

**"AL PADRONE NON INTERESSA NULLA DELLA VITA E DELLA SALUTE DELL'OPERAIO,
SE NON CI SONO LE LEGGI CHE GLIELO IMPONGONO"
KARL MARX**

CORRELAZIONE TRA LAVORO ATIPICO E FENOMENO INFORTUNISTICO

Scopo del presente documento è evidenziare la relazione tra lavoro atipico (con particolare riferimento al "lavoro interinale" o alla "somministrazione di lavoro") e il fenomeno infortunistico.

Statisticamente il fenomeno infortunistico e quello delle patologie lavoro correlate incide, in proporzione, con maggiore rilevanza tra i lavoratori atipici, a cause delle minori tutele che essi hanno, al di là degli enunciati puramente formali della normativa in materia.

Dall' "Indagine integrata per l'approfondimento dei casi di infortunio mortale" di ISPESL / INAIL del maggio 2006, si evince ad esempio che su 1.511 infortuni mortali occorsi nel 2005, ben 314, cioè più del 20 % interessa lavoratori atipici (interinali, parasubordinati, soci di cooperativa, coadiuvanti familiari, pensionati, irregolari), nonostante la percentuale di occupati atipici sul totale sia decisamente minore.

Dal "Rapporto annuale sull'andamento infortunistico" dell'INAIL si rileva poi che nel 2006 c'è stato, rispetto al 2005, un incremento del 19% del numero di infortuni per lavoratori atipici, in netta controtendenza con la (scarsa) diminuzione del fenomeno infortunistico complessivo.

Tali statistiche sono comunque parziali, per le caratteristiche stesse del lavoro atipico e delle scarse garanzie che hanno i lavoratori in tal caso. Essi, pur di non perdere il lavoro, spesso omettono la denuncia dell'infortunio come tale. Per non parlare poi dei lavoratori irregolari, specie se stranieri.

Il lavoro atipico, oltre che costituire una forma legalizzata di "caporalato", comporta una riduzione drastica dei diritti e delle tutele dei lavoratori, sia in termini di diritto del lavoro in generale, sia in termini del diritto alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

Il lavoro atipico definizione e fonti normative

Nell'accezione generale di lavoro atipico si è soliti ricomprendere tutte le forme di impiego che non presentano le caratteristiche della stabilità del rapporto di lavoro e / o dell'orario pieno. Nella storia del diritto del lavoro in Italia, il lavoro atipico non è stato regolamentato, anzi è stato vietato, fino al 1997.

Prima di tale data le tipologie riconosciute di lavoro erano sostanzialmente il lavoro subordinato e il lavoro autonomo.

In tale contesto la mera prestazione di lavoro, in cui un datore di lavoro "prestava" a un altro solo la mano d'opera e non un'organizzazione completa in grado di gestire un appalto o un'opera, era vietata in maniera esplicita dalla Legge 1369/60 che all'articolo 1 recitava:

"E' vietato all'imprenditore di affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma, anche a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario, qualunque sia la natura dell'opera o del servizio cui le prestazioni si riferiscono."

La legalizzazione della mera prestazione di lavoro avviene nel 1997, grazie alla Legge 196/97, la cosiddetta "Legge Treu".

Essa definisce e regola il "Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo", all'articolo 1 comma 1, come segue:

"Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, di seguito denominata 'impresa fornitrice', iscritta all'albo previsto dall'articolo 2, comma 1, pone uno o più lavoratori, di seguito denominati 'prestatori di lavoro temporaneo', da essa assunti con il contratto previsto dall'articolo 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, di seguito denominata 'impresa utilizzatrice', per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo individuate ai sensi del comma 2."

La "Legge Treu" introduce un concetto "innovativo" di lavoro: il "lavoro interinale". E' quindi possibile l'esistenza di "imprese fornitrici" che non forniscono opere o servizi, ma si limitano a mettere a disposizione i propri dipendenti per fornire mere prestazioni di lavoro ad altre imprese "utilizzatrici".

Il logico percorso involutivo nella definizione delle modalità di prestazione di lavoro è stata la cosiddetta "Legge Biagi" (in realtà il D.Lgs.276/03) che, oltre a trasformare formalmente il "lavoro interinale" in "somministrazione di lavoro" (non modificando in alcun modo la tipologia

della fornitura di lavoro) ha regolamentato altre tipologie di lavoro atipico già esistenti o create ex novo, come il "lavoro a progetto", il "lavoro ripartito", il "lavoro intermittente", l' "apprendistato".

