



**MEETING DI RIMINI, 21 AGOSTO 2007**

**LA PERSONA AL CENTRO DEL LAVORO e DELLA PREVENZIONE**

**nei luoghi di lavoro e di vita**

Renzo Lavizzari \*

**PRIMA PARTE**

**Aspetti essenziali emersi nel CONVEGNO del 26 Maggio 2007 <sup>(1)</sup> sugli infortuni mortali e in generale**

**Premessa**

Il Convegno del 26 maggio 2007 ha saputo parlare a tutti, volutamente anche ai non esperti della prevenzione negli ambienti di lavoro. La modalità individuata ha favorito che ciò accadesse: la descrizione dei fatti, di drammi umani e la sottolineatura di punti critici così come di elementi di costruzione.

Questo intervento intende partire da ciò che si è vissuto, descritto e proposto con lo scopo di favorire il consolidamento e lo sviluppo di alcuni punti essenziali. In questo modo l'Associazione culturale Lavoro e Prevenzione (ALP) comunica un proprio modo di operare. Partire da un positivo.

**Contesto generale**

ALP esprime fin dal suo inizio un lavoro comune positivo tra persone di diverse professionalità e categorie sociali che spesso sono tra di loro rigidamente separate. Spesso ci si preoccupa solo di individuare i colpevoli, di chi è la colpa. E così ancora una volta si trova il nemico da battere, quasi sempre gli imprenditori oppure si dà la colpa a certe leggi come ad esempio la Treu e la Maroni/Biagi che con il lavoro precario avrebbero concorso significativamente al fenomeno delle morti bianche. Questa equazione è stata confutata da Ivan Guizzardi, responsabile Alai CISL (Associazione lavoratori atipici e interinali) in una intervista apparsa su Il Giornale nei primi di agosto di quest'anno. La montatura ideologica si consolida poi come posizione culturale e mentalità diffusa che ha come ultimo esito la progressiva deresponsabilizzazione e l'avvelenamento del clima sociale.

**Aspetti essenziali emersi nel Convegno**

Insieme ad ogni persona che muore o si infortuna sul posto di lavoro vi è il dramma personale e di intere famiglie. Aver detto questo non è poi così scontato. Rispetto alle persone che muoiono negli ambienti di lavoro è stato espresso un no al disinteresse e un no alla strumentalizzazione politica o ideologica. Diversi interventi al Convegno hanno messo in evidenza con sincerità e franchezza il dramma umano. Il racconto di persone morte nei cantieri e persino di casi di occultamento di cadaveri simulando morti per incidenti stradali ha suscitato forte commozione associata all'evidenza che non ci sono limiti alla disumanità.

Gli infortuni sono dovuti sia a cause oggettive che soggettive: la mancanza di protezioni collettive a macchinari e impianti, la non effettuazione di valutazioni dei rischi, la poca coscienza verso le procedure e i comportamenti di sicurezza, la mancanza di informazione e formazione dei lavoratori, le improvvisazioni, la marginalità del sistema di gestione della sicurezza nei contesti organizzativi e lavorativi e infine l'accidentalità e la casualità in diversi eventi infortunistici.

Non è vero che tutti i datori di lavoro trascurano, non fanno attenzione alla gestione della prevenzione negli ambienti di lavoro. In molti lo fanno investendo in tempo, soldi ed energie.

I drammi acquiscono una sensibilità, un maggiore zelo nell'applicazione delle norme e nell'attuazione di comportamenti all'interno del sistema azienda. Ci si vede impegnati a minor tolleranza. Può essere più convincente ed educativo vedere imprenditori che raccontano ad altri imprenditori (in questo senso gli atti del Convegno sono uno stimolo) piuttosto che attivare un sistema di vigilanza e repressione da parte degli organismi pubblici, che lo devono fare per istituto e con notevole fatica. Non ha senso istituire uno stato di polizia in una società moderna quale la nostra.





La difficoltà o la mancanza di dialogo tra il datore di lavoro e il medico competente in relazione alla sua prestazione e alle spese sanitarie.

La sottolineatura dell'attività di informazione e formazione come elemento culturale centrale. Si è auspicato che sia meno atto formale e più sostanziale: ciò che permette di lavorare in modo corretto. Questa attività viene vista solo come un costo ma in realtà i costi dovuti poi agli infortuni supereranno sensibilmente quelli evitati all'inizio o da sostenere successivamente in modo periodico.

