

## **NUOVI LAVORI**

NEWSLETTER APPROFONDIMENTI n. n.278 del 02 giugno 2021

“Nuovi Lavori è partner di Wecanjob”



wecanjob

ESPLORA  
SCEGLI  
REALIZZA

### **Se 3 morti sul lavoro vi sembrano pochi ...**

#### **Sommario**

1. Ridefiniamo strutture, codici e sedi partecipative (Morese Raffaele)
2. Considerazioni e obblighi di profondi cambiamenti (D'Ercole Giuseppe)
3. Sicurezza sul lavoro: una transizione legislativa e culturale (Mura Romina)
4. Cambiare alcune regole, se no il gioco diventa ... mortale (Cesare Damiano)
5. Morti che sono tutto tranne che bianche (Luciano Giovanni)
6. Una storia che si ripete da sempre sulla pelle dei lavoratori (Zoella Forni)
7. Gli infortuni si abbattano lavorando diversamente (Benaglia Roberto)
8. Una tragedia da fermare (Caneloro Silvino)
9. Il lavoro sicuro: osservazioni e proposte (Pontrandolfi Fabio)
10. Il mal di lavoro (Agostini Luigi)
11. Un debito storico (Cazzola Giuliano)
12. Il lavoro uccide come un virus (Revelli Marco)

## 1. Ridefiniamo strutture, codici e sedi partecipative

Scritto da Raffaele Morese

Le cronache ci mettono quasi quotidianamente di fronte a morti sul lavoro. Ad esse si aggiungono, anche se fanno meno clamore, crescenti incidenti e malattie professionali. Andare al di là della retorica è il minimo che può fare chi, rispetto ad eventi che non hanno quasi mai niente di imprevedibile, vuole tracciare il profilo delle condizioni perché non accadano. Se ciò non avviene, ogni soluzione risarcitoria e punitiva – pur necessaria – ratifica una sconfitta culturale ed etica, prima ancora che sociale e politica.

Però, ora, una novità c'è. Durante la lunga e violenta crisi pandemica, si è verificato che moltissimi luoghi di lavoro sono rimasti operativi e anche a bassa diffusione del contagio. Il merito va al clima di collaborazione che è scattato tra management e lavoratori, avendo sullo sfondo l'accordo nazionale tra le organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori all'inizio della diffusione del Covid. Sull'onda di questa esperienza, si può intraprendere la progettazione di un sistemico complesso di misure per arrestare la natura patologica degli incidenti e delle malattie professionali.

La prima area d'intervento è sicuramente la cultura della cura, della manutenzione, della prevenzione. E' ancora troppo trascurata, elusa, ignorata. Non è questione ghezzabile, in una realtà lavorativa. Gli specialisti sono necessari. Ma tutti quelli che vi lavorano devono essere corresponsabilizzati, per essere certi che l'attenzione, l'avvertimento, le sensibilità abbiano sempre un livello alto di tensione. Soltanto la consapevolezza che prima di tutto viene l'integrità della vita, può far funzionare meglio il dialogo tra direzione imprenditoriale e sindacato e diffondere la partecipazione dei lavoratori a sistemi gestionali certificati e controllati. La loro utilizzazione nelle realtà lavorative, integrate da intese territoriali di supporto tra istituzioni e parti sociali, rilancerebbero la centralità della sicurezza come marchio di qualità del lavoro futuro.

Rafforzerebbe questa impostazione sistemica, l'obbligo per l'INAIL di fornire, in accordo con le parti sociali, in tempo reale ad ogni lavoratore che viene assunto un vademecum circa la sicurezza sul lavoro, intesa a tutto tondo, in relazione alla qualifica e alle competenze professionali contrattualmente definite. Questa comunicazione non è sostitutiva dei compiti informativi che spettano al datore di lavoro, ma metterebbe il singolo, specie se lavora nelle piccole imprese, nelle condizioni di confrontare e verificare quanto gli si comunica ufficialmente, all'inizio ma anche durante l'intero arco della sua vita lavorativa.

Una seconda area di intervento, riguarda i sistemi di controllo. Soprattutto nelle aziende di modeste dimensioni, dove il sindacato è largamente assente, c'è una responsabilità pubblica che va esercitata in modo diffuso. E qui casca l'asino. Ci sono troppe strutture pubbliche che si occupano di verifiche e controlli e ciascuna ha organici inadeguati (Ispettorato Nazionale del Lavoro, ASL, Vigili del Fuoco, INPS e INAIL). Il solo fatto che per una impresa il rischio di essere controllata è infinitesimale (c'è un ispettore ogni 5000 aziende), è un incentivo a far persistere la convinzione che la prevenzione è un costo evitabile, anzi eludibile.

Sommare l'esistente, in modo da non andare in ordine sparso nelle aziende, è criterio che è stato già adottato ma con scarsi successi di produttività degli interventi. Sarebbe, quindi, il momento di procedere ad un ragionevole accorpamento delle tante funzioni in campo in un unico soggetto, adeguatamente presente nel territorio con competenze plurime, che sappia dare alla parola "controllo" un valore di stabilità, di efficacia, di serietà. Nessuno a priori può assicurare che questa attività pubblica possa di per sé produrre "rischio zero", ma certamente ciascuno degli interessati e l'opinione pubblica si sentirebbero meglio garantiti.

La terza area di intervento riguarda il sostegno agli investimenti per abbattere il pericolo di infortuni o malattie. Se la salute e sicurezza dei lavoratori è un bene sociale, è opportuno che lo Stato – accanto agli investimenti previsti del PNRR per la sostenibilità ambientale - co-finanzi gli oneri a carico delle imprese. Un fondo rotativo, finanziato dagli avanzi di bilancio

dell'INAIL accantonati presso la Tesoreria dello Stato (ad ora, ben 34 MLD) e dalle sanzioni comminate alle aziende inadempienti, dovrebbe sostenere gli investimenti a tutela delle condizioni di lavoro, con premialità a favore delle aziende medio-piccole che non hanno registrato infortuni o che presentano progetti sistemici ed innovativi. Anche questo crea cultura e meccanismi imitativi.

Infine, la tutela di chi ha subito la morte di un parente, di chi è stato vittima di un incidente o di una malattia invalidanti va rafforzata fattivamente. I tempi dei contenziosi giudiziari si sono enormemente allungati. Non solo per questo, i costi per far riconoscere il diritto al risarcimento sono pesantemente cresciuti, provocando a volte finanche la rinuncia a procedere.

Due misure potrebbero attenuare questi angosciosi fenomeni. La prima è il gratuito patrocinio di queste cause, almeno per un medio-basso livello di reddito dell'interessato. Per molti rappresenterebbe un incentivo reale per far valere il proprio diritto. La seconda è l'istituzione di una Procura Nazionale del Lavoro, sul modello di quella antimafia. Ha avanzato questa condivisibile proposta Bruno Giordano, magistrato della Corte di Cassazione, specializzato in diritto della sicurezza sul lavoro (intervista su Avvenire, 20/05/2021). L'attuazione di questa Procura produrrebbe un molteplice segnale. Che si vuole dare concreta priorità alla sicurezza sul lavoro. Che si fornisce un canale preferenziale agli accertamenti, a seguito delle denunce, per accelerare i processi. Che si stabilisce nei fatti una "moral suasion" permanente nei confronti di chi volesse eludere le norme e gabbare le persone coinvolte.

In definitiva, esecrare e non trarre le conseguenze, anche le più radicali, non fa lievitare coscienza civica e cultura del rispetto della dignità del lavoro. Due componenti decisive per la trasformazione della pura e semplice crescita del benessere materiale in uno sviluppo integrale della condizione di vita di una comunità. Il miglior monumento ai caduti sul e per il lavoro è dunque quello di ridisegnare istituzioni, codici e contratti in modo che il futuro non assomigli né al passato e né al presente.

## 2. Considerazioni e obblighi di profondi cambiamenti

Scritto da Giuseppe D'Ercole

Dalla morte di Luana, la giovane operaia, la giovane mamma di Prato, dalle altre morti sul lavoro e dalla tragedia della funivia di Verbania, arriva un monito profondo a riconsiderare le condizioni di lavoro e la sicurezza di vita nel nostro Paese. C'è qualcosa di più profondo che occorre riconsiderare e proteggere.

Le morti che si sono susseguite dal 3 maggio in poi a partire dal terribile decesso di Luana D'Orazio nel distretto industriale di Prato e la stessa tragedia della funivia di Verbania, non possono essere trattate come normali infortuni del mondo del lavoro e della vita quotidiana.

La giovane operaia e mamma ha colpito la sensibilità di tanti per la figura solare, sorridente, piena di fiducia ed aspettative positive nel futuro nonostante non avesse una vita e un lavoro particolarmente gratificanti. Il lavoro costituiva un mezzo per garantirsi dignità, libertà e fiducia per un futuro diverso. Invece una situazione lavorativa, di cui lei senz'altro non ne era responsabile e consapevole, l'ha divorata, distrutta.

Quest'ingiustizia è talmente forte ed evidente, che unitamente ad altre morti cruenti e violenti che si sono succedute con una tempistica ravvicinata incredibile, da far nascere e crescere nell'animo di ciascuno un grido:

Basta!

Infine è arrivata la tragedia della funivia di Mottarone, nei pressi di Verbania. Anche in questo caso, vittime innocenti e inconsapevoli di altre responsabilità che non hanno fatto il proprio lavoro nel rispetto del diritto alla vita degli altri. Ancora una volta al fondo c'è la mancanza totale della consapevolezza che ciascuno deve esercitare il proprio lavoro per rendere sicura la vita degli altri, perché è questo che dà valore e dignità a ciascun lavoro a ciascun lavoratore. "I care" scriveva don Milani sul muro della scuola di Barbiana, perché questo era l'insegnamento di fondo per i suoi ragazzi "IO MI PRENDO CURA". Mi prendo cura del mio lavoro, mi prendo cura che il mio lavoro sia sicuro per me e per gli altri, mi prendo cura che il mio collega faccia al meglio il suo lavoro, mi prendo cura che il mio lavoro fatto bene sia utile per chi utilizzerà il frutto del mio lavoro, mi prendo cura ...

### **Cultura**

I sindacati hanno giustamente rivendicato più controlli, più ispettori, più medici del lavoro nei servizi delle Asl. Giusto, ma non basta. C'è qualcosa di più profondo su cui bisogna intervenire. Bisogna sviluppare una profonda azione, campagna culturale che riguarda tutti. Sì, tutti. Ad esempio i consumatori. Se tutti i prodotti e servizi avessero un marchio che dichiarasse "Questo prodotto/servizio garantisce il rispetto del lavoro dignitoso in tutta la filiera di produzione" oppure: "Questo marchio garantisce la qualità del lavoro oltre le norme di legge", sarebbe un segnale che il singolo cittadino non potrebbe ignorare e se il Governo, l'amministrazione pubblica agevolasse ulteriormente fiscalmente queste scelte, si avvierebbe un circuito virtuoso che avrebbe una ricaduta nella competizione dell'economia di mercato basato sulla qualità della dignità del lavoro e non esclusivamente sul prezzo più basso, più economico.

Gli acquisti della Pubblica Amministrazione costituiscono oltre il 18% del Pil nazionale; potrebbero condizionare la qualità dei prodotti e servizi sulla base della certificazione della qualità e della dignità del lavoro che hanno dato luogo ai prodotti e ai servizi acquistati.

Ma anche la contrattazione dei sindacati nelle grandi imprese che sono i terminali e i promotori delle filiere produttive dei prodotti e servizi di grandi produzioni potrebbero contrattare che i fornitori e i soggetti economici che agiscono nella filiera garantiscano condizioni di lavoro che siano superiori al semplice rispetto delle norme vigenti o almeno alla migliore interpretazione delle norme riferite al rispetto dei lavoratori e della loro integrità psicofisica.

Infine il risparmio, gli italiani devono avere la possibilità di non essere utilizzati nel finanziamento di chi non rispetta il lavoro, con l'avvertenza che ci sono ditte che scaricano sugli appalti e sul terzismo lo sfruttamento del lavoro. I grandi marchi della moda ne sono un esempio e Prato è un dato di fatto, per una parte delle sue attività.

Lo Stato, il Governo deve aiutare questo processo, incentivare queste dinamiche. Ci sono tante condizioni storiche che le rendono possibili. Lo Sviluppo Sostenibile necessita di un'economia di prossimità, di qualità ambientale e sociale, di uno sviluppo in cui l'economia, la finanza, non sono il "dominus". La finanza ha prosciugato, ha rubato il valore del lavoro e lo ha trasferito alla rendita e alla speculazione finanziaria, sfruttando tutte le opportunità che una globalizzazione sregolata le ha fornito. Ridare valore economico, sociale e morale al lavoro, a tutti i lavori, unitamente alla sfida ambientale della lotta ai cambiamenti climatici, costituiscono le sfide centrali di questa prima metà del primo secolo del terzo millennio.

