

"Buon lavoro...! Buoni propositi, buone prassi e buoni risultati: la buona fortuna non c'entra".

Gino Rubini – Editor sito Diario Prevenzione

Ringrazio gli organizzatori per l'invito a dare un contributo ai vostri lavori.

Ritengo importante che l'occasione di questo Convegno stia offrendo lo spazio per una socializzazione delle esperienze e una comparazione delle buone pratiche che nel tempo si sono sviluppate nei luoghi di lavoro per una efficace valutazione e gestione dei rischi.

E' vero, la buona fortuna non c'entra, condizioni decorose di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono il risultato di un progetto, di una costruzione di metodologie operative che mettono le persone in grado di lavorare in sicurezza.

Dagli anni ottanta, e in particolare con la direttiva quadro 391/89, si è intrapreso un percorso che in molte realtà ha cambiato la cultura della gestione dei rischi nelle aziende.

E' da quella Direttiva, in particolare all'art.11 che viene istituito il principio della “partecipazione equilibrata dei lavoratori” tramite loro rappresentanti, per quanto concerne la valutazione e gestione dei rischi. L'istituzione del RLS ha origine da questa Direttiva.

E' dalla Direttiva 391/89 che si sono poste le basi per la elaborazione di buone pratiche che nascono dalla partecipazione dei lavoratori alla valutazione e gestione dei rischi .

La Direttiva Quadro aveva come riferimento un modello strutturato d'impresa formato da una maggioranza di lavoratori dipendenti a tempo assunti a tempo indeterminato che dovevano essere informati sui rischi presenti in quel determinato contesto di lavoro, addestrati e formati a lavorare in sicurezza ed essere al tempo stesso soggetti partecipanti e attivi delle pratiche di gestione della prevenzione.

I tratti del lavoro che cambia, con accelerazioni e discontinuità che interrompono con sempre maggiore frequenza le “curve di accumulazione delle conoscenze” dei lavoratori, azzerando esperienze e conoscenze consolidate e frantumando la coesione dei gruppi, sono ormai dati acquisiti. La ricombinazione continua di imprese, grandi, piccole collegate al sistema di reti materiali e immateriali è ritmata da una competitività che si basa sulla rapidità e capacità di innovazione continua.

È in questa ricombinazione continua che fa della rapidità di adattamento ai mercati una mission che produce la più radicale ideologizzazione del valore della flessibilità e che per ora è stata identificata tout court con la mobilità e la precarietà del lavoro dipendente.

Alle tradizionali reti “corte “ dei distretti industriali territoriali si vanno sovrapponendo e imponendo sempre più “reti lunghe” nei collegamenti internazionali, nei rapporti con mercati in cui la competizione si gioca più sui costi che sulla qualità del lavoro. Questo processo di trasformazione del lavoro ha subito ulteriori enfattizzazioni negative derivanti dalla lunga durata della crisi.

Non posso approfondire la complessità di questi processi, ma è con questi processi che bisogna fare i conti.

La stessa legislazione in materia di lavoro, il Jobs Act, pone molti problemi alla possibilità di sviluppare una partecipazione equilibrata dei lavoratori alla valutazione e gestione dei rischi.

La scelta dissennata di abrogare, senza avere previsto uno strumento alternativo, in nome della semplificazione, il registro degli infortuni lede il diritto d'informazione degli RLS e dei lavoratori rispetto alla partecipazione al processo di gestione dei rischi.

Sono molti gli ostacoli alla partecipazione consapevole dei lavoratori che derivano dalle nuove tipologie dei rapporti di lavoro e dallo sbilanciamento dei poteri presenti nelle aziende.

Non mi voglio attardare sui significati della possibile minaccia di demansionamento, della facile licenziabilità, per non parlare dei controlli sui devices elettronici.

Diciamolo con chiarezza, non c'è nella maggioranza dei luoghi di lavoro un clima favorevole alla partecipazione e alla possibilità di sviluppare “buone pratiche” condivise. Nelle situazioni migliori vi è una direzione illuminata che tenta di gestire la sicurezza con le vecchie forme del “comanda e controlla”, senza la partecipazione dei lavoratori. Pratiche che possono essere efficaci per cicli di lavorazioni semplici. Laddove coesiste una organizzazione del lavoro complessa non vi può essere gestione efficace dei rischi senza l'apporto della partecipazione dei lavoratori.

Per questi motivi occorre che vi sia un grande sforzo per affrontare il problema della qualità del lavoro, della sua redistribuzione, della complessità data dal turn over generato dalla precarietà dei rapporti di lavoro.

Siamo a fronte della necessità di intraprendere un percorso lungo di trasformazioni organizzative, normative e operative per quanto attiene la capacità della Pubblica Amministrazione di interagire con efficacia sugli obiettivi di salute e sicurezza nel lavoro.

L'altra priorità sulla quale i soggetti di rappresentanza sociale e istituzionale dovrebbero misurarsi riguarda la elaborazione di un corredo condiviso di indicatori in grado di valutare le buone pratiche di gestione degli aspetti della salute e sicurezza nel lavoro che sia utilizzabile deve essere basato sui criteri della evidence based occupational health and safety practices.

Si tratta di selezionare pratiche efficaci che diano risultati misurabili rispetto a procedure che derivano, a volte, da norme assai spesso non rivisitate e obsolete: questo non vuol dire rinunciare alle regole ma derivare le regole dalla analisi concreta dei rischi e delle pratiche efficaci per controllarli, per quelli che sono ora nella situazione data.

Verosimilmente occorre operare una integrazione tra indicatori tradizionali fondati sul monitoraggio degli eventi negativi (numero degli incidenti sul lavoro, malattie professionali, assenze, ecc) e indicatori su pratiche gestionali e azioni proattive riferite:

- 1) alle modalità di utilizzo del lavoro flessibile in relazione alla rischiosità dei lavori con la esclusione dei lavori ad elevata rischiosità dalle forme più precarie di rapporto di lavoro;
- 2) alle pratiche di inserimento dei giovani lavoratori con formazione e tutor nei lavori con un uso meditato della flessibilità in relazione alla rischiosità degli stessi
- 3) alle condizioni di lavoro delle donne
- 4) alla mobilità interna alla Azienda motivata da ragioni sanitarie e/o mirata a favorire la sostenibilità del lavoro per i lavoratori più anziani e o portatori di handicap;
- 5) utilizzo di misure organizzative tese a prevenire i fenomeni del burnout, del mobbing tramite monitoraggi e/o interventi tesi a promuovere la qualità del lavoro e la prevenzione delle pratiche;

6) gestione della logistica e degli appalti: indicatori di rilievo sulle politiche concrete di responsabilità sociale della impresa sono i capitolati d'appalto e le clausole rispetto alle materie specifiche di salute e sicurezza con i quali vengono selezionate le aziende dell'indotto e o fornitrici di semilavorati o servizi;

8) relazione annuale ai lavoratori e alle loro rappresentanze sui risultati ottenuti in materia di salute e sicurezza

9) monitoraggio programma dei miglioramenti

In altre parole occorre ridefinire il peso della salute e della sicurezza nelle scelte del legislatore che, in gran parte vanno in direzione contraria rispetto ai principi della Direttiva quadro europea del 1989, in tal senso va rivisitato l'impianto del Jobs Act, diversamente molte buone pratiche saranno tra breve oggettivamente, non più praticabili.