocemento provoca tumori che interessano l'apparato respiratorio, dai bronchi alla pleura. È stato opportunamente fatto notare che l'amianto è da considerarsi il più grande agente cancerogeno del XX secolo<sup>53</sup>, fino al punto da essere stato unanimemente denominato fibra killer.

Ha ricordato Umberto Veronesi: «Che l'amianto fosse causa di mesotelioma, una forma di tumore alla pleura molto aggressiva, si sapeva già dagli anni '50. Addirittura negli anni '60, l'International Agency for Cancer Research (IARC) organizzò una conferenza internazionale sul rischio amianto e il "New York Times" pubblicò una pagina sul caso Eternit, informando direttamente anche la popolazione. Eppure una legge che vieta l'uso dell'amianto arriva soltanto nel 1992 – dopo che l'azienda, inaugurata nel 1906, aveva chiuso per auto fallimento nel 1987 – quando il materiale cancerogeno per 80 anni aveva già invaso il mondo. Ora è difficile andare a reperire tutti i siti contaminati. L'amianto, come materiale ignifugo, è stato ampiamente utilizzato nell'edilizia sia civile che industriale, per costruire navi, scuole, case, uffici, tettoie, magazzini etc. Con l'amianto erano fabbricate le pastiglie dei freni delle automobili e quindi ogni frenata provocava un'emissione nociva nell'aria»<sup>54</sup>.

A Casale Monferrato, dalla chiusura dello stabilimento Eternit avvenuta nel 1986, si continua a morire, poiché l'incubazione delle patologie da amianto dura decenni<sup>55</sup>. Come si continua a morire a Cavagnolo, in provincia di Torino, sulla sponda sinistra del Po; a Rubiera, nei pressi di Reggio Emilia; a Bagnoli, nel cuore di Napoli. E si continuerà a morire nei prossimi anni: il picco delle morti per amianto è previsto intorno al 2040<sup>56</sup>.

<sup>52</sup> Rolando Dubini, *Processo Eternit: tremila vittime dell'amianto. Chiesti vent'anni per i dirigenti*, in [www.amblav.it](http://www.amblav.it), 7 luglio 2011; Guido Iocca, *Casale Monferrato: la polvere che uccide. Voci dalla Chernobyl italiana*, Roma, Ediesse, 2011; Silvana Mossano, *Processo Eternit: la sentenza è vicina*, "Epidemiologia & Prevenzione", n. 3-4, maggio-agosto 2010.

<sup>53</sup> Francesco Di Maso, *Amianto. Il più grande cancerogeno del '900*, Roma, Cangemi, 2011.

<sup>54</sup> Umberto Veronesi, *Caso Eternit, le colpe dei governi*, "la Stampa", 15 febbraio 2012.

<sup>55</sup> Iocca, *op. cit.*; Silvana Mossano, *Malapolvere. Una città si ribella ai signori dell'amianto*, Casale Monferrato (Al), Sonda, 2010; Silvana Mossano e Michele Brambilla, *Morire d'amianto. Il caso Eternit: la fabbrica, le vittime, la giustizia*, Torino, La Stampa/40K, 2012.

<sup>56</sup> Rolando Dubini, *Processo Eternit: tremila vittime dell'amianto. Chiesti vent'anni per i dirigenti*, in [www.amblav.it](http://www.amblav.it), 7 luglio 2011; Daniela Marsili, *Salute e sviluppo: il caso dell'amianto*

Per rendersi conto del carattere letale della sua diffusione, è sufficiente ricordare che l'amianto è entrato nella composizione di oltre 3.000 prodotti, molti dei quali di uso comune. Limitiamoci a considerare un'abitazione privata oppure un ufficio pubblico: le fibre di amianto sono presenti nell'intonaco, nelle guarnizioni delle stufe, nei pannelli, nella coibentazione dei tubi, nel rivestimento dei camini, negli elettrodomestici, nelle tubazioni idriche, nei materiali isolanti, nelle lastre di copertura, nelle canne fumarie, nei serbatoi idrici)<sup>57</sup>.

Secondo l'ISPESL, in Italia, dal dopoguerra fino al 1992 (anno di messa al bando dell'amianto), sono state prodotte 3.748.550 tonnellate di amianto; nello stesso periodo, l'Italia ha importato 1.900.885 tonnellate di amianto<sup>58</sup>. Manca a tutt'oggi una mappatura sufficientemente precisa dell'estensione e della consistenza delle aree che richiedono interventi di bonifica. E il problema della bonifica ha assunto proporzioni gigantesche: «È necessaria un'analisi per capire con esattezza dove ci conviene rimuovere (con il rischio di diffusione delle polveri) e smaltire e dove isolare e sigillare il materiale perché non possa venire in contatto con le persone. La tragedia dell'amianto ci deve inoltre far riflettere sul fatto che è ora di riprendere gli studi sulla cancerogenesi ambientale»<sup>59</sup>. I ritardi accumulati dall'Italia nella bonifica sono spaventosi<sup>60</sup>.

Dagli anni Novanta, le esportazioni di amianto si vanno orientando verso i paesi in via di sviluppo che ne vanno facendo un uso sempre più massiccio<sup>61</sup>. Nei prossimi decenni, esploderà lì la bomba amianto, visto che essi, secondo dati del 2007, fanno uso del 93% della produzione di amianto nel mondo<sup>62</sup>. Occorre, poi, considerare che Russia, Cina, Kazakistan, Brasile, Canada e Zimbabwe continuano a produrre amianto e Canada e USA continuano a non vietarne l'uso<sup>63</sup>.

Secondo gli ultimi dati sistematici forniti dall'Organizzazione mondiale della sanità, nel 2006, nel mondo vi sono 125 milioni lavoratori esposti all'amianto e si stima che, nei prossimi 15 anni, in Europa vi saranno altre 500mila vittime<sup>64</sup>. Se questa pandemia non verrà arrestata, potrebbero rimanere vittime, tra il 2030 e il 2040, almeno dieci milioni di persone<sup>65</sup>.

La portata della questione, come si vede, si estende da Casale Monferrato al mondo intero, aprendo la possibilità che il presente e il futuro siano ancora più funesti di un passato che è già stato terribile.

## 2) Il dispositivo

Quello Eternit è stato finora il più grande processo per disastro ambientale celebrato in Europa e nel mondo e la sua storia nasce, per caso, nel 2003, allorché il dottor Enzo Merler di Padova segnalò al procuratore Raffaele Guariniello il caso di un operaio che aveva lavo-

---

*nei paesi in via di sviluppo*, Rapporti ISTISAN 07/20, in [www.iss.it](http://www.iss.it), marzo 2007.

<sup>57</sup> Mossano e Brambilla, *op. cit.*; Ezio Bonanni e Giancarlo Ugazio, *Patologie ambientali e lavorative. MCS - Amianto e giustizia*, Torino, Minerva Medica, 2011; Di Maso, *op. cit.*; Gea Ferraris e Assunta Prato, *Eternit. Dissolvenza in bianco*, Roma, Ediesse, 2011; Iocca, *op. cit.*; Corinna Michelin e Tiziano Pizzamiglio (a cura di), *Io sono il cantiere! Amianto mai più*, Canale Monterano (Rm), Fuorilinea, 2011.

<sup>58</sup> ISPESL, *Il Registro Nazionale dei Mesoteliomi. Terzo Rapporto*, in [www.vdanet.it](http://www.vdanet.it), maggio 2010.

<sup>59</sup> Veronesi, *op. cit.*

<sup>60</sup> Legambiente, *I ritardi dei piani regionali per la bonifica dell'amianto*, in [www.legambiente.it](http://www.legambiente.it), 27 aprile 2010.

<sup>61</sup> Franco Carnevale, *L'amianto nei paesi in via di sviluppo*, nel sito [www.saluteinternazionale.info](http://www.saluteinternazionale.info), 4 aprile 2011; Marsili, *op. cit.*; Matteo Zola, *Sentenza Eternit, un punto di partenza, "Narcomafie"*, in [www.narcomafie.it](http://www.narcomafie.it), 22 febbraio 2011.

<sup>62</sup> Marsili, *op. cit.*

<sup>63</sup> Fabio Pipinato, *Amianto: urge un bando universale*, in [www.unimondo.it](http://www.unimondo.it), 15 febbraio 2012; Marsili, *op. cit.*; Zola, *op. cit.*

<sup>64</sup> Carnevale, *op. cit.*; WHO, *Elimination of asbestos-related diseases*, in [www.who.int](http://www.who.int), settembre 2006.

<sup>65</sup> Carnevale, *op. cit.*; Marsili, *op. cit.*

rato all'Eternit svizzera e che, dopo molti anni, era morto di mesotelioma a Torino<sup>66</sup>.

Alla fine del processo di primo grado, i due magnati Stefan Ernest Schmidheiny e Louis De Cartier De Marchienne, l'asset proprietario dell'azienda, sono stati condannati a 16 anni e sei mesi di reclusione e l'interdizione dai pubblici uffici, per disastro doloso permanente e omissione dolosa di misure antinfortunistiche. In più, sono stati condannati a numerosi risarcimenti. Vediamone i principali: 1) 30mila euro per ognuna delle 2.191 vittime; 2) 100mila euro per CGIL, USR CISL Piemonte, USR CISL Torino, FENEAL, UIL Regionale, UIL Provinciale di Alessandria e Associazione Esposti Amianto; 3) 70mila euro WWF, Medicina Democratica; 4) quattro milioni per il Comune di Cavagnolo; 5) una provvisione all'INAIL di oltre 15 milioni di euro<sup>67</sup>.

L'accusa si basava su due capi di imputazione principali: 1) omissione dolosa di cautele antinfortunistiche, aggravata da malattie professionali e decessi dei lavoratori (art. 437 c.p.); 2) disastro doloso, nella forma aggravata del disastro innominato, configurato come reato permanente (art. 434 c.p.). La sentenza ha riconosciuto la responsabilità penali degli imputati in ordine ad ambedue i titoli di reato contestati, restringendo, però, l'area della punibilità. Per quello che concerne il reato dell'omissione dolosa, gli imputati sono stati condannati per le condotte successive al 13 agosto 1999; per il reato di disastro innominato, invece, la condanna ha trovato applicazione soltanto per i fatti avvenuti negli stabilimenti di Casale Monferrato e Cavagnolo, essendo stati ritenuti prescritti quelli verificatisi a Rubiera e a Bagnoli.

L'impianto accusatorio, confermato dal dispositivo della sentenza, non si è esercitato sulle migliaia di casi luttuosi isolatamente considerati, ma li ha come fusi e giudicati in blocco non tanto come lesione di diritti individuali dei lavoratori, quanto come disastro causante un pericolo permanente e un danno irreparabile per la pubblica incolumità<sup>68</sup>. Conseguentemente, gli strumenti di indagine privilegiati sono stati quelli epidemiologici, come esplicitato dal Tribunale stesso nell'ordinanza del 12 aprile 2010, con cui aveva respinto la richiesta di esame testimoniale di tutte le parti civili: «nessuno dei due reati contestati richiede, ai fini della relativa integrazione la verifica - e dunque l'accertamento - di lesioni personali o di morte delle persone ... il danno non consiste nella lesione personale o nella morte di una o più persone, bensì nella verifica del disastro... E, dunque, le lesioni personali e la morte non sono inerenti al concetto di disastro, ma sono effetti dannosi prodotti in conseguenza e dopo che il disastro si è verificato»<sup>69</sup>. Ancora: il disastro non è identificabile «con specifiche lesioni personali dai singoli operatori e ben può essere accertato in modo assolutamente impersonale, ad esempio anche attraverso accurate indagini epidemiologiche»<sup>70</sup>.

Come già nel caso della Thyssen, il dispositivo della sentenza ha trasmigrato dal mero terreno della colpa a quello del dolo e, dunque, dal codice civile a quello penale. Non casualmente, in tutti e due i processi il pool dei magistrati dell'accusa è stato guidato da Raffaele Guariniello. Come nel caso del management della Thyssen, i due magnati proprietari dell'Eternit Schmidheiny e De Cartier De Marchienne, pur consapevoli dei danni provocati dall'amianto, non avevano interrotto la produzione, né avevano apprestato le necessarie misure di sicurezza, fino al punto di non far usare nemmeno le precauzioni più elementari (mascherine e guanti). Sulle consapevoli scelte omissive dell'asset proprietario si è incardinato il dolo<sup>71</sup>.