### **Salute e sicurezza.**

Salute e sicurezza non sono aspetti parziali e separati del vivere sociale ed economico. Anzi dalla pandemia abbiamo appreso che non c'è economia senza la sicurezza della salute. E ben presto capiremo ancora di più che non c'è salute senza la salvaguardia e la tutela dell'ambiente. Tutto è interconnesso; "Siamo tutti connessi, gli uni agli altri", lo ha scritto Papa Francesco nella Laudato sii. Prendersi cura del Pianeta, della tutela delle risorse naturali non è ambientalismo, è cura della vera economia, del vero benessere dell'umanità, della vera tutela della salute nel lavoro quotidiano.

La qualità della salute e della sicurezza nei posti di lavoro, quindi è il risultato anche e forse soprattutto di una cultura, di un sistema di valori che orientano il sentire e l'agire comune. Nell'autunno caldo del 1969 le lotte operaie oltre alle profonde spinte per la democrazia in fabbrica e per l'egualitarismo segnarono con "la salute non si vende" un profondo cambiamento nella concezione dell'ineludibilità degli infortuni e malattie professionali nei posti di lavoro. Ne scaturì l'articolo 9 dello Statuto dei Lavoratori che riconosceva il diritto al lavoratore di astenersi dalle mansioni e situazioni in cui la sua salute fosse a rischio e a richiedere l'intervento di esperti esterni per la verifica delle condizioni di lavoro e successivamente fruttò la riforma sanitaria del 1978 che sancì la gratuità e l'universalità dei servizi sanitari con uno spazio specifico ai servizi di medicina del lavoro e della prevenzione in tutte le Asl.

Questa spinta più generale di non subire le leggi dell'economia selvaggia oggi ci viene dall'ambientalismo che con le certificazioni ambientali, soprattutto quelle europee, Ecolabel ed Emas, certifica e qualifica le imprese che sono impegnate a migliorare le loro prestazioni al di là delle norme vigenti nella direzione del Miglioramento Ambientale Continuo. I migliori risultati sul tema della salute e sicurezza del lavoro, oggi rispetto al loro passato, lo realizzano le imprese del settore chimico che si sono riunite nell'associazione "Responsible Care" e le aziende che hanno appunto le certificazioni Ecolabel ed Emas.

Sono aziende che hanno protocolli e procedure formali di gestione della salute e sicurezza e degli impatti ambientali delle loro attività, hanno un'organizzazione di vertice preposto al controllo interno delle procedure formalizzate e certificatori esterni controllati e autorizzati dall'autorità pubblica. Il tutto per assicurare una gestione che sia superiore al semplice rispetto delle normative vigenti. Quindi favorire uno sviluppo delle migliori pratiche da parte delle istituzioni dello Stato dovrebbe essere la nuova cultura che supera quella del "Comando e Controllo". Gli ispettori sono necessari ed indispensabili, ma non ci può essere un ispettore per ogni azienda, specialmente quando le aziende sono milioni di milioni e soprattutto di micro e piccole aziende. Lo stesso meccanismo del bonus malus che viene praticato dall'Inail per la determinazione dei premi assicurativi delle imprese non garantisce un incentivo sufficiente ad evitare gli infortuni, celando situazioni di ricatto o quantomeno di disagio a volte per gli stessi infortunati. Varrebbe molto di più promuovere, incentivare con premi più bassi, protocolli di collaborazione e verifica per l'adozione di comportamenti e procedure che garantiscono una

gestione della salute e sicurezza superiore alle stesse normative o comunque in un'interpretazione più estensiva a favore dei lavoratori.

Quindi senz'altro più ispettori e medici del lavoro, ma molto di più la promozione della Responsabilità Sociale delle Imprese con protocolli semplici e documentazione dei fatti (investimenti e risorse umane) e non delle parole e delle carte. Tanta informazione e formazione soprattutto per le aziende di settori con infortuni mortali e malattie professionali serie come i tumori, specialmente per le piccole e medie imprese. Bisognerebbe valutare la fornitura di questi servizi in strutture terze, partecipate dalle Asl o dalla stessa Inail, che ricordiamo ha assorbito l'IspeSl, l'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza sul Lavoro e deve rispondere sempre di più di questa missione della Prevenzione.

Sì la TRILATERALITA', nei settori con più infortuni gravi e mortali e con numerose malattie professionali e gravi come i tumori, soprattutto per le piccole e medie imprese. L'informazione e la formazione soprattutto in ingresso al lavoro, potrebbe esser fornita all'esterno delle aziende da sistemi formativi trilaterali con le parti sociali e le istituzioni, Asl e Inail. La trilateralità, parti sociali e istituzioni, Asl e Inail, dovrebbe essere maggiormente sviluppata per progetti e piani speciali per settori e territori dove maggiori sono gli infortuni gravi e le malattie professionali, in particolare i tumori. Ritengo che sul tema della salute e sicurezza nei posti di lavoro e forse anche per alcuni temi degli impatti ambientali delle attività economiche bisogna rifocalizzare i sistemi relazionali tra le parti sociali e le istituzioni e approfondire le potenzialità della trilateralità'.

### **Innovazioni tecnologiche**

Forti investimenti e incentivi nelle innovazioni tecnologiche dei sistemi di tutela della salute e della sicurezza nei posti di lavoro. Ci sono dispositivi tecnologici che non sono messi nella disponibilità delle piccole e medie imprese. Sonde, sensori, robot, droni possono e debbono essere resi disponibili anche attraverso consorzi di acquisto o società anche pubbliche di servizi per la sicurezza nel lavoro. Potenziare i meccanismi automatici di sicurezza che non possono essere rimossi o neutralizzati se le condizioni operative vengono manomesse. Meccanismi che se rimossi o neutralizzati rendono irreparabile la macchina o il processo di produzione. Quello della sicurezza dei sistemi, mezzi e apparecchi di produzione può essere un mercato in cui diventare competitivi e senz'altro il primo mercato interessante può essere quello europeo ed americano.

### **Non solo Infortuni mortali**

Per 1 infortunio mortale, ci sono 10 decessi per tumori e malattie professionali. Ci sono, è amaro e sconcertante ammetterlo, ma accanto alle morti cruente, violente degli infortuni mortali che a volte arrivano sulle pagine dei giornali e nei notiziari televisivi, sempre per pochi e scarsi secondi, ci sono migliaia di morti PER lavoro, a CAUSA del lavoro, che non fanno cronaca, non appaiono quasi mai. Sono morti del lavoro sconosciuti, invisibili, dimenticati, rimossi dalla memoria e dalla coscienza. Anzi fastidiosi, inopportuni quando i familiari chiedono giustizia e trovano la LEGGE che non riesce quasi mai a mettere d'accordo il diritto con la giustizia. Basti pensare al processo Eternit oppure alle assoluzioni automatiche rispetto alle cause dei familiari delle vittime dell'amianto. Oltre la legge anche l'amministrazione pubblica disconosce i tumori professionali. Lo afferma addirittura il Ministero della salute. In Italia dovremmo avere PER DIFETTO almeno 15.000 casi di tumori professionali, ma nel 2018 ne sono stati denunciati poco più di 2.000 e ne sono stati indennizzati solo circa 1.000 da parte dell'Inail. Sempre l'Inail demanda alla GIUSTIZIA la stragrande maggioranza dei riconoscimenti dei tumori e delle malattie professionali, con tempi di risoluzione dei processi tali che il più delle volte l'indennità non riguarda più il lavoratore malato ma i superstiti, i familiari, qualora il malcapitato ne abbia. Questa è una circostanza in cui i collegi per il riconoscimento dei tumori e delle malattie professionali devono diventare TRILATERALI, cioè il medico legale del patronato, il medico legale dell'Inail e il medico della medicina del lavoro della Asl di appartenenza. Il collegio giudicante diventa più equilibrato e più documentato sulla conoscenza del contesto in cui il lavoratore ha operato e acquisita la patologia. Bisogna superare il rinfaccio di responsabilità per il mancato funzionamento delle strutture, i Centri Operativi Regionali (COR), preposti alla ricerca e monitoraggio dei tumori professionali, tra l'Inail e le Regioni. Il

Ministero del Lavoro e il Ministero della Salute devono garantire comunque che Inail e Regioni assolvano al meglio ai loro doveri istituzionali garantendo la sorveglianza epidemiologica, la ricerca e la classificazione causale dei tumori dei lavoratori, a partire da quelli esposti a sostanze cancerogene. Altro tema di incredibile elusione, è la totale mancanza da parte dell'Inail della presa in carico dei lavoratori affetti da patologie tumorali e riconosciuti dalla stessa Inail di origine professionale. Mentre per gli infortunati esiste una rete diffusa di recupero psicofisico e riabilitazione al lavoro, addirittura per il mesotelioma, dovuti all'esposizione all'amianto, che sono per oltre il 70% di diretta causalità professionale, l'Inail non solo non fornisce alcuna assistenza, ma il più delle volte rinvia alla giustizia il riconoscimento della causa professionale. Ultima considerazione in proposito è il costo delle moderne terapie immunologiche per la cura e la gestione delle patologie tumorali che comportano esborsi molto elevati per avere accesso ai relativi farmaci. Non sono certo i lavoratori da soli o i loro familiari che possono affrontare queste spese!

### **Le risorse finanziarie**

L'Inail ha accumulato negli anni un avanzo di gestione che è arrivato ad oltre 34 miliardi! Sono il risultato dei premi pagate dalle imprese per assicurare e ristorare i lavoratori dagli infortuni e dalle malattie professionali. Sono risorse avanzate nella gestione dei diversi anni. Sono risorse "A DESTINAZIONE D'USO VINCOLATE".

Attualmente sono depositate al Ministero dell'Economia e utilizzate, impropriamente, a copertura del deficit pubblico del bilancio dello Stato. Devono tornare nella disponibilità dei lavoratori e delle imprese. Innanzitutto, per l'aggiornamento e il miglioramento delle prestazioni di indennizzo che sono ferme, sostanzialmente, alle norme del 1965, e subito dopo per un grande programma di finanziamento di tutti gli investimenti nelle innovazioni tecnologiche sugli apparecchi, processi e strumentazioni per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, e infine per tutte le attività di assistenza ai lavoratori affetti dai tumori professionali che sono il buco nero della tutela dei lavoratori.

L'inail ne è capace, come dimostrano le sue attività di eccellenza nei centri di ricerca e produzione delle protesi in aiuto agli infortunati e invalidi del lavoro del centro di Budrio. Tra le ricerche e le innovazioni da favorire anche il finanziamento e gli incentivi alle aziende che eliminano le sostanze cancerogene dai loro processi produttivi. Ma il recupero dei 34 miliardi in piani straordinari di investimenti pluriennali deve partire nell'immediato con la separazione del bilancio dell'Inail dal Bilancio dello Stato.

Solo negli ultimi tre anni l'avanzo di gestione è stato di 4,5 miliardi, 1,5 miliardi all'anno. Dal 2013 i premi pagati dalle aziende sono diminuiti circa oltre il 40%, mentre le prestazioni a favore dei lavoratori sono diminuite di oltre il 10% e il divario tra denunce di infortuni e malattie professionali e i riconoscimenti degli indennizzi da parte dell'Inail, si è costantemente allargato. E' paradossale che nel 2015, 5.100 imprese hanno chiesto i contributi Inail per la bonifica dell'amianto per 303 milioni e l'Inail ha potuto coprire solo 1.200 imprese con un contributo totale di 81 milioni. 4.000 aziende per un numero per difetto di almeno 40.000 lavoratori, hanno dovuto continuare la loro attività lavorativa in presenza dell'amianto. Nello stesso anno l'avanzo di gestione dell'Inail con accredito alle casse del Tesoro è stato di altri 439 milioni.

Verrebbe da pensare che anche l'inail sia stata coinvolta nella missione di ridurre il deficit pubblico invece della tutela delle vittime del lavoro.

L'Europa dell'austerità ha cambiato verso "grazie" alla pandemia.

E' ora che l'Inail possa sviluppare tutte le proprie potenzialità a favore dei lavoratori e delle imprese in una gestione che valorizzi e responsabilizzi maggiormente il suo management e il ruolo delle parti sociali, nell'ambito degli indirizzi del Parlamento e del Governo e sotto il controllo del Ministero del Lavoro e della Salute, mentre il Ministero dell'Economia dovrebbe limitarsi alla veridicità dei conti. Inoltre TRILATERALITA' deve caratterizzare la gestione e il governo dell'Inail non solo a livello nazionale ma anche a livello regionale e territoriale.

Una vera riforma! Lo chiede Luana e le tante, tantissime vittime sconosciute, invisibili, dimenticate.

