



L'IMPORTANTE E' LA SALUTE Per un lavoro di qualità e in sicurezza Per la tutela dell'ambiente

**Assemblea nazionale degli Rls della Fiom
Firenze 10 aprile 2015**

Relazione introduttiva di Maurizio Marcelli

Dall'ultima assemblea degli Rls Fiom, del 2013 che tenemmo a Milano sono passati appena due anni, ma per l'insieme delle novità che velocemente sono intervenute e che riguardano anche la tutela della salute di tutti e dell'ambiente, sembra che sia trascorso più di un secolo. Ciò ci obbliga a rimettere in discussione anche quello che fin qui abbiamo realizzato se verificassimo che non è adeguato alla situazione presente.

La prima novità importante e dal valore positivo con la quale dobbiamo confrontarci, trattando del tema della prevenzione e della tutela della salute dei lavoratori è la vicenda Ilva e più in generale la tutela ambientale. L'uscita dall'Ilva della famiglia Riva che elimina qualsiasi ostacolo al risanamento ambientale del sito di Taranto, come chiedemmo da subito dopo il sequestro da parte della magistratura dell'impianto per i danni causati alla salute, ci obbliga a individuare e a praticare le risposte alla sfida aperta anche alla nostra storica cultura industrialista. Oggi con l'uscita dei Riva dal controllo e dalla gestione dell'Ilva non è eludibile ricercare le soluzioni che rispondano alle esigenze del mantenimento di una produzione a carattere industriale e insieme a quelle del rispetto della salute dei lavoratori e delle persone. Oggi a Taranto abbiamo una gestione dello stabilimento ampiamente mutata, rispetto al passato, ma si è ancora lontani nel delineare la effettiva messa a norma degli impianti, con le migliori tecnologie disponibili, ma soprattutto non si è ancora ricucita la contraddizione aperta tra il mantenere in attività la più grande acciaieria d'Europa che sostiene quasi l'intera economia di un territorio, e le produzioni altamente inquinanti dal punto di vista ambientale e sanitario, con le conseguenze devastanti sul piano sociale, che tutti conosciamo, insieme a una organizzazione lavorativa, non ancora modificata, che negli anni addietro determinò i 48 morti sul lavoro, le decine e decine di lavoratori che hanno subito infortuni invalidanti, o che sono stati colpiti da patologie per l'esposizione all'amianto, alle diossine, agli idrocarburi policiclici aromatici al benzo (a) pirene. Ma questa delicata situazione, che ancora in parte permane, non può essere utilizzata strumentalmente per tentare ancora di affermare idee magari anche popolari ma senza alcun senso: quale la chiusura dello stabilimento e la sua sostituzione con la vocazione turistica di Taranto. Tenere aperto e dare una prospettiva produttiva al sito industriale Taranto è un obbligo per garantire un lavoro e per la produzione della ricchezza di un territorio e di un paese ma deve combinarsi solo con la condivisione effettiva dell'urgenza dell'attuazione del "piano ambientale" attraverso anche l'implementazione degli interventi tecnologici più innovativi. E' necessario però che contemporaneamente si realizzi anche un nuovo sistema di relazione insieme agli Rls, con i quali chi gestisce lo stabilimento deve riprogettare un modello di organizzazione del lavoro senza più rischi per le persone. Sarebbe utile, per aiutare questo percorso che il Ministero della Salute, la Regione Puglia, l'Inail attivassero rapidamente, con le risorse finanziarie che sono nella loro disponibilità, il proseguimento degli studi epidemiologici sulla popolazione tarantina e sui lavoratori dell'Ilva approfondendo la conoscenza delle conseguenze delle polveri sottili e così attivare una efficace sorveglianza sanitaria, oggi ancora carente, superando ogni possibile veto confindustriale, come

purtroppo sta avvenendo nel CIV dell'Inail. Taranto può essere il laboratorio sperimentale di un nuovo modello industriale che mette insieme le esigenze della produzione con quella della difesa dell'ambiente e della salute. Un diverso modello industriale che nel contempo diventi anche un diverso modello sociale e di produzione capace di fare i conti positivamente con le esigenze del territorio, nella difesa del suolo e delle acque, dello sviluppo di attività produttive non industriali, con i nuovi bisogni presenti nei consumi, nella richiesta di una mobilità efficace e sostenibile nell'organizzazione urbana, attivando anche modalità estese di risparmio energetico e di uso di energia proveniente da fonti alternative a quelle fossili. Uno dei pilastri programmatici della idea di costruzione della Coalizione Sociale è l'ambiente, l'Ilva di Taranto può essere il paradigma fattuale di questo processo che ricomponne secondo il miglior modello olistico la frattura tra l'ambiente di lavoro e l'ambiente di vita.