Il riscontro del profitto visto come unico fine dell'impresa e la mancanza da parte dei lavoratori della passione per il lavoro di ogni giorno e per il prodotto che devono realizzare. Tra impresa e lavoratori spesso c'è conflitto, antagonismo e mal sopportazione.

L'assenza generalizzata, specie nelle giovani generazioni, del senso del lavoro e della responsabilità quotidiana. Non qualcosa di astratto nei meccanismi del mondo del lavoro ma fattori centrali del modo di essere al lavoro della persona, del singolo più che di un "sistema". Ognuno è stato invitato a verificare ogni giorno come si è al lavoro, qual è la motivazione che ciascuno si porta dentro. Una volta era più naturale trovare nelle aziende la disponibilità non solo a seguire il mansionario; c'era una disponibilità maggiore, magari con meno coscienza, un modo pratico di essere al lavoro più responsabile. Questa assenza di significati e motivazione per il lavoro, il senso dell'impegno aiutano a spiegare la profonda distanza che spesso si stabilisce tra l'interesse dell'impresa e gli interessi dei lavoratori. L'attenzione alla persona passa necessariamente dai significati perché questi determinano in vari modi il sistema delle relazioni tra i lavoratori e l'azienda. Lavorare senza significato stanca: il punto di vista da cui ciascuno si muove è un aspetto centrale di una autentica cultura del lavoro.

La costruzione, il miglioramento delle condizioni di vita, di sicurezza e di umanità, nascono sempre da qualcuno che ha a cuore questi aspetti. Non è qualcosa a cui devono pensare sempre altri, è qualcosa che ciascuno può cominciare, e uno incomincia se è appassionato a tutto ciò.

Nel Convegno è stato sottolineato che occorre ridurre la distanza e l'antagonismo tra il lavoro, la produzione e il profitto da una parte ("bisogna solo lavorare!") e la prevenzione dall'altra. Questo antagonismo, fa male e produce danni mentre questi due fattori sono entrambi importanti. Occorre impegnarsi per un rapporto più integrato senza esagerazioni in un senso o nell'altro. Il nome che abbiamo voluto dare alla Associazione, *Associazione culturale per il Lavoro e la Prevenzione* vuole esprimere esattamente questo. Dire lavoro e prevenzione è tentare la sfida di una integrazione che non annulli nessuno di questi due fattori, perchè il bene maggiore da tutelare è la persona. E questo lo si vede e lo si verifica ogni giorno in senso positivo o in senso negativo.

## SECONDA PARTE

### **Partecipare alla formazione del Testo unico della sicurezza negli ambienti di lavoro**

Charles Taylor afferma che "senza comunità non c'è democrazia" <sup>(2)</sup>. La Camera dei Deputati il 1 agosto di quest'anno ha approvato il Disegno di Legge n. 2849 del Governo che riguarda il Testo Unico della sicurezza negli ambienti di lavoro <sup>(3)</sup>. Il provvedimento sarà completato entro 9 mesi con l'emanazione di specifici Decreti legislativi attuativi, il "corpo" della nuova Legge, elaborati con il contributo di diversi gruppi istituzionali di lavoro su vari temi specifici.

Nell'elaborazione di una legge che riguarda il lavoro, i soggetti istituzionali sono i datori di lavoro-imprenditori e i lavoratori rappresentati rispettivamente dalle Associazioni imprenditoriali e dai Sindacati. Esiste poi tutto il mondo degli esperti e dei professionisti -che a vario titolo supportano le molteplici attività dei titolari delle Aziende- e dei funzionari degli Enti pubblici di controllo. Infine la politica, con l'entità delle forze in campo, che funge da regolatore ultimo delle norme di legge.

Oltre a questi soggetti, c'è lo spazio anche per altri nella partecipazione alla costruzione del nuovo Testo unico della sicurezza negli ambienti di lavoro?

Possono altri soggetti partecipare al processo di formazione e definizione delle norme che poi dovranno essere rispettate da tutte le persone e categorie implicate? In fondo in gioco c'è lo sviluppo del lavoro e la vita della società nel suo insieme.