### 3. Sicurezza sul lavoro: una transizione legislativa e culturale

Scritto da Romina Mura\*

Dall'inizio della pandemia nel nostro Paese si sono ridotte drasticamente le morti violente, incidenti stradali e omicidi in particolare, quelle che tecnicamente si classificano come "morti per cause esterne". Con le restrizioni anti-Covid, le interazioni sociali e gli spostamenti sono diminuiti e di conseguenza è crollato il numero degli incidenti stradali mortali: nel 2020 fino al 30%, mentre a fine maggio 2021 il numero di decessi è aumentato di appena un'unità rispetto allo stesso periodo dello scorso anno. Parallelamente, si è ridotto di molto il numero degli omicidi, che nel 2020 ha raggiunto i minimi storici.

E' per questo che, in un contesto positivo statisticamente (dal punto di vista umano è un dramma anche un solo omicidio o incidente stradale) assumono particolare rilievo i dati relativi ai femminicidi e ai morti sul lavoro. Il 40,6% degli omicidi 2020 ha avuto come vittime donne, l'80% delle quali uccise fra le mura domestiche. Ottanta gli omicidi dei primi mesi del 2021, dei quali oltre il 40% sono donne uccise da uomini con cui loro avevano o avevano avuto un legame affettivo. Per quanto riguarda i morti sul lavoro, invece, nel 2020 sono stati 1172 nonostante la impressionante riduzione delle ore lavorate. I 306 morti dei primi mesi del 2021, il 9,3% in più rispetto agli stessi mesi del 2020 fanno tremare i polsi. Si riducono quelli in itinere e aumentano quelli in occasione di lavoro.

C'è una ratio che porta ad accostare morti bianche e femminicidi: sono due fenomeni sempre più emergenti nel nostro tempo, vedono implicati rapporti di debolezza e subalternità, pertengono in modo speciale all'ambito di una responsabilità sociale, collettiva e solidale.

Si muore di lavoro, per la vetustà dei macchinari, l'inadeguatezza o la totale mancanza delle misure di sicurezza, magari per inconsapevolezza e disinformazione del lavoratore, ovvero per lo "stato di necessità" che rende disposti a tutto pur di portare un pezzo di pane a casa. Su tutto aleggia una penosa percezione che le colpe non necessariamente saranno punite.

Si muore a casa per mano di chi ti sta accanto. Ma in genere un femminicidio è sempre l'ultimo di una sequenza di atti, l'esito della sottomissione psicologica ed economica della donna, l'episodio terminale di ripetute sopraffazioni fisiche attestate da regolari denunce che talvolta non producono effetti. Intorno alla vittima, l'esiguità numerica del personale dei servizi sociali territoriali e di quelli incardinati negli organi di pubblica sicurezza, spesso mandati in prima linea impreparati.

Prendiamo atto che il nostro Paese, nonostante tanti passi avanti compiuti negli ultimi decenni, non ha ancora completamente fatto propria né la cultura della parità e del rispetto, né quella della sicurezza sul posto di lavoro. Troppo spesso una donna che lascia o minaccia di farlo, lungi dall'essere una persona che decide della sua vita, è percepita dall'uomo come una proprietà. Da uccidere piuttosto che accettarne la soggettività. Queste, come quelle sul lavoro, non sono vittime inevitabili, sono il risultato di condizioni date che si possono cambiare.

Ci sono lavoratrici o lavoratori che muoiono svolgendo mansioni la cui contropartita sarà un salario non sempre adeguato e dignitoso, magari manovrando macchinari o misurandosi con processi produttivi i cui "ingranaggi" e dispositivi di sicurezza non funzionano, funzionano male. Talvolta, com'è accaduto, la sicurezza è allentata in nome di un maggior rateo di produzione.

Ci sono lavoratori costretti, in certi cantieri edili, a salire su ponteggi e impalcature improvvisate, fuori dalle più elementari norme di sicurezza, altri che non utilizzano maschere e appositi dispositivi di sicurezza prescritti. Quante volte ciò accade per negligenza individuale e quante altre per scarsa o inesistente formazione alla sicurezza? Quante volte le norme sono eluse a monte, con dispositivi mai consegnati e prevenzione trascurata?

Sicurezza: ancora troppo spesso considerata solo come un costo, pubblico e privato. Ancora troppo poco soggetta a controlli per scarsità di risorse umane e strutture pubbliche dedicate. Ancora quasi per nulla caratterizzante la responsabilità sociale dell'impresa. Qui una presa di coscienza e le conseguenti scelte aziendali potrebbero imprimere una svolta decisiva nel rendere sicuri luoghi e processi di produzione. Sarebbe un'evoluzione a doppio binario, perché trasferire ai lavoratori la cultura del "saper fare" e del "saper manovrare con la necessaria diligenza" in fase di formazione, oltre a preservare vite e impedire disabilità permanenti, migliorerebbe condizioni di lavoro e perfino la produttività.

Ha un significato su cui riflettere e agire, il fatto che su 10.069 aziende (dati del Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza per l'anno 2020, pubblicato dall'Ispettorato del lavoro) oggetto di attività ispettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, 8.068 sono risultate irregolari, con un tasso di irregolarità del 79,3% e con la conseguente contestazione di 12.020 violazioni di disposizioni penali e 521 di carattere amministrativo.

A fronte del dato percentuale delle aziende in cui sono state trovate irregolarità, va rilevato quanto siano limitati i controlli in numeri assoluti, considerato che le piccole e medie imprese in Italia sono ben oltre 200 mila. Appare allora evidente la necessità di rafforzare gli organici dell'INL, che presto sarà soddisfatta con l'immissione di oltre 2000 nuovi ispettori. Ma accanto al potenziamento in termini di risorse umane, diventa fondamentale l'interoperabilità e la piena condivisione delle banche dati rilevanti ai fini delle attività di controllo tra Inps, Inail e Ispettorato Nazionale del Lavoro.

E proprio alla luce di questi elementi fattuali, l'iniziativa del Parlamento e in particolare della commissione Lavoro della Camera ha esercitato le sue prerogative, e continuerà in questa direzione.

A cominciare dalla questione del "tesoretto" INAIL di 34 miliardi che consegue da anni di avanzi attivi dell'Istituto. Purtroppo non derivano dalla gestione virtuosa dei premi versati da imprese e lavoratori, ma piuttosto dai pochi servizi resi, da scarsi investimenti in prevenzione e da risarcimenti inadeguati. Lo sanno bene, fra gli altri, i lavoratori esposti all'amianto, quelli ancora vivi, i famigliari di quelli morti.

Perciò ritengo non sia più rinviabile la discussione relativa all'autonomia gestionale e finanziaria di un Istituto la cui finalità mutualistica deve tornare a essere la vera missione. In una fase storica come questa, in cui i vincoli contabili e i saldi finanziari sono passati in secondo piano, quei 34 miliardi o perlomeno una parte di essi, deve essere restituita ai lavoratori e alle imprese sotto forma di finanziamenti per la formazione, riorganizzazione e ammodernamento aziendale, di incentivi per l'adozione di misure che rendano più sicuri i processi produttivi, in particolare quelli a maggiore intensità di lavoro. A questo fine, potrebbero essere implementate le risorse di cui all'articolo 11, comma 5 della legge 81/2008, destinate alle medie, piccole e micro imprese per progetti di investimento e formazione in materia di sicurezza sul lavoro e volti a sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura organizzativa e gestionale ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese.

Questi ultimi sono due fra i punti qualificanti della risoluzione, approvata recentemente alla presenza del ministro del Lavoro Andrea Orlando, con cui la commissione Lavoro della Camera ha impegnato il Governo su una serie di interventi che favoriscano e incentivino una rinnovata e consapevole cultura del lavoro in sicurezza.

Ed è partendo dal parere che la nostra Commissione aveva reso sulla proposta di PNRR che abbiamo sollecitato il Governo all'adozione di un grande piano strategico nazionale per aumentare i livelli di sicurezza sul lavoro. Inoltre nel documento conclusivo, approvato in commissione da tutti i gruppi parlamentari a dicembre 2020, dell'indagine conoscitiva intesa a garantire maggiore efficacia contro il lavoro irregolare e l'evasione contributiva, abbiamo definito i punti cardine di una strategia organica di intervento in materia di sicurezza, rispetto alla quale c'è già una positiva corrispondenza nei Decreti Sostegni bis e Semplificazioni.

Si tratta dell'articolo 50 del DL Sostegni che, attraverso il reclutamento straordinario di dirigenti medici e tecnici della prevenzione negli ambienti e luoghi di lavoro da parte delle Regioni, intende rafforzare la medicina territoriale, tassello fondamentale per rafforzare il sistema di prevenzione e controllo. Non può infatti sfuggire che lo smantellamento dei presidi sanitari territoriali ha determinato, oltre a tutte le altre disfunzioni e ai limiti della medicina di prossimità, la riduzione notevole dei margini di azione per il servizio pubblico di prevenzione e ispezione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, già profondamente ridimensionato negli organici ispettivi.

Altra questione sulla quale ci siamo espressi nel nostro atto parlamentare riguarda la necessità di intervenire sugli strumenti legislativi attualmente in vigore, per rafforzare alcuni aspetti che toccano categorie di lavoratori maggiormente esposti e meno tutelati, quali i lavoratori dei subappalti. Nelle gare bandite con le risorse europee, va considerato un grande passo avanti il fatto che il decreto Semplificazioni abbia previsto per i lavoratori dei subappalti le medesime prerogative retributive e normative, comprese quelle sulla sicurezza, assicurate ai lavoratori degli appalti.

La decisione del Governo di far proprio l'indirizzo della commissione Lavoro è significativa, ma spetta al Parlamento assumersi l'onere delle proprie prerogative, e dimostrare forza e lungimiranza rendendo strutturali queste tutele. Gli istituti del subappalto e del massimo ribasso, nell'esperienza del nostro Paese, hanno purtroppo favorito l'estendersi di quelle zone grigie in cui la sicurezza dei lavoratori è stata spesso considerata un costo da tagliare.

Nelle prossime settimane abbiamo la possibilità di disegnare un sistema in cui le semplificazioni potranno creare nuova occupazione, ma non a danno dei diritti né della sicurezza dei lavoratori. I segnali che arrivano dal Governo fanno ben sperare, ma abbiamo visto come la natura della maggioranza che lo sostiene lo esponga a oscillazioni su cui bisogna vigilare.

Rimane l'obiettivo di fondo che ispira tutta la fase riformatrice in atto, entro cui si inserisce l'acquisizione di una profonda cultura della sicurezza e la sua declinazione in tutte le politiche di sviluppo che rilanceranno il Paese. La transizione, oltre che green, energetica e digitale, deve essere equa e, finalmente, mettere al centro la persona.

*\*Presidente della commissione Lavoro della Camera*

#### 4. Cambiare alcune regole, se no il gioco diventa ... mortale

Scritto da Cesare Damiano \*

Scrivo queste righe all'indomani dell'incidente nel quale, il 28 maggio, due lavoratori sono rimasti uccisi sul lavoro in un'azienda che produce farine per mangimi. Sono morti a 50 e 51 anni per una asfissia causata dal getto di gas non aspirato dalla cappa di una vasca contenente scarti di lavorazione animale. Questo incidente porta a 306 morti il malinconico bilancio delle vittime sul lavoro dei primi quattro mesi dell'anno. In media abbiamo perso, in questo periodo, 2 vite e mezza al giorno.

Un numero che ferisce la coscienza del Paese. La tutela della salute dei lavoratori e le norme di sicurezza non possono essere un optional. Non ci si può permettere un abbassamento del livello di guardia, come ci ricordano i dati sulle morti sul lavoro che già a gennaio, febbraio e marzo erano aumentati dell'11% rispetto allo stesso periodo di un anno fa. Quelli che stiamo vivendo saranno ricordati come i due anni in cui la pandemia ha fatto più vittime di una guerra, cogliendo il mondo impreparato alla sua violenza e costringendo scienziati e ricercatori a bruciare i tempi nella disperata corsa al vaccino. Ebbene, la strage continua sul lavoro non è solo causata da un nemico nuovo e invisibile quale è stato il Covid 19; è anche conseguenza della inosservanza delle norme di sicurezza.

E, su questa base, è una buona notizia che il Governo, nel nuovo decreto "Semplificazioni", non abbia deregolato il subappalto e non abbia reintrodotta il massimo ribasso, foriero di contratti pirata e dumping salariale. Massimo ribasso che, soprattutto, costringendo a risparmiare ferocemente sui costi - oltre a non garantire la qualità del servizio e il rispetto dei tempi di consegna - forza il risparmio sulle misure di prevenzione e aumenta le occasioni di infortunio. In sostanza, determina un circuito vizioso di degrado economico e sociale.