Sino a questa linea di incolpazione, il dispositivo della sentenza, pur avendo un carattere giuridicamente innovativo, nella sostanza è rimasto calato nel solco aperto dalla sentenza

---

<sup>66</sup> Mossano, *op. cit.*

<sup>67</sup> Tribunale Ordinario di Torino - Prima Sezione Penale, *Dispositivo sentenza Eternit*, in [www.diario-prevenzione.it](http://www.diario-prevenzione.it), 13 febbraio 2012.

<sup>68</sup> Stefano Zirulia, *Sentenza Eternit: qualche osservazione "a caldo" sul dispositivo*, "Diritto Penale Contemporaneo", in [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it), 17 febbraio 2012.

<sup>69</sup> Tribunale Ordinario di Torino - Prima Sezione Penale, *Ordinanza*, in [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it), 12 aprile 2010.

<sup>70</sup> *Ibidem.*

<sup>71</sup> Tribunale Ordinario di Torino - Prima Sezione Penale, *Dispositivo sentenza Eternit*, *cit.*



Thyssen. Esso, però, ha continuato a tracciare la sua traiettoria, introducendo la novità giuridica storicamente più rilevante: la reiteratezza nel tempo del dolo e gli effetti di lungo periodo sull'ambiente hanno aperto e circoscritto il terreno specifico del disastro doloso, poiché espressamente violati erano l'art. 32 della Costituzione e l'art. 2087 del c.c.<sup>72</sup>. Quella dell'Eternit è stata una catastrofe ambientale e umanitaria che ancora non ha prodotto le sue conseguenze più esiziali.

Si dovrà, comunque, attendere il deposito della sentenza, per poter condurre un'analisi meglio argomentata dal punto di vista storico e giuridico.

---

<sup>72</sup> *Ibidem.*

## Cap. X RETORICHE DELLA SICUREZZA E POLITICHE PER IL PROFITTO

### 1. Il racconto virtuale dell'insicurezza globale

La salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro sono spesso trasformate in un racconto nel quale sono assenti la voce e il volto dei protagonisti. Come abbiamo visto nei capitoli precedenti e vedremo ancora in un prossimo paragrafo, questa assenza trasforma i racconti nello snocciolamento di dati, peraltro non del tutto legittimi sul piano scientifico e poco credibili su quello empirico; oppure convertiti nel rituale della denuncia indignata che non riesce, nemmeno alla lontana, ad aggredire la sostanza delle problematiche in gioco.

In entrambi i casi, le variabili narrate ufficialmente nascondono quelle della realtà vivente, dalla quale vanno autonomizzandosi in misura impressionante. L'effetto di nascondimento rituale, così, prodotto fa girare a vuoto la ricerca sui determinanti della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, vanificando sia gli interventi di riaggiustamento sul campo che quelli preventivi.

La realtà vivente dell'organizzazione del lavoro è il centro di emissione di domande in continuo farsi, disfarsi e ridefinirsi che, non di rado, risultano essere tra di loro contraddittorie. Domande indirizzate sia al datore di lavoro che ai lavoratori che, evidentemente, portano responsabilità e tra i quali rimangono operanti campi conflittuali non di poco peso.

Se la voce e il volto dei lavoratori sono nascosti ed espulsi dai racconti ufficiali sulla sicurezza, è fin troppo ovvio che la convergenza dei diritti e degli obblighi verso l'approntamento di un ambiente di lavoro sano e sicuro sia minata alla base. Se, inoltre, consideriamo che la narrazione è un "tipo" di azione che rende comprensibili le nostre storie a noi e agli altri, ben si comprende come l'assenza dei lavoratori dal testo narrativo pregiudichi l'affermazione dei loro diritti e occulti le violazioni ricorrenti di cui sono vittime. Ma non è solo rilevante *come* si racconta una storia; ancora più importante è *chi* la racconta. A seconda della soggettività della voce narrante, abbiamo storie diverse, anche sullo stesso evento o sullo stesso fenomeno. Proviamo a comparare tra di loro le storie sulla sicurezza sul lavoro raccontate dai datori di lavoro e quelle raccontate dai lavoratori: le differenze di approccio e le ricostruzioni empiriche divergono nettamente tra di loro<sup>1</sup>. Come divergono i racconti sulle modalità di applicazione delle norme sulla sicurezza, con la tendenza da parte dei datori di lavoro di esaurire la complessa questione in un presunto e generalizzato deficit comportamentale dei lavoratori; come, a più riprese, abbiamo avuto di mostrare nei capitoli precedenti.

Ora, la scomparsa del volto e della voce dei lavoratori dalle narrazioni ufficiali sulla sicurezza sul lavoro nasconde i processi base che, negli ultimi decenni, hanno causato l'aumento dell'esposizione potenziale ed effettiva al rischio. Il principale di essi è la frammentazione del lavoro, terreno di coltura della diffusione interstiziale del rischio all'interno dei cicli lavorativi, in forza di cui è resa evanescente la prevenzione e sempre più aleatoria l'applicazione delle normative che regolamentano la materia<sup>2</sup>.

La frammentazione dei cicli lavorativi contempla una nuova e diversa organizzazione dello spazio e del tempo di lavoro, in un nuovo e diverso rapporto col tempo e lo spazio di vita dei lavoratori, compressi e resi sempre più anonimi. La sicurezza sul lavoro, in questa nuova scala organizzativa, perde progressivamente consistenza e valore. Se il tempo deve sempre più velocemente attraversare lo spazio e lo spazio sempre più essere catturato dall'onda del tempo, le soggettività al lavoro diventano sempre più insignificanti. E lo sono prima e fuori dai cicli lavorativi: nel tempo e nello spazio di lavoro, così come nel tempo e

---

<sup>1</sup> Silvia Doria, *Raccontare la sicurezza sul lavoro attraverso le storie degli altri!*, "M@gm@", in [www.magma.analisiqualitativa.com](http://www.magma.analisiqualitativa.com), n. 1/2012.

<sup>2</sup> Giorgio Gosetti, *Lavoro frammentato, rischio diffuso. Lavoratori e prevenzione al tempo della flessibilità*, Milano, Franco Angeli, 2012.

nello spazio di vita.

L'insicurezza sul lavoro è la proiezione dell'insicurezza della vita e viceversa. Il rischio è l'ombra minacciosa che offusca simultaneamente la vita e il lavoro: sicuri devono essere soltanto le prestazioni e i rendimenti dei cicli lavorativi, non anche i soggetti al lavoro, ormai definitivamente ridotti a entità produttive devitalizzate. Nel loro farsi accumulazione disarticolante, i cicli lavorativi e produttivi non sono più soggiacenti a sfere e valutazioni di carattere etico. Anzi, l'etica viene definitivamente espulsa dalla produzione e dall'accumulazione. Del resto, la condizione di normalità del neoliberismo sta proprio nella massimizzazione dello stato di insicurezza<sup>3</sup>.

Si genera un'antietica accumulativa che fa a brandelli l'etica della sicurezza sul lavoro. Dello spazio e del tempo, nella vita come nel lavoro, i soggetti al lavoro non hanno padronanza e cognizione: ecco perché l'insicurezza li avvolge, nella vita come nel lavoro. L'insicurezza sul lavoro e la frantumazione del lavoro diventano funzioni complementari di un processo che incorpora la vita dei soggetti al lavoro, senza preoccuparsi di tutelarla, ma smungendone il tempo e lo spazio. Il lavoro uccide e genera malattie professionali su scale allargate, proprio perché viene privato del tempo e dello spazio di vita: tempo e spazio di lavoro sono, ormai, definitivamente scissi dal tempo e dallo spazio della vita. Tutti i tempi e tutti gli spazi del lavoro e della vita sono gettati nel vortice dell'insicurezza e della precarietà. È un terribile cortocircuito, se pensiamo alla lesione della dignità e nobiltà dei soggetti al lavoro; una risultante di estrema e rara coerenza, se consideriamo le logiche di disarticolazione che governano oggi la produzione e l'accumulazione. La frantumazione dei cicli lavorativi e la disarticolazione dei processi accumulativi diventano gli agenti diffusori e moltiplicatori dell'insicurezza sul lavoro.

## **2. La vita trasformata in lavoro e il lavoro trasformato in vita**

La scissione tra tempi e spazi della vita e tempi e spazi del lavoro produce un effetto esiziale massimo: quello di spogliare la vita, trasformandola in lavoro. La vita è sempre costretta al lavoro ed è sempre declinata come lavoro: paradossalmente (ma non troppo), soprattutto quando è alla ricerca di lavoro. Viene ridotta a una variabile dipendente del lavoro e, esattamente come il lavoro, viene governata mediante l'impiego di strategie di impoverimento. L'incertezza la circonda e la sovrasta. È la qualità del lavoro che determina la qualità della vita. I rischi sul lavoro inseguono e assediano la vita anche fuori le sfere del lavoro, prolungandone e massificandone gli effetti deleteri.

Ma non è tutto: il rischio da lavoro viene socializzato, riempiendo tutti i pori del tessuto interconnettivo dei tempi e degli spazi di vita. La socializzazione del rischio da lavoro, a sua volta, ricade sui cicli lavorativi, generando effetti ancora più dirompenti: l'incertezza e la precarietà del lavoro fanno tutt'uno con l'incertezza e la precarietà della vita. Uno svilimento generale mortifica lavoro e vita, incatenandoli agli stessi ceppi. La riduzione della vita a lavoro precario frantumato rende sempre più difficile, se non impossibile, costruire sicurezza sul lavoro e nella vita. L'insicurezza regna sovrana e trionfante, nel lavoro come nella vita.

Molte sono le conseguenze dannose di processi di questa natura. La più grave di tutte è, certamente, la messa in crisi della percezione di sé tanto come soggetto autonomo al lavoro quanto come essere vivente libero. In questo modo; 1) il soggetto al lavoro sempre meno riesce ad affrontare con risolutezza l'organizzazione che lo sovrasta e risucchia; 2) l'essere vivente libero perde la dimensione della socialità e relazionalità dentro cui pure è calato. L'insicurezza del lavoro e della vita diventa un ambiente artificiale, fatto tendenziosamente passare come habitat umano e sociale normale. I soggetti al lavoro e gli esseri viventi liberi, con sempre maggiore difficoltà, riescono a sfuggire alla stretta di questa tenaglia. La difficoltà di percepire se stessi si traduce in difficoltà di pensare e ripensare il mondo e la propria collocazione in esso. Il disorientamento che ne deriva rende tutti più

---

<sup>3</sup> Andrea Fumagalli, *Stati di massima insicurezza*, "il manifesto", 7 marzo 2013; Maurizio Lazzarato, *Il governo delle disuguaglianze Critica dell'insicurezza neoliberista*, Verona, ombre corte, 2013.

deboli, fragili, vulnerabili e insicuri. Le macchine e i dispositivi di potere che governano questi processi si nutrono proprio di queste debolezze, fragilità e insicurezze.

Gli strumenti per pensare e costruire in libertà gli orizzonti del tempo e dello spazio, nel lavoro e fuori del lavoro, si assottigliano sempre di più, fino a rischiare di essere cacciati via dalla memoria collettiva. Il rischio raggiunge qui il suo vertice: si cerca di convincere lavoro e vita di non avere altra prospettiva, al di fuori della realtà cruda che viene loro imposta. Nel lavoro e nella vita, l'insicurezza si spaccia come unico habitat esistente, sia nell'ordine delle possibilità che in quello delle necessità. Il conflitto che qui si insedia è tra sicurezza e insicurezza; tra sicurezza negata e insicurezza imposta. E qui la cifra della sicurezza è contrassegno di libertà. Perciò, la battaglia sulla sicurezza nei luoghi di lavoro ha un profilo così elevato e trascende il mero campo di forza dei conflitti di lavoro.