E' legittimo tutto ciò oppure no? E' possibile dare cittadinanza, raccogliere e ospitare i contributi e le osservazioni che possono pervenire, le richieste di modulazioni in modo che poi la fase applicativa e gestionale possa essere realmente praticabile non solo nei grandi impianti industriali?

Oppure le logiche corporative e le lobby politiche tradizionali potrebbero escludere ancora una volta e prendere il sopravvento delimitando rigidamente i confini che non devono essere oltrepassati?

Questa proposta di partecipazione non fa parte di un legittimo processo democratico?

Possiamo concordare che "senza comunità non c'è democrazia" ? E può esserci comunità senza partecipazione?

Non rientra tutto ciò nel principio di sussidiarietà recepito nelle Leggi costituzionali dello Stato Italiano e dell'Europa?

Quali sono i portatori di patrimonio culturale, economico e di sviluppo che si chiede siano tenuti in considerazione nel processo legislativo, la cui legittimità è stata proposta in queste premesse?

Ci riferiamo qui in particolare a 3 raggruppamenti sociali ed economici quali le società a conduzione familiare, le piccole medie imprese (che rappresentano circa il 90% delle Aziende in Italia) e le imprese non profit. In particolare queste ultime che operano in attività educative, sociali, sanitarie, assistenziali, ecc. si sono ampiamente e sorprendentemente sviluppate in questi ultimi decenni. Secondo alcuni dati <sup>(4)</sup> in Italia le istituzioni non profit sono circa 220.000 e rappresentano un elemento ampiamente innovativo nella responsabilità di sviluppo della nostra nazione. Dalla lettura degli Atti parlamentari <sup>(5)</sup> si scopre che non vengono mai menzionate.

Non si intende con questo disconoscere aspetti importanti quali la legalità, il lavoro regolare che è anche combattere gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, la lotta al caporalato, la necessità dei vari Enti pubblici di agire in modo integrato, gli accordi tra le parti sociali specie per le attività lavorative nei cantieri che anche nel corso dei nostri Incontri sono stati indicati come esperienze positive realizzate specie a Milano e in diversi Comuni dell'hinterland milanese.

Proponiamo di considerare alcune caratteristiche essenziali nell'elaborazione dei diversi Decreti attuativi previsti per il definitivo Testo Unico della sicurezza:

- la Semplificazione: non solo nei rapporti amministrativi tra imprese, cittadini ed ente pubblico ma anche nell'applicazione delle norme all'interno dei luoghi di lavoro
- la Semplicità di linguaggio, anche tecnico-giuridico
- la Flessibilità
- la Co-partecipazione dei vari soggetti e a diverso titolo.

Alcune proposte tecniche in queste direzioni:

\* In riferimento alla formazione degli Addetti ai Servizi di prevenzione e protezione alla luce del D.Lgs. 195/2003. In molte piccole realtà lavorative e non profit è molto difficoltosa l'istituzione e la gestione dei servizi di prevenzione e protezione specie per la componente degli Addetti e per il loro conseguente iter formativo. Non viene messa qui in discussione la figura del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione che è centrale nel sistema di prevenzione di ogni singola realtà. Di fatto vi sono persone che svolgono un effettivo compito di responsabilità lavorativa e conseguentemente anche ai fini della prevenzione. Ci riferiamo ai collaboratori del datore di lavoro quali i dirigenti e i preposti (presidi, direttori didattici, capi reparto, capi servizio, capi area, capi ufficio, responsabili gestionali o della manutenzione, ecc.) che sono una risorsa fondamentale dell'azienda o dell'istituzione. Per queste figure sono già previsti obblighi e relative responsabilità civili e penali in varie norme di legge quali il D.Lgs. 626/924, il DPR 303/56 e il DPR 547/55. Di fatto sono già parte del sistema di prevenzione aziendale <sup>(6)</sup>. Per le realtà lavorative citate si propone, ai fini della prevenzione, di considerare tali figure come centrali ed equipollenti agli addetti del servizio di prevenzione e protezione. In questo senso si dovrebbe considerare utile e necessario la formazione e l'addestramento con percorsi formativi mirati, ridotti nel numero di ore rispetto ai moduli del D.Lgs. 195, di qualità, effettuabili da parte di Enti autorizzati o accreditati dall'Ente pubblico.