Torniamo alla crescita, dopo anni di un trend in calo, di incidenti e morti sul lavoro. Come mai accade? Sbaglia chi pensa che se aumentano i morti sul lavoro vuol dire che ci sono più persone tornate nel ciclo produttivo in seguito a una ripresa delle attività. Questo è vero in parte. La realtà ci racconta altro: ancora una volta ci basiamo su dati scientifici, oggettivi, elaborati dal nostro Centro Studi Lavoro&Welfare (sulla base di statistiche dell'Inps, dei Ministeri del Lavoro e della Salute). Ebbene, se prendiamo un termometro importante per verificare lo stato di salute della nostra economia, quello è senza dubbio la Cassa Integrazione: a gennaio, febbraio e marzo 2020 l'Inps autorizzava mediamente 22 milioni di ore di CIG al mese, mentre nel corso del primo trimestre di quest'anno, mensilmente, ne ha autorizzate mediamente 343 milioni. Quindi, non è vero che ci troviamo di fronte a un'impetuosa ripresa produttiva in questi primi tre mesi del 2021, tale da giustificare un aumento degli incidenti sul lavoro. Sta accadendo qualcosa di diverso. È possibile, ad esempio, che questo aumento sia in parte dovuto al fatto che le statistiche contengano al loro interno anche le morti da Covid, dato che - come previsto nel decreto Cura Italia del 2020 e in una successiva circolare dell'Inail - la malattia contratta attraverso la pandemia è stata equiparata a infortunio sul lavoro. Un dato confermato dall'Inail che ha messo bene in evidenza il fatto che un terzo delle morti sul lavoro è riconducibile al Covid contratto durante lo svolgimento delle proprie mansioni professionali. Disaggregando i dati si nota che, a seguito di un'attività non ancora in piena ripresa, c'è un calo statistico che corrisponde alla diminuzione di più del 30% dei decessi in itinere (cioè di coloro che si spostano da o verso il luogo di lavoro), mentre, per quanto riguarda i decessi sul luogo di lavoro c'è un aumento addirittura del 40%. Questo suggerisce una tendenza alla diminuzione delle tutele e un calo di attenzione per il rispetto delle norme di sicurezza, dal momento che il numero dei decessi sul lavoro è superiore a quelli che possono essere riconducibili al Covid, anche se si tratta di una percentuale minima in più. È un trend che deve metterci in allarme perché siamo ancora in un momento di altissimo ricorso alla Cassa Integrazione e dunque, se dovesse esserci, da maggio, come auspichiamo, una drastica diminuzione del ricorso alle ore di Cig, potremmo trovarci di fronte a un ulteriore aumento del numero dei decessi e di infortuni sul lavoro.

Si deve, perciò, riaccendere l'attenzione sulla rigorosa attuazione delle misure di prevenzione e protezione. E, da questo punto di vista, è una buona notizia l'annuncio da parte del ministro

del Lavoro, Andrea Orlando, del nuovo concorso per aumentare l'organico dell'Ispettorato del Lavoro di 2.100 nuove unità, seppure da parte sindacale si indichi che queste assunzioni saranno appena sufficienti a pareggiare le uscite previste nei prossimi anni. Ma ogni deciso passo in avanti è sicuramente prezioso.

Ma c'è anche altro da fare. È necessario attuare pienamente il decreto 81/2008, ossia il Testo Unico su salute e sicurezza che ho varato da ministro del Lavoro del secondo Governo Prodi insieme al ministro della Salute Livia Turco. È certo incredibile che, a 13 anni di distanza dalla nascita di quel provvedimento, esso non sia stato ancora pienamente implementato.

Ma ci sono ancora altre soluzioni che possiamo "mettere a terra" per incrementare la qualità della prevenzione. Per esempio, dobbiamo affrontare un argomento fondamentale come quello della flessibilità previdenziale. Ritengo, soprattutto in questa fase, che sia molto importante - nel momento in cui, a fine anno, terminerà "Quota 100" - adottare una nuova forma di uscita anticipata in pensione. C'è il rischio, se non si interviene, di ripristinare lo "scalone" nato con la Monti-Fornero, vale a dire il ritorno dell'età pensionabile dai 62 ai 67 anni. Penso sia molto importante che il Governo vari una riforma pensionistica che introduca, non in modo congiunturale - come nel caso di "Quota 100", che è durata solo per tre anni - bensì in modo strutturale, un criterio di flessibilità.

Un criterio - a parer mio - estremamente moderno. Per farlo, partirei da ciò che esiste: l'Ape Sociale. Anch'essa è congiunturale, perché viene rinnovata di anno in anno. Ed è ora che sia resa strutturale. È necessario confermare un'architettura che prevede un'uscita a partire dai 63 anni, con quattro anni di anticipo, avendo un massimo di 36 anni di contributi che sarebbe molto giusto calibrare a seconda delle categorie. Trenta anni, come prevede la legge attuale, per chi è licenziato almeno da tre mesi, sono più che sufficienti. Questa misura dei trent'anni dovrebbe essere estesa ai lavoratori dell'edilizia; perché è inutile fornire loro uno strumento di flessibilità irraggiungibile. Come sappiamo, la discontinuità nei cantieri non consente, purtroppo, a questi lavoratori di arrivare ai trentasei anni di contribuzione. Ciò, nonostante gli edili siano già inseriti giustamente tra coloro che svolgono lavori gravosi. Credo che questa misura anagrafica e contributiva (63 anni di età e 36 di contributi) possa essere estesa all'insieme dei lavoratori. Chi appartiene alle categorie dei lavori gravosi non deve subire penalizzazioni rispetto alla possibilità di andare anticipatamente in pensione. Per chi invece svolge lavori intellettuali o di concetto - che non ricadono nella gravosità - si possono prevedere le stesse condizioni, ma con una penalizzazione massima del 2-3% per ogni anno di anticipo rispetto agli attuali 67 anni di età. Riprendo, in questo senso, il contenuto di una proposta di legge avanzata, nel lontano 2013, dagli onorevoli Gnechi e Baretta, insieme a me, sullo strumento della flessibilità previdenziale. Aggiungo, che sarebbe molto importante non dimenticare i lavoratori cosiddetti precoci per i quali fissare definitivamente i 41 anni di contributi - sia per le donne che per gli uomini - sufficienti per andare in pensione indipendentemente dall'età anagrafica. Parlo di chi ha cominciato a lavorare a partire dai quindici anni di età.

Ci si può chiedere quale sia il rapporto tra anticipo pensionistico e sicurezza sul lavoro. Abbiamo ormai imparato che l'aspettativa di vita è differenziata tra mansione e mansione, persona e persona, soprattutto in relazione alla gravosità del lavoro svolto. Possiamo dire, purtroppo, che un lavoratore manuale vive meno di un professore universitario. Ritengo che favorire, senza penalizzazioni, l'uscita dal lavoro verso la pensione di chi svolge lavori gravosi, usuranti, pericolosi come quello sui ponteggi, di chi rischia la disoccupazione o svolge lavori esposti alla pandemia, significhi connettere il principio di previdenza a quello di prevenzione. Si tratta, in definitiva, di utilizzare la previdenza anche come uno strumento di prevenzione.

La pandemia ha avuto un effetto di accelerazione dei processi economici, dell'occupazione, della sanità e anche della prevenzione. Come molti ripetono, nulla resterà come prima e, proprio per questo, il futuro che stiamo progettando dovrà avere una impronta fortemente sociale. Altrimenti tutto resterà come prima, comprese le morti sul lavoro.

*\*Presidente di Lavoro & Welfare, già Ministro del Lavoro*

## 5. Morti che sono tutto tranne che bianche

Scritto da Giovanni Luciano \*

L'argomento degli infortuni sul lavoro, soprattutto delle morti definite malamente "bianche", è purtroppo tornato di grande attualità in questa fase di recrudescenza di infortuni mortali del primo quadrimestre del 2021, che coincide, non a caso credo, con una ripresa delle attività produttive.

Come continuare a far scendere, fino ad azzerare, questo odioso fenomeno è uno degli obiettivi del movimento sindacale italiano, che è stato sempre all'avanguardia nella lotta contro gli incidenti e per rivendicare la salubrità dei luoghi di lavoro. A tale proposito consiglio la lettura del volume riassuntivo, a cura di Claudio Stanzani, di una ricerca finanziata da INAIL: *"Il Centro Ricerche e documentazione rischi e danni da lavoro (1974-1985)" - uno studio storiografico, sociologico e giuridico di una stagione sindacale* Ed. Franco Angeli. Un grande impegno che ha dato molti frutti e non siamo certo all'anno zero.

Infatti, se osserviamo le serie storiche dei dati INAIL vediamo che nel 1970 le denunce di infortunio furono 1,6 milioni e quelle di incidente mortale 3675. Dopo 50 anni, nel 2019, le denunce sono scese a circa 645 mila, con 1156 accadimenti mortali. Una fortissima riduzione, quindi, con un milione di denunce in meno all'anno e con la riduzione a meno di un terzo dei morti.

Ma non basta, certamente. Anche perché negli ultimi cinque-sei anni, soprattutto gli avvenimenti mortali, si sono stabilizzati e le curve dei grafici non scendono più. La soglia delle denunce di morti sul lavoro non scende mai sotto i millecento morti, mediamente tre al giorno. Insopportabile.

Recentemente le segreterie di CGIL-CISL-UIL hanno opportunamente lanciato una nuova forte mobilitazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, presentando delle proposte dettagliate che sono meritorie di grande importanza e che devono essere seriamente considerate dall'Esecutivo.

Ciò premesso, proverò in questa sede ad aggiungere qualche considerazione sintetica dal punto di vista di chi è stato a lungo sindacalista e la cui esperienza su queste tematiche si è fortemente arricchita, sia stando in INAIL che per volontaria personale qualificazione tecnica in materia di s.s.l.

A mio avviso occorrerebbe ragionare anche in termini di:

1. Colmare il gap tecnico esistente tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e le altre figure del servizio prevenzione e protezione previste nel D.lgs 81/08;
2. Promuovere la diffusione capillare dei sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL);
3. Pensare a INAIL come Agenzia con un ruolo di coordinamento operativo dei soggetti che esercitano la vigilanza sull'applicazione della 81/08.

Provo a dettagliare scusandomi per la sinteticità:

Porrei l'attenzione su quanto effettivamente riescano a fare nelle aziende i rappresentanti RLS, non solo sulle attribuzioni teoricamente previste dall'art.50 del D.lgs.81/08.

Questo perché un'indagine INAIL, svolta in collaborazione con alcune Università e CGIL,CISL,UIL, la *"IMPACT: RLS - indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e sicurezza sul lavoro"*, pubblicata nel 2017, ha messo in evidenza il grado di insoddisfazione da parte di queste figure per la propria condizione di subalternità tecnica rispetto alle altre figure del sistema di prevenzione e protezione aziendale ( si veda *"E gli RLS? - G.Luciano - [www.moresafe.it](http://www.moresafe.it)* ). Fa pensare al forte divario di scolarizzazione che hanno dovuto superare i sindacalisti agli albori, non a caso la formazione dei delegati diventò un dogma del Sindacato. Aumentare le ore di formazione per seguire moduli analoghi a quelli

previsti per altre figure tecniche cambierebbe di molto la situazione. I costi a carico delle aziende potrebbero essere sostenuti tramite i Fondi interprofessionali.

Così facendo si avrebbe una figura di RLS ancor più performante rispetto al ruolo che gli viene assegnato soprattutto dai nuovi standard circa i modelli di organizzazione e gestione (UNI ISO 45001: 2018) in termini di coinvolgimento nelle decisioni (partecipazione). Un RLS con un bagaglio tecnico al pari delle altre figure sarebbe il primo "ispettore" nell'assicurare una vigilanza più tecnica ed autorevole sull'applicazione corretta delle norme in azienda. Questi sistemi di gestione laddove già applicati hanno prodotto una sensibile riduzione dei livelli di sinistrosità, come testimoniato da ACCREDIA. Vanno quindi fatti adottare ovunque.

Ma non può bastare. L'art.13 del d.lgs. 81/08 elenca i soggetti che devono vigilare sulla regolare applicazione delle norme di sicurezza sul lavoro, in grandissima parte si tratta delle ASL. Troppo frastagliata e troppo dispersiva un'azione di vigilanza siffatta come dimostra la realtà. La suggestione, fermo restando l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, è immaginare una sorta di Agenzia che coordini e sovrintenda operativamente alla vigilanza per la 81/08, che ora si svolge oggettivamente, con percentuali di ispezioni troppo basse. Questo è un ruolo che spetterebbe naturalmente a chi le regole in pratica le scrive, cioè all'INAIL. Certo a un'INAIL opportunamente rinforzato negli organici, attualmente già fortemente carenti.

