volerelaluna LA POLITICA PUNTOACAPO

Infortuni sul lavoro: rendere visibile l'invisibile

Autore: Fulvio Perini

Premessa

Per molti anni l'attività per la prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori è stata il mio impegno civile e la mia professione. So, dunque, che per commentare un accadimento infortunistico è molto importante essere direttamente sul campo: per conoscere il caso, i protagonisti e non solo le vittime, il contesto in cui è avvenuto. Sugli infortuni che si susseguono posso quindi solo esprimere delle sensazioni e delle considerazioni, spero non superficiali. Per quello che ho potuto leggere degli incidenti che hanno comportato infortuni mortali plurimi passati alla cronaca come "stragi", ho notato la grossolanità degli errori in fase di progettazione e di gestione di attività notoriamente pericolose come la manutenzione di una rete ferroviaria, la installazione di manufatti e travi portanti in cemento per grandi prefabbricati, la manutenzione in una centrale elettrica: le stragi di Brandizzo, Firenze e Suviana.

I mutamenti organizzativi dell'impresa e nell'impresa erano già in atto quando, dal 2006 al 2008, collaborai con i servizi di prevenzione delle Regioni italiane alla stesura del decreto legislativo n. 81/2008 e al programma di prevenzione nazionale chiamato "patto per la salute e la sicurezza sul lavoro" dando così applicazione concreta ai Livelli Essenziali di Assistenza, i LEA, che stanno alla base dei compiti del servizio sanitario nazionale, come sappiamo regionalizzato nel bene e nel male. In quel periodo gli infortuni mortali passarono da 1329 del 2006 a 1032 del 2009; poi questa tendenza si interruppe e gli infortuni mortali ripresero a crescere nonostante la crisi economica iniziata nel 2008. Anche in quel periodo ci furono delle "stragi" ma avevano una origine e un carattere diverso da oggi. A Molfetta morirono diversi lavoratori per intossicazione in un serbatoio: intossicato il primo operaio si intossicavano anche gli altri che tentavano di salvare il primo. Diverso il caso della Thyssen dove amaramente scoprimmo che quando si avvia un processo di dismissione di uno stabilimento immediatamente spariscono le attività di manutenzione, al massimo si dovranno usare degli estintori (se si fa in tempo … se no, si muore). Oggi invece è evidente che il modo di organizzare l'attività produttiva e le prestazioni di lavoro è segnato dalla cultura (*sic!*) del lavoro low-cost.

Nel lavoro low-cost anche la prevenzione deve essere low-cost

Se lo scopo della riorganizzazione è quello di ridurre al minimo i costi, allora si deve frantumare il ciclo di lavorazione in modo che ogni singola impresa che fa parte del ciclo abbia il *break-even point*, il punto di pareggio tra costi e ricavi, più basso possibile per cui è auspicabile che l'impresa di subfornitura o di subappalto in caso di cantiere sia la più piccola possibile, ottimale se in fondo a tale processo ci sia solo un singolo lavoratore autonomo. Ovviamente, anche il lavoratore subordinato deve operare con la stessa logica: solo, ricattato, con il salario più basso possibile. Nella legge delega al governo sul "salario equo" non si cita il salario minimo perché il salario deve essere "al minimo" e il valore dell'equità non è quello indicato nella direttiva europea del 50% del salario medio ma sarà quello indicato dai mercanti dei lavoratori che si sono insediati al ministero del lavoro,

chissà cosa si stanno inventando per offuscare tutto e nascondere i dati che sia l'Inps che il Ministero delle finanze pure hanno.
Si è venuta così formando una nuova organizzazione del lavoro che non prevede più aumenti della produttività del lavoro, ormai da molti anni stagnante, per cui i margini di redditività non possono che avvenire riducendo tutti i costi. È questa nuova organizzazione del lavoro che sta alla base di tutti i danni alla salute dei lavoratori sia in termini di infortuni che di malattie professionali- Oltre il 60% delle malattie da lavoro (i disturbi muscolo-scheletrici e lo stress) denunciate all'Inail derivano dalla impossibilità dell'organismo umano di adattarsi a queste organizzazioni del lavoro. Le rilevazioni europee sulle forze lavoro (EWCS Integrated Data File, 1991-2015, ed. feb. 2017) evidenziano come dal 1991 al 2015 sia aumentata l'intensificazione del lavoro: si passa da un 35% a un 50% di forza lavoro che dichiara di lavorare a ritmi veloci per almeno la metà del tempo, andamento simile anche per chi dichiara di lavorare a tempi stretti.