L'insicurezza sul e del lavoro come causa ed effetto dell'insicurezza della vita è un elemento di organizzazione del vuoto sociale entro il quale si è costretto a vivere, in cui il rischio incombe solo e sempre di più sulle parti deboli, mentre la sicurezza si distribuisce solo e sempre di più al vertice della piramide sociale. Lavori insani e insicuri sono il prodotto di queste dinamiche ormai dominanti su vasta scala che la crisi globale ha sovralimentato e, nel tempo stesso, svelato in maniera impietosa. L'insicurezza sul lavoro è anche un atto discriminatorio, poiché viola il diritto alla salute e attenta alla vita dei soggetti al lavoro. Il processo di fluidificazione tra lavoro e vita e tra vita e lavoro salda qui universi paralleli, rendendoli pienamente convergenti. Il lavoro insicuro è immediatamente vita discriminata, esattamente come la vita insicura si fa immediatamente discriminazione del lavoro.

Siamo andati trascorrendo verso situazioni in cui l'organizzazione del lavoro è diventata un elemento di corrosione della sicurezza sul lavoro, al punto che tra le due dimensioni si è instaurato un aperto conflitto; nondimeno, è possibile continuare a pensare a una organizzazione del lavoro in funzione della sicurezza sul lavoro<sup>4</sup>. I modelli di organizzazione del lavoro evocati sono entrambi fattibili, ma alternativi. All'*effettualità* dell'organizzazione del lavoro *contro* la sicurezza del lavoro, vanno contrapposte la *possibilità* e *necessità* di un'organizzazione del lavoro *per* la sicurezza del lavoro. Col che i termini del conflitto politico, culturale e sociale esistente in materia si vanno evidenziando in linea definitiva, allargandosi dal tempo e dallo spazio del lavoro fino al tempo e allo spazio della vita.

### 3. Lo scarto incolmabile

Una delle ragioni fondanti di un sistema di sicurezza efficace, funzionale e partecipativo sta nel benessere organizzativo che in esso opera e da esso si sprigiona. Dobbiamo aver chiaro che, nel nostro paese, il benessere organizzativo all'interno dei luoghi di lavoro è anche una obbligazione in capo alle imprese, per effetto di una serie di cogenti disposizioni costituzionali: 1) «La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività e garantisce cure gratuite agli indigenti» (art. 32); 2) «La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni» (art. 35); 3) «L'iniziativa privata è libera, non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da arrecare alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana» (art. 41).

A queste disposizioni si è aggiunto il D.Lgs. n. 81/2008 che prevede che la valutazione del rischio: «deve riguardare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004» (art. 28). Va tenuto in conto anche il D. Lgs. n. 150/2009 (il cd. "decreto Brunetta") che nelle pubbliche amministrazioni ha istituito l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della performance che «cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condizione del sistema di valutazione» (art. 14).

Esplicitamente - e qualche volta involontariamente - viene riconosciuto che le relazioni la-

---

<sup>4</sup> Gaetano Natullo, "Nuovi" contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, "Olympus", in <http://olympus.uniurb.it>, "Working Papers" n. 5/2012.

vorative sono causa di disagio e di stress e che l'ambiente di lavoro, di per sé, è fonte di rischio psicosociale. Alla base del malessere lavorativo vi sono scelte e decisioni strutturate dalle gerarchie aziendali che generano costrittività organizzativa che, a sua volta, produce disagio, stress e alienazione relazionale che nessun aumento di fatturato può giustificare e legittimare, tantomeno compensare.

Rimane da considerare che esiste anche un'obbligazione di carattere morale: «L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e morale dei prestatori di lavoro (art. 2087 cod. civ.)».

Urge chiarire che si tratta di una obbligazione che non promana soltanto dal codice civile, ma anche e soprattutto da un'etica della vita buona di origine aristotelica, secondo cui ciò che importa non è *avere nozione* della vita buona: ciò che conta è *apprendere per impegnarsi* nella vita buona. Se applichiamo questi principi, concludiamo agevolmente che il benessere organizzativo è, in primo luogo, caratterizzato dal clima umano e relazionale dello *star bene* con se stessi e gli altri, dentro e fuori il rapporto di lavoro. Questo clima squarcia l'anonimo e standardizzato habitat lavorativo governato dalla razionalità della performance e dal cinismo dei risultati. In un habitat così conformato, gli esseri umani vengono ridotti a risorse strumentali in vista del conseguimento di obiettivi economici e organizzativi. Se l'habitat è indifferente all'umanità dei soggetti che lo abitano, ben presto questi soggetti lo patiscono e lo sentono avverso. Si ha una perdita di diritti e, nel contempo, un deficit di partecipazione e libertà. I risultati a medio e lungo termine vengono incrinati, mentre quelli a breve sono alimentati da aspettative effimere. Sia a breve che a medio e lungo termine, però, il lavoro diventa un processo che procede, macinando diritti e libertà.

L'habitat organizzativo dei luoghi di lavoro ignora l'umanità che contiene dentro di sé e, perciò, la maltratta con naturalezza, imponendole mezzi, fini e modi di agire estranei. Il malessere organizzativo, relazionale e personale è la costante che si afferma imperiosamente in habitat così fatti e non meraviglia che al loro interno trionfino l'indifferenza e il calcolo manageriali. La sofferenza del sistema di sicurezza e dei relativi diritti nasce da qui. È sin troppo chiaro che il *diritto* di sicurezza crea un *dovere* di sicurezza del, nel e per il lavoro, in larga parte dipendente dal benessere organizzativo. Del resto, il peso rilevante giocato dal benessere e/o malessere organizzativo sui luoghi di lavoro, ormai, è unanimemente riconosciuto<sup>5</sup>.

L'habitat lavorativo è dominato dalla razionalità calcolistica delle prestazioni e dei rendimenti a breve. Il management che lo governa si interfaccia con i soggetti al lavoro, considerandoli semplicemente mezzi senza fini, visto che questi vengono imposti dalle gerarchie direzionali. Ridurre le persone a mezzi, senza mai considerarli un fine, viola l'etica della condivisione e del dialogo tra esseri che sono tra loro pari in umanità. E, fatto ancora più grave, espelle i sentimenti e le emozioni dalle sfere della convivenza umana e dallo

---

<sup>5</sup> Gianni Marocci e Ezio Scatolini (a cura di), *La sicurezza e la farfalla, Elementi di psicologia per il benessere e la sicurezza organizzativa*, Bologna, Pàtron, 2013; CNR, *Indagine sul benessere organizzativo nel CNR. Executive Summary*, in [www.cnr.it](http://www.cnr.it), ottobre 2012; Id., *Benessere organizzativo nel CNR. Rapporto finale*, in [www.cnr.it](http://www.cnr.it), marzo 2012; Id., *Il benessere, il clima e la cultura delle organizzazioni. Significati ed evoluzione in letteratura*, in [www.cnr.it](http://www.cnr.it), marzo 2012; Pino De Sario, *Il potere della negatività. Gruppi, lavoro, relazioni: il metodo per trasformare conflitti e malessere e potenziare il benessere organizzativo*, Milano, Franco Angeli, 2012; ISTAT, *Rilevazione sul benessere organizzativo e sul fenomeno del mobbing: primi risultati*, in [www.istat.it](http://www.istat.it), settembre 2012; Bruno Rossi, *Il lavoro felice. Formazione e benessere organizzativo*, Brescia, La Scuola, 2012; Paola Zani, *Crescita umana e benessere organizzativo. Nuove prospettive di pedagogia del lavoro*, Milano, Vita e pensiero, 2012; Arduino Berra e Tommaso Prestipino (a cura di), *Sicurezza del lavoro e promozione del benessere organizzativo*, Milano, Franco Angeli, 2011; Maria Grazia De Angelis, *Benessere personale e benessere organizzativo: un binomio possibile?*, Milano, Franco Angeli, 2011; ENEA, *La valutazione del benessere organizzativo*, in [www.enea.it](http://www.enea.it), ottobre 2011; ISFOL, *Contesto organizzativo e benessere organizzativo in un'amministrazione in cambiamento*, in [www.isfol.it](http://www.isfol.it), dicembre 2011.

spazio delle decisioni, tanto nel lavoro che nella vita.

Il modello di vita e di relazionalità, così imposto, espelle dal suo campo sistemico l'intelligenza emotiva. La messa al bando dell'intelligenza emotiva non è altro che il prolungamento dell'esonero dell'intelligenza etica: con un solo colpo, due risorse vitali e costitutive della condizione umana vengono sabotate fino alla sterilizzazione completa<sup>6</sup>.

L'effetto indesiderato, ma coerente, di questi approcci e questi processi è di una sconvolgente portata: masse crescenti di lavoro pericoloso e dispendioso rimpiazzano masse crescenti di lavoro sicuro e virtuoso, con il progressivo risucchio della sicurezza nel dedalo fagocitante dell'insicurezza. Vita insicura e lavoro insicuro sono la faccia nascosta l'una dell'altro. Al di là delle conseguenze etiche e sociali, su cui ci siamo già soffermati, resta da osservare che la circostanza è: 1) causa della perdita massiva di capacità produttive e inventive; 2) fonte di spese crescenti, per indennizzi e prestazioni a carico del sistema previdenziale e assicurativo. E, dunque, anche dal lato strettamente economico e performante, tanto caro alla razionalità calcolistica che presiede alla sicurezza sul lavoro, i contraccolpi economici non sono di lieve peso. Da qui la tendenza, affermata in larga parte del mondo delle imprese di scaricare sullo Stato e le istituzioni questi costi, classificati, in maniera strumentale, come "effetti collaterali", quando invece si tratta di esiti consequenziali di scelte organizzate razionalmente.

#### **4. Contro l'autorità del management e del PIL**

Siamo arrivati al cuore del problema del vivere male il lavoro e che dal lavoro si proietta alla società e dalla società cinge d'assedio il lavoro. Il nodo strategico che continua a non essere sciolto adeguatamente o, peggio, che è pesantemente sottovalutato pare il seguente: l'organizzazione del lavoro e del sistema di sicurezza viene architettata come leva strategica che comanda il cambiamento, ruotando in eterno su se stessa, senza mai mutare i suoi scopi razionali e i suoi mezzi strumentali. Manca la consapevolezza culturale, etica, sociale e politica che essa è fatta per essere cambiata, in primis dai soggetti che la vivono. Solo, così, le costrizioni da essa generate possono mitigarsi e risolversi positivamente nel tempo. Il cambiamento del lavoro e la crescita della sicurezza sul lavoro sono una variabile del dialogo tra benessere organizzativo e benessere sociale, libertà sociale e libertà del lavoro. In assenza di questo dialogo, l'organizzazione del lavoro genera malessere e la sicurezza sul lavoro si volge in insicurezza, con espansione esponenziale tanto del rischio quanto del danno.

Benessere delle organizzazioni e benessere degli individui, dentro e fuori i cicli lavorativi, prescindono da indicatori di tipo economico, plasmati come sono da un cieco produttivismo ed efficientismo. Come il benessere di una società non è misurabile dal PIL, così il benessere organizzativo nei luoghi di lavoro non è dato dal volume del fatturato aziendale e dagli indici delle quotazioni in borsa.

Società e habitat lavorativo stanno in un rapporto di risonanza reciproca: quanto più angusta e diseguale è la dimensione del benessere sociale tanto più balbettante è il benessere organizzativo. Non si tratta di due fenomeni che si fanno da specchio l'un l'altro. Più al fondo, si condizionano, interpenetrano e rimodellano di continuo, generando, rigenerando

---

<sup>6</sup> Alessandro Cravera, *Classici del management nell'era della complessità*, Milano, Edizioni Sole 24 ore, 2013; Giampiero Santarelli, *Intelligenza etica. Per vivere e lavorare con più armonia*, Roma, Aracne, 2013; Tara Bennett Goleman, *Alchimia emotiva. Come la mente può curare il cuore* (Prefazione del Dalai Lama), Milano, BUR, 2012; Dylan Evans, *L'intelligenza del rischio. Come convivere con l'incertezza*, Milano, Garzanti, 2012; Daniel Goleman, *Leadership emotiva. Una nuova intelligenza per guidarci oltre la crisi*, Milano, RCS Libri, 2012; Id., *Intelligenza emotiva*, Milano, BUR, 2011; Id., *Intelligenza ecologia* (edizione digitale), Milano, BUR, 2011; Id., *Lavorare con intelligenza emotiva* (edizione digitale), Milano, BUR, 2011; Daniel Goleman, Richard Boyatzis e Annie McKee, *Essere leader. Guidare gli altri grazie all'intelligenza emotiva*, Milano, BUR, 2012; George Kohlrieser, *La scienza della negoziazione*, Milano, Sperling & Kupfer, 2011; Massimo Tommolillo, *L'organizzazione umana. Dalla gestione delle risorse umane alla gestione umana delle persone*, Padova, Libreria universitaria edizioni, 2012.

e riplasmando, per la parte che loro compete, la complessità delle relazioni sociali e umane, prima ancora che valori e disvalori economici. Il carattere di vorticoso imprevedibilità delle fenomenologie in questione fa sì che la risonanza non sprigioni soltanto valenze di positiva creatività, ma dispieghi anche effetti distruttivi sui sistemi sociali organizzati e sugli ambienti socio-umani circostanti. Tutto dipende da *chi* governa, *come* decide e *per quali* finalità, tanto nelle scale micro e macro delle imprese quanto negli ordini micro e macro del sociale. In genere, v'è un accordo funzionale, delle volte anche tacito, tra i governanti e i decisori; mentre i governati esprimono un disaccordo palpabile che, delle volte, non è espresso, ma non per questo meno profondo.