La questione delle ispezioni è fondamentale. E' come con l'autovelox che dissuade chi va troppo veloce sulla strada. Diversi documenti comunitari testimoniano che laddove vi siano più ispezioni effettuate sui luoghi di lavoro, col tempo si riscontrano diminuzioni sensibili di incidentalità. Con INAIL, poi, si avrebbe anche una naturale evoluzione verso una funzione più mirata alla consulenza che alla repressione o a un loro giusto mix, viste le competenze esistenti nell'Istituto. Sento invece invocare la diminuzione degli incidenti solo tramite l'assunzione di nuovi ispettori all'INL, che certamente servono per la lotta al lavoro nero e per il controllo della regolarità contributiva e assicurativa, ma faccio notare che spesso gli infortuni accadono dove il lavoro è regolare, semplicemente perché non si applicano le regole o le si violano, come è successo alla povera Luana con l'esclusione dei sistemi di protezione dell'orditoio che l'ha uccisa. Troppo poche le attribuzioni dell'INL per il controllo della regolare applicazione della 81/08 e troppo dispersivo il range di soggetti che l'attuale art.13 del D.lgs 81/08 prevede *"in attesa del complessivo riordino delle competenze in tema di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro..."* - comma 3.

Quindi, riepilogando: RLS più attrezzati tecnicamente per una partecipazione vera - tramite dei SGSL diffusi capillarmente - possono rappresentare un primo argine di efficace vigilanza interno alle aziende. A ciò andrebbe aggiunta una funzione, affidata ad INAIL, di Agenzia di coordinamento operativo dei soggetti che la vigilanza sulla 81/08 la devono svolgere. Proposte sfidanti che possono essere integrate da ulteriori misure concrete a cui pensare, complementari a quelle del Sindacato Confederale, che sono assolutamente da perseguire per contrastare morti che sono tutto tranne che bianche.

*\*Presidente del CIV dell'INAIL*

## 6. Una storia che si ripete da sempre sulla pelle dei lavoratori

Scritto da Zoello Forni\*

Da molti anni sosteniamo l'assoluta necessità di varare un piano nazionale per la prevenzione degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali, supportato da risorse adeguate e non ci sono ricette segrete: informazione, formazione e controlli sono i capisaldi della sicurezza e ce lo insegnano le modalità degli infortuni che sono sempre le stesse.

Certamente occorrono investimenti per la ricerca e il rinnovamento delle macchine e degli ambienti di lavoro, ma tutto deve partire dalla ferma convinzione anche da parte di imprenditori, artigiani e lavoratori e solo un'azione sinergica può portare dei risultati in termini di arresto del fenomeno.

Dall'incontro avuto alcuni giorni fa con il Ministro Orlando siamo usciti fiduciosi della sua volontà a guardare ai problemi piuttosto che pensare a metodi palliativi che nascono sull'onda emotiva: quando ci fu l'incidente alla Tyssenkrupp nel 2007, per alcuni mesi l'attenzione generale sembrava aver dato la spinta giusta per segnare una svolta. E invece, lo stesso decreto 81/2008 la cui firma arrivò proprio per la spinta emotiva sociale generata da quella tragedia, vede ancora oggi, a distanza di oltre 13 anni, la sua attuazione incompleta poiché circa una ventina di decreti attuativi non hanno mai visto la luce.

Anche allora si mossero raccolte fondi per le famiglie dei lavoratori deceduti nel rogo, ma la verità è che sul lavoro si muore ogni giorno e tutti i familiari delle vittime meritano analogo rispetto e sensibilità, ed avrebbero diritto a risarcimenti più adeguati perché quelli normati, quando previsti, sono davvero inadeguati.

Il ruolo dei sindacanti nelle aziende è fondamentale perché gli infortuni sono sempre prevedibili ed evitabili, anzi il loro impegno dovrebbe essere valorizzato nell'interesse di tutti, anche della stessa impresa che, in caso di infortuni, ci rimette direttamente.

Ma all'indomani di queste tragedie quotidiane nulla riprende come prima per le vittime e per le famiglie che si ritrovano sole, senza un sostegno psicologico neppure per i figli minori, che alla maggiore età vedono addirittura perdere il diritto a qualunque risarcimento, per non parlare di quei genitori che, per il solo fatto di non risultare a carico di figli che vivevano con loro, in base alla normativa che regola la tutela delle vittime del lavoro e risale al 1965, non vedono riconoscersi la titolarità di alcun diritto, come se da quelle morti non ne avessero avuto alcun danno morale.

Per questo chiediamo con forza, a governo e parlamento, che si metta mano con urgenza all'intero impianto del testo unico infortuni e noi siamo pronti a fare la nostra parte offrendo un supporto concreto.

\*Presidente ANMIL

## 7. Gli infortuni si abbattano lavorando diversamente

Scritto da Roberto Benaglia\*

La morte di Luana, giovane mamma e operaia tessile di Prato, ci ha risvegliato alla dura e cruda realtà dei tanti morti sul lavoro. Nell'anno della pandemia la sicurezza sul lavoro è stata messa a dura prova dalla stessa, ma protocolli tra le parti, dialogo e coinvolgimento quotidiano tra direzioni aziendali e Rsu, indicazioni dei DPCM hanno sostanzialmente permesso di evitare che le fabbriche diventassero luoghi insicuri e focolai di contagio.

Ammettiamolo. Ci eravamo concentrati su queste priorità e distratti dal fronte della prevenzione degli infortuni sul lavoro. Che hanno continuato a correre, magari meno nell'anno in cui si è meno lavorato per via delle chiusure temporanee, e che ora rischiano di riprendere trascinati dalla frenesia delle riaperture.

E' il momento di denunciare, di chiedere nuovi provvedimenti, ma soprattutto di riprendere e finalizzare il governo delle parti sociali per praticare e diffondere un modo di lavorare produttivo ed efficiente che abbassi la curva degli infortuni, soprattutto mortali. Non è vero infatti che le aziende con più infortuni sono alla fine più produttive perché fanno correre le linee a dispetto della sicurezza. Spesso è vero il contrario. Dobbiamo quindi creare un grande impegno che coinvolga tutte le imprese e che rimetta la sicurezza e la prevenzione al centro della ripartenza dell'economia reale, delle filiere e del lavoro.

Certo, come sindacato facciamo molto bene a chiedere le assunzioni di più ispettori per più controlli che il governo precedente aveva disposto ma mai realizzato. Così come è indispensabile che gli investimenti che il PNRR scaricherà verso il sistema produttivo, nonché tutte le forme di finanziamento pubblico e sgravi a investimenti privati, prevedano una "condizionalità sociale" legata al rispetto e al miglioramento delle norme pubbliche e contrattuali in tema di prevenzione da parte delle imprese beneficiarie. Ci aspettiamo anche dall'Inail un nuovo piano di investimenti in formazione e in strumenti innovativi e pratici per imprese e parti sociali.

Ma ritengo che questo paese non abbia bisogno di nuove leggi in tema di sicurezza sul lavoro. Le abbiamo, sono all'avanguardia nel panorama europeo, vanno solamente fatte applicare bene e in modo semplice, parte che manca spesso ad ogni attività pubblica al nostro paese. Quello che può fare ancora la differenza per andare verso l'obiettivo non utopico ma realistico di zero infortuni e di zero morti sul lavoro è il modo di lavorare che si adotta nei luoghi di lavoro. Il lavoro sta cambiando pelle e sostanza, la lean production chiede più coinvolgimento nel ruolo di chi lavora, operai in testa.

Io credo che occorra fare di più su questo versante e vadano diffuse pratiche innovative e di reciproca responsabilità tra le parti sociali per adottare nel normale flusso della organizzazione del lavoro aziendale le azioni che possono evidenziare e rimuovere i rischi presenti o latenti. Le fabbriche produttive sono quelle che lavorano bene, non di più. E' questo il contesto sul quale le relazioni sindacali stanno provando nuovi impegni di prevenzione.

I metalmeccanici con gli ultimi 2 rinnovi contrattuali si sono misurati su questa via innovativa. E' stato anzitutto introdotto il concetto di "quasi infortunio", con l'obiettivo di orientare l'organizzazione del lavoro ad evidenziare e quindi rimuovere possibili rischi legati alla pratica operativa che nei reparti produttivi si realizza. La prevenzione non passa solo dal DUVRI, ma va costruita mentre si lavora con pratiche organizzative con le quali responsabili aziendali, Rsu e lavoratoti sono allenati e stimolati a superare la routine lavorativa e a prevenire incidenti.

La seconda pratica innovativa è quella dei "break formativi", micromomenti anche di un solo quarto d'ora con i quali, a fronte di variazioni o rischi latenti i lavoratori di un reparto o di una linea interessata si riuniscono per socializzare il problema e condividere soluzioni pratiche che portino ad eliminare definitivamente il possibile rischio. La cultura della prevenzione non si cala dall'alto ma si fa sempre più con la partecipazione di chi lavora. Si tratta di pratiche ancora

poco diffuse nelle decine di migliaia di fabbriche metalmeccaniche, ma che stanno segnando una via nuova dalla quale non si tornerà indietro.

Resta molto da fare attraverso la formazione dei lavoratori. La formazione obbligatoria prevista per legge, e in modo sbagliato pure finanziata dai fondi interprofessionali, sembra quasi un "minimo sindacale" da assolvere per obbligo. Invece è proprio la formazione, anche non formale e on the job, che può portare prima i responsabili aziendali e di produzione e poi tutti i lavoratori a cambiare prospettiva, a non concepire più la sicurezza come qualcosa di acquisito e garantito dalle procedure, ma come qualcosa da creare e da produrre ogni giorno accanto ai pezzi di metallo che il reparto lavora.

La contrattazione anche decentrata può giocare un ruolo ulteriormente innovativo. A partire dalla creazione di un rapporto tra Premi di risultato variabili e contrattati con obiettivi di ulteriore abbassamento dei tassi di infortunio, soprattutto nei settori a maggiore rischio per tipologia di attività.

Non siamo dunque fermi, ma serve ora uno scatto che porti a tutte le imprese, non solo a quelle virtuose e medio grandi, una cultura e una pratica aziendale e delle relazioni tra le parti diverse e incentrata sulla sicurezza come vero obiettivo produttivo. Sarebbe del tutto interessante che in un settore manifatturiero fortemente strutturato per catene di fornitura e reti di impresa siano le imprese leader e capofila ad orientare, supportare ed allenare le imprese fornitrici nell'adottare modelli organizzativi tesi alla prevenzione innovativa.

Nell'epoca della responsabilità sociale come centralità della nuova economia che tutti vogliamo creare sarebbe originale ed interessante poter immettere sul mercato prodotti a "zero infortuni". Il mercato dei consumatori sempre più consapevoli reagirebbe in modo straordinario. Intanto accogliamo con interesse e favore la scelta di questi giorni della futura Presidenza di Federmeccanica di creare nell'ambito delle vicepresidenze una delega espressamente dedicata ai temi della sicurezza sul lavoro. Un segnale assolutamente innovativo ed importante di una responsabilità delle associazioni datoriali che credo permetterà di fare di più e meglio nel dialogo sociale che non va mai allentato in questo paese.

*\*Segretario generale Fim Cisl*

## 8. Una tragedia da fermare

Scritto da Silvino Candeloro\*

Gli ultimi infortuni in occasione di lavoro nel nostro Paese, seppur ridotti rispetto al passato, restano comunque tanti e forse sottodimensionati per assenza di denuncia.

Nell'ambito del fenomeno infortunistico, bisogna, però, rendere evidente che i numeri di casi di infortuni mortali tendono a crescere (primo trimestre 2021 +19 rispetto all'anno precedente). Il numero di infortuni in generale si attesta sui 640.000 casi, mentre i decessi per infortunio in occasione di lavoro superano costantemente da diversi anni, i 1.000 casi.

Gli ultimi due infortuni li abbiamo avuti, dopo un maggio drammatico da tale punto di vista, il giorno 28 maggio quelli di Alessandro ed Andrea.

Nell'esperienza di questi anni, grazie alle indagini che abbiamo svolto come Patronato INCA CGIL, insieme alle diverse categorie, sia di settori pubblici che privati, abbiamo dovuto constatare che, al di là di tutto l'impegno profuso da vari soggetti che si occupano di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, a partire dalle OOSS e gli RLS, che nell'analisi delle storie lavorative, delle condizioni di lavoro e delle condizioni di salute dei lavoratori e delle lavoratrici si evidenzia una tendenza al peggioramento.

Per nostra esperienza, fanno eccezione diverse buone pratiche, che abbiamo contribuito a costruire e realizzare, e che hanno fatto crescere consapevolezza attraverso progetti condivisi con INAIL, categorie sindacali, a volte anche con la collaborazione dei datori di lavoro, RLS e delegati, tesi a far emergere piuttosto che a nascondere i rischi e i conseguenti danni alla salute.

I dati di altri Paesi dell'Europa occidentale (Germania) offrono motivi per considerare la possibilità di valutare investimenti e progetti per indirizzarsi verso l'obiettivo del ridurre drasticamente i dati infortunistici nel nostro paese.

Vorrei immaginare che i soggetti responsabili e protagonisti per garantire salute e sicurezza nei luoghi di lavoro concorrono a realizzare tale obiettivo, mirando a zero infortuni.