Ci siamo soffermati sull'Ilva perché ci sembra il modello che debba essere seguito nella pratica degli Rls che continuando a impegnarsi per la tutela della salute dei lavoratori nell'impresa siano capaci anche di sviluppare la tutela per la salute dei lavoratori cittadini occupandosi delle questioni ambientali non come spettatori che assistono a discussioni accademiche degli esperti ma diventando essi stessi esperti ambientali, aprendo dove è possibile vertenzialità ambientali fuori e dentro l'impresa, estendendo le esperienze che già esistono in diverse aziende, partendo dall'obiettivo della diffusione del risparmio energetico, dell'autosufficienza energetica, della gestione "intelligente" dei rifiuti della produzione che possono determinare tutti insieme una riduzione di costi per l'impresa stessa superiore a qualsiasi intervento sul costo del lavoro. Incamminarci su queste pratiche non sono questioni che possono essere liquidate come fossero suggestioni da convegni ma rappresentano concrete possibilità per ridisegnare un altro modello economico alternativo a quello che ci ha portato alla crisi.

Infatti ciò che ci distingue da quanto analizzammo nel 2013 è la profondità e il permanere della crisi, che ha caratteristiche e dimensioni che non hanno eguali dalla fine della seconda guerra mondiale. Una crisi che si sta aggravando sempre più sul piano sociale in assenza di interventi strutturali da parte dei governi che si sono succeduti, capaci di riattivare la ripresa della produzione e dei consumi, ripensando nel contempo a un modello economico, finanziario, industriale e ambientale, alternativo a quello che ci ha condotto a questa crisi. Una crisi devastante per l'assenza prima di tutto del lavoro e poi per la presenza di un lavoro che anche quando c'è è scarsamente di qualità e con pochi o addirittura assenza totale dei diritti minimi che tutelano i lavoratori. Una crisi che si abbatte di conseguenza anche sulla condizione di salute delle persone, sui lavoratori, gli anziani, le donne; favorendo lo sviluppo di nuove e vecchie patologie, e favorendo in maniera totalmente nuova per il nostro paese l'estendersi anche di un diffuso e consistente disagio psichico soprattutto tra chi ha perso il lavoro o chi vive una condizione lavorativa precaria o di chi è obbligato a un lavoro con elevati turni e orari oltre la norma.

L'altra novità è che si sta accelerando in maniera pervasiva il rimodellamento dell'organizzazione del lavoro nelle imprese, non solo tra quelle di grandi dimensioni, ma tra tutte quelle imprese che ipotizzando di essere nelle condizioni di uscire dalla crisi, piuttosto che investire ancora di più nella innovazione dei prodotti introducono e rafforzano la filosofia e le metodologie presenti nel toyotismo, nelle sue diverse varianti, cestinando il metodo tayloristico – fordistico, con l'obiettivo di ridurre i costi e di innalzare la produttività, calcolando l'insieme del processo produttivo, non solo la velocità, riducendo o cancellando le pause e eliminando quel tempo che esiste nell'attività lavorativa, che non produce valore, ma che è anche tempo di recupero per il lavoratore, peggiorando così le condizioni della salute psicofisica dei lavoratori che si cerca di nascondere con gli ipocriti richiami del valore delle risorse umane e della partecipazione dei lavoratori ai destini dell'impresa.

La terza e rilevante novità è l'introduzione del job act, presentato come strumento per realizzare più occupazione ma che non è altro che la positiva risposta del governo sia alle richieste della BCE e del sistema finanziario europeo che del mondo delle imprese italiane, alle quali è stato riconsegnata la sovranità totale del comando del lavoro e con un eccesso di potere tale, da rimuovere anche i non molti paletti che hanno fin qui contrastato gli abusi gerarchici presenti nelle aziende. E'

stato cancellato il diritto al rientro a fronte dell'inesistenza del giustificato motivo del licenziamento, ma soprattutto con la possibilità del demansionamento e con la cancellazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, dando la possibilità all'impresa di controllare con strumenti elettronici la prestazione del singolo lavoratore. Un controllo che avverrà con il videocontrollo ma anche con la generalizzazione dell'uso delle cosiddette "tecnologie indossabili". Gli ordini al lavoratore arriveranno su un display collocato sull'orologio che è obbligato a tenere al polso. Lo smartwatch permetterà così al datore di lavoro non solo di assegnare compiti secondo frequenze e velocità discrezionalmente decise ma anche di controllare se il lavoratore sta facendo o meno una pausa autorizzata in quanto nell'orologio è collocato un geolocalizzatore che permette di conoscere il luogo ove si trova esattamente lo stesso lavoratore, come già oggi in parte avviene con l'uso degli smartphone che molte aziende stanno imponendo a tanti lavoratori perlopiù manutentori e installatori. Il microchip che Fincantieri intenderebbe collocare nelle scarpe antinfortunistiche dei propri dipendenti ha la stessa finalità. Forse questo intendimento del governo subirà un ritardo applicativo, che ci potrà permettere di contrattare e negare l'uso di questi strumenti, anche a causa della raccomandazione del Consiglio d'Europa di questi giorni che fa divieto dell'uso sui lavoratori di questi strumenti in nome del principio liberale del rispetto della persona.