L'introduzione nel testo di legge della semplice parola "oppure" potrebbe consentire di percorrere anche altre strade per raggiungere i medesimi obiettivi.

\* la valorizzazione di volontari nella gestione delle emergenze antincendio e di primo soccorso specie nelle realtà non profit magari con la stipula di convenzioni ad hoc in modo da garantire nel tempo l'effettiva operatività e praticabilità nelle situazioni di emergenza.



In genere le norme di legge dettano indirizzi ai comportamenti sociali e di fatto questo avviene anche per le persone che operano negli ambienti di lavoro. Le proposte che si vogliono apportare tendono a rendere le norme effettivamente più praticabili senza lo stravolgimento del sistema azienda perché in questo caso si favorisce l'inevitabile elusione delle leggi specie quando sono troppo rigide o pesanti.

La nostra proposta vuole favorire l'armonia o almeno l'equilibrio tra la prevenzione con i suoi sistemi di sicurezza e ambiente all'interno della gestione ordinaria del sistema aziendale. Si può raggiungere l'obiettivo primario potendo percorrere diverse strade e modalità. In questo senso la sfida è tra una norma rigida e una norma flessibile - pluralista.

### TERZA PARTE Alcune proposte

1) Una cultura del lavoro contestuale alla crescita della professionalità e della prevenzione anche nelle dinamiche gestionali e di partecipazione costante e non limitata alle prime fasi della valutazione dei rischi. Occorre un'attività educativa al senso, alla responsabilità nel lavoro, valorizzando il merito coinvolgendo i lavoratori in una azione formativa-culturale su questi temi. Se l'attenzione alla persona non è decisiva, la sicurezza è qualcosa da evitare – da evadere oppure vi è la sottolineatura di un tecnicismo astratto e quindi violento in mano a qualche esperto.

Occorre riprendere a fondo la dimensione culturale considerando il vuoto pauroso che c'è nelle giovani generazioni, e non solo: i significati, il senso, la passione, la responsabilità per il lavoro quotidiano. Senza di questo sul campo rimane la passività, l'assenza di protagonismo, l'inerzia con il conseguente impoverimento culturale, economico e quindi di umanità.

E' un movimento culturale che ha una necessità e una portata epocale. L'educazione, anche degli adulti, è stata definita la prima emergenza nazionale.

2) La proposta di un Progetto che potrebbe essere dedicato alla attività di Informazione e Formazione: individuando alcuni obiettivi, garantendo un sostegno pratico e dei contributi economici, la verifica documentabile di quanto realizzato, la garanzia e la collaborazione di Enti. Si potrebbe cominciare con 30/40 aziende e imprese non profit di diversi settori, comunicare pubblicamente i risultati conseguiti per esempio in correlazione a parametri quali gli infortuni, le malattie professionali, la partecipazione, le attività prevenzionali e protettive, l'inserimento di lavoratori stranieri, ecc.

Potrebbe essere un esempio applicativo di un sistema premiale a favore delle Aziende sulla base di un protocollo e che parte dal basso, dalla società, nel nome della sussidiarietà.

Le considerazioni e le proposte di oggi possono diventare un programma di lavoro sottoscrivibile da molti altri con l'apporto di modifiche o arricchimenti.

L'invito finale è a mettersi insieme, nel nome del lavoro e della prevenzione. Da protagonisti.

#### NOTE:

<sup>(1)</sup> gli Atti del Convegno del 26 maggio 2007, Muggiò (MI), sono pubblicati in Quaderni Flash N.0 agosto 2007, Monografie, e sul sito [www.lavoroeprevenzione.it](http://www.lavoroeprevenzione.it)

<sup>(2)</sup> Charles Taylor, Atlantide, rivista trimestrale, giugno 2007 pag. 46

<sup>(3)</sup> Vedi Legge 3 agosto 2007, n. 123

<sup>(4)</sup> Andrea Franzetti, Bollettino Via Orti della Fondazione Moscati, esperienze di salute, pag. 4 allegato al settimanale Tempi N. 33 del 16 agosto 2007

<sup>(5)</sup> Ci si riferisce in particolare agli Atti Parlamentari, Camera dei Deputati, seduta del 25 luglio 2007

<sup>(6)</sup> Vedi art.1, comma 2, punto g) Legge 3 agosto, n. 123