Un modo per affrontare la situazione sarebbe quella che una volta valutati "i rischi" presenti in ogni realtà produttiva, con riferimento specifico ad ogni mansione, si adottino tutte le misure, come da normativa vigente, sia dal punto di vista tecnologico che organizzativo tali da salvaguardare ogni lavoratore da ciò che si definisce infortunio in occasione di lavoro. Voglio dire che i rischi prefigurano, comunque, potenzialmente un danno se non si adottano, però, tutte le misure utili e necessarie ad evitarlo. L'impegno deve essere affinché il rischio resti solo potenziale.

L'esperienza ci insegna che lo studio e le analisi di "tutti i potenziali dati infortunistici" presenti in un luogo di lavoro, senza escluderne nessuno, sono di fondamentale importanza per redigere adeguatamente e aggiornare il DVR e renderlo efficace nella prevenzione.

Oggi, invece gli infortuni mancati non sono registrati e purtroppo, prima o poi, si dovrà fare i conti con l'evento infortunistico e i danni conseguenti.

Spesso, nell'indicare gli aspetti legati ad una corretta e consapevole adozione delle norme del testo unico sulla salute e sicurezza e delle relative modifiche e aggiornamenti che ne sono seguiti, si fa riferimento, giustamente, agli obblighi del datore di lavoro, della responsabilità sua e del medico competente nel redigere correttamente il DVR (Documento di valutazione dei rischi), della sorveglianza sanitaria, dell'informazione e formazione per i lavoratori sui rischi e dell'utilizzo corretto dei dispositivi antinfortunistici.

Osservando, però, i dati che l'Inail fornisce costantemente e le notizie quotidiane di infortuni più o meno gravi, non si può che ritenere che il rispetto delle regole avviene spesso solo in termini formali.

A dire la verità dai dati dell'Ispettorato del lavoro, in alcuni settori (edilizio, alberghiero, commercio, pulimento) le regole in diverse occasioni non sono assolutamente rispettate in quanto c'è lavoro nero.

Al di là, comunque, delle situazioni dove le norme e le regole non sono pienamente rispettate, credo bisogna impegnarsi per garantire salute e sicurezza attraverso l'impegno da parte di Istituzioni, OOSS, Inail, Medici competenti e, soprattutto, Datori di lavoro a far crescere, in tutti i luoghi di lavoro e tra i lavoratori, una consapevolezza e direi una nuova cultura, come presupposto per ulteriori interventi e investimenti atti a garantire salute, sicurezza e dignità dei lavoratori.

Vorrei sottolineare, per esempio, che se anche il DVR fosse redatto perfettamente secondo le norme vigenti e poi non si è conseguenti nel garantire sorveglianza sanitaria o i dispositivi che i rischi individuati richiederebbero, è facile ritrovarsi in situazioni nelle quali il rischio stesso si trasforma in infortunio più o meno grave.

L'altro aspetto, per evitare danni di tipo infortunistico, che l'esperienza ci insegna spesso è quello relativo ad una realtà nella quale alla formazione non si abbina una effettiva ed efficace azione di addestramento.

Tutto ciò, risulta di fondamentale importanza, soprattutto, per chi si trova alle prime esperienze lavorative (vedi apprendisti) o che spesso cambiano settori di lavoro o mansione (vedi lavoratori somministrati o in genere precari).

Spesso sono loro che si rivolgono ai nostri sportelli per essere sostenuti in consulenza e assistenza nella denuncia e nella tutela per il danno subito. Danni che, a volte, si portano dietro per tutta la vita.

Vorrei, inoltre, che fosse ben presente a tutti, che negli ultimi anni, è vero che il numero degli infortuni, pur rimanendo ad una quota molto elevata, si sono ridotti, ma ciò che è altrettanto importante sottolineare, è che spesso essi avvengono con le stesse modalità di sempre. Così è, ad esempio, nel caso di cadute dall'alto o nel caso di soffocamento da gas velenosi, o per ribaltamento di mezzi o per schiacciamento e amputazione di arti superiori ed inferiori.

Tali infortuni, come detto in precedenza, sono per lo più, tutti riferibili a scarsa o insufficiente informazione, formazione e addestramento dei lavoratori, ma soprattutto, a carichi e ritmi di lavoro spesso insostenibili come spesso le nostre azioni di tutela (purtroppo a valle e comunque dovute) dimostrano nell'ambito della ricostruzione dell'anamnesi lavorativa e nella certificazione sanitaria.

E' necessario, inoltre, evidenziare che tra gli infortuni, quelli avvenuti in itinere, hanno avuto una tendenza a crescere. Ritengo che anche questo tipo di infortunio sia relativo a ritmi, carichi di lavoro e alla difficoltà nel conciliare vita lavorativa e familiare.

Anche su ciò sarebbe utile e necessario riflettere e incentivare l'uso dei mezzi pubblici, con il presupposto, di renderli efficienti (rispetto degli orari) e dignitosi (evitando sovraffollamenti insopportabili).

Inoltre, bisogna porre attenzione alle nuove forme di lavoro, come lo smart working, nel rapporto con l'incidentalità. Recentemente l'INAIL ha dato l'indennità temporanea ad una lavoratrice in smart working, riconoscendo che non è indispensabile che vi sia un rapporto causale diretto con l'attività lavorativa; l'infortunio può dipendere da terzi o da fatti propri del lavoratore, ma sussistendo necessariamente un rapporto di occasionalità tra l'infortunio e il lavoro.

Per ultimo, credo che, dato che siamo in una fase nella quale si tenta di uscire dalla pandemia e si prevede una ripresa a pieno ritmo dell'attività produttiva con enormi investimenti pubblici a sostegno delle imprese (vedi PNRR), non debba essere sottovalutato che questo è anche il momento giusto per considerare tutte le innovazioni tecnologiche e organizzative di sostegno ad una visione verso un futuro compatibile sia con la salvaguardia dell'ambiente ma anche di mettere al servizio della tutela della salute e sicurezza tutto ciò che la ricerca e l'innovazione sviluppa per una vita migliore di tutti noi.

A tal fine, considererei giunto il momento di utilizzare, nuove tecnologie, ad esempio introdotte nella guida delle auto, più che collaudate, per evitare incidenti stradali, anche per prevenire infortuni in occasione di lavoro, impendendo o riducendo il più possibile l'esposizione del lavoratore a qualsiasi rischio dal momento in cui accede sul posto di lavoro e prende servizio in una postazione a lui riservata.

Tutto ciò, perché sono consapevole che per garantire diritto e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sono importanti i controlli da parte degli Enti competenti, che certamente vanno potenziati, o di altri strumenti come la patente a punti (obiettivo giusto delle OOSS) che, però, vanno integrati con altri strumenti innovativi atti a prevenire gli infortuni stessi. In sostanza, si tratterebbe di mettere al servizio dell'uomo e della donna che lavorano le nuove tecnologie e non viceversa, incrementando l'efficienza produttiva ma allo stesso tempo rispettando, insieme al diritto al lavoro, anche il diritto alla salute, come previsto dalla nostra Carta Costituzionale.

*\*Responsabile Sicurezza sul lavoro INCA CGIL*

## 9. Il lavoro sicuro: osservazioni e proposte

Scritto da Fabio Pontrandolfi\*

La nostra Carta costituzionale tutela il lavoro in tutte le sue forme, dalla fase della ricerca e della formazione a quella connessa alla sua conclusione, passando per la prevenzione e la tutela degli infortuni e delle malattie professionali, in un equilibrio costante tra libertà d'impresa e tutela della sicurezza.

Di fronte agli incidenti, nonostante l'impegno di aziende, lavoratori ed Istituzioni, viene da domandarsi se esistano strumenti o percorsi che consentano di evitare in radice questi eventi. Il tema è evidentemente molto complesso, in quanto coinvolge aspetti normativi, tecnologici, organizzativi e comportamentali e non può che essere accennato per passaggi fondamentali. L'esperienza insegna che il pericolo non può essere completamente eliminato, in quanto intrinseco nelle attività umane e lavorative, ma può essere eliminato o ridotto il rischio che quel pericolo generi l'evento.

Le conoscenze accumulate negli anni (anche attraverso le analisi dell'Inail e degli organi di vigilanza) e la giurisprudenza consentono di ricostruire casi e modalità degli infortuni e delle malattie professionali: attraverso questi elementi può ricostruirsi il quadro di cosa concretamente si può fare per prevenire il ripetersi di quello specifico evento.

Sul versante normativo, in via generale, alla base di ogni intervento per la sicurezza c'è quello di assicurare la certezza e chiarezza delle regole: di qui la necessaria rivisitazione del Dlgs 81/2008 per eliminare le disposizioni generiche, individuando puntualmente regole cautelari modali che, come sostiene da anni la giurisprudenza, *"specificando il concreto da farsi, danno contenuto concreto, specifico ed attuale all'obbligo di sicurezza"* (da ultimo, Cass., 34791/2018).

In questo senso, le iniziative relative alla riconduzione di norme generiche a contenuti concreti e puntuali (art. 29bis l. n. 40/2020) ed il richiamo alla violazione di norme che non lasciano discrezionalità all'interprete (modifica dell'art. 323 cp) costituiscono precedenti utili, in quanto si pongono in linea con la giurisprudenza sopra richiamata e con quanto richiesto, nella specifica materia, dalla Corte costituzionale (sent. n. 312/1996 sulla determinatezza delle regole in materia di sicurezza e sent. n. 98/2021 sulla garanzia "soggettiva", riconosciuta ad ogni consociato, della prevedibilità delle conseguenze sanzionatorie delle proprie condotte, a tutela delle sue libere scelte d'azione).

In attesa della riforma normativa (le osservazioni sopra sintetizzate ed il rapido cambiamento del mondo del lavoro la impongono in modo urgente), passando sul piano concreto, molti sono gli interventi che possono essere concretamente posti in essere, sul duplice versante degli infortuni e delle malattie professionali.

Partendo dagli aspetti tecnologici, vista la nuova impostazione di Industria 4.0, appare necessaria una campagna di verifica delle attrezzature in uso ed una conseguente campagna di sostituzione di quelle obsolete, utilizzando le risorse del PNRR e dell'Inail, che ha 34 mld di € depositati in tesoreria, senza redditività, interamente anticipati dalle aziende e completamente inutilizzati.

Ancora su questo aspetto, occorre valorizzare il ricorso agli strumenti più avanzati. La giurisprudenza declina spesso l'obbligo di sicurezza nel dovere di controllo e vigilanza da parte del datore di lavoro, da spingere fino ai limiti della pedanteria. Una impostazione che deve superare impostazioni non più attuali sull'uso delle tecnologie per il controllo nei luoghi di lavoro e problemi di privacy, inconcepibili quando si parla di sicurezza sul lavoro.

Una impostazione che, inoltre, deve tradursi nella adozione di strumenti tecnologici in grado (evidentemente, meglio dell'uomo) di controllare i comportamenti rischiosi della macchina e dell'uomo (es. funzionamento nonostante la rimozione di dispositivi di blocco, mancato o

scorretto uso di DPI, pratiche operative scorrette, etc.), prendendo spunto da quanto fatto in materia di circolazione stradale.

In questa situazione, evidentemente, occorre orientare l'azione di controllo al profilo prevenzionale (interrompere il rischio) prima che a quello eventualmente sanzionatorio, comunque da accompagnare sempre con un momento formativo.

Continuando su questo profilo, la tecnologia ben può prevenire il difetto di comportamento della macchina, il contatto uomo - macchina o la condotta operativa scorretta. Sensori, intelligenza artificiale, sistemi di rilevamento, azioni di blocco automatico: gli strumenti sono innumerevoli e devono essere rapidamente applicati alla sicurezza sul lavoro, più di quanto non lo siano già.

Queste iniziative contribuirebbero a ridurre tutte le situazioni di rischio che sono riconducibili al rapporto uomo - macchina e ai comportamenti umani. Si pensi ai recenti tristi eventi del coinvolgimento in contatti con le attrezzature e alle ipotesi di eventi per mancato uso di DPI (in particolare, cinture di sicurezza nei lavori in quota) e uso di attrezzature non dotate dei più moderni dispositivi di sicurezza (es., ribaltamento dei trattori in agricoltura).

Sul tema del corretto approccio alle regole, una funzione determinante potrebbe poi essere svolta dagli organismi ispettivi e tecnici. Il patrimonio di conoscenze ed esperienze fino ad oggi viene utilizzato esclusivamente per finalità sanzionatorie o di vigilanza. Un aspetto impropriamente riduttivo che dovrebbe, invece, essere principalmente utilizzato in chiave di assistenza per imprese e lavoratori in quanto la prevenzione, per sua natura, non può ricondursi all'aspetto sanzionatorio, peraltro necessario. Il Dlgs 81/2008, all'art. 10, attribuisce già a molti enti ed istituzioni (a partire dalle Regioni e dal Ministero di lavoro ed Inail) il compito di svolgere attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Le indicazioni puntuali di questi organismi, in chiave non sanzionatoria ma collaborativa, potrebbero assumere una valenza giuridica, una forma di assistenza qualificata da parte dello Stato (valida a tutti gli effetti ed evidentemente non contestabile dagli stessi organi di vigilanza), che potrebbe inserirsi nel percorso di miglioramento della sicurezza e di adeguamento alla normativa.