Tutte queste novità intervenute hanno un legame rilevante con il mantenimento o meno oggi e in prospettiva delle capacità dei lavoratori di tutelare la propria condizione di salute e la possibilità di lavorare in sicurezza. Con il job act, con la cancellazione del diritto al rientro in azienda dopo un licenziamento senza giusta causa, sicuramente verrà meno o sarà perlomeno incrinata, rispetto ad oggi la possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di esprimere con la partecipazione, liberamente, il proprio punto di vista sugli aspetti critici della gestione della sicurezza e della salute da parte dell'impresa. Il job act impedirà di fatto qualsiasi processo di effettiva partecipazione che vorrà dire non iscriversi più al sindacato, non scioperare ma anche non partecipare all'assemblea, o parlare con il proprio Rls, oppure far presente al proprio capo le criticità esistenti nella propria postazione, quello che è avvenuto in FCA da Pomigliano in poi ne è un esempio chiaro. Il diritto ad essere liberi in azienda è cancellato per tutti i lavoratori, non solo per quelli giovani ma anche per i lavoratori quarantenni o cinquantenni.

Il giovane lavoratore assunto oggi con l'incentivo degli sgravi fiscali e che può pensare di essere assunto definitivamente fra tre anni sarà subordinato oggi come successivamente alla sottomissione e all'adattamento passivo a fronte di ogni richiesta del caporeparto, del team leader o di qualsiasi altro responsabile gerarchico in quanto sentirà sempre il ricatto del possibile licenziamento, senza avere nessuna garanzia di rientro anche a fronte della nullità dell'atto.

Il lavoratore mediamente anziano, anche se di grande esperienza e professionalità, si dovrà adattare passivamente agli ordini dei capi e dovrà rinunciare alla propria libertà se vorrà tentare di evitare di essere ritenuto inutile dall'azienda magari perché non ce la fa più ad assecondare gli obiettivi di produttività individuati e all'interno di un processo di riorganizzazione scaricato attraverso il demansionamento e cioè la ricollocazione in una mansione diversa e inferiore a quella originale, quanto di più atroce per la identità, professionalità e autostima di una persona, senza l'obbligo per l'azienda di procedere alla formazione alla nuova mansione e così esponendolo a maggiori rischi riguardo alla sicurezza. Ma l'impresa può anche cercare di liberarsi per sempre di un lavoratore di esperienza ma anziano e non sottomesso utilizzando strumentalmente le norme che tutelano la salute dei lavoratori, con l'accertamento dell'idoneità alla mansione svolto dal medico competente o più delle volte compiacente ai desideri dell'impresa. Il lavoratore anziano, rispetto alla mansione, acquisita magari trent'anni prima per esempio di montatore o di programmatore su un computer risulterà quasi sicuramente inidoneo, totalmente o parzialmente per patologie agli arti superiori o per riduzione della capacità visiva e tale da poter giustificare una impossibile ricollocazione in una altra mansione così da far scattare il licenziamento senza alcuna possibilità di rientro.

Questa è la drammatica realtà che si sta generalizzando velocemente in queste settimane, in tantissime imprese, che pensano di far fronte ai problemi che nascono dal forte innalzamento dell'età anagrafica dei lavoratori, per l'allungamento dell'età lavorativa e dell'accesso alla pensione, servendosi della modifica, attuata già dal ministro Fornero, dell'art.18 dello Statuto dei lavoratori, che im-

pedisce per questa fattispecie di licenziamento, il rientro anche a fronte del riconoscimento della non esistenza della giusta causa.

