

Intervento di

Cinzia Frascheri - giuslavorista
Resp. Naz. CISL per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

presso la Consulta Nazionale Coordinamenti Donne e Giovani - Roma, 16 novembre 2017

Il tema della Salute e sicurezza sul lavoro non può essere avulso dal più ampio tema del lavoro. Compenetrato in esso, risente dei cambiamenti dell'organizzazione e, pertanto, è indispensabile, al fine di poter svolgere interventi adeguati di tutela, procedere previamente con una lettura contestualizzata di quello che è la popolazione lavorativa, anche alla luce delle novità legislative che l'hanno resa più ampia e articolata di quella che un tempo era solo costituita da "dipendenti".

Il progetto varato dal Coordinamento Donne e Giovani SLP CISL, sul tema della Salute e sicurezza e Genere, trova l'avvio proprio in modo contestuale a quello che è un nostro momento di riflessione, sia come Cisl, sia a livello unitario, sul fatto che ci si sta rendendo conto che non si stanno monitorando, a partire proprio dalle realtà lavorative, quelle che sono le cause che oggi portano al verificarsi degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali. Questo perché si continua a concentrarci solo su una serie di dati, drammatici, che le banche dati (in specifico dell'INAIL) ci forniscono, pensando che le motivazioni e le cause che li determinano, siano sempre, nel tempo, le stesse.

I cambiamenti repentini a cui assistiamo nel mondo del lavoro, sul piano del rapporto contrattuale, dell'eterogeneità della popolazione lavorativa, dell'avanzamento dell'età al lavoro, e dell'esposizione a nuovi rischi, sono alcuni degli aspetti che inevitabilmente oggi possono contribuire a produrre effetti che, se non gestiti, possono anche determinare ulteriori fonti di rischio per il verificarsi di eventi infortunistici o il peggioramento delle condizioni di salute degli occupati,

Il legislatore nel D.lgs. 81 del 2008 inserisce e rafforza (rispetto al D.lgs. 626 del 1994) il concetto che la valutazione del rischio deve essere costantemente aggiornata.

Se, dapprima, sostanzialmente i cambiamenti che avvenivano nell'ambito delle realtà lavorative erano soprattutto determinati dall'inserimento di nuove attrezzature, nuove macchine, quindi per lo più a carattere tecnico-strutturale, e che richiedevano necessari interventi di aggiornamento della valutazione del rischio e del relativo documento con tempi di frequenza medio-lunghi, negli ultimi anni si sta assistendo ad una molteplicità di cambiamenti riferiti alle risorse umane, che determinano, vista la dinamicità e più breve permanenza nel processo lavorativo, la necessità di un intervento di aggiornamento costante, attento e, non meno, competente, non solo sul piano strettamente tecnico "ingegneristico", ma soprattutto riferito alla conoscenza e capacità di svolgere interventi adeguati di gestione delle risorse umane e di valutazione delle forme di tutela che prevedono la centralità della persona nel lavoro, alla luce delle diverse priorità e tipicità.

1. Invecchiamento attivo al lavoro

Questo è un primo aspetto che concretamente sta iniziando ad incidere (e in futuro, se non si interviene già da ora, sarà sempre più complicata la gestione), sia dal punto di vista della tutela della salute e sicurezza, ricomprendendo così

l'organizzazione del lavoro, sia dal punto di vista più specifico, dei rapporti contrattuali e della permanenza o ricollocazione al lavoro.

L'Italia a livello europeo è la nazione che ha la popolazione lavorativa più vecchia: abbiamo un aumento degli over 55 che s'incrementa del 14% in confronto agli altri paesi; siamo il secondo paese al mondo per popolazione lavorativa anziana.

Questo è un quadro che non possiamo ignorare o sottovalutare e che occorre aggredire da subito, agendo sul piano dell'indagine e della valutazione, per promuovere interventi di prevenzione mirata e specifica; bisogna anticipare il futuro e anche il sindacato non può sottrarsi da questo impegno, perché riguarda le lavoratrici e i lavoratori, ma ancor prima le persone e la società civile.

L'invecchiamento al lavoro porterà, se non si interviene in modo sinergico e collaborativo, nel rispetto e valorizzazione dei ruoli e delle competenze, a favorire una crescita esponenziale di casi di inidoneità allo svolgimento delle mansioni specifiche, determinando, a partire già dalle lavoratrici e lavoratori nella fascia di età over cinquanta, problemi di natura psico-fisica, pur avendo davanti almeno quindici anni di lavoro da svolgere.