Non siamo semplicemente in faccia a un conflitto, ma posti di fronte all'esplicitazione di un equilibrio infranto e di un disequilibrio montante. Società e lavoro finiscono in pasto al malessere e a una catena di disuguaglianze e sofferenze indicibili: sono squilibrati sull'asse dell'oppressione e dell'ingiustizia. Il benessere sociale si rovescia in benessere delle imprese e nemmeno di tutte, ma soltanto di quelle più competitive sul piano della capitalizzazione finanziaria, il cui orizzonte, non di rado, volge verso un tramonto repentino. L'alienazione e l'oppressione lavorativa si traducono in malessere sociale che si allarga a macchia d'olio. Come la sicurezza sociale diventa, per grandissime maggioranze di cittadini, un campo minato, così la sicurezza sul lavoro è un percorso di guerra che, ogni giorno, lascia sul campo morti e feriti. Al di qua della linea del management e del PIL, si è tutti insicuri; la sicurezza sociale e lavorativa nasce solo valicando le loro frontiere.

## **5. Tra degrado ambientale e insicurezza sul lavoro: l'amaro caso dell'ILVA**

Il caso del centro siderurgico Ilva di Taranto è stato narrato e manipolato dai media e dal mondo politico-istituzionale come evento incentrato su un drammatico dilemma: morire di tumore o di disoccupazione? Con tutta evidenza, il dilemma è mal posto: restando nella sua scia, di fatto, si accetta che lo sviluppo industriale avvenga contro la salute e l'ambiente, senza che, nemmeno vagamente, si prospetti la possibilità di un cambio di rotta.

La magistratura di Taranto ha scoperciato una sorta di vaso di Pandora, portando allo scoperto problemi che tutti conoscevano e tutti facevano finta di ignorare. La verità elementare emersa con forza è che proprio l'inquinamento dell'ambiente e l'intossicazione dei lavoratori era il *core* del *business*: difatti, a controlli decrescenti gioco forza corrispondevano inquinamenti crescenti e, dunque, maggiori volumi di affari. La morte dei lavoratori e dei cittadini e l'inquinamento dell'ambiente sono una variabile attiva di questo spietato giro affaristico.

Per cercare di comprendere meglio il caso, giova fare un veloce excursus storico su alcuni dei più importanti eventi che si sono succeduti dal gennaio 2012 al marzo 2013.

*27 gennaio 2012.* Nel corso di un processo ai vertici dell'azienda, viene depositata, una perizia chimica di oltre 500 pagine che stabiliva che l'Ilva emetteva nell'atmosfera diossine e Pcb, pericolose per la cittadinanza e i lavoratori. La maxi perizia era stata disposta dal Gip Patrizia Todisco, nel corso dell'incidente probatorio per l'inchiesta per disastro ambientale a cinque dirigenti Ilva.

*1 marzo 2012.* Viene depositata anche la perizia epidemiologica che certificava che, a causa delle emissioni scaricate dall'Ilva, negli ultimi sette anni erano state provocate 174 morti, oltre a numerose malattie cardiovascolari, malformazioni, malattie respiratorie e tumori anomali che colpivano i bambini.

*15 giugno 2012.* Emilio Riva, già presidente dell'Ilva, e altri 28 dirigenti ed ex dirigenti dello stabilimento sono stati rinviati a giudizio, poiché ritenuti responsabili della morte di 15 operai Ilva, deceduti dal 2004 al 2010, a causa della prolungata esposizione all'amianto.

*24 luglio 2012.* Il comitato "Taranto Futura" ha annunciato la denuncia innanzi al Tribunale penale internazionale, per chiedere l'apertura di un'inchiesta contro la classe dirigente tarantina, regionale e nazionale, in concorso con i vertici dell'Ilva, per genocidio e crimini contro l'umanità.

*26 luglio 2012.* Il Gip Patrizia Todisco ha disposto un provvedimento di sequestro senza facoltà d'uso dell'intera area a caldo dello stabilimento, poiché «Chi gestiva e gestisce

l'Ilva ha continuato nell'attività inquinante con coscienza e volontà per la logica del profitto, calpestando le più elementari regole di sicurezza».

*27 luglio 2012.* Gli operai e i cittadini di Taranto hanno espresso la loro contrarietà al provvedimento di sequestro disposto dal Gip, con blocchi stradali, occupazione del Comune, cortei e sciopero generale di 24 ore.

*3 agosto 2012.* Il Consiglio dei Ministri ha emanato un decreto legge con il quale sono stati assegnati 336 milioni di euro per l'avvio delle bonifiche delle aree inquinate.

*12 agosto 2012.* L'indagine epidemiologica SENTIERI (Studio Epidemiologico Nazionale Territori e Insediamenti Esposti a Rischio da Inquinamento), coordinata dall'Istituto Superiore di Sanità, ha reso noto che l'incidenza dei tumori nell'area del sito dell'Ilva di Taranto è superiore del 15% ai valori medi cittadini, con un picco del 30% per quelli ai polmoni.

*14 agosto 2012.* La FIM e la UILM hanno proclamato uno sciopero di due ore contro il pericolo di chiusura dello stabilimento. La FIOM non ha aderito allo sciopero. Diversi organi di informazione hanno ricordato che, già nel 1997, uno studio del Centro Europeo Ambiente e Salute dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), in un rapporto denominato *Ambiente e salute in Italia* che prendeva in esame gli anni 1980-1987, era arrivato alle stesse conclusioni delle due perizie disposte dal Tribunale di Taranto. Le conclusioni furono ribadite in altre due successive indagini dell'OMS che prendevano in esame gli anni 1990-1994 e 1995-2002. Le istituzioni competenti lasciarono cadere nel vuoto gli studi dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, rimanendo completamente inerti.

*15 agosto 2012.* Viene reso noto che è in corso un'inchiesta della Procura di Taranto sull'Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) concessa all'Ilva il quattro agosto 2011 dal governo Berlusconi. La Procura e la Guardia di finanza hanno ipotizzato la corruzione in atti giudiziari, poiché i limiti di inquinamento sarebbero stati disegnati proprio sulle emissioni dell'Ilva.

*20 agosto 2012.* Il Tribunale del Riesame ha confermato il blocco delle emissioni inquinanti, lasciando funzionare l'impianto e delegando i custodi giudiziari a gestirlo e a migliorarlo con l'uso delle tecnologie più avanzate.

*26 settembre 2012.* Il Gip ha bocciato il piano di risanamento formulato dall'azienda. La FIM e la UILM hanno annunciato uno sciopero di protesta, per i due giorni successivi.

*6 ottobre 2012.* La Procura ha notificato all'Ilva una direttiva, affinché avviasse entro cinque giorni lo spegnimento degli impianti sottoposti a sequestro.

*8 ottobre 2012.* L'Ilva ha risposto alla Procura che avrebbe spento l'altoforno 1 entro la fine di novembre, annunciando l'intenzione di spegnere anche l'altoforno 5, il più grande d'Europa. Il ministro dell'Ambiente Corrado Clini ha considerato irrealistica l'ultimatum di chiusura entro in cinque giorni disposto dalla Procura.

*9 ottobre 2012.* L'Ilva ha proposto ricorso contro il no del Gip al piano di risanamento aziendale, poiché in allegato al piano era previsto l'intervento sulle aree sequestrate. Il Gip ha definito il piano "sconcertante" e "inaccettabile". Dal canto loro, anche gli esperti dell'UE hanno comunicato all'Ilva l'intenzione di valutare il piano di risanamento, per verificare la rispondenza delle emissioni ai parametri europei e la conformità delle tecnologie impiegate ai migliori standard disponibili nel settore siderurgico.

*11 ottobre 2012.* La Procura ha disposto un piano B, affidando a due aziende specializzate l'avvio delle operazioni di spegnimento nei sei reparti dell'aria a caldo sottoposti a sequestro, nel caso in cui l'Ilva non ottemperasse all'ingiunzione.

*22 ottobre 2012.* Sono stati resi disponibili dati più aggiornati del progetto SENTIERI dell'Istituto Superiore di Sanità, in relazione alle annualità 2003-2009. Il raggio e la portata dei fenomeni epidemiologici sono risultati in crescita, come la mortalità. Il ministro Clini ha commentato: «È scorretto trasferire i dati che riguardano la storia sanitaria di decenni alla situazione attuale dell'Ilva». Alla posizione del ministro si sono prontamente allineati i vertici aziendali.

*26 ottobre 2012.* Il ministero dell'Ambiente ha aggiornato la precedente AIA rilasciata nel 2011, in merito alle prescrizioni relative alle aree a caldo e alle aree di stoccaggio e movimentazione, con riferimento particolare alla emissione di polveri, benzo(a)pirene, diossine e furani. La nuova AIA stabilisce anche l'applicazione anticipata delle prescrizioni europee che entreranno in vigore nel 2016. L'azienda si è dichiarata disposta ad applicare la nuova AIA, a condizione che l'impianto fosse dissequestrato.



*30 ottobre 2012.* Nell'area portuale, al quinto sporgente, è morto Claudio Marsella di 29 anni, addetto al movimento ferroviario. Prima di lui altri 42 lavoratori sono morti all'Ilva dal 1992.

*20 novembre 2012.* L'Ilva ha chiesto il dissequestro degli impianti, sulla scorta di due elementi di fatto: a) la proposizione di una perizia di parte che dimostrerebbe che a Taranto non vi sarebbe alcun aumento di malattie; b) il sì del ministero dell'Ambiente al progetto con cui l'azienda si impegna ad applicare l'AIA.

*21 novembre 2012.* L'azienda ha posto come condizione dell'applicazione dell'AIA il dissequestro degli impianti, prospettando, in caso contrario, la cessazione delle attività produttive e la conseguente chiusura del centro siderurgico.

*30 novembre 2012.* Recuperato a 30 metri di profondità il corpo di Francesco Zaccaria, il gruista disperso in mare, a seguito della tromba d'aria che, il 28 novembre, ha colpito Taranto e l'area dell'Ilva.

*3 dicembre 2012.* Il Consiglio dei Ministri ha varato il decreto "salva Ilva" che attribuisce forza di legge all'AIA. Molti commentatori hanno fatto osservare che il decreto aggirava il controllo della giurisdizione sugli atti e sugli indirizzi politici e azzerava i provvedimenti di sequestro disposti dall'autorità giudiziaria, con la chiara delineazione di un vizio di costituzionalità e di un conflitto di interessi tra poteri dello Stato. Per il primo ministro Mario Monti, il ministro dello Sviluppo economico Corrado Passera e il ministro dell'Ambiente Corrado Clini, il decreto non integrava alcuna violazione delle norme costituzionali.

*5 dicembre 2012.* In base al decreto legge 207 del 3 dicembre -convertito il 20 dicembre nella legge 231/2012 -, l'Ilva ha chiesto di essere riammessa integralmente nel possesso degli impianti sequestrati. Il Tribunale ha dato risposta positiva alla richiesta, ma ha espresso parere negativo sulla restituzione all'azienda delle circa 1.800 tonnellate dei prodotti finiti e semilavorati pronti per la vendita, in quanto nessuna disposizione di legge, a suo giudizio, può avere valore retroattivo e sanare passati comportamenti "contra legem".