A queste novità che sono le più devastanti per la tutela della condizione lavorativa, possiamo anche aggiungerne delle altre che rendono più difficile, per gli Rls la realizzazione di una efficace tutela della salute dei lavoratori attraverso una vera prevenzione dai rischi. Nel decreto sulla semplificazione e nello stesso Job Act il governo ha evidenziato la volontà di semplificare le procedure prevenzionali a carico delle imprese di fatto riducendo anche le loro responsabilità e nel contempo riducendo ulteriormente le sanzioni per le imprese inadempienti in materia di sicurezza. Se queste volontà venissero attuate nel decreto attuativo previsto assisteremmo a un ulteriore " regalo" alle imprese e a difficoltà maggiori di realizzare una vera cultura della prevenzione. Ultima novità prevista dal governo ma non ultima per importanza è la riconferma della volontà di realizzare l'agenzia unica per le ispezioni nei luoghi di lavoro, come previsto dalla legge delega 183/2014 che accorpi i vari servizi ispettivi sul lavoro oggi esistenti. Sembra, ma nulla è certo finché non apparirà il decreto attuativo che rimarrebbero fuori da questa agenzia i servizi ispettivi e di prevenzione delle Asl. La Fiom comunque valuta criticamente l'ipotesi dell'agenzia unica in quanto riconfermerebbe solo la spinta centralistica che questo governo sta portando avanti con decisione con il rischio di determinare la perdita del controllo e della capacità prevenzionale dei singoli territori e delle specificità locali e regionali come previsto con la " riforma" del titolo V della Costituzione che ha affidato alle Regioni la tutela della salute dei lavoratori e dei cittadini. Si attiverebbe un controllo politico sull'agenzia da parte del ministero del lavoro senza determinarne un effettivo miglioramento nella capacità ispettiva in quanto non si prevedono aumenti degli organici: si calcola mediamente che nelle varie regioni oggi vi sia la presenza di un ispettore ogni 1500/ 2000 imprese e si riconfermerebbe che la possibilità di una ispezione a sorpresa in una azienda tenuto conto degli attuali organici e del numero delle imprese italiane, quasi 3 milioni 500, possa avvenire una volta ogni 22 anni. Per noi, al contrario si riconferma la centralità e il ruolo dei servizi Psal all'interno dei dipartimenti di prevenzione delle Asl dove si possono con intelligenza implementare e valorizzare le opportune sinergie con gli altri servizi, ricostruendo gli organici mancanti, migliorando le capacità di prevenzione e la professionalità degli operatori finanziando la formazione degli stessi e le attività con i proventi delle sanzioni comminate alle imprese, i fondi 758 che da anni non vengono distribuiti agli Psal, come dovrebbe essere. La Fiom riconferma che il riferimento istituzionale nel campo della salute deve rimanere la riforma sanitaria del 1978 con la legge 833 che considera la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro come una delle azioni fondamentali per la più generale prevenzione dei rischi per la salute dei cittadini e come tale la pone tra i compiti essenziali del SSN, individuando le azioni per il mantenimento di una buona salute dei lavoratori come risorsa anche per la produzione, piuttosto che un costo improduttivo

A questo quadro purtroppo così alterato stanno per aggiungersi altre pericolose novità che arrivano dalle decisioni della Unione Europea. La Commissione Europa ha deciso di fatto di non promuovere fino al 2020 ulteriori interventi sulla strada del rafforzamento della prevenzione della salute nei luoghi di lavoro, in particolare facendo venire meno l'impegno a definire ulteriormente il nesso professionale nell'insorgenza di alcuni tumori e dimostrando così ancora una volta una estrema sensibilità alle richieste delle associazioni datoriali europee.

Il Parlamento Europeo invece sarà chiamato nelle prossime settimane ad approvare o meno quanto è emerso dalle segrete trattative che hanno condotto all'ipotesi di accordo di libero scambio commerciale tra l'Unione Europea e gli Usa con il trattato TTIP sia il trattato CETA tra Unione Europea e Canada già concluso. Sia l'uno che l'altro cancellano di fatto la sovranità dei singoli stati nella difesa dei diritti dei cittadini e dei lavoratori compresi quelli alla salute.

In Italia questo contesto di novità negative delinea conseguenze anche per la sicurezza dei lavoratori e per la loro salute che è conseguenza anche di una crescita preoccupante delle disuguaglianze, della povertà, della deprivazione culturale, con il più basso tasso di istruzione tra i lavoratori metalmeccanici rispetto alla Europa, con una presenza di giovani neet tra i 15 e i 29 anni, cioè che

hanno abbandonato i cicli scolastici e sono senza lavoro e non cercano il lavoro, che è tre volte superiore a quella della Germania. Questa situazione determina una situazione di impoverimento anche della capacità competitiva del paese: ormai da tanto decenni il numero dei brevetti registrati dall'Italia è meno di 5000 all'anno, esattamente la metà della media europea con gli investimenti in ricerca da parte delle imprese che sono molto bassi è quelli dello stato ancora meno pari solo all'1,2% del pil.

Oggi l'obiettivo di conquistare un alto grado di stato di salute per il cittadino e per il lavoratore come venne definito nel 1947 nell'atto costitutivo dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, che dichiarava: per salute si deve intendere "lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale non consistente solo in una assenza di malattia o di infermità" e che poi venne riaffermata dalla nostra Costituzione e successivamente dall'Unione Europea necessita di un impegno sindacale e politico straordinario capace di modificare e riequilibrare i rapporti di forza sociali determinatasi. Questo potrà determinarsi con la contrattazione ma anche con il conflitto se necessario.

Non può essere accettato che l'impoverimento complessivo delle persone che si accompagna alle diseguaglianze sociali sia così accentuato e tenda ad accrescersi: oggi il 10% più povero detiene solo il 2,2% della ricchezza nazionale contro un 10% più ricco che detiene il 24,6%, questo è il risultato sia di un trasferimento senza pari della ricchezza prodotta alla ricchezza individuale di pochi che per l'assenza di lavoro. Nel novembre 2014 gli occupati sono stati meno di 22,5 milioni pari al 56% tra le persone che hanno tra i 15 e i 64 anni contro una media europea del 65,5% e la gran parte di questo lavoro ha caratteristiche di precarietà elevata.