Perché se anche il diritto alla ricollocazione al lavoro, a fronte di inidoneità, è espressamente previsto e potenziato, grazie agli interventi legislativi che hanno promosso maggiori tutele in questo senso, la complessità è nel rendere concreto tale diritto: una sfida che sia l'azienda che il sindacato devono farsi carico, ma che deve vedere entrambe le Parti impegnate nella stessa direzione, nell'agire sull'organizzazione del lavoro e sui possibili cambiamenti che si possono/devono realizzare, coniugando l'interesse legittimo alla produzione con la tutela della persona nel lavoro.

Se il dato degli infortuni, pur essendo un numero ancora drammaticamente alto, lo si può considerare reale, in quanto sono ridotti (per fortuna) i casi che sfuggono alle denunce (specie quelli di maggiore entità), per le malattie professionali, invece, dobbiamo comunque pensare che il numero conosciuto dei casi corrisponde solo quello delle denunce. Questo vuol dire che ci sono tanti casi che non vengono, per ragioni diverse, intercettati, facendo risultare solo la punta dell'iceberg del fenomeno. Le ragioni sono diverse: una parte dei lavoratori non segnala al medico competente la propria patologia, il proprio disagio, il proprio danno perché teme di non vedersi riconfermata l'idoneità e così la possibilità di poter proseguire nello svolgimento del lavoro, dall'altra parte i medici competenti, spesso troppo di fretta e non impegnati a pieno nell'andare oltre quanto affermato dai lavoratori, non intercettano le presunte situazioni di malattia professionale, e così sono ancora tante le situazioni che rischiano di cronicizzarsi e peggiorare, perché non prevenute e gestite in modo adeguato. Situazione non favorita anche dalle troppe mancate denunce di presunta malattia professionale che dovrebbero pervenire dai medici di base, che invece si limitano ad affrontare i problemi di salute degli assistiti, non interconnettendo il tempo di vita con il tempo di lavoro.

Tanto per comprendere parte dell'entità del fenomeno, ad esempio, ogni giorno circa mille persone in Italia scoprono di avere un problema di natura oncologica delle quali, stando a percentuali basse, il 5% si stima sono di origine lavorativa, e che però non risultano nelle statistiche nazionali, tra i dati dei tumori lavoro-correlati. In questo caso, oltre al problema che le patologie tumorali hanno una latenza molto lunga (e quindi possono insorgere dopo molti anni dall'esposizione alla fonte di rischio), per loro natura sono patologie considerate multifattoriali e, pertanto, è difficile poter attribuire l'effetto ad una causa scatenante. Occorre però non trascurare, sul punto specifico (e la mancanza di info-formazione in questo caso è determinante), che tra le cause che possono portare a contrarre patologie di natura tumorale (di origine lavorativa) non si deve considerare solo l'esposizione a rischio chimico, ma anche rischio fisico, biologico, ma non meno, cause correlate alla cattiva organizzazione del lavoro, come ritmi di lavoro, carichi di lavoro ed, anche, seppur ad oggi ancora sottostimato, il rischio da esposizione a campi elettromagnetici.

Ecco che su questi aspetti occorre fare prevenzione. Occorre, quindi, alzare il livello di attenzione e reazione tra le lavoratrici e i lavoratori, ma soprattutto tra i delegati e rappresentanti sindacali (RSA/RSU e RLS), affinché promuovano, nelle forme diverse, l'attenzione ai "nuovi" ambiti di intervento per la tutela della salute e sicurezza, agendo con lungimiranza, e favorendo la lettura dell'evoluzione del mondo del lavoro, anche sul piano dei rischi e della salute,

2. Esposizione ai (nuovi) rischi

Non possiamo considerare, purtroppo, in alcun modo vinta la battaglia sull'eliminazione, o almeno, riduzione dell'esposizione ai rischi in ambito lavorativo. Ma se il contrasto a quelli che potremmo definire rischi tradizionali deve proseguire senza alcun segnale di rallentamento o abbassamento della guardia, è nei confronti dei "nuovi" rischi che l'attenzione non può essere che massima. Sia nella valutazione che, ancor prima, nella prevenzione e ricerca.