*8 dicembre 2012.* In ottemperanza a quanto disposto dalla nuova AIA, l'Ilva ha chiuso l'altoforno 1. La ristrutturazione, ha precisato l'azienda, durerà circa 18 mesi, per un piano di spesa previsto di 270 milioni di euro.

*28 dicembre 2012.* La Procura di Taranto ha manifestato il proposito di ricorrere alla Corte costituzionale contro il decreto legge 207/2012, per grave vulnerazione dei principi di obbligatorietà e indipendenza del Pm (artt. 112 e 107 cost.). Per la Procura, il decreto "salva Ilva" ha, inoltre, legittimato fatti ulteriori integranti il medesimo reato di disastro ambientale già contestato.

*5 gennaio 2013.* L'Ilva ha adombrato la possibilità di non retribuire gli stipendi ai 12.000 operai, per i problemi di liquidità derivanti dal sequestro giudiziario di 700 tonnellate di acciaio, del valore di mercato di un miliardo di euro.

*15 gennaio 2013.* Il Tribunale, in funzione di giudice dell'appello, ha depositato l'ordinanza con cui chiedeva la dichiarazione di illegittimità costituzionale della legge 231/2012, per conflitto di attribuzione. Il ministro Clini ha sostenuto che il ricorso del Tribunale metteva a rischio il rispetto delle prescrizioni stabilite dall'AIA, per la protezione della salute e dell'ambiente.

*17 gennaio 2013.* L'Ilva ha disposto la chiusura dei varchi di accesso allo stabilimento, scatenando la rabbia e la protesta dei lavoratori.

*18 gennaio 2013.* Adombrata dal governo la possibilità di un secondo "decreto salva Ilva", per sbloccare i prodotti finiti e i semilavorati sottoposti a sequestro preventivo. Il governo intenderebbe, così, superare lo stallo produttivo e garantire all'azienda la liquidità necessaria per retribuire gli stipendi. Nel vertice tenuto a Palazzo Chigi tra il governo, l'azienda, le parti sociali e il governatore Nichi Vendola è stato espresso il parere unanime che l'Ilva rientrasse nella disponibilità dei prodotti finiti, per la loro commercializzazione. Tutte le parti hanno concordato che, nell'attesa della pronuncia della Corte costituzionale, la legge 231/2012 dovesse essere integralmente applicata.

*20 gennaio 2013.* Richiesto di un parere sulla situazione dell'Ilva, il segretario del PD Pier Luigi Bersani ha risposto: «Bisogna applicare la legge che dice che quel prodotto già venduto deve essere sbloccato, altrimenti non ci sono i soldi per fare niente. La legge dice questo e questo va fatto». Su una linea affine si è espresso il governatore Vendola: «Un nuovo decreto legge porterebbe in un vicolo cieco, ma l'azienda deve presentare subito i-

stanza di dissequestro dei materiali finiti, vincolando la vendita dei prodotti al pagamento delle retribuzioni e all'avvio degli interventi di ambientalizzazione, così come previsti dall'AIA».

*22 gennaio 2013.* Il Gip Patrizia Todisco, come già il Tribunale dell'Appello, ha rinviato la legge 231/2012 (artt. 1 e 3) alla Consulta per conflitto di attribuzione, integrando essa la violazione di 17 articoli della Costituzione; per la precisione, gli articoli 2, 3, 9 comma 2, 24 comma 1, 25 comma 1, 27 comma 1, 32, 41 comma 2, 101, 102, 103, 104, 107, 111, 112, 113, 117. Rimangono, così, sotto sequestro i prodotti finiti dell'Ilva, la cui restituzione era stata posta dall'azienda come condizione per il pagamento degli stipendi e l'avvio della ristrutturazione prevista dall'AIA. Le tensioni sociali nella città si sono ulteriormente accese. Nella città sono stati fatti affluire altri 500 poliziotti.

*13 febbraio 2013.* La Corte costituzionale ha ritenuto inammissibili i ricorsi per conflitto di attribuzione proposti avverso la legge 231/2013, poiché sulla stessa norma pendevano le questioni di legittimità sollevate proprio dal Tribunale dell'Appello e dal Gip di Taranto. La discussione sulle questioni di legittimità costituzionale è stata rinviata ad aprile.

*15 febbraio 2013.* Il Gip ha dato il via libera alla vendita dell'acciaio sequestrato sotto il controllo dei custodi giudiziari, accogliendo la richiesta in tal senso formulata dalla Procura. Vibrano le proteste dell'Ilva, secondo cui il provvedimento è da ritenersi illegittimo. L'azienda ha diffuso una nota in cui sostiene: «Non è comprensibile l'urgenza del provvedimento in considerazione dell'ormai prossimo pronunciamento della Corte costituzionale e avendo la Procura aspettato oltre due mesi per richiedere il provvedimento. Appare inopportuna la decisione di vincolare a tempo indeterminato il ricavato, mentre queste risorse, come sostiene giustamente il ministro Clini, potrebbero essere più correttamente utilizzate per un interesse generale dei cittadini, come l'attuazione dell'AIA».

*16 febbraio 2013.* Nella notte sono fuoriusciti fumi dall'altoforno 5 che hanno richiesto l'intervento dei tecnici dell'ARPA. L'azienda ha teso a minimizzare l'accaduto, riconducendolo a un incidente tecnico prontamente risolto; gli ambientalisti e gli abitanti, invece, hanno fatto osservare con preoccupazione come l'inquinamento sia rimasto attivo, nonostante il sequestro.

*19 febbraio 2013.* L'Ilva ha richiesto per due anni la cassa integrazione straordinaria per 6.500 operai, di cui 6.417 del centro siderurgico di Taranto. Il piano aziendale prevede investimenti per due miliardi e mezzo di euro.

*15 marzo 2013.* È stato raggiunto tra le parti l'accordo al ministero del Lavoro su 3.749 contratti di solidarietà che accantona il programma della cassa integrazione speciale e scongiura gli esuberanti. La riduzione massima dell'orario di lavoro sarà del 33%.

*18 marzo 2013.* Il Tribunale ha accolto il ricorso dell'Ilva contro la decisione del Gip che autorizzava i custodi giudiziari alla vendita dell'acciaio finito sotto sequestro. Nemmeno l'azienda, però, potrà procedere alla vendita, fino alla pronuncia del nove aprile da parte della Consulta, sulle questioni di legittimità costituzionale sollevate dal Tribunale e dal Gip di Taranto sulla legge 231/2013.

*9 aprile 2013.* La Corte Costituzionale ha respinto i due ricorsi presentati dal Tribunale e dal Gip di Taranto contro la legge 231/2013, giudicando in parte inammissibili e in parte non fondati i dubbi di legittimità costituzionale. In un comunicato stampa, la Corte ha rilevato che le norme della legge 231/2013 censurate non violavano i parametri costituzionali evocati, poiché: a) non influivano sull'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalle prescrizioni di tutela ambientale; b) non avevano alcuna incidenza sull'accertamento delle responsabilità nell'ambito del procedimento penale in corso.

## **6. Il cinismo perfetto dell'ILVA di Taranto: zero salute, massimo profitto e sommo inquinamento**

Gli eventi stringatamente narrati ben chiariscono il nesso stringente tra insicurezza nei luoghi di lavoro e degrado delle relazioni socio-ambientali. In un certo senso, questo è il marchio originario dell'Ilva di Taranto<sup>7</sup>. Su questa realtà, il sistema politico e le istituzioni,

---

<sup>7</sup> Tonio Attino, *Generazione Ilva*, Nardò (Le), Besa Editrice, 2013; Marianonietta Colimberti (a

sul piano nazionale e locale, non hanno mai prodotto interventi incisivi, sia a livello preventivo che a livello correttivo<sup>8</sup>. Al contrario, governo e parlamento sono intervenuti a sostegno delle strategie aziendali, fino ad arrivare alla "legge salva Ilva". Con la quale, come ha avuto modo di osservare in maniera pungente Mario Buffa, inaugurando l'anno giudiziario della Corte di Appello di Lecce, si è passati dalle leggi *ad personam* alle leggi *ad aziendam*<sup>9</sup>. Lo stesso sindacato non è riuscito a sottrarsi al dilemma: "O morte per lavoro o morte per disoccupazione", imposto dall'Ilva, gestito dal governo e veicolato dai media.

Ma vi sono all'orizzonte altre e inquietanti ombre sul futuro dell'Ilva di Taranto e riguardano la sostenibilità economica delle spese di bonifica a cui la proprietà dovrà ottemperare<sup>10</sup>. In questione è anche la volontà politica dell'azienda di ottemperare in autonomia a tali obblighi.

Secondo le analisi del Centro Studi Siderweb, da quando la famiglia Riva ha rilevato dallo Stato l'Ilva, sono stati effettuati investimenti in immobilizzazioni materiali per 6,1 miliardi di euro: finanziati per 5,5 miliardi con mezzi propri e 0,6 miliardi con mezzi di terzi. Gli investimenti hanno riguardato l'Ilva di Taranto per 4,6 miliardi, di cui 1,1 destinati all'ambiente. I debiti finanziari dell'Ilva SpA sono passati da 335 milioni di euro del 1996 a 2,9 miliardi di euro del 2011, di cui 705 milioni soltanto con le banche. A fronte di questa situazione, il Centro Studi così conclude: «Le dinamiche economiche e finanziarie più recenti pongono quindi un grave problema di sostenibilità degli investimenti chiesti per ottemperare alle sopra menzionate prescrizioni che pongono sulle spalle dell'Ilva uno sforzo economico calcolato in circa 3,5 miliardi di euro. Tali investimenti, che dovranno concludersi entro il 2016, rappresentano il 76% di tutti gli investimenti che l'Ilva ha effettuato nello stabilimento di Taranto dal 1995 al 2011 ... In assenza di un consistente aumento di capitale e senza un intervento dello Stato per alleggerire gli oneri connessi agli investimenti che l'Ilva dovrà sostenere nei prossimi anni e/o un apporto di capitali freschi da parte dei soci attuali o altri che potrebbero entrare nella compagine azionaria, la prosecuzione dell'attività dell'Ilva nel medio periodo appare molto difficile»<sup>11</sup>.

È, pertanto, ragionevole (e, forse, doveroso) mettere in conto anche possibili strategie aziendali di disimpegno, ove venissero meno gli interessi della proprietà a tenere aperto il centro siderurgico. Questa eventualità, per un motivo ulteriore, impone scelte politiche, industriali e ambientali in netta controtendenza rispetto al passato e al presente e che, purtroppo, sono ben lontane dal profilarsi all'orizzonte. Istituzioni, parlamento, governo e politica continuano a rimanere sotto l'assedio dell'Ilva che, come ha deciso per il suo vantaggio l'acquisizione dell'Ilva, così potrebbe decidere nel suo interesse di disimpegnarsi, riversando tutti gli oneri, ancora una volta, sullo Stato e la collettività. Del resto, nello scontro con la magistratura di Taranto, le strategie aziendali sono apparse ben definite fin dall'inizio: o il mantenimento del suo potere, attraverso gli appoggi e i finanziamenti dello Stato; oppure la chiusura del centro siderurgico. Taranto è, di nuovo e più di prima, sotto il ricatto della famiglia Riva e della sua rete di potere, con l'aggiunta della miscela della paura collettiva e dello spettro della disoccupazione totale. Le mobilitazioni contro la magistratura, in occasione del sequestro degli impianti, sono nate in questo clima. Ed è proprio in questo humus gelatinoso che il parlamento e il governo hanno ancorato i loro provvedimenti *ad aziendam*, poco preoccupandosi dei loro profili di dubbia costituzionalità e del disastro ambientale che da un cinquantennio sta attanagliando la città.

Il 22 ottobre 2012, come già accennato, il ministro della Salute Renato Balduzzi ha pre-

---

cura di), *Ferro e fuoco. Ilva, una brutta storia italiana*, "Europa", in [www.europaquotidiano.it](http://www.europaquotidiano.it), gennaio 2013; Gianni Dragoni, *Ilva. Il padrone delle ferriere* (edizione digitale), Milano, Chiare lettere Editore, 2012; Giuse Alemanno e Fulvio Colucci, *Invisibili. Vivere e morire all'Ilva di Taranto*, Calimera (Le), Kurumuny, 2011.