L'Istat ci segnala anche che questa situazione determina delle conseguenze rilevanti per lo stato di benessere generale della popolazione, con il veloce peggioramento della condizione di salute che inverte quanto era avvenuto tra il 2005 e il 2013 dove si era assistito a un miglioramento generale dello stato di salute fisica. Oggi invece oltre che a un progressivo invecchiamento della popolazione italiana che si accompagna a patologie croniche sempre più diffuse, si assiste a uno stato di benessere generale diminuito e a un peggioramento di quello mentale. La depressione è evidenziata come il problema di salute mentale più diffuso e il più sensibile all'impatto della crisi e riguarda più di 2,6 milioni di italiani che necessitano di un sostegno clinico, con una prevalenza doppia tra le donne rispetto agli uomini e in tutte le fasce d'età, interessando non più soggetti che erano per scelta o per oggettive situazioni fuori dai processi produttivi ma perlopiù persone espulse temporaneamente con la cig o in forma permanente dal lavoro con la mobilità o i licenziamenti o che hanno difficoltà nella loro attività lavorativa.

Questo quadro risultante dell'affermarsi del modello liberista nell'economia non produce solo effetti socialmente negativi per l'Italia ma anche in tante altre parti del nostro pianeta con conseguenze alle quali non prestiamo la sufficiente attenzione: secondo stime dell'Organizzazione Internazionale del lavoro ogni anno muoiono nel mondo 2 milioni 350000 lavoratori di cui 321000 per infortuni e più di 2 milioni per malattie professionali, circa 5500 al giorno. Questa è una strage continua di persone di cui se non occasionalmente e per fatti straordinari si ha notizia sui media, la stessa disattenzione avviene anche per i morti sul lavoro in Italia. Al 2 aprile i morti sul lavoro dall'inizio dell'anno sono stati 129 di cui il 7,6% nell'industria, il 20% nell'edilizia, il 5,9% nell'autotrasporto, il 22% nell'agricoltura. Gli infortuni mortali riconosciuti nel 2012, ultimo dato ufficiale ci dice che sono stati 826 contro i 1201 del 2005 e di cui il 25% in itinere, mentre gli infortuni denunciati nel 2013 sono stati 694680 contro i 964000 del 2008. Sembrerebbero dati rassicuranti se non facesse i conti non solo con la riduzione delle ore lavorate e della riduzione degli occupati a causa della crisi ma anche perché questi dati dell'Inail non rappresentano la realtà effettiva del lavoro in Italia in quanto registrano solo ciò che avviene tra i lavoratori per i quali vi è l'obbligo assicurativo dell'Inail

Non si sa assolutamente nulla di ciò che avviene tra i quasi 5 milioni di lavoratori, perlopiù migranti, che lavorano in nero, o degli infortuni domestici che colpiscono prevalentemente le donne e che non vengono censiti, o per quelle centinaia di migliaia circa di lavoratori con partite Iva che nascondono un lavoro continuativo per i quali non vi è l'obbligo assicurativo dell'Inail. La realtà degli incidenti sul lavoro è dunque ben più drammatica di quel che appare, non è assolutamente in via di

riduzione e riconferma come drammaticamente vera la definizione che nel 1989 dette il Comitato misto Oil-Oms per lo studio epidemiologico dell'infortunio sul lavoro "una conseguenza statisticamente prevedibile del fallimento tecnico sociale del lavoro". La cancellazione dei diritti dei lavoratori è l'anticamera dell'infortunio. Gli infortuni sono la conseguenza della mancata prevenzione che determinano oltre che le sofferenze tra tanti lavoratori e le loro famiglie anche un costo economico rilevante: è stato calcolato che solo prendendo a riferimento l'ultimo decennio si sia avuto un costo pari a 50 miliardi di euro a carico sia delle imprese che della collettività.