I "nani e ballerine" anche nell'impresa, non solo in politica
Paragonare i gestori di impresa ai "nani" e i lavoratori alle "ballerine", seguendo la metafora di qualche decennio fa per rappresentare una esperienza politica, può sembrare una provocazione, ma è quello che penso. Gli organizzatori e gestori delle attività lavorative hanno oggi un grande potere per decidere come usare il tempo e le capacità cognitive dei lavoratori subordinati, hanno un potere di ricatto che permette di esercitare il comando con l'arbitrio e non con la competenza necessaria. Questo ha comportato un grave scadimento delle capacità delle gerarchie aziendali nel progettare i lavori e nella loro gestione in fase di applicazione. E sono anche pigri perché vivono ormai senza alcuna sollecitazione da parte dei lavoratori e delle loro associazioni sindacali. Da oltre vent'anni poi la politica ha favorito questa tendenza promulgando in sequenza quasi annuale leggi per ridurre dignità e diritti dei lavoratori, precari e stabili.
Le "ballerine" ci inducono a pensare a tutti i rapporti di lavoro in prestito, occasionale, a tempo determinato che si sono inventati in questi anni, ma questo fenomeno è solo una parte del lavoro *any time, any where*, dizione coniata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro per indicare un lavoro che si svolge in ogni luogo e in qualsiasi momento secondo le decisioni degli organizzatori. Una inchiesta svolta a Torino oltre dieci anni fa già indicava che metà dei lavoratori a tempo indeterminato cambiavano postazione di lavoro o prestazione professionale nell'arco della giornata o della settimana. Controllare tutte le variabili che si presentano al cambiare del lavoro non è così facile; vorrei ricordare che le analisi svolte nel passato dai servizi di prevenzione delle ASL evidenziavano che esiste una connessione diretta tra l'inizio del nuovo lavoro e l'incidente mortale, più il tempo è breve, più alta è la frequenza dell'infortunio, e questo valeva per i lavoratori precari, per i lavoratori stabili e per i lavoratori autonomi. Ma questa situazione ha determinato una condizione sociale che non era presente nel passato se non in modo marginale: i lavoratori hanno paura. Le inchieste svolte a Modena e a Torino evidenziano che la paura ce l'hanno non tanto quelli che lavorano sapendo che il loro lavoro terminerà alla fine della giornata, o della settimana o di alcuni mesi Ce l'hanno invece quei lavoratori che hanno un rapporto di lavoro a tempo indeterminato perché sanno che se dovessero

perdere il lavoro dovranno entrare nel mondo del “lavoro sì, lavoro no, lavoro per un po’”. Una vita senza speranza come ci annunciava Luciano Gallino.

I punti che non si contano e i punti della patente per la sicurezza

Il Governo ha introdotto per decreto lo strumento della “patente a punti” per la sicurezza il cui funzionamento prende spunto dalla patente automobilistica: commetti un’infrazione e ti tolgo alcuni punti dalla patente. Personalmente condivido il giudizio espresso dalla consulta che riunisce le associazioni degli operatori della prevenzione nei luoghi di lavoro sul recentissimo decreto legge del Governo di aggiornamento del PNRR che all’articolo 29 ha introdotto nuove norme in materia di sicurezza sul lavoro, giudizio pubblicato sul sito Olympus dell’Università di Urbino: «Diciamo subito che tutte le disposizioni previste dal decreto legge hanno un carattere puramente repressivo, che assai poco hanno a che fare con la prevenzione che, invece, a nostro avviso, dovrebbe sempre accompagnare le attività di repressione, pur indispensabili. Ne è un tipico esempio l’introduzione della patente a punti che interviene a posteriori quando reati e delitti si sono già verificati e che, pertanto, non può certo dirsi uno strumento di prevenzione. Peraltro, la sua realizzazione è procrastinata all’ottobre prossimo e subordinata a diversi adempimenti normativi, il più importante dei quali è la definizione della durata e dei contenuti della formazione del datore di lavoro, provvedimento che si attende ormai da quasi due anni».

Ma ancor prima della patente a punti esisteva ed esiste un sistema di verifica del grado di efficienza della prevenzione in azienda: è la registrazione delle denunce di infortunio sul lavoro all’Inail. Nelle attività di prevenzione e vigilanza svolte tra il 2006 e 2008 le denunce inoltrate all’Inail venivano trasmesse nel giro di pochi giorni agli organi territoriali di vigilanza delle ASL che potevano calcolare gli indici di frequenza degli infortuni e individuare tra le priorità degli interventi le imprese con i più alti indici di frequenza. Oggi il sistema di comunicazione è stato fortemente depotenziato ma, soprattutto, il cambio dei modelli di organizzazione del lavoro e il ricatto e la paura tra i lavoratori hanno favorito una progressiva sottodenuncia degli infortuni lievi e medi, fenomeno che nel passato era prerogativa quasi esclusiva del lavoro artigiano e autonomo. La sottodenuncia evita un aumento a carico dell’impresa del premio assicurativo, è quindi un risparmio sui costi dell’impresa. Ora questo fenomeno interessa ampiamente anche il lavoro dipendente quando si “convince” il lavoratore infortunato a stare a casa in malattia. Vengono così denunciati solo gli infortuni che non si possono nascondere, quelli mortali e quelli che comportano un ricovero al pronto soccorso dell’ospedale (senza poter dimostrare che si tratta di un infortunio domestico, fenomeno pur presente). E cambia la tradizionale modalità di rappresentazione dell’andamento degli infortuni sul lavoro indicando le proporzioni tra gli incidenti di lievissima entità, quelli medi, quelli gravi e quelli con effetti mortali. Negli ultimi anni si sta notando che gli infortuni mortali sono stabili, anzi tendono a crescere, mentre quelli lievi tendono a diminuire, il vertice della piramide rimane stabile e la base si restringe; questa situazione starebbe a indicare che nelle aziende i sistemi di prevenzione funzionano per i rischi di lieve e media gravità ma non sono efficaci per quelli gravi o mortali. Così ragiona e agisce l’Inail che, infatti, riduce i premi assicurativi ignorando che il fenomeno delle sottodenunce si diffonde.