<sup>8</sup> Cfr. opere citate alla nota precedente.

<sup>9</sup> Girolamo De Michele, *Le bugie dell'Ilva e la realtà dei fatti*, in <http://comune-info.net/>, 30 gennaio 2013.

<sup>10</sup> Siderweb, *La sostenibilità economica e finanziaria degli investimenti dell'Ilva*, in [www.siderweb.com](http://www.siderweb.com), 11 dicembre 2012.

<sup>11</sup> *Ibidem*.

sentato a Taranto il rapporto su ambiente e salute del progetto SENTIERI, rendendo, altresì, disponibili gli aggiornamenti del rapporto<sup>12</sup>.

Nel Sito di Interesse Nazionale (SIN) di Taranto, l'analisi dei dati forniti da SENTIERI in relazione al ciclo 2003-2009 ha confermato il superiore tasso di mortalità nell'area, rispetto al resto della provincia, già riscontrato nel periodo 1995-2002. La mortalità per gli uomini ha confermato un eccesso di mortalità per tutte le cause, per tutti i tumori e tutte le malattie circolatorie: +14%. Ancora più elevato l'eccesso delle malattie respiratorie: +17%; dei tumori polmonari: +33%; dei mesoteliomi pleurici: +419%. Anche per le donne è confermato l'eccesso di mortalità: per tutte le cause: + 8%; per tutti i tumori: +13%; per le malattie circolatorie: +4%; per i tumori polmonari: +30%; per il mesotelioma pleurico: +211%. Il quadro di sintesi è così fissato: «Dai risultati presentati emerge con chiarezza uno stato di compromissione della salute della popolazione residente a Taranto, Questo quadro è coerente con quanto emerso dai precedenti studi descrittivi ed analitici di mortalità e morbosità, in particolare la coorte dei residenti a Taranto, nella quale, anche dopo aver considerato i determinanti socio-economici, i residenti nei quartieri di Tamburi, Borgo, Paolo VI e nel comune di Statte mostrano una mortalità e una morbosità più elevata rispetto alla popolazione di riferimento, in particolare per le malattie per le quali le esposizioni ambientali presenti nel sito possono costituire specifici fattori di rischio»<sup>13</sup>.

Il business e il potere dell'Ilva di Taranto si sono sempre basati sulle lesioni della sicurezza sul lavoro e dei sistemi socio-ambientali e, dunque, non possono arretrare nemmeno di fronte alla vulnerazione di diritti costituzionali fondamentali. Il parlamento e il governo hanno assecondato queste strategie, ormai storicamente consolidate nel tempo. Sia il decreto "salva Iva" che la legge di conversione sono caratterizzati da ampie zone d'ombra, per quello che riguarda la loro legittimità costituzionale<sup>14</sup>.

Zone d'ombra che violano diritti fondamentali e diffondono veleni che dal centro siderurgico si prolungano al territorio e all'ambiente circostanti, da cui fanno ritorno in fabbrica, trasformandola in un dispositivo di morte. Dobbiamo amaramente osservare che il disastro ambientale convive con la catastrofe umanitaria. Evidenze, tutte e due, da tempo ben risapute da tutti; ma con cui gli attori istituzionali, politici ed economici non sono disposti a fare finalmente e fino in fondo i conti, concedendo ancora credito all'Ilva.

Non si tratta soltanto di compromissione e sudditanza politica; ma anche di colpevole miopia che mette in ombra un'ulteriore e non secondaria questione. La presenza dell'Ilva sul mercato si è sempre basata su tre componenti: 1) mancato rispetto delle norme sulla sicurezza del lavoro; 2) inquinamento ambientale; 3) favori di Stato. La sua posizione nel mercato internazionale è stata garantita da questi tre fattori. L'azienda ha omesso sistematicamente di dotarsi di un ciclo tecnologico avanzato, tanto sul piano produttivo che su quello ambientale, col risultato che la sua collocazione sul mercato globale dell'acciaio, pe-

---

<sup>12</sup> AA. VV., *I nuovi dati degli studi epidemiologici dell'area di Taranto*, Progetto SENTIERI, in [www.salute.gov.it](http://www.salute.gov.it), 2012; AA.VV., *Ambiente e salute a Taranto: evidenze disponibili e indicazioni di sanità pubblica*, Progetto SENTIERI, in [www.salute.gov.it](http://www.salute.gov.it), 2012.

<sup>13</sup> AA.VV., *I nuovi dati degli studi epidemiologici dell'area di Taranto*, cit.

<sup>14</sup> Giuseppe Arconzo, *Il decreto legge "ad Ilvam" approda alla Corte Costituzionale: osservazioni preliminari al giudizio di costituzionalità*, in [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it), "Diritto penale contemporaneo", 15 febbraio 2013; Giuseppe Arconzo, *Note critiche sul "decreto legge ad Ilvam", tra legislazione provvedimento, riserva di funzione giurisdizionale e dovere di repressione e prevenzione dei reati*, in [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it), "Diritto penale contemporaneo", 20 dicembre 2012; Gaetano Azzariti, *Decreto Ilva: auspicabile l'intervento della Corte Costituzionale*, "Diritto penale contemporaneo", in [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it), 7 dicembre 2012; Alessandro Morelli, *Il decreto Ilva: un drammatico bilanciamento fra principi costituzionali*, "Diritto penale contemporaneo", in [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it), 12 dicembre 2012; Domenico Pulitanò, *Fra giustizia penale e gestione amministrativa: riflessioni a margine del caso Ilva*, "Diritto penale contemporaneo", in [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it), 22 febbraio 2013; Angioletta Sperti, *Alcune riflessioni sui profili costituzionali del decreto Ilva*, "Diritto penale contemporaneo", in [www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it), 17 dicembre 2012.

raltro in crisi, è andata sempre più barcollando<sup>15</sup>. Se queste componenti entrano in crisi e, in più, si aggiungono i nodi spinosi di una gestione economico-finanziaria certamente non brillante, l'esistenza dell'Ilva a Taranto è messa seriamente in discussione. L'attacco frontale alle condizioni lavorative e ambientali, da solo, non è più ragione sufficiente e nemmeno necessaria per la sua sopravvivenza.

Le mosse della stessa azienda, in un qualche modo, prefigurano questa via di uscita. Il piano aziendale presentato per ottemperare all'AIA 2012 è apparso largamente insufficiente, non producendo alcun intervento strutturale di bonifica e riorganizzazione razionale dell'impianto<sup>16</sup>. Ha suscitato, piuttosto, l'impressione di essere il preparativo di una linea di fuga, qualora le condizioni di convenienza e profittabilità fossero venute meno definitivamente<sup>17</sup>. Con tutta probabilità, piuttosto che investire in proprie risorse e capitali per bonificare e rinnovare le tecnologie produttive, riparando a un disastro di cui è la prima artefice e responsabile, l'Ilva ha meditato un'ipotesi di sganciamento dall'area tarantina, qualora il corso degli eventi non le consentisse più di impiegare il suo potere per fini speculativi.

## **7. Le malattie professionali: un nemico famelico e silenzioso**

Due fatti sono, ormai, risaputi: le malattie professionali sono largamente sottostimate e, insieme, in costante incremento, anche per effetto del ricatto occupazionale sui lavoratori esercitato dalla crisi<sup>18</sup>. Tant'è che l'ILO ha dedicato la Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro del 28 aprile 2013 proprio alle malattie professionali.

Nell'occasione, l'ILO ha fornito interessanti specificazioni: 1) le malattie professionali continuano a essere la prima causa di morte sul lavoro; 2) delle circa 2.340.000 morti sul lavoro registrate ogni anno, una frazione ridotta di 321mila è imputabile a infortuni; 3) le morti dovute ai diversi tipi di malattie professionali, quindi, sono circa 2.020.000 all'anno che corrispondono a una media di oltre 5.500 morti al giorno<sup>19</sup>. Come fa rilevare l'ILO, la circostanza pone in luce un impressionante e inaccettabile deficit di lavoro sicuro e dignitoso che si riverbera non solo come danno umano, ma anche come costo sociale.

In Europa, tuttavia, la percezione del fenomeno aumenta sempre di più, sia tra i lavoratori che tra i datori di lavoro. Per i datori di lavoro, il quadro di insieme è, chiaro: le malattie professionali suscitano sempre crescenti preoccupazioni<sup>20</sup>. In testa alla lista, vi sono i disturbi muscolo-scheletrici (44%), seguiti dallo stress (38%), dalle sostanze pericolose (36%), da rumore e vibrazioni (30%), dalle violenze e minacce (18%) e dal bullismo (18%).

Non dissimili le valutazioni dei lavoratori<sup>21</sup>. I lavoratori intervistati (nel 2010) sono stati circa 44mila, appartenenti a 34 paesi. È risultato che: 1) quasi il 30% dei lavoratori dell'UE a 27 sono esposti a rumori, per almeno un quarto del loro tempo di lavoro; 2) il 15% di essi respira fumi, vapori e maneggia sostanze chimiche pericolose. Dalle interviste è emerso che il maggiore problema di salute interessa, nell'ordine, le seguenti patologie: 1) disturbi alle ossa, alle giunture o ai muscoli prevalentemente alla schiena; 2) disturbi alle

<sup>15</sup> Vincenzo Comito, *Il degrado del sistema italiano*, "il manifesto", 5 gennaio 2013; Riccardo Colombo e Vincenzo Comito, *Cosa si potrebbe fare all'Ilva di Taranto*, "Sbilanciamoci!", in [www.sbilanciamoci.it](http://www.sbilanciamoci.it), 11 novembre 2012.

<sup>16</sup> Riccardo Colombo, *Il piano Ilva per Taranto: inconsistente, inadeguato e sospetto*, "Sbilanciamoci!", in [www.sbilanciamoci.it](http://www.sbilanciamoci.it), 12 marzo 2013.

<sup>17</sup> *Ibidem*.

<sup>18</sup> INCA, *Malattie professionali. L'abilità sta nel difendersi*, in [www.inca.it](http://www.inca.it), 2012; Morena Piccini, *Più presenti sul lavoro, sempre attenti alla prevenzione*, "2087", n. 10/2012.

<sup>19</sup> ILO, *The World Day for Safety and Health at Work in 2013 focuses on the prevention of occupational diseases*, in [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 5 marzo 2013.

<sup>20</sup> Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, *Pan european poll on occupational safety and health*, in <http://osha.europa.eu>, 2012; Elke Schneider, *Lo sguardo dell'Europa*, "2087", n. 10/2012.

<sup>21</sup> Eurofound, *5th European Working Conditions Survey*, in [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu), 2012.

ossa, alle giunture o ai muscoli prevalentemente al collo, alle spalle, alle braccia e mani; 3) stress, depressione o ansia; 4) disturbi alle ossa, alle giunture o ai muscoli prevalentemente alle anche, gambe e piedi; 5) problemi polmonari o alla respirazione; 6) malattie cardiache o infarti o altri problemi al sistema circolatorio; 7) mal di testa e/o disturbi alla vista; 8) malattie infettive; 9) problemi all'udito; 10) problemi alla pelle.

Un posto a sé è occupato dallo stress (Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2012). Il 39% degli intervistati (distribuiti in 36 paesi) ha ritenuto che lo stress aumenterà molto; per il 34% aumenterà un po'; per l'11% resterà invariato; per il 7% diminuirà un po'; per il 4% diminuirà molto; il 5% ha risposto di non sapere. Il 76% degli intervistati che riteneva che lo stress sarebbe aumentato aveva un contratto di lavoro a tempo indeterminato; di questi l'11% erano donne. Per tutte le altre tipologie contrattuali, il 68% ha ritenuto che lo stress sarebbe aumentato; di questi il 14% erano donne.