Ma non solo gli elevati indici infortunistici sono la rappresentazione di una scarsa qualità del lavoro e di una inesistenza di una effettiva prevenzione ma lo sono anche l'insorgere di diffuse patologie conseguenza del lavoro. Mentre continuano a non diminuire le patologie tradizionali del lavoro, quale l'ipoacusia a causa di ambienti lavorativi sempre troppo rumorosi stanno aumentando in tutta Europa e anche in Italia le patologie tumorali professionali, anche con una rilevante mortalità, sia per la conseguenza dell'uso dell'amianto, a cui sono stati esposti ancora troppi lavoratori per molti anni anche dopo il 1992 sia per la estesa presenza nei processi industriali di sostanze chimiche ancora non analizzate come i solventi, le colle, le vernici, gli olii, i coloranti, i toner e di cui irresponsabilmente la maggior parte delle imprese non informano i lavoratori, portandoli a conoscenza delle schede tecniche dove sono evidenziati i rischi nell'uso sia per la presenza di attività lavorative non sufficientemente protette come per esempio dai vapori e dai fumi prodotti nella saldatura sia per la presenza come residui in tanti processi industriali, di diossine e di idrocarburi policiclici nebulizzati nell'aria sia per l'estendersi di modalità lavorative interessate sempre più da turni notturni che coinvolgono anche le lavoratrici che come le ricerche cliniche hanno evidenziato da tempo sono esposte per tali motivi all'insorgere dei tumori al seno per gli squilibri ormonali conseguenza dell'alterazione del ciclo veglia sonno. Si prevede che da qui ai prossimi anni un uomo su due e una donna su tre saranno interessati da patologie tumorali in conseguenza dei loro stili di vita, delle loro abitudini alimentari degli ambienti dove si articola la loro vita, per la qualità dell'aria, per le caratteristiche dell'acqua potabile e soprattutto per gli ambienti e modalità lavorative. Accanto a queste patologie derivanti perlopiù dal rischio chimico le patologie in costante aumento sono quelle muscolo-scheletriche e cioè tunnel carpale, sovraccarico delle strutture tendinee e peritendinee, patologie a carico del rachide. Secondo Eurostat queste patologie rappresentano ormai il 55% di tutte le malattie professionali riconosciute in Europa. Istat in Italia ha censito nel 2012 oltre 31000 casi denunciati, cioè quasi il 70% di tutte la casistica delle patologie professionali trattate dall'Inail. Sempre nel 2012 tra le malattie professionali tabellate, cioè con un nesso accertato con la attività lavorativa le patologie muscolo scheletriche rappresentavano il 43% e su le 70 % riconosciute, ben il 50 % sono state indennizzate. Sono tante ma di fatto rappresentano solo la punta di un iceberg che non emerge per la sostanziale ignavia dei medici di base che non fanno denunce di MP così come sostanzialmente non lo fa l'Inail, che tende anzi a non riconoscere le malattie professionali anche a causa di un curioso meccanismo salariale premiante per i propri dipendenti e legato alla riduzione delle MP riconosciute o per il comportamento "doloso" dei medici competenti che pur accertando le patologie non fanno le denunce. L'iceberg profondo potrà emergere solo se, insieme, al patronato Inca saremo in grado di rendere consapevoli i lavoratori dell'importanza del diritto al risarcimento, a fronte di una mancata prevenzione da parte dell'impresa.

Dopo anni di applicazioni di norme che dovevano servire a realizzare concretamente quel dettato costituzionale che obbliga il datore di lavoro a tutelare la condizioni di salute del lavoratore, a fronte di un quadro di così grande drammaticità, forse si deve cambiare passo, ma verso quale direzione, come si deve cambiare, come si deve agire?

Gli Rls svolgono la loro azione all'interno del quadro normativo definito dal dlgs 81/08 che venne valutato in maniera estremamente positivo dalla Cgil anche perché si rendeva esplicito il riconoscimento e il ruolo degli Rls, si introduceva l'obbligo della responsabilità congiunta in materia di sicurezza sia del committente che dell'appaltatore con lo strumento del duvri e soprattutto perché l'obbligo di tutela della salute da parte del datore di lavoro era rivolto a tutti i lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro. Ma per far passare il Testo Unico fu necessaria la mediazione con la Confindustria, che era contraria. La mediazione si realizzò nell'accettazione che di fatto la prevenzione dei rischi era di tipo secondario cioè riguardava le conseguenze dei rischi in essere non l'im-

pedimento alla loro insorgenza. Di conseguenza ne nel Testo Unico ne in altre norme sono individuati atti obbligatori che l'impresa deve realizzare per esempio per la prevenzione delle patologie da movimenti e sforzi ripetuti. La valutazione dei rischi e la prevenzione sono liberamente scelti dal datore di lavoro anche se ce c'è nel dlgs 81 una preferenza per l'utilizzo delle norme tecniche e delle buone prassi. Questa mancanza di norme ci impedì di ricorrere in giudizio contro l'applicazione del metodo ergo-uas in Fiat.

Il dlgs 81/08 contraddiceva nella sostanza quanto sostenuto nella Direttiva Europea 89/391 detta anche direttiva quadro dalla quale discendono le normative nazionali compresa la legge 626/94 che anche se imprecisa era molto più aderente alla prescrizione della prevenzione come presentata nella direttiva e cioè un atto rivolto ad evitare i rischi e a combatterli alla radice e dunque a esercitare una prevenzione primaria, generale, programmata e integrata. Prevenire i rischi significa evitare che si manifestino, significa combatterli alla fonte nella configurazione del lavoro, no significa gestirli.

Costruire le procedure per la prevenzione come si è fatto in questi anni significa che queste sono rivolte ad affrontare le conseguenze dei rischi non ad evitare che vengano in essere.

Attuare effettivamente la Direttiva Europea dell'89 implica realizzare una valutazione generale dell'organizzazione del lavoro con il pieno coinvolgimento dei lavoratori, che possono indagare sui rischi alla fonte e rimettere in discussione la famosa affermazione di Luigi Devoto nel 1902 nell'atto costitutivo della medicina del lavoro che dichiarò che il vero malato è il lavoro.