Un esempio in questo senso è rappresentato dall'esposizione ai rischi da *campi elettromagnetici*. Affinché non rappresenti in un prossimo futuro il "nuovo amianto", per numero di persone colpite dalle conseguenze dell'esposizione occorre oggi agire in fretta, già solo mettendo in atto quanto disposto dalla normativa vigente sul tema (vedi art.206 e ss. Del DLGS 81 del 2008 s.m.).

Quando venne scoperto l'eternit (materiale ad alta concentrazione di fibre di amianto) sembrava la rivoluzione del mondo, perché era leggero, ignifugo, assolutamente idrorepellente; era la soluzione, uno dei materiali migliori, con il quale sono stati realizzati moltissimi interventi di copertura e coibentazione, dai tetti delle scuole, agli uffici pubblici, ai serbatoi dell'acqua, per non parlare delle lavorazioni industriali (che sono finite sotto processo per i danni causati ai lavoratori, non avendo tutelato la loro salute). Gli studi, però, sul pericolo costituito dalle fibre rilasciate nell'aria, vi erano già e vi erano anche risultanze di ricerche sulle possibili dannose conseguenze per la salute di chi vi era esposto. Ma non si poteva andare in quel momento a rovinare il mercato che si era creato intorno a quel materiale così rivoluzionario; oggi, però, è evidente che se ne stanno pagando le conseguenze e gli studiosi dicono che siamo solo all'inizio del fenomeno.

Molti sostengono che sui campi elettromagnetici non ci sono studi. Non è del tutto vero. Due anni fa hanno messo il wi-fi in tutte le scuole elementari di Londra. L'hanno tolto poco dopo nel quasi totale silenzio, pochi brevi trafiletti sulla stampa, eppure i bambini perdevano l'orientamento, avevano problemi di memoria, avevano problemi di stabilità, di crescita; tutti segnali di conseguenze dannose per la salute.

Le ricerche, i dati e gli studi ci sono, forse non con risultanze già certe e incontrovertibili, ma ci sono, eppure non vengono messi in evidenza come si dovrebbe, considerandoli ed analizzandoli con un approccio diverso. Non si tratta di essere a favore o contro le innovazioni tecnologiche, ma occorre non sottovalutare tale rischio che, più di altri, essendo subdolo, in quanto non immediatamente percettibile, non viene rilevato, ma può produrre effetti gravi. Non vi sono dubbi, difatti, sulla dimostrazione che quando il corpo umano si trova in un campo elettromagnetico si crea un'interazione tra le forze in campo e le cariche elettriche presenti nei tessuti dell'organismo (da qui l'effetto di surriscaldamento). Dall'interazione si crea una perturbazione che può determinare un effetto biologico, consistente in una variazione fisiologica notevole o rilevabile che, in caso di valori superiori a quelli in cui l'organismo normalmente riesce a compensare, può portare a danno e, pertanto a detrimento della salute.

Fare prevenzione, pertanto, è fondamentale, svolgendola però sempre più secondo un approccio olistico, tenendo in particolare conto i fattori trasversali, tra i quali lo stress lavoro-correlato e la sua valutazione. Un fattore molto complesso, dove in questi anni prima di tutto è mancata la formazione adeguata, sia dei lavoratori che

delle figure apicali aziendali, portando troppo spesso a banalizzarlo, non considerando la complessità del fenomeno e gli effetti che può determinare, anche quando combinato con esposizioni a rischio specifici di natura tradizionale. Lo stress lavoro-correlato va ricondotto all'interno della costrittività organizzativa, nell'ambito del contesto lavorativo, lasciando fuori quanto attiene al singolo individuo. In questo senso, torna spesso la domanda del come si fa a tenere separato il nucleo del "ho un problema casa" con il "non me lo porto anche al lavoro".

La valutazione (obbligatoria, prevista dalla legislazione vigente) deve avere un approccio, potremmo dire, a processo contrario (come poi è anche quello della valutazione dei rischi tradizionali); occorre valutare quali possono potenzialmente essere i fattori che per ogni GOL (Gruppo Omogeneo di Lavoratori) sono determinanti e che possono favorire il creare condizioni di stress lavoro-correlato. Individuati e valutati, se ne rileva l'intensità, che se sarà ritenuta tale da richiedere interventi adeguati di correzione o, anche solo di miglioramento, si dovrà necessariamente intervenire. A fonte di questo, qualsiasi problematica individuale dovesse poi risultare, la gestione e la responsabilità non potranno essere attribuite al contesto lavorativo e alle figure che hanno una posizione di garanzia e, pertanto, di responsabilità penale. Perché non va dimenticato che, anche l'esposizione a rischio da stress lavoro-correlato, se produttiva di conseguenze di disagio/danno, comporta responsabilità penale, a partire dal datore di lavoro.