L'inadeguatezza della prevenzione delle malattie professionali va a pesare sulla vita dei lavoratori e delle loro famiglie e trasferisce un surplus di spese sociali e oneri finanziari a carico degli Stati e degli enti di assistenza. Secondo le stime dell'INAIL, riferite soltanto all'Italia, ogni anno vengono spesi 45 miliardi per quella che viene denominata mancata sicurezza. Ma non è tutto. Le mancate prevenzione e sicurezza provocano anche un generale calo di produttività, perché spezzano e sperperano i percorsi di formazione e competenze professionali intanto acquisiti, facendoli di nuovo partire da un punto zero. La prevenzione delle malattie professionali tutela la vita dei lavoratori, la sicurezza dei luoghi di lavoro e, inoltre, è assai più efficace e redditizia dei trattamenti di riabilitazione e recupero lavorativo.

## **8. Le malattie professionali in Italia secondo l'INAIL**

Nel 2011, le denunce di malattie professionali sono state più di 46mila, con un aumento del 10% rispetto al 2010 e del 60% nell'ultimo quinquennio<sup>22</sup>. L'agricoltura, sebbene abbia rappresentato una percentuale solo del 17%, ha realizzato un incremento del 25% sul 2010 e quintuplicato i suoi valori rispetto al 2007<sup>23</sup>.

Nel 2011, le patologie asbesto-correlate hanno fatto registrare 2.250 denunce di nuovi casi, rispetto alle 2.294 del 2010<sup>24</sup>. Sono, invece, diminuite le neoplasie da asbesto: 100 in meno delle 1.014 denunciate nel 2010<sup>25</sup>. Anche le asbestosi hanno subito un decremento: passando dalle 570 del 2010 alle 533 del 2011<sup>26</sup>. In aumento le placche pleuriche, da 703 del 2010 a 803 del 2011<sup>27</sup>.

È interessante valutare le dinamiche che hanno riguardato il tasso di riconoscimento (casi riconosciuti su casi denunciati) e il tasso di indennizzo (casi indennizzati su casi riconosciuti). Tra il 2005 e il 2009, il tasso di riconoscimento si aggirava intorno al 35% e il tasso di indennizzo intorno al 65%<sup>28</sup>. Nel 2010, il tasso di riconoscimento è salito al 42% e il tasso di indennizzo al 75%<sup>29</sup>. Applicando, infine, un colpo d'occhio più generale, l'andamento delle malattie professionali per ramo di gestione, dal 2007 al 2011, è stato il seguente: a) *Agricoltura*: anno 2007, numero 1.650; anno 2011, numero 7971; b) *Industria e Servizi*: anno 2007, numero 26.888; anno 2011, numero 38.101; c) *Dipendenti conto Stato*: anno 2007, numero 395; anno 2011, numero 486<sup>30</sup>.

Secondo i dati ufficiali dell'INAIL, le malattie professionali anche in Italia vedono confermato l'incremento registrato sul piano globale. Le questioni decisive che esse sollevano, però, non sono soltanto legate alla loro maggiore diffusione, ma anche alla loro crescente

<sup>22</sup> INAIL, *Rapporto annuale 2012*, in [www.inail.it](http://www.inail.it), luglio 2012.

<sup>23</sup> *Ibidem*.

<sup>24</sup> *Ibidem*.

<sup>25</sup> *Ibidem*.

<sup>26</sup> *Ibidem*.

<sup>27</sup> *Ibidem*.

<sup>28</sup> *Ibidem*.

<sup>29</sup> *Ibidem*.

<sup>30</sup> *Ibidem*.

complessità. Diffusione e complessità che richiedono sempre più approcci, metodi e prassi interdisciplinari e multidisciplinari<sup>31</sup>.

Sul piano del mero aumento quantitativo occorre, effettivamente, rilevare il concorso di un doppio ordine di motivazioni: 1) l'uno di carattere negativo, collegato all'insorgere di nuove patologie derivanti da condizioni di vita e di lavoro sempre più insicure e stressanti; 2) l'altro di carattere positivo, conseguenza di una migliore cultura della sicurezza e del progresso dell'eziologia professionale delle malattie<sup>32</sup>.

Il punto di partenza non può che essere la reinterpretazione della "capacità lavorativa", fino a pochi anni fa intesa semplicemente come capacità biologica al guadagno e che, invece, oggi ricomprende in sé le nozioni di validità, idoneità e abilità<sup>33</sup>. Ne discende che un soggetto: 1) è valido, quando è in grado di svolgere qualunque attività lavorativa e/o extralavorativa; 2) è idoneo, quando, oltre a essere valido, ha anche l'attitudine a svolgere una specifica attività lavorativa che comporti rischi determinati; 3) è capace, quando è in possesso dei requisiti biologici, culturali e attitudinali; 4) è abile, se oltre ai requisiti professionali, manifesta perizia e destrezza<sup>34</sup>. Questo nuovo orizzonte interpretativo e normativo consente di leggere l'azione di menomazione esercitata dalle malattie professionali sull'intera raggiera della loro complessità e, inoltre, rende più proficuo e stabile l'avvio al lavoro dei soggetti diversamente abili (legge n. 68/1999).

In Italia, la rete informativa che ha preso origine intorno alle malattie professionali e agli infortuni ruota intorno a due anelli principali: il Sistema di sorveglianza delle Malattie Professionali (MALPROF) e il Sistema Informativo Nazionale integrato per la Prevenzione degli infortuni nei luoghi di Lavoro (SINP). Attualmente MALPROF è esteso a 14 Regioni: Lombardia, Toscana, Emilia Romagna, Liguria, Piemonte, Veneto, Campania, Lazio, Marche, Puglia, Sicilia, Umbria, Valle d'Aosta, Friuli Venezia Giulia. In vista di un loro ingresso operativo, Abruzzo, Calabria e Sardegna hanno iniziato a partecipare ai lavori del sistema.

Il sistema MALPROF si regge su reti di rilevazione imperniate sulla raccolta e archiviazione dei dati, da parte dei Servizi di Prevenzione delle ASL regionali, nel database nazionale dell'INAIL<sup>35</sup>. Il VI Rapporto MALPROF, elaborato a marzo 2012, consente di formulare una prima serie di considerazioni.

Innanzitutto, le regioni con il maggior tasso di segnalazioni di malattie professionali sono risultate: Emilia Romagna: 108,5 nel 2009 e 105,8 nel 2010 per ogni 100mila abitanti; Umbria: 71 nel 2009 e 73,6 nel 2010; Marche: 64,6 nel 2009 e 74,2 nel 2010<sup>36</sup>.

Nel 2009, la maggior parte delle segnalazioni per classi di età proviene da una popolazione compresa tra i 39 e i 40 anni (38,75); mentre, invece, nel 2010 la maggior parte delle segnalazioni si concentra nella fascia di età 50-59 anni (39,6%)<sup>37</sup>.

Riguardo al periodo 2009-2010, ultimo biennio i cui dati sono stati archiviati con completezza, si evidenzia; 1) la flessione della sordità da rumore: 39,93% nel 2009 e 31,73% nel 2010; 2) l'aumento delle patologie muscolo scheletriche (escluse malattie del rachide): 16,2% nel 2009 e 20,87 nel 2010; 3) l'aumento delle malattie del rachide: 15,1% nel 2009 e 17,35% nel 2010; 4) l'intero gruppo delle malattie muscolo scheletriche (compresi rachide e tunnel carpale) rappresenta nel 2009 il 40,32% del volume complessivo delle malattie professionali rispetto al 41,14% delle ipoacusie; 5) nel 2010, invece, le gerarchie si rovesciano: le segnalazioni per l'intero gruppo muscolo scheletrico salgono al 49,53%

<sup>31</sup> INAIL Campania, *Le malattie professionali. Aspetti clinici e assicurativi*, in [www.inail.it](http://www.inail.it), febbraio 2013.

<sup>32</sup> Raffaele Guariniello, *Thyssen Krupp e Eternit due sentenze fondamentali per la cultura della sicurezza sul lavoro* (intervista a cura di Stancati Massimo), "Obiettivo Tutela", nn. 3/2012-1/2013.

<sup>33</sup> Pasquale Di Palma e Adriano Ossicini, *Invalidità, Inabilità, Inidoneità e Incapacità*, in INAIL Campania, *Le malattie professionali. Aspetti clinici e assicurativi*, cit.

<sup>34</sup> *Ibidem*.

<sup>35</sup> Giuseppe Campo, *Il rapporto fra MALPROF e SINP*, "Punto sicuro", in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), 7 novembre 2012.

<sup>36</sup> ISPESL, *VI Rapporto MALPROF. Analisi dei dati nazionali*, in [www.ispesl.it](http://www.ispesl.it), marzo 2012.

<sup>37</sup> *Ibidem*.

del totale, mentre le ipoacusie scendono al 32,72%<sup>38</sup>.

Ci rimane da leggere, in sintesi, la dinamica per sesso delle malattie professionali, relativamente al quinquennio 2007-2011, scorrendo i dati più recenti forniti dell'INAIL, aggiornati al 31 ottobre 2012<sup>39</sup>:

1) *Denunce malattie professionali donne*: a) anno 2007: 7.208; b) anno 2008: 7.785; c) anno 2009: 9.631; d) anno 2010: 12.682; e) 2011: 14.099. La variazione percentuale 2011-2007 è stata pari al 95,6%; la variazione percentuale 2011-2010 è stata dell'11,2%<sup>40</sup>.

2) *Denunce malattie professionali uomini*: a) anno 2007: 21.735; b) anno 2008: 22.319; c) anno 2009: 25.280; d) anno 2010: 29.809; e) anno 2011: 32.590. La variazione percentuale 2011-2007 è stata del 49,9%; quella 2011-2010 del 9,3%<sup>41</sup>.

Nel 2011, le malattie osteo-articolari e muscolo-tendinee (affezioni dei dischi intervertebrali, tendiniti e sindromi del tunnel carpale) hanno rappresentato l'85% delle denunce femminili contro il 58% di quelle maschili<sup>42</sup>. Complessivamente, i dati ci dicono che il tasso di crescita delle malattie professionali che hanno colpito le donne è stato del 95,6%, a fronte di un incremento del tasso occupazionale solo del 2%<sup>43</sup>.

Non va mai dimenticato che le malattie professionali che colpiscono le donne sono particolarmente sottostimate, a causa delle rare indagini epidemiologiche che vengono effettuate su di loro e dell'approccio maschile con cui vengono interpretate, incasellate, diagnosticate e curate<sup>44</sup>. La circostanza richiama, una volta di più, l'appropriatezza e il bisogno di sviluppare la medicina di genere; e questo vale non solo per le malattie professionali<sup>45</sup>.

## 9. Il racconto degli infortuni narrato dall'INAIL

Come è, ormai, diventata consuetudine, l'INAIL rende disponibile il suo rapporto annuale nel mese di luglio. Dopodiché fornisce successivi aggiornamenti, fino alla comunicazione dei dati definitivi.

### 1) Il Rapporto annuale 2012

Secondo i dati INAIL, nel 2011 gli infortuni avvenuti e denunciati sono stati 725mila, a fronte dei 776mila del 2010, realizzando un decremento del 6,6%. Le morti sul lavoro avvenute nel 2011 sono state 920, a fronte delle 973 del 2010, realizzando un calo del 5,4%. Lo stesso Istituto ammette che l'abbassamento dei valori degli infortuni e delle morti sul lavoro è, in una qualche misura, determinato dalla crisi economica, con le sue inevitabili contrazioni produttive e occupazionali. Nel contempo, però, ha tenuto a sottolineare che nel 2011, a differenza del 2009 (-1,6%) e 2010 (-0,7%), i dati ISTAT hanno fatto registrare: a) un aumento dello 0,4% dei livelli occupazionali; b) la stabilità di fatto (+0,1%) delle unità di lavoro anno (quantificazione omogenea del volume di lavoro realizzato nell'anno).

Elaborando ulteriormente i dati statistici dell'ISTAT relativi alle variabili produttive e occupazionali, l'INAIL ha stimato che in termini reali il calo degli infortuni sia stato del 5% e quello delle morti sul lavoro del 4%. Dal che ha desunto la conferma del miglioramento dei livelli di rischio in atto nel paese.

Purtroppo, non è così; anzi, il sistema della sicurezza sul lavoro e la sua gestione sono in

<sup>38</sup> *Ibidem*.