Con le novità che ho cercato di chiarire ormai non è più rinviabile la necessità di aprire una nuova fase nel nostro impegno, superando una pratica il più delle volte tesa solo a richiedere il rispetto delle norme e la vigilanza e i controlli degli enti preposti alla sicurezza sul lavoro. A questo proposito dobbiamo anche ripensare come non più proponibile il sostegno che nel passato arrivò dalla Magistratura. Le sentenze Thyssen, Eternit, Marlene ci indica che oggi c'è una controtendenza che non sostiene più le ragioni del lavoro. Occorre dunque per queste ragioni affermare una attività costante che si ponga l'obiettivo dell'effettiva tutela della salute fondata sulla soggettività dei lavoratori per impedire e prevenire i rischi e non solo a gestirli.

Difendere la salute significa riaprire un confronto di fondo con l'impresa ,sui modelli organizzativi della produzione, cancellando l'idea presente tra molti datori di lavoro che l'organizzazione del lavoro è una variabile indipendente rispetto alle condizioni di salute e di sicurezza. Un confronto che rimetta in discussione le scelte che gran parte delle imprese stanno definendo e che non ruotano sugli investimenti per la innovazione dei prodotti, sulla loro qualità, sul valore aggiunto ma piuttosto agendo sui processi organizzativi, ricercando una sempre più esasperata flessibilità di orario e sull'utilizzo della filosofia del toyotismo pensata da Taichi Ohno, con la sua idea non di andare più veloce per produrre di più ma di far andare a passo sincronizzato l'insieme del processo produttivo e così aumentare la produttività e che successivamente si è sviluppato in diverse direzioni tra cui il ,WCM del suo allievo Yamashina. In questo schema il lavoro vincolato a una linea si sta sempre più estendendo e si accompagna a un articolazione dell'orario su turni avvicendati. Nel 2010 circa il 63% dei lavoratori in Europa è adibito per almeno il 25% ad attività che comportano movimenti ripetuti degli arti superiori. e cioè su linee a ritmo vincolato.

Se questo è il quadro è chiaro che le condizioni di salute subiscono un degrado in quanto per la cultura di impresa la prevenzione è un costo non sopportabile e secondaria rispetto alle esigenze della produzione. Noi non possiamo accettare questa condizione che porta quasi automaticamente un lavoratore dopo 20/25 anni di attività a patologie agli arti superiori e dunque dobbiamo sfidare le imprese a riprogettare una organizzazione del lavoro ove la prevenzione è effettivamente primaria cioè impedisca il configurarsi di condizioni di rischio in ogni fase dei processi produttivi e nel loro modificarsi nel tempo, non dunque un valore aggiuntivo ma elemento costitutivo della razionalità del processo. Bisogna progettare una organizzazione del lavoro pensando ai fattori di rischio che devono essere evitati, partendo dalla condizione soggettiva di ciascun lavoratore.

Per progettare una organizzazione del lavoro capace di coniugare efficienza innovazione competitività e nuova qualità del lavoro c'è la necessità di imporre alle imprese la contrattazione collettiva,

che rimetta anche in discussione il job act, partendo dal rinnovo del contratto nazionale in scadenza che non può essere rinviato e ricostruendo una contrattazione aziendale capace di ottenere riduzioni di orario di lavoro per chi opera sulle mansioni più disagiate e a fronte del maggior utilizzo degli impianti. Una contrattazione che si ponga l'obiettivo della reintroduzione delle rotazioni delle mansioni anche attraverso un arricchimento delle competenze e dei contenuti lavorativi che sono utili per contrastare la ripetitività, con rotazioni frequenti e tra postazioni a diverso livello di rischio per l'uso della forza e del diverso impegno posturale. Una contrattazione che raggiunga l'obiettivo che la progettazione sia condivisa dai lavoratori coinvolti rispetto agli ambienti di lavoro, alle postazioni lavorative, alle linee di produzione e attraverso una verifica attenta dei carichi di lavoro non solo con il riferimento ai valori limite e alle norme tecniche, convenzionalmente neutri o alle valutazioni dei tecnici, anche di parte sindacale ma attraverso la riscoperta del processo della valutazione soggettiva dei rischi fatta dagli stessi lavoratori.

Tale capacità contrattuale può essere espressa solo a condizione di una adeguatezza complessiva non solo degli Rls ma dell'insieme della Rsu e degli stessi gruppi dirigenti della Fiom.

Il ruolo e la funzione degli Rls, che devono essere considerati gli specialisti della sicurezza ma comunque sempre parte della rappresentanza generale dei lavoratori cioè la Rsu deve essere considerata centrale dalla Fiom sia per realizzare quella adeguata contrattazione dell'organizzazione del lavoro sia per impedire l'estendersi della pratica top down dove il rischio è determinato non dalle scelte e dalle procedure aziendali ma solo dai comportamenti individuali dei lavoratori.