A questo scopo, il questionario preparato dal Coordinamento Donne e Giovani SLP CISL è senza dubbio uno strumento molto utile al fine, non solo di raccogliere le problematiche in essere nei contesti di lavoro, ma di avviare una prima riflessione partendo dall'informazione.

Perché se si chiede a chiunque se "hai un disagio?" Ognuno risponde "sì". Ma andando ad analizzare le singole ragioni, ciascuna è diversa.

Quindi non si può di certo pensare di affrontare il disagio come se fosse un unico magma assoluto. Una persona giovane può dire *"sono a disagio perché so che in questo ufficio non farò carriera"*, perché a vent'anni è giusto tendere al voler far carriera, viceversa a quarant'anni, cinquant'anni l'avanzamento di carriera forse non interessa più come prima, non è prioritario perché le priorità sono altre.

Occorre, quindi, dare nome e cognome al disagio. Occorre individuare le esigenze e i fattori che possono, per ciascun GOL, essere determinanti per il disagio o per il benessere. Senza, comunque, non poter non tenere conto che i fattori significativi che devono essere presi in considerazione nella valutazione dello stress lavoro-correlato, non solo non hanno una connotazione di natura individuale, ma attengono strettamente allo svolgimento dell'attività lavorativa, catalogandosi secondo tre liste specifiche: eventi sentinella, fattori di contesto e fattori di contenuto.

Tutto questo dà ancor più significato alla contrattazione di secondo livello, ancor più semplicemente alla negoziazione aziendale. La negoziazione è qualcosa che può avvenire in tutti contesti lavorativi, perché non richiede neanche i riti e le figure che necessariamente sono chiamate a svolgere la contrattazione anche di secondo livello. La negoziazione, o comunque, l'andare a stipulare un accordo, può essere una vita da perseguire per poter promuovere interventi mirati e specifici in tema di tutela e prevenzione. E questo può rappresentare anche una modalità per incentivare la coesione tra lavoratori.

3. Eterogeneità della popolazione lavorativa e coesione tra lavoratori

Questo è un altro grande asse che oggi in tema di salute e sicurezza sul lavoro sta divenendo un elemento di rilievo e, al contempo sta determinando sul fronte della coesione, una inversione di tendenza, anche nei riguardi del sindacato. Sempre di più tra i lavoratori si sta perdendo il concetto di collettività: di conseguenza anche il concetto di rappresentanza. Occorre ricordare che la prima parola dell'acronico RLS, RSA/RSU è Rappresentanza.

Tali figure, non possono, soprattutto l'RLS in tema di salute e sicurezza sul lavoro, agire come una monade. La tutela non passa solo dal far rispettare i precetti normativi al datore di lavoro, è fondamentale che si rinsaldi il concetto di coesione e collettività, perché la prevenzione e le misure di tutela sono efficaci quando sono rispondenti alle esigenze che i lavoratori e le lavoratrici esprimono.

La traduzione dell'acronimo RLS è Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e non Sicurezza Rappresentata da... non è un gioco di parole; infatti anche il legislatore apre l'articolo 50, primo comma lettera a) con: "accede ai luoghi di lavoro", intendendo valorizzare quale prima funzione dell'RLS proprio quella dell'andare a ricercare il rapporto con i lavoratori, nel loro ambito di svolgimento della mansione specifica.

Oggi creare coesione e svolgere un pieno ruolo di Rappresentanza è più difficile di prima, perché la popolazione è eterogenea, perché una stessa popolazione non necessariamente svolgerà per lungo tempo uno stesso percorso di lavoro insieme, perché le priorità sono diverse, considerata la varietà dei contratti di lavoro. Una volta era più facile perché si iniziava a vent'anni in un posto di lavoro e se ne usciva a sessanta: spesso nel posto di lavoro si sviluppavano con gli altri colleghi anche relazioni che andavano al di là dei rapporti di lavoro, diventava una comunità. Oggi c'è una tale eterogeneità che complica la situazione.