Per conseguire questo obiettivo occorre ripristinare lo strumento della disposizione ed escludere - per questa fase - gli obblighi di denuncia all'autorità giudiziaria che caratterizzano la figura del pubblico ufficiale e dell'ufficiale di polizia giudiziaria. Per il personale ispettivo, di recente opportunamente incrementato, occorre poi un forte percorso di qualificazione professionale, in linea con la evoluzione del lavoro e della produzione.

In coerenza con questa attività, andrebbe rivista la tecnica di finanziamento da parte dell'Inail degli interventi prevenzionali, anche quelli conseguenti alle indicazioni del personale ispettivo, collegando il sostegno alle specifiche esigenze emergenti. Accanto alle forme tradizionali (bando annuale ISI, comunque da semplificare, e riduzione del tasso per prevenzione) potrebbe quindi pensarsi a ipotesi di finanziamento legato ai suggerimenti proposti in sede di assistenza.

Quanto agli aspetti organizzativi e comportamentali e a supporto della tradizionale attività ispettiva, potrebbe considerarsi la rivisitazione del sistema della certificazione e dei sistemi di gestione. Se a queste attività fosse riconosciuta una valenza giuridica (oltre che come misura volontaria di qualificazione dell'impresa), esse ben potrebbero concorrere ad orientare l'attività ispettiva verso ambiti maggiormente a rischio. Chi si sottopone a certificazione o adotta modelli di gestione manifesta evidentemente l'intenzione di ricercare la legalità: questo elemento potrebbe, ad esempio, incidere sull'elemento psicologico dell'eventuale reato, nella stessa logica del modello organizzativo del Dlgs n. 231/2001, che, adottato ed efficacemente attuato, esclude la punibilità della persona giuridica.

Sempre su questo versante, appare necessaria la rivisitazione dello strumento dell'interpello, ad oggi limitato ad aspetti generali della normativa e idoneo ad offrire esclusivamente criteri interpretativi e direttivi per l'esercizio dell'attività di vigilanza. Al pari dell'analogo strumento in tema di lavoro e previdenza (Dlgs n. 124/2004, art. 9), esso dovrebbe assicurare che l'adeguamento alle indicazioni fornite esclude l'applicazione delle relative sanzioni penali, amministrative e civili.

Tutti gli interventi fin qui proposti non possono produrre appieno i propri effetti positivi se non sono accompagnati da un sistema di formazione completamente rivisto rispetto all'impostazione attuale: gli accordi Stato-Regioni, come da tempo attestato dalle stesse Regioni, devono essere profondamente ripensati, sia nell'attuale impostazione burocratica e formalistica che nelle procedure.

Occorrono strumenti innovativi (pillole formative/informative/di aggiornamento *on the job*, in prossimità dell'atto lavorativo), modalità innovative (utilizzando l'informatica per avere sempre a disposizione gli strumenti informativi per il lavoro in sicurezza), contenuti maggiormente legati ai fabbisogni specifici (da individuare rispetto al rischio da affrontare concretamente nella azione lavorativa concreta) e nuove modalità (coniugando l'immane e fondamentale momento formativo in presenza con le modalità a distanza, finalmente semplificate attraverso la videoconferenza sincrona rispetto ai complessi strumenti impropriamente proposti dagli accordi Stato-Regioni).

Un ruolo importante potrebbe essere svolto dalle parti sociali, laddove venga loro riconosciuto un ruolo effettivo nell'ambito dei "tavoli" (in particolare, quelli territoriali) nei quali si orientano le specifiche politiche prevenzionali e di vigilanza. Esse possono infatti portare le esigenze della produzione e del lavoro e contribuire ad evidenziare i bisogni prevenzionali ed informativi, contribuendo così, in qualche modo, anche ad orientare l'attività di vigilanza agli ambiti che più necessitano di controllo.

Due ulteriori osservazioni finali.

Il presupposto di ogni azione prevenzionale è che il datore di lavoro abbia la possibilità concreta (e, quindi, il dovere) di intervenire sul rischio, ossia possa prevederlo e prevenirlo: in una parola, gestirlo. Non rientrano in questa sfera né gli eventi catastrofici o endemici (come nel caso recente del Covid19) né le condotte illecite volontarie (come la violenza o le molestie nei luoghi di lavoro) né le attività svolte al di fuori della sfera di controllo del datore di lavoro (come nelle ipotesi in cui manca una postazione di lavoro e l'attività viene svolta liberamente e senza vincoli di luogo e di orario). Queste situazioni devono vedere, ovviamente, sempre tutelata la posizione del lavoratore, ma non possono essere riferite all'obbligo ed alla responsabilità del datore di lavoro, che non può né prevederle né prevenirle. In tutte queste ipotesi, affermare obblighi e responsabilità a carico del datore di lavoro significherebbe introdurre una forma di incostituzionale responsabilità penale oggettiva.

Un'ultima notazione sul tema della privacy. Oltre all'obbligo di salvaguardia della vita e dell'incolumità fisica del lavoratore, sul datore di lavoro gravano quelli connessi all'assicurazione, pubblica o privata, per la copertura dei rischi connessi alla materia della sicurezza del lavoro (infortuni e malattie professionali) o per i danni cagionati a terzi nell'esercizio dell'attività lavorativa o professionale. Il datore di lavoro è, poi, chiamato alla valutazione dei rischi, connessa alla esposizione a fattori di rischio, all'idoneità psico-fisica necessaria per svolgere determinate mansioni, all'appartenenza a determinate categorie protette.

A questi fini, egli deve conoscere i dati contenuti nella documentazione e nelle certificazioni sanitarie attestanti l'infortunio o lo stato di malattia, anche professionale dell'interessato, o comunque relativi anche all'indicazione della malattia come specifica causa di assenza del lavoratore ovvero, più in generale, allo stato di salute. Accanto a questi profili, rileva la conoscenza di questi elementi per il diritto di difesa in sede penale e civile a fronte di eventuali contestazioni.

Il garante ha recentemente riaffermato, con particolare rigore, l'autonomia del medico competente e l'impossibilità per il datore di lavoro di conoscere i dati sanitari del lavoratore, ivi compresi quelli afferenti all'ambito della vaccinazione contro il Covid19.

L'incoerenza cui conduce questa interpretazione della normativa sulla privacy, nonostante questi rilevanti obblighi legali costituiscano adeguata base giuridica per il trattamento del dato afferente alla salute, è emersa in tutta la sua gravità. È assurdo pensare che il datore di lavoro non abbia diritto a sapere se il lavoratore è contagiato (attraverso il certificato medico con la diagnosi) per poterne così gestire l'assenza ed organizzare il lavoro, ovvero se è stato vaccinato o è immune attraverso il relativo certificato (solo così potendo gestire le potenziali occasioni di contatto come le trasferte o i lavori di gruppo, preferendo la persona vaccinata e mantenendo invece in *smart work* chi è ancora maggiormente a rischio).

Occorre, dunque, modificare profondamente l'impostazione, la normativa e l'interpretazione di questa materia, prevedendo espressamente, quale idonea base giuridica (se quella sopra accennata non viene ritenuta sufficiente), che il datore di lavoro, per le finalità di salute e sicurezza sul lavoro, deve conoscere i dati sanitari dei lavoratori e, con l'ausilio del medico competente, assolvere responsabilmente agli obblighi di tutela.

Queste azioni, tratteggiate in termini evidentemente esemplificativi e sintetici, si pongono in antitesi con la tradizionale impostazione della ricerca *ex post* del capro espiatorio: occorre intervenire prima che succeda l'evento e non dopo, al solo fine – ormai – di immaginare o ricostruire l'accaduto per individuare i responsabili. Trattandosi, in genere, di omissioni, l'azione astrattamente doverosa viene, infatti, inserita mentalmente nel processo causale dell'evento per verificarne l'efficacia oggettivamente prevenzionale. Una complessa operazione ricostruttiva che, seppur obbligata dalla natura dell'illecito penale, dovrebbe e potrebbe essere anticipata da un intervento tempestivo, reso possibile dal nuovo approccio alla prevenzione che in queste brevi note si è sinteticamente proposto.

\**Confindustria*

## 10. Il Mal di Lavoro

Scritto da Luigi Agostini

I numeri dei morti e feriti sul lavoro sono eloquenti, e nella loro essenzialità indicano sia la dura persistenza delle morti sul lavoro, che l'inefficacia delle politiche di protezione.

La pena per le vittime rischia di essere superata dal fastidio prodotto dalle dichiarazioni, sempre identiche, che invocano nuove leggi e nuovi ispettori a fronte della ripetitività delle tragedie del lavoro.

Il quadro generale purtroppo è segnato non solo dalle morti sul lavoro ma anche dagli incidenti invalidanti e dalle malattie professionali di vecchio e di nuovo tipo. L'alienazione guadagna terreno.

Il complesso di tale situazione affonda le sue radici nella voragine che si è aperta tra l'evoluzione accelerata della struttura produttiva, la conseguente metamorfosi del lavoro, e l'inadeguatezza delle tradizionali protezioni sociali.

Sono oltre il 90% le imprese con meno di 15 dipendenti; la macchia di lavoro nero e grigio spesso copre intere aree e regioni; le migrazioni colorano ancor più problematicamente l'insieme del quadro.

Pensare oggi Salute e Sicurezza del lavoro, significa riordinare, all'insegna della Prevenzione, l'intera struttura di protezione del lavoro.

Le grandi trasformazioni in corso, va preso atto, rendono sempre più scarsa la incisività del tradizionale sistema protettivo, almeno su tre aspetti dirimenti.

### 1. Un aspetto culturale.

Oggi troppo spesso la prevenzione viene confusa, anche sull'onda della giusta e sacrosanta reazione sociale, con la sanzione e con la repressione. La volontà punitiva riempie il vuoto della incapacità preventiva. La gran parte dell'attività dei così detti Enti Previdenziali è in realtà una azione di "risarcimento": non a caso si chiama "rendita" il risarcimento dopo l'infortunio. La rendita infortunistica. L'azione ispettiva e repressiva ha certamente una componente di prevenzione, ma non la esaurisce. L'azione preventiva deve essere organizzata insieme ed accanto alla politica repressiva, sia perchè il processo produttivo anticipa sempre l'adeguamento normativo, sia perchè l'attività preventiva richiede un sapere specialistico, capace di interpretare e anticipare il rischio, rischio intrinseco ad ogni processo lavorativo.

E' necessario pensare la Prevenzione nella sua organicità, secondo la sequenza, come indica la legge 626: ricerca-informazione-formazione-consulenza-assistenza.

Tale attività può essere realizzata solo attraverso la costituzione di un Corpo di Preventori di grande competenza e di livelli organizzati di gestione e controllo sociale.

### 2. Un aspetto istituzionale.

Oggi le risorse sono scarse e per di più disseminate in tante strutture: le responsabilità sono distribuite tra molti soggetti (Regioni, Ispels, Inail, Vigili del Fuoco, Ispettorati del Lavoro, Imss, Patronati); l'attività di ricerca vive una vita separata, ruoli e funzioni sono frequentemente sovrapposti e rinviano a coordinamenti che consumano più risorse di quelle che producono. Concentrare tutte le risorse e unificare le responsabilità, diventa questione dirimente.

Già oggi, con la Potenza di Calcolo che le nuove tecnologie informatiche mettono a disposizione, il Sistema Informatico Inail è perfettamente in grado di definire una Mappa nazionale del rischio, per settori, per territori, per tipologie infortunistiche, per malattie professionali. Come già oggi, mettendo insieme la Potenza di calcolo del sistema informatico INPS\Inail si può avere a disposizione in tempi immediati la Mappa sociale (lavoro, reddito, status) di ogni cittadino del Paese.

### **3. Un aspetto organizzativo.**

Finora l'Assicurazione è stata la grande tecnologia che ha permesso il governo del rischio, di governarne cioè il costo e quindi la sua indenizzabilità.

Fino ad oggi, le grandi Tecnologie Pubbliche (INPS, INAIL) sono state le "stecche del Corsetto" che hanno sorretto i due capitoli fondamentali del Welfare lavoristico: pensione e rendita da infortunio o morte.

La grande trasformazione del lavoro in corso, alimentata da e interna al processo di mondializzazione (cosa è la mondializzazione, se non una politica del lavoro a scala mondiale?) per i suoi costi umani, per la nostra idea di civiltà e per i suoi costi economici (alcuni economisti americani valutano che il Mal di Lavoro valga due punti di Pil della Economia Usa), porta sempre più a spostare l'accento dalle politiche di risarcimento alle politiche di prevenzione e riabilitazione (questa ultima quasi pienamente trascurata nella riflessione).