Per procedere in questa direzione già dalle prossime settimane chiediamo a tutti gli Rls un impegno deciso su alcune questioni che brevemente elenco:

1. dobbiamo riaffrontare in tutte le aziende la valutazione del rischio da stress, cancellando l'ipocrita azione che è stata compiuta dalle imprese in questi mesi, risollecitando il rifacimento della valutazione anche se è necessario con il conflitto e ponendo alcune questioni fondamentali: che i lavoratori siano informati preventivamente e estesamente del processo valutativo, che siano identificati insieme ai lavoratori i gruppi omogenei, che sia garantita nel gruppo di lavoro la presenza in tutta la fase valutativa degli Rls, che nel gruppo di lavoro si cancelli la definizione psicologica dello stress come derivante da uno squilibrio tra la percezione che una persona ha delle costrizioni impostegli e la percezione delle risorse che ha a disposizione, che lo stress non sia considerato un danno ma una sindrome psico neuro endocrina che può essere attivata da stimoli più vari, che l'attivazione dello stress va identificata nella configurazione della situazione lavorativa;
2. si deve affrontare immediatamente il problema dei lavoratori inidonei iniziando da quelli anziani attivando preventivamente una procedura che veda il coinvolgimento della intera Rsu, del Rspg, del medico competente tale da poter individuare una lista di compiti e posti di lavoro potenzialmente adatti a soggetti patologici, Partendo dall'esempio tedesco ove è stato collocato a 58 anni il limite d'età per operare su linee vincolate si possono individuare sbarramenti simili, sapendo che per un soggetto con limitazioni le postazioni adatte devono prevedere un adeguato tempo di recupero, un limitato uso della forza, movimenti e posture che non comportino un elevato impegno delle articolazioni;
3. considerare fondamentale nella tutela della salute la formazione, la crescita professionale, l'elevazione del livello di studio individuale, garantendo per tutto l'arco della vita la possibilità di rientrare nel sistema dell'istruzione (150 ore) individuando nelle risorse dei fondi interprofessionali utili strumenti che possano essere utilizzate anche individualmente per sviluppare le competenze specifiche funzionali allo sviluppo professionale e degli stili di vita;
4. generalizzare a tutti i livelli di contrattazione alcuni obiettivi minimi comuni: 1 ora di assemblea retribuita all'anno sui temi della sicurezza, incontri ogni mese di 30 min. di "caccia ai rischi" per aree ristrette di lavoratori, riunioni settimanali tra Rspg e Rls sull'analisi dei mancati infortuni, nomina degli Rls di sito per situazioni lavorative con più di 500 lavoratori di più imprese; per le aziende sopra i 500 dipendenti il distacco di un Rls dalla produzione.

La Fiom manterrà anche nei prossimi mesi l'impegno alla formazione per gli Rls che ha già sviluppato in questi anni sia con i corsi di base che coinvolsero quasi 2000 Rls, che dovranno essere ripetuti perché dal rinnovo delle Rsu è emerso un ricambio di un buon 25% di Rls ,ma anche con i corsi sulla conoscenza delle metodologie per le valutazioni dei rischi da movimentazione manuale dei carichi e dei movimenti ripetitivi sviluppato con l'istituto EPM dell'Università di Milano che consegna il software TR che permette una prima analisi dei rischi e si concludono dopo i 3 giorni di di corso con la consegna dell'attestato di partecipazione con l'obiettivo non di avere Rls supercompetenti nelle metodologie valutative ma solo dei rappresentanti che siano in grado di aiutare i lavoratori stessi ad acquisire la capacità di esercitare il pieno controllo sulla propria condizione di lavoro valorizzando nel contempo il sapere di cui è portatore ogni singolo lavoratore esaltando la soggettività di ciascuno che in ultima analisi significa la conoscenza effettiva delle condizioni di lavoro.

Sono i lavoratori che devono analizzare il ciclo operativo e quindi individuare i rischi, progettando diversamente le postazioni, modificando quelli esistenti, distribuendo diversamente le pause

Negli anni 70 l'allora FLM si pose l'obiettivo "...della necessità di colpire fino in fondo la politica padronale togliendole spazio e potere nella gestione della organizzazione del lavoro e della politica degli investimenti..." la sfida per la Fiom di oggi è la stessa, ricostruire una adeguata conoscenza del lavoro e così innovare le pratiche migliorando le condizioni di lavoro delle persone in salute e sicurezza riconsegnando il destino di ciascun lavoratore nelle mani di ognuno, che dovrà osare anche individualmente nel superare i divieti e gli ostacoli posti dal job act.

Se la Coalizione Sociale è una idea per ricostruire un tessuto unitario per la condivisione di obiettivi e di idee perché non pensare che la lotta per la salute possa essere un contributo utile per andare in questa direzione? Perché non si possono prevedere la costituzione nei territori di commissioni ambiente ove siano presenti gli Rls, le strutture sindacali, gli operatori della prevenzione, le associazioni ambientaliste, le associazioni di volontariato, medici, collettivi di studenti di medicina che affrontano insieme l'idea di una moderna prevenzione, somma di approcci e attività complesse che si basano sull'attuazione di politiche volte a guadagnare salute, cioè intervenire sui presupposti della malattia e cioè ambiente, luoghi di lavoro, comportamenti e stili di vita?