Il questionario, in questo senso, di certo andrà somministrato, oltre che ai lavoratori che la normativa oggi classifica come tali, a quelli definiti come "equiparati", dovendo far riferimento alle novità che sono state introdotte sul piano dei contratti di lavoro, dalla decretazione riconducibile al *Jobs Act*.. Perché la fotografia dei lavoratori dovrà essere assolutamente rispondente a quella che è la popolazione lavorativa prevista dal vigente D.Lgs 81 del 2008 (alla luce del D.Lgs. 81 del 2015) e, pertanto, i lavoratori subordinati che rientrano nell'organizzazione di un committente (datore di lavoro). Concetto ampio che conferma quanto già previsto nell'art. 2, primo comma, lettera a) dell'81 del 2008.

In questo senso, anche quanto introdotto dalla legge della Buona Scuola, rientra nel più ampio concetto di lavoratore. Difatti, gli studenti impegnati nell'alternanza scuola-lavoro devono essere considerati "equiparati" ai lavoratori, anche se non svolgono un'attività lavorativa vera e propria, ma sono all'interno della realtà lavorativa. Classificazione che comporta un diritto/obbligo a doverli ricomprendere nella valutazione del rischio e nel relativo documento, così come anche al doverli sottoporre a visita medica per l'idoneità e a ricevere, se del caso, i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI).

Dalla terza superiore in su, difatti oggi, tutti i ragazzi, non più solo quelli degli istituti tecnici, devono svolgere un percorso di alternanza scuola-lavoro della durata, per gli istituti tecnici di 400 ore l'anno, per gli istituti umanistici, quindi i licei, di 200 ore l'anno.

Entrano nell'organico e conseguentemente sono parificati ai lavoratori, questo diventa un aspetto di rilievo per gli RLS, che non sono così spesso consapevoli di dover monitorare anche questa situazione, ancor più visto che le aziende non stanno assolutamente affrontando in modo compiuto e consapevole il tema, pur avendo già aperto le porte a molti studenti.

4. L'Organigramma aziendale e le responsabilità del ruolo

Ci sono solo tre categorie nell'ambito di salute e sicurezza sul lavoro: lavoratori, preposti e dirigenti. O sei lavoratore, o sei preposto, o sei dirigente. Nei casi di preposto e dirigente non si appartiene a una di queste due categorie né per titolo di studio, né per retribuzione, né per avanzamento di carriera o invecchiamento, ma in realtà vi si appartiene per il ruolo svolto. In particolare il ruolo del preposto è la figura che diviene tale quando si ha il ruolo di garantire l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione.

Tradotto vuol dire, sono tutti preposti coloro i quali hanno almeno una persona sotto di sé, ai quali viene chiesto dall'organizzazione del lavoro e, nel rispetto dell'organigramma aziendale, di sovrintendere al lavoro altrui.

Nella definizione è anche previsto che deve essere "conferito" l'incarico, ciò significa che il datore di lavoro deve formalizzare il ruolo di preposto (così come di dirigente, a fronte di altre caratteristiche), anche solo se svolto in determinati momenti.

A tale riguardo, però, non va dimenticato che l'articolo 299, citandolo a memoria, dice che le posizioni di garanzia (cioè di responsabilità) relative ai soggetti di cui all'art. 2 comma 1, lettere b), d) ed e), che sono il datore di lavoro, i dirigenti e i, preposti, "gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti definiti" tutto questo per dire che se anche il datore di lavoro non formalizza l'incarico, e succede qualcosa, il datore risponderà del mancato assolvimento dell'obbligo di conferimento dell'incarico, non avendo adempiuto ad un obbligo formale, ma colui che in concreto ha svolto il ruolo di preposto ne risponderà penalmente. E non si può fare appello nemmeno alla mancata formazione, in quanto non è prevista come pre-requisito: è un obbligo per il datore, a valle dello svolgimento del ruolo.

Questo significa che, riallacciandosi ad esempio a quanto detto sull'alternanza scuola-lavoro, quando gli studenti arriveranno nell'Azienda Poste, e ne arriveranno tanti perché è un'azienda che se lo può organizzativamente permettere, dato che verranno affiancati a dei lavoratori, questi diventeranno preposti. E non vale dire, io non ho firmato nulla e pertanto non lo sono, perché viene tenuto conto del ruolo svolto, compresa la responsabilità penale relativa.

Un più grande ruolo è anche previsto che debbano avere i medici competenti che, ad oggi invece, troppo spesso, non svolgono pienamente.