Due spunti di riflessione

Caso 1. In una azienda della provincia di Torino con oltre 1000 addetti alcuni anni or sono vennero licenziate 27 donne che erano state tolte dai reparti di produzione perché inidonee alla mansione specifica a causa dei danni agli arti superiori derivanti dal lavoro svolto. Furono messe in magazzino ma contrariamente agli altri magazzinieri non erano abilitate a usare il carrello elevatore e dopo alcuni mesi venne loro comunicato il licenziamento secondo il criterio della eccedenza del personale che non era abilitato all'uso del carrello: licenziamento illegittimo ma non discriminatorio perché "tecnicamente" motivato (la discriminazione era avvenuta prima quando erano state selezionate in ragione delle loro condizioni di salute ma né loro né il sindacato aveva protestato). Essendo cambiato l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori non avevano più il diritto a essere reintegrate al lavoro ma solo a una indennità di licenziamento maggiorata. Nella stessa azienda, di questi tempi, capita che un lavoratore con contratto a tempo indeterminato si infortuni malamente e alla fine del turno di lavoro chieda a un suo genitore di accompagnarlo al pronto soccorso per denunciare un infortunio extra lavorativo. Questo lavoratore ha appreso la lezione del licenziamento delle 27 donne e si comporta di conseguenza.

Caso 2. E se lungo la ferrovia a Brandizzo ci fossero stati dei robot e non degli esseri umani? In epoca di intelligenza artificiale leggiamo tutti i giorni come sia così facile sostituire il lavoro umano con una macchina istruita a pensare e agire: allora perché non farlo? Forse perché i costi della sostituzione per questo tipo di lavoro con una macchina sono ancora troppo alti, probabilmente perché i lavori di manutenzione devono far fronte a variabili non sempre prevedibili e programmabili. Ma allora sorge un'altra domanda: la segnalazione del sopraggiungere di un treno doveva per forza essere fatta con un fischio da uno dei giovani operai che ci ha rimesso la vita, oppure si poteva adottare una tecnologia assai meno costosa come un rilevatore di un mezzo in movimento che inviasse un segnale d'allarme alla squadra al lavoro 5-10 minuti prima del passaggio del treno? Si potrebbero fare altri esempi di tecnologie disponibili e diffuse non usate nella prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro.

L'erosione della vigilanza pubblica per il rispetto delle norme di prevenzione

Da anni e con il consenso pressoché generale è in corso un'operazione di riduzione delle attività di vigilanza e prevenzione degli organismi pubblici preposti che fanno capo alle ASL, gli Spresal in Piemonte. Non solo una riduzione delle risorse e degli organici ma anche e soprattutto una pressione verso la demotivazione di operatori con notevoli competenze e responsabilità. Ma un tema come questo necessita di un approfondimento specifico.

Rendere visibile l'invisibile

È uno slogan, una battuta, ampiamente usata in America Latina per le azioni del sindacato in materia di salute e sicurezza dei lavoratori. I problemi ci sono, i lavoratori li conoscono perché li subiscono ma non hanno possibilità di renderli pubblici. Renderli pubblici può avere un'origine individuale ma l'efficacia sarà significativa solo se diventerà una voce

collettiva. Dalla descrizione della situazione che sin qui ho svolto è abbastanza evidente che si è di fronte a una situazione inedita e assai difficile da affrontare. Copiando dal titolo di un vecchio libro (che aveva affascinato noi giovani tecnici) dall'universo della precisione stiamo ritornando al mondo del pressappoco. Tutti pensano che con buoni strumenti di vigilanza e di repressione sia possibile ripristinare un sistema di prevenzione efficace. Io invece penso che senza conoscere e aggredire il sistema della produzione flessibile fondata sul ricatto e sull'arbitrio non si avranno i risultati sperati. In ogni caso ripristinare la trasparenza delle condizioni di lavoro e delle relazioni sociali da queste determinate è un primo passo ineludibile.