<sup>39</sup> INAIL, *Donne, lavorare in sicurezza*, in [www.inail.it](http://www.inail.it), 6 marzo 2013.

<sup>40</sup> *Ibidem*.

<sup>41</sup> *Ibidem*.

<sup>42</sup> *Ibidem*.

<sup>43</sup> *Ibidem*.

<sup>44</sup> INCA *Malattie professionali. L'abilità sta nel difendersi*, cit.; INAIL, *Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere*, 2 voll., in [www.inail.it](http://www.inail.it), settembre 2011.

<sup>45</sup> Fulvia Signani, *Medicina di genere non è medicina delle donne*, Ferrara, Este Edition, 2013; INAIL, *op. ult. cit.*



forte crisi. Due evidenze su tutte: 1) la progressiva attenuazione della prevenzione, formazione e informazione sulla sicurezza; 2) il progressivo depotenziamento dei sistemi di gestione della sicurezza. Il rischio potenziale sui luoghi di lavoro e il danno effettivo sono andati aumentando in linea costante; solo che non vengono rilevati in maniera puntuale. Gli stessi Documenti di Valutazione del Rischio (DVR) tendono sempre più a somigliare a sovraimpressioni cartacee esterne, se non estranee, alla effettiva realtà dell'organizzazione del lavoro presente nelle aziende. Va, infine, tenuto conto che la recessione in corso ha comportato un taglio consistente degli investimenti in prevenzione e sicurezza sul lavoro (già carenti), nonostante il loro rendimento elevato, anche in termini economici<sup>46</sup>.

### 2) L'aggiornamento del 31 ottobre 2012

L'aggiornamento sostanzialmente conferma i dati del rapporto annuale di luglio: nel 2011, sono stati denunciati 725.339 casi di infortunio, 75mila in meno rispetto al 2010, con una flessione pari al 6,6%.

Altrettanto dicasi per i casi di infortunio mortale: nel 2011, ne sono stati denunciati 886, contro i 973 del 2010, con un calo del 8,9%<sup>47</sup>.

### 3) L'anticipazione dei dati finali del 2012

Il direttore generale dell'INAIL Giuseppe Lucibello, il 27 febbraio 2013 nella trasmissione "L'Economia prima di tutto" di Radio1 Rai, ha anticipato i dati definitivi sugli infortuni del 2012 che l'Istituto si propone di rendere disponibili nella loro interezza il 30 aprile. Lucibello ha affermato che la tendenza alla flessione degli infortuni e delle morti sul lavoro risulta confermata anche nel 2012<sup>48</sup>. Al 31 dicembre 2012, sono risultate 654mila denunce di infortuni sul lavoro, contro le 725.339 del 2011, con flessione di circa il 9%; alla stessa data sono stati denunciati 820 casi mortali, contro gli 886 del 2011, con una flessione che si aggira intorno al 3%.

Lucibello ha ammesso che nell'abbassamento dei valori degli infortuni e morti sul lavoro, ancor di più rispetto al 2011, un ruolo cospicuo è stato giocato dal calo di produzione e dal rallentamento delle attività produttive causati dalla crisi economica, in una misura pari a circa il 50%. Le maggiori aree critiche individuate da Lucibello sono l'agricoltura e i servizi.

## 10. Per la critica delle statistiche INAIL

Alle anticipazioni radiofoniche di Giuseppe Lucibello dei dati definitivi degli infortuni del 2012, Walter Schiavella, segretario generale della FILLEA-CGIL, ha prontamente obiettato: «Attendiamo di conoscere i dati INAIL anticipati oggi dal presidente Lucibello sull'andamento infortunistico del 2012, ma temiamo che senza un sistema statistico diverso l'INAIL continuerà a dare numeri virtuali e non reali. La dimostrazione lampante viene proprio dal conteggio degli infortuni e dei morti nell'edilizia, settore dove l'incrocio tra i dati numerici INAIL con quelli delle Casse Edili sul numero degli addetti regolari e sulle ore

---

<sup>46</sup> Maria Giovannone, *Individuazione di modelli di stima dei costi di malattie professionali ad elevata frazione eziologica e di valutazione costi/benefici della prevenzione della salute e sicurezza in azienda*, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), 24 maggio 2012; Valenti Antonio, *Le conseguenze socio-economiche degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali in Italia: il ruolo della prevenzione*, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), 24 maggio 2012; ISSA, *The return on prevention: Calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies*, in [www.issa.int](http://www.issa.int), settembre 2011.

<sup>47</sup> INAIL - Banca Dati, *Andamento infortunistico, aggiornata la Banca dati statistica on line*, in [www.inail.it](http://www.inail.it), 31 ottobre 2012.

<sup>48</sup> Adnkronos, *Infortuni sul lavoro in calo del 9% nel 2012*, in [www.adnkronos.it](http://www.adnkronos.it), 27 febbraio 2013; Redattore Sociale, *Infortuni sul lavoro, INAIL conferma anche nel 2012 la tendenza al ribasso*, 2013; Simone Ricci, *Perché sono diminuiti infortuni e morti sul lavoro*, "Il Journal", in [www.iljournal.it](http://www.iljournal.it), 27 febbraio 2013.

lavorate raccontano una storia completamente diversa»<sup>49</sup>.

E vediamola questa storia diversa.

Nel racconto dell'INAIL, in questi ultimi anni, anche nell'edilizia si sarebbe riscontrata una flessione degli infortuni e dei morti sul lavoro:

1) nel 2009, -16,2% infortuni e -1,48% morti;

2) nel 2010, -12,4% infortuni e -6,1%;

3) nel 2011, -14,17% infortuni e -10,8% morti.

I dati INAIL avrebbero attendibilità scientifica soltanto nel caso in cui la platea degli addetti e delle ore lavorate rimarrebbe immutata<sup>50</sup>. Il punto è che: «In presenza di una platea, una reale riduzione degli infortuni c'è solo se la percentuale di questi ultimi è inferiore alla percentuale della riduzione degli addetti e delle ore lavorate. Ma così non è stato e non è»<sup>51</sup>.

Sulla base dei dati forniti dalle Casse Edili e, quindi, tenendo in conto le riduzioni reali degli addetti e delle ore lavorate, le conclusioni sono opposte a quelle dell'INAIL: «per frequenza infortuni oraria, gli infortuni non si sono ridotti ma sono cresciuti quasi il 6%, i morti non sono diminuiti ma aumentati di quasi il 28% ... a fronte di una diminuzione del 40% del numero di iscritti alle Casse Edili, non abbiamo un -40% sugli infortuni e sui morti, ma un pazzesco +13,25% sugli infortuni e un +47,19% sui morti»<sup>52</sup>.

Una confutazione ancora più netta delle statistiche INAIL proviene dall'Osservatorio indipendente di Bologna. Secondo l'Osservatorio, i morti sul lavoro del 2012, secondo stime minime, sono stati 1.180, di cui 625 sui luoghi di Lavoro; a questi dati vanno aggiunti i lavoratori deceduti in itinere e sulle strade<sup>53</sup>. L'Osservatorio considera "morti sul lavoro" tutti coloro che perdono la vita, mentre stanno svolgendo una attività lavorativa, indipendentemente dalla loro posizione assicurativa e dall'età. E, quindi, fa rientrare nei suoi conteggi anche i morti sul lavoro *invisibili* alle statistiche ufficiali: pensionati, agenti di commercio, autisti, lavoratori deceduti in strada e autostrada, militari, lavoratori senza assicurazione antinfortunistica. I lavoratori deceduti in incidenti stradali - avverte l'Osservatorio - non vengono fatti rientrare nei conteggi ufficiali; eppure la strada è diventata uno snodo del tempo e dello spazio di lavoro: su di essa i lavoratori scaricano lo stress, la fatica e la stanchezza accumulati sul lavoro, allo stesso modo con cui sul lavoro scaricano lo stress, la fatica e la stanchezza accumulati sulla strada. Questi lavoratori, in termini percentuali, costituiscono il 50-55% di tutti i morti sul lavoro<sup>54</sup>.

In questi ultimi periodi, si è andata progressivamente opacizzando l'aureola di incontrovertibile scientificità associata da sempre alle statistiche INAIL. Si sono levate voci critiche anche dal mondo dei media.

Il settimanale "l'Espresso", con due articoli di Michele Azzu, ha dato rilievo e credito ai metodi e ai risultati dell'Osservatorio indipendente di Bologna, confermando lo scarto tra i dati virtuali dell'INAIL e quelli reali dell'Osservatorio<sup>55</sup>.

Il quotidiano "la Repubblica" ha condotto un'inchiesta sugli infortuni sul lavoro che ha messo seriamente in discussione i dati statistici dell'INAIL<sup>56</sup>. Il quotidiano ha collegato il

---

<sup>49</sup> Walter Schiavella, *Numeri virtuali, la realtà purtroppo è un'altra*, in [www.filleacgil.it](http://www.filleacgil.it), 27 febbraio 2013.

<sup>50</sup> Schiavella, *op. cit.*; Roberto Ciccarelli, *Italia, trincea di guerra, regno dell'ingiustizia*, "il manifesto", 1 marzo 2013; Roberto Ciccarelli, *Boom delle morti sul lavoro*, "il manifesto", 28 febbraio 2013.

<sup>51</sup> Schiavella, *op. cit.*

<sup>52</sup> *Ibidem*.

<sup>53</sup> Osservatorio indipendente di Bologna, *Morti sul lavoro, morti bianche, infortuni mortali nel 2013*, in <http://cadutisullavoro.blogspot.it>, 24 marzo 2013.

<sup>54</sup> *Ibidem*.

<sup>55</sup> Michele Azzu, *Morti sul lavoro, le cifre vere*, "l'Espresso", in <http://espresso.repubblica.it>, 24 giugno 2012; Id., *Le categorie invisibili*, "l'Espresso", in <http://espresso.repubblica.it>, 22 giugno 2012.

<sup>56</sup> Cit. da Pasquale Notargiacomo, *La strage silenziosa. E la vita di un giovane vale duemila euro*, in <http://inchieste.repubblica.it>, 3 gennaio 2013.

calo degli infortuni e delle morti sul lavoro non soltanto alla crisi, ma anche al deficit delle rilevazioni INAIL che non registrano fedelmente i dati reali. Ecco cosa ha dichiarato il presidente dell'INAIL, Massimo De Felice: «Se gli infortuni nel settore edile diminuiscono, è perché si lavora di meno. Non sono infortuni che dipendono da tecnologie particolari, per i quali si possono produrre processi di apprendimento ... la caduta dall'alto, per esempio, è un fenomeno abbastanza primitivo»<sup>57</sup>. Il minimo che si può dire è che siamo di fronte a un'impressionante sottovalutazione di problemi che, da questo punto di vista, sono coerentemente sottostimati e resi invisibili. Ma quello che più suscita preoccupazione nelle dichiarazioni del presidente dell'INAIL è il palesarsi di una posizione fatalistica che non può che fattivamente ostacolare il varo di puntuali e virtuose strategie di prevenzione<sup>58</sup>.

Alla contestazione che altre fonti, come l'Osservatorio indipendente, forniscono dati più attendibili, il presidente dell'INAIL ha così risposto: «Riteniamo che l'INAIL debba essere un fornitore ufficiale, quindi non debba né rispondere a richieste né entrare in dibattiti troppo animati, deve fissare un calendario per la diffusione dei dati e una chiave di lettura, una sorta di ISTAT, col vantaggio che noi non dobbiamo raccoglierci ex novo»<sup>59</sup>. La virtualità tendenziosa delle metodologie di rilevazione e delle chiavi di interpretazione dell'Istituto non poteva essere meglio esposta.

Il carattere deficitario e tendenzioso delle statistiche INAIL fa emergere una questione cruciale: la rimozione della salute e sicurezza sul lavoro dalla discussione pubblica e dall'immaginario collettivo. Il discorso dominante è così rappresentabile: il rischio sociale ed esistenziale avvolge le società globali e, quindi, il rischio sul lavoro va assunto in maniera aconfittuale come un dato naturale incoercibile. La sua invisibilità altro non sarebbe che l'unità di misura della sua nuova naturalità sociale.

---

<sup>57</sup> *Ibidem.*

<sup>58</sup> *Ibidem.*

<sup>59</sup> *Ibidem.*