

# Jobs Act, un pericolo per la salute e la sicurezza

di Gino Rubini



Cosa cambiano le nuove norme in materia di diritto del lavoro per quanto riguarda la qualità della gestione dei rischi per la salute e la sicurezza nel lavoro? Dal punto di vista formale, per il momento, al di là della complessa vicenda dell'istituzione dell'Agenzia unica delle ispezioni sembrerebbe non cambiare nulla.

Ma non è vero. Jobs Act nei fatti ridisegnerà nei prossimi mesi e più in profondità nei prossimi anni i sistemi di relazione e potere tra lavoratori e impresa, tra lavoratori e lavoratori e tra lavoratori e rappresentanza sindacale (Rsu e Rsa) e di scopo (Rls).

Il primo aspetto che subirà una trasformazione profonda e radicale sarà la possibilità e agibilità dei lavoratori e delle lavoratrici di esprimere con la partecipazione il proprio punto di vista su aspetti critici della gestione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

La storia della crescita della partecipazione dei lavoratori nei luoghi di lavoro, dagli anni '70 in poi, ha coinciso con un feed back continuo tra lavoratori e impresa che è servito in molte imprese per migliorare le modalità di gestione della sicurezza e delle condizioni di lavoro. La partecipazione dei lavoratori nelle imprese più illuminate è stata favorita dalla continuità dei rapporti di lavoro, dalla consapevolezza dei lavoratori che con il loro contributo di conoscenza sul campo aiutavano l'impresa a migliorare il lavoro e le condizioni di lavoro.

I lavoratori hanno fatto esperienze di partecipazione e hanno contribuito a migliorare la qualità del lavoro e della gestione degli aspetti critici riguardanti anche salute e sicurezza.

Le persone partecipano quando sanno di essere ascoltate e che in qualche misura il loro contributo di partecipazione conta e serve a migliorare la condizione complessiva del lavoro.

Tutto questo sarà ancora possibile dopo la ventata di cultura autoritaria e dirigista contenuta in filigrana nel dispositivo del Jobs Act? I fattori negativi che taglieranno le gambe a qualsivoglia processo partecipativo sono intrinseci alla filosofia della norma.

Immaginiamo il vissuto non detto che passa per la testa di tante persone in queste ore. Sei un lavoratore anziano con esperienza e con qualità nel lavoro ma sei fuori "moda" in tempi della "rottamazione", non sei più un target sul quale l'azienda investirà. Eccoti pronto, se rompi le scatole, una bella procedura legale di autentico mobbing: il demansionamento con relativa riduzione del salario...

Il demansionamento è una delle esperienze più devastanti l'identità e l'autostima della persona. Se poi si vuole andare oltre c'è sempre il licenziamento per ragioni economiche ....

Questo potrebbe essere, purtroppo, il Jobs Act per voi, cari ragazzi e ragazze nati negli anni '50 ...

Questo vale anche per i quarantenni e cinquantenni. Se questo sarà il clima in molte aziende nei prossimi mesi, speriamo di sbagliare, si accrescerà nel silenzio la sofferenza e il rancore sociale che in genere non ha mai prodotto lavoro in qualità nè nulla di buono, neanche per i padroni.

Il peggio sarà la competizione silente tra colleghi nella triste gara di compiacere chi ha un pò più di potere sul tuo futuro di lavoratore, sul permesso per assistere il genitore anziano, sulla miriade di piccole cose della vita quotidiana nel lavoro e oltre. Chi conosce gli ambienti di lavoro sa di cosa parlo.

Sei un lavoratore giovane o una ragazza new entry, assunta con l'incentivo degli sgravi fiscali, ti faranno assaggiare per un pò un lavoro a tempo indeterminato ... in alcuni casi soltanto fino all'esaurimento del beneficio fiscale... Il rinnovo del contratto, il passaggio concreto alle "tutele crescenti" sarà collegato alla sottomissione e adattamento passivo a ogni richiesta della gerarchia di prossimità, il team leader, il caporeparto. Sfortunati coloro che capiteranno sotto un team leader o caporeparto cattivello e un pò sadico.

La speranza per ciascuno di questi giovani e ragazze è quella di capitare in un'azienda eticamente corretta che non intenda abusare dell'eccesso di potere che il Jobs Act ha attribuito all'impresa togliendo molti paletti rispetto agli abusi possibili da parte delle gerarchie intermedie e di prossimità.

Tutto questo rende molto più complessa la gestione dei rischi per la salute e la sicurezza: la partecipazione dei lavoratori in molte realtà sarà debole o totalmente subalterna. I rischi "psico-sociali" verosimilmente non saranno visualizzati e affrontati. Le nuove patologie da lavoro attese, oltre a quelle tradizionali saranno quelle "psicosociali".

Ci sarà un clima diverso nelle aziende, con più silenzio, il non detto da parte dei lavoratori sarà la "comunicazione" prevalente, la prevenzione e la tutela della salute saranno più difficili in mancanza della partecipazione attiva dei oggetti interessati.

Questo scenario che prospetto è anche un'ipotesi di ricerca : sarei felice di essere smentito, tra qualche tempo, come incorreggibile pessimista. In ogni caso i sindacati dei lavoratori si trovano di fronte ad una formidabile sfida su come, con la ricerca, riapprendere ad essere animatori di partecipazione in un contesto ancora sconosciuto come lo fu per qualche tempo il sistema produttivo dopo la ristrutturazione degli anni '60. Allora le organizzazioni sindacali riuscirono a individuare il nuovo soggetto trainante la partecipazione che animò straordinarie lotte per il miglioramento della salute e della sicurezza e delle condizioni di lavoro, l'operaio della linea di montaggio. Ora quel soggetto non è più trainante e le nuove serialità innovative sono tutte da scoprire. Senza ricerca per una adeguata conoscenza del lavoro di oggi non c'è la speranza d'innovare il modo di lavorare del sindacato e il sindacato e migliorare le condizioni di lavoro, in salute e sicurezza.

(Tratto da "newsletter diario prevenzione")