Per affrontare tale compito, le leggi non sono la questione principale, ma principale diventa la Riorganizzazione delle Tecnostrutture e la unitarietà di missione. Germania docet.

L'insicurezza sociale è all'origine del patto che fonda una Società di individui. Se il mondo dell'individuo\lavoratore è sempre più incerto, per il lavoro, diventato mobile, solo una grande Agenzia Nazionale, articolata per territori, governata dalle Parti Sociali - modello Cassa e Scuola Edile-può garantire una rete adeguata di sicurezza.

Il mondo postfordista è un mondo molto simile al mondo prefordista. La questione è strategica. Tale Agenzia non solo si rifarebbe ad una grande esperienza sociale del movimento dei lavoratori, quello edile, ma verrebbe a collocarsi oggi in uno dei punti più delicati della condizione del lavoro, quello appunto del rapporto tra lavoro, salute e sicurezza.

Una Agenzia nazionale dunque, innovata anche nel suo sistema di Governo. Il Banco di prova più alla portata della Democrazia sociale della Economia.

Sarebbe di rilevanza eccezionale un Governo della Agenzia, espresso con voto, dall'insieme delle Parti Sociali, a scadenza regolare, soggetto a verifica, sulla sua capacità di gestire il nesso più nevralgico: quello di Lavoro-Sicurezza-Salute

Il nodo della doppia natura ( Consiglio di Vigilanza e Consiglio di Amministrazione - oggi persino ridotto al semplice Presidente) del Governo degli Enti Previdenziali, va tagliato, ma nella direzione, per dirla con Robert Castel, della Proprietà Sociale.

## 11. Un debito storico\*

Scritto da Giuliano Cazzola

Nel momento in cui il governo avvia, finalmente, la stagione delle riaperture (la più importante misura per la ripartenza dell'economia) conviene riflettere sull'esperienza trascorsa. A parte la scoperta, la diffusione e la somministrazione dei vaccini (un risultato per niente scontato un anno fa) credo che il Paese abbia un debito che mi azzarderei a definire storico con quelle categorie produttive che – dopo il lockdown dei primi mesi di pandemia – si sono impegnate a riprendere l'attività in condizioni di relativa sicurezza. In particolare, milioni di lavoratori dei settori manifatturieri e di aree dei servizi privati, sono saliti per mesi sui mezzi pubblici per raggiungere i posti di lavoro, hanno svolto le loro mansioni attenendosi alle regole; alla fine dell'orario di lavoro sono rincasati sempre con i medesimi mezzi pubblici che sono stati indicati tra i principali diffusori del contagio, al punto che le autorità locali si sono avvalse di questa motivazione per disporre lunghi periodi di chiusura delle scuole.

Ovviamente le aziende hanno adottato i presidi richiesti. Ma si è trattato di operazioni compiute insieme alle maestranze, spesso con discussioni e dissensi, magari anche con proteste; ma sempre nell'ambito di una idea di comunità. I lavoratori, però, hanno capito subito che restare a casa, riscuotendo la cig e aspettando che passi la notte, avrebbe significato vivacchiare nel presente ma mandare in malora il futuro. Chiunque ha contribuito a tenere aperta una prospettiva individuale, pur bilanciando i rischi, ha concorso a garantire al Paese una speranza; a mettere al sicuro – come insegnava la cultura contadina – prima di tutto le sementi.

Nell'aprile dell'anno scorso le parti sociali hanno stipulato un Protocollo, poi recepito dal governo. Nelle grandi imprese sono intervenute intese più specifiche, ma in ogni luogo di lavoro il datore e le rappresentanze sindacali hanno gestito questa fase in un clima di dialogo e collaborazione. Probabilmente è successo così in ogni angolo della terra devastato dal virus. Ma in Italia ne siamo consapevoli. Se i media avessero dedicato tempo e spazio a queste esperienze, anziché andare alla caccia di virologi ed altre umanità che la concorrenza non aveva ancora scoperto ed esibito, probabilmente l'opinione pubblica avrebbe affrontato con maggiore fiducia l'attraversamento del deserto della pandemia. Ci sono stati dei costi sociali ed umani.

Proprio perché ci hanno abituati a trasformare le persone colpite dal contagio in numeri quotidiani e anonimi, ci azzardiamo a concludere, sulla base dei numeri, che le salvaguardie hanno funzionato o quanto meno hanno ridotto il possibile danno. Un parametro di riferimento degli effetti della pandemia nel mondo del lavoro è quello del numero di infortuni da covid-19, in quanto è considerato infortunio (e sottoposto alle tutele specifiche) l'aver contratto il contagio "in occasione di lavoro" e quindi anche in itinere. L'INAIL pubblica periodici report aggiornati su questa tipologia di infortuni, Nel monitoraggio al 30 aprile scorso si rilevano: 171.804 denunce di infortunio sul lavoro da Covid-19 segnalate all'Istituto dall'inizio dell'epidemia, circa un quarto del totale delle denunce di infortunio pervenute da gennaio 2020, con un'incidenza del 4,3% rispetto al complesso dei contagiati nazionali comunicati dall'ISS alla stessa data.

La "seconda ondata" di contagi, che per gli infortuni in ambito lavorativo può essere circoscritta al periodo ottobre 2020-gennaio 2021 (con il 60,3% dei contagi), ha avuto un impatto più intenso rispetto alla prima ondata relativa al periodo marzo-maggio 2020 (29,5%). Nel trimestre febbraio-aprile 2021 si registra al momento il 7,1% delle denunce da inizio pandemia. Il 69,0% dei contagi, in quasi tutte le regioni, ha interessato le donne, il 31,0% gli uomini. L'età media dall'inizio dell'epidemia è di 46 anni per entrambi i sessi; l'età mediana (quella che ripartisce la platea – ordinata secondo l'età – in due gruppi ugualmente numerosi) è di 48 anni. Gli italiani sono l'86,2% (poco meno di sette su dieci sono donne); gli stranieri sono il 13,8% (otto su dieci sono donne). L'analisi territoriale, per luogo evento dell'infortunio, evidenzia una distribuzione delle denunce del 43,5% nel Nord-Ovest (prima la Lombardia con il 25,8%), del 24,5% nel Nord-Est (Veneto 10,6%), del 15,0% al Centro (Lazio 6,4%), del 12,4% al Sud (Campania 5,6%) e del 4,6% nelle Isole (Sicilia 3,0%).

Quanto alle denunce di infortunio con esito mortale, il monitoraggio alla data del 30 aprile 2021 ne rileva pervenute all'INAIL dall'inizio dell'epidemia, circa un terzo del totale dei decessi denunciati da gennaio 2020, con un'incidenza dello 0,5% rispetto al complesso dei deceduti nazionali da Covid-19 comunicati dall'ISS alla stessa data. Nel caso dei decessi si invertono i dati di genere rispetto a quelli riscontrati sul piano delle contrazioni del contagio in occasione di lavoro: l'83,5% dei decessi ha interessato gli uomini, il 16,5% le donne. Gli italiani deceduti sono il 90,5% (oltre otto su dieci sono uomini); gli stranieri sono il 9,5% (sette su dieci sono uomini). L'analisi territoriale, per luogo evento dei decessi, evidenzia una distribuzione del 41,9% nel Nord-Ovest (prima la Lombardia con il 29,5%), del 23,8% al Sud (Campania 11,0%), del 16,8% nel Centro (Lazio 9,7%), del 12,0% nel Nord-Est (Emilia Romagna 6,8%) e del 5,5% nelle Isole (Sicilia 4,8%). La Provincia Autonoma di Bolzano è l'unica a non aver registrato casi mortali in tutto il periodo. L'analisi per professione dell'infortunato evidenzia come circa un terzo dei decessi riguardi personale sanitario e socio-assistenziale.

Nel dettaglio, le categorie più colpite dai decessi sono quelle dei tecnici della salute con l'11,2% dei casi codificati (66,7% infermieri, il 37,9% donne,) e dei medici con il 6,3% (il 5,4% donne). Seguono gli operatori socio-sanitari con il 4,7% (il 53,6% sono donne), il personale non qualificato nei servizi sanitari (ausiliari, portantini, barellieri, tra questi il 40,9% sono donne) con il 3,7%, gli operatori socio-assistenziali con il 2,7% (il 56,3% sono donne) e gli specialisti nelle scienze della vita (tossicologi e farmacologi) con il 2,0%. E' comprensibile la ratio di questa più diffusa mortalità tra le categorie che, per le caratteristiche del loro lavoro, sono più a rischio. A parte i casi di decesso, anche le denunce di infortunio fanno emergere, più o meno, le medesime ripartizioni. Ciò è un'ulteriore conferma delle condizioni di sicurezza (pur sempre relativa) conseguite nei settori manifatturieri e dei servizi che hanno ripreso e proseguito l'attività dopo la fine del lockdown.

*\*da Il diario del lavoro, Quotidiano online del lavoro e delle relazioni industriali 27/05/2021*

## 12. Il lavoro uccide come un virus\*

Scritto da Marco Revelli

Sabato si era celebrata la "festa del lavoro", e già lunedì si è ricominciato a contare i morti sul lavoro. Ha commosso tutti la fine di Luana D'Onofrio, per i suoi 22 anni, il suo bambino di 5, gli occhi grandi e sognanti. Ma quella di Christian Martinelli non è meno sconvolgente: 49 anni, padre di due bambine piccole, operaio specializzato con vent'anni di esperienza di fabbrica a Busto Arsizio, afferrato per un braccio dalla macchina alesatrice su cui lavorava e che, come fosse una cosa viva, l'ha trascinato negli ingranaggi fino alla schiena dilaniandolo.

Perché uccide così il lavoro, in modo cruento, si potrebbe dire impudico, sia che si cada dall'alto di un ponteggio o si venga schiacciati da una pressa o sbranati da un nastro trasportatore. Uccide in modo improvviso, a tradimento, anche sapendo che si rischia, che la macchina corre troppo, che l'organico è sottodimensionato, che le misure di sicurezza sono trascurate in nome dell'urgenza. Ce lo ripetiamo ogni volta, che il lavoro, fonte di vita, non deve essere causa di morte. Ma poi la routine riprende come prima, e la statistica è feroce.

Sono, quest'anno, in media due al giorno i morti per incidenti sul lavoro: 185 nel primo trimestre, oltre un dieci per cento in più dell'equivalente periodo dello scorso anno (+11,5%). Una strage prolungata, endemica. Fino a ieri, con gli occhi fissi sulla luttuosa statistica del Covid, li vedevamo poco, e ancor meno ne parlavamo. Ma quel triste bilancio continuava a dipanarsi, implacabile, spesso solo conosciuto dai famigliari delle vittime, senza un reale soprassalto pubblico di allarme e d'indignazione da parte di un Paese attanagliato dalla paura di un altro "castigo di dio", dall'orrore di un'altra strage. Si sarebbe tentati d'immaginare che questo irrompere dei morti da lavoro sulle prime pagine di giornali e telegiornali sia dovuto al fatto che l'attività produttiva riprende, e con essa anche il corrispondente seguito d'incidenti, ma non è così. In realtà quella strage non si è mai fermata, solo che non la vedevamo. Politica, informazione, opinione pubblica, persino organi di vigilanza dello Stato, avevano altro a cui pensare.

Ora, forse, con l'allentarsi, si spera, della morsa del virus, e nella speranza di un rallentamento del contagio grazie alla vaccinazione, quell'altro orrore riaffiora all'attenzione collettiva. Christian Martinelli è spirato proprio mentre l'aula del Senato osservava un minuto di silenzio per la morte di Luana D'Onofrio. Ed è una coincidenza sconvolgente, perché ci dice che il lutto è permanente, e circolare. Ma da quell'impetoso sincronismo, da quella sorta di cortocircuito tra fabbrica e Palazzo, forse si potrebbe sperare (per ora solo sperare) che sorga un soprassalto di coscienza. E che il tormentoso apprendistato di questo anno e mezzo di immersione nell'atmosfera di morte prodotta dal virus, ovvero da una causa "eccezionale" e ci si augura transitoria, ci renda capaci di misurarci, con la serietà che è dovuta, anche con l'altra causa di morte purtroppo, questa, non "eccezionale" ma terribilmente costante e ripetitiva. "Ora basta, pretendiamo zero morti sul lavoro", hanno proclamato i sindacati, scendendo in agitazione. Ed è il minimo per un paese civile. Ma come ottenerlo? Per ridurre la letalità del Covid puntiamo sul vaccino. Prima o poi se ne avrà ragione. Ma per sconfiggere la letalità, barbaramente alta, del lavoro non c'è vaccino. Occorrerà di più. Molto di più. A cominciare da un adeguato numero di ispettori del lavoro. E da una diffusa cultura della sicurezza che non ceda di fronte all'appello puro e semplice all'efficienza della prestazione.

*\*da La Stampa, 06/05/2021*