Difatti, si limitano a svolgere prioritariamente uno dei loro compiti, che è quello delle visite mediche, ma se si va a vedere l'articolo 25, primo comma, del Dlgs 81/08 che parla specificatamente del ruolo del medico competente, alla lettera a) non è previsto il "fare le visite", ma è disposto che il medico "collabora alla valutazione dei rischi, anche ai fini della sorveglianza sanitaria", quindi il primo ruolo è quello di collaborare alla valutazione del rischio, per quanto di competenza.

Collaborare alla valutazione dei rischi vuol dire anche che è obbligatorio il giudizio di idoneità per tutti i lavoratori o lavoratrici che sono esposti a rischio specifico per il quale è prevista la sorveglianza sanitaria; quindi ogni lavoratore che è esposto ad un rischio specifico deve avere un giudizio di idoneità del medico competente e se vengono svolte più mansioni e si è esposti a più rischi si deve avere più giudizi di idoneità (come recita l'art.41).

Se ad esempio, in certi casi, un lavoratore svolge una funzione di jolly e, pertanto, svolge prestazioni diverse che lo espongono a rischi specifici differenti, il giudizio di idoneità dovrà essere espresso per le singole mansioni. Questo è un obbligo, non solo perché lo dice il legislatore, ma perché è fondamentale per un eventuale riconoscimento delle malattie professionali contratte.

Oggi abbiamo grossissimi problemi in tal senso, quando purtroppo si manifesta una malattia professionale e si presenta la domanda all'Inail, l'Istituto per riconoscerla deve trovare il nesso di causalità. Deve capire, cioè, se l'esposizione è avvenuta nello svolgimento dell'attività lavorativa; per dimostrare questo oggi vi è solo la possibilità di verificare se la mansione svolta dal lavoratore che ha contratto la malattia risulta nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR), quale unico documento ufficiale, che si trova in azienda.

Se nel DVR non risulta lo svolgimento di una determinata mansione specifica, non verrà riconosciuta la correlazione tra mansione svolta e malattia. Il Patronato, difatti, non riesce spesso a far riconoscere le malattie professionali ai lavoratori o alle lavoratrici, perché non risultano nel DVR tutte le mansioni o le attività che ciascuno ha svolto. C'è quella prevalente, ma non basta.

Uno dei valori aggiunti di questo progetto dei Coordinamenti Donne e Giovani SLP, è che si tratta di un progetto sindacale condiviso dalla Segreteria della categoria il che significa che a progetto ultimato ci sarà il sostegno politico sindacale per andare a incidere dove le cose andranno cambiate.

Uno sforzo importante va fatto verso il far crescere i lavoratori sui temi della tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Ancora oggi è troppo radicata la posizione che se al termine di una trattativa sindacale si introduce nel contratto, ad esempio, un giorno in più di ferie, viene letta come una grande conquista, ma se si prevede in riconoscimento di un diritto in più in termini di garanzie di tutela della salute e sicurezza, tale conquista non viene così apprezzata dai lavoratori. Ma se pensiamo che quel giorno in più di ferie, si può rischiare di passarlo tutto il giorno in ospedale a farsi esami perché si hanno problemi di salute, anche determinati dalla mancata tutela sul posto di lavoro, ci si rende conto che le conquiste sulla prevenzione sono fondamentali.

Su questi aspetti bisogna, quindi, ancora crescere tanto ed educare i lavoratori, partendo dal far crescere tra i Rappresentanti sindacali tali sensibilità e pertanto, priorità, in modo da poi trasferirle ai lavoratori,

Il sindacato rappresenta i lavoratori e fa ciò che i lavoratori chiedono, ma è anche nostro compito far capire che l'educazione alla salute e la sua promozione non sono aspetti secondari. Anzi sono aspetti che incidono in modo profondo e determinate.

Anche in tema di dispositivi di protezione individuale, i problemi non sono solo a livello di tutela della salute, ma anche di responsabilità penale sia per il datore di lavoro, sia per il lavoratore che non segnala le inefficienze. Ci sono già sentenze in questo senso.

Il Dlgs 81/08 dice che per la scelta dei DPI, il datore di lavoro deve tener conto dell'ergonomia e dell'adattabilità. Questo aspetto vuol dire che non si possono sempre distribuire dispositivi unisex, pensando che.... al limite se c'è una lavoratrice un po' più minuta, il DPI le sarà più largo. Il problema esiste: perché se un determinato dispositivo di protezione non è calzante, può essere d'impedimento e creare danni e se succede qualcosa, ad oggi, il datore di lavoro è sanzionato, ha una responsabilità penale, ma il lavoratore può anche essere considerato connivente in quanto non ha segnalato il problema (come è previsto all'art.20 del D.Lgs 81 del 2008).

Torniamo ora alle differenze di genere... che a me piace chiamare differenze di "generi", perché la terminologia "generi" deriva dal fatto che non possiamo più pensare solo alla differenza tra uomo e donna, ma dobbiamo combinare tutti quei fattori trasversali evidenziati dalla legislazione vigente: così, oltre alle differenze di genere - l'età - la tipologia contrattuale - la provenienza da altri paesi.

In questo senso si giunge a vedere sfumata la sola differenza tra uomo-donna, ma vanno ad emergere le connessioni. Può, pertanto, esserci un uomo-giovane con molta esperienza e un contratto di lavoro di natura flessibile, così come anche una donna over cinquanta con un contratto a tempo indeterminato; perciò, di per sé ogni persona è un mondo a sé; il concetto di differenza uomo-donna è importante, ma poi è la complessità delle caratteristiche lavorative e della propria storia personale che generano una valutazione diversa rispetto all'esposizione al rischio.

Quindi occorre dare attenzione ai "generi", secondo un approccio a matrice, dove si vanno ad armonizzare e valutare più variabili, creando gruppi omogenei.

In tutto questo il medico competente, oltre ad avere ruolo, ha l'obbligo di effettuare sopralluogo in tutti gli ambienti di lavoro e in questo caso sopralluogo vuol dire andare a vedere come gli occupati lavorano. Perché un conto è che si faccia la visita di rito dove il lavoratore risponde a domande precise del medico, il tutto davanti ad una scrivania, che sicuramente è una valutazione importante ma sarà, comunque profondamente diversa da quando il medico competente potrà rilevare ed intercettare nel luogo dove viene svolta l'attività, vedendo in realtà la postura, il ritmo di lavoro,

gli eventuali picchi lavorativi, cioè verificando in concreto il lavoro eseguito secondo le regole dell'organizzazione del lavoro di quella realtà lavorativa.

Tutti questi sono aspetti che rientrano e che dovranno emergere dal questionario che sarà somministrato ai lavoratori delle Poste, il quale nei suoi risultati dovrà fornire dati sulla condizione lavorativa di ogni mansione.

La persona che sarà chiamata a compilare dovrà, rispondendo ad ogni singola domanda, dare un'immagine veritiera delle sue condizioni di lavoro, non quindi un inutile sfogo, bensì una fotografia della sua realtà quotidiana compresi il consumo di psicofarmaci che purtroppo sta aumentando. In questo caso l'assoluto anonimato lo consente.

Uno degli aspetti importanti indagati dal questionario è la formazione.

Va detto che la formazione non fa sempre bene, bisogna vedere che formazione si fa e a chi. La formazione non è una medicina che comunque fa bene: perché la formazione è uno strumento e, pertanto, può essere buono o cattivo, a seconda di come lo usi.

Parlando poi della formazione dell'adulto non è sicuramente produttivo tenere le persone molte ore ad ascoltare in modo passivo, né paga l'efficacia.

Chiediamoci quanto dura uno spot pubblicitario che riesce a cambiare i comportamenti? Cinque secondi, neanche. In cinque secondi ti viene dato un messaggio che il giorno dopo ti porta a comprare quello che hai visto... quindi vuol dire che la nostra testa riesce a far propri gli insegnamenti e a cambiare comportamenti, anche in presenza di uno messaggio veloce, ma efficace, costante, continuo. Quindi una formazione in pillole, come prevista nell'ultimo contratto dei metalmeccanici può essere davvero un modo valido di fare formazione degli adulti in ambiente di lavoro, anche sui temi della salute e sicurezza sul lavoro.

Tutti questi aspetti, pertanto, che potranno emergere dal questionario, in quanto indagati dalle domande presenti, dovranno andare a fornire indicazioni all'azienda per individuare soluzioni che risultino vincenti, in quanto adeguate.

Saranno anche utili i risultati del questionario per andare a rileggere le piattaforme sindacali contrattuali in tema di salute e sicurezza per mettere meglio a fuoco gli obiettivi e le priorità, così come anche alcuni nuovi aspetti, ad esempio iniziando a parlare di promozione alla salute all'interno del Welfare aziendale.