Scopo dichiarato delle leggi "Treu" e "Biagi" è garantire alle aziende maggiore flessibilità nella gestione della mano d'opera, potendo aumentare o diminuire liberamente il proprio personale a seguito di mutate esigenze del mercato o di errori di marketing, senza incorrere in altre forme meno gestibili, come la cassa integrazione o il licenziamento.

TUTELE DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI RELATIVAMENTE ALLA IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO E LORO REALE EFFICACIA

Senza volere entrare nel merito dell'aspetto prettamente giuslavoristico, ci interessa nel seguito analizzare cosa prevede la normativa in merito alla tutela dei lavoratori atipici, con particolare riferimento a quelli somministrati (cioè i cosiddetti "interinali"), relativamente a igiene e sicurezza del lavoro.

Tale analisi viene fatta in forma critica, mettendo in evidenza le contraddizioni e le inadeguatezze delle norme di salvaguardia, alla luce delle reali condizioni del mondo del lavoro.

Già la "Legge Treu" prevedeva norme specifiche per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Tali norme di natura puramente formale e non sostanziale, sono state riprese dalla "Legge Biagi".

Vediamo nel dettaglio cosa prevedono tali norme per il D.Lgs.276/03, limitatamente alla tipologia di "somministrazione di lavoro", in pratica il lavoro interinale. Per le altre tipologie di lavoro atipico le norme teoriche di salvaguardia e la sostanza sono simili.

GARANZIE RICHIESTE ALLE AGENZIE DI LAVORO SOMMINISTRATO

L'articolo 20 "Condizioni di liceità" del Decreto prevede, al comma 5 lettera c), che:

"Il contratto di somministrazione di lavoro é vietato da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche."

A seguito dell'articolo 304 "Abrogazioni" del D.Lgs.81/08, che al comma 3 recita:

" [. . .] laddove disposizioni di legge o regolamentari dispongano un rinvio a norme del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, [. . .] tali rinvii si intendono riferiti alle corrispondenti norme del presente decreto legislativo. "

tale norma (come le altre richiamate successivamente) va letta ora con riferimento al D.Lgs.81/08, che ha abrogato e sostituito il D.Lgs.626/94.

Tale dettato dovrebbe garantire che le agenzie di lavoro somministrato siano in regola con la normativa sulla sicurezza e quindi garantiscano ai lavoratori i relativi diritti. Il legislatore parte dell'assunto, nei fatti del tutto erroneo, che un'azienda che ha emesso il documento di valutazione del rischio, sia "ipso facto" in regola con la normativa sulla igiene e sicurezza.

Tale dettato comporta invece, nella pratica, un semplice atto di natura formale, cioè la compilazione di un documento che nella maggior parte dei casi viene affidato a consulenti esterni, viene compilato in maniera generica, non contiene un'analisi reale di dettaglio della situazione dell'azienda.

Un maggiore e sostanziale controllo delle agenzie di lavoro somministrato potrebbe essere fatto, ad esempio, mediante analisi del registro infortuni, del reale livello di formazione dei lavoratori, di puntuali e rigorosi controlli delle autorità. Un tale tipo di controllo, da un lato garantirebbe maggiormente i lavoratori, ma dall'altro comporterebbe la chiusura della maggior parte delle agenzie.

INFORMAZIONE, FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI

Per quanto riguarda invece le tutele che devono, secondo norma, essere garantite ai lavoratori somministrati, vale quanto disposto dall'articolo 23 "Tutela del prestatore di lavoro, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà", al comma 5 del D.Lgs.276/03.

Vediamolo passo per passo.

"Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che

tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. "

L'informazione, la formazione e l'addestramento dei lavoratori è sicuramente una delle misure preventive più importanti per la tutela della loro igiene e sicurezza sul lavoro. La consapevolezza del rischio di qualunque natura, le cautele da adottare, il saper riconoscere i sintomi delle malattie professionali, il sapere comportarsi in caso di emergenza sono i presupposti, non solo per creare cultura della sicurezza nei lavoratori, ma anche un modo consapevole di lavorare. A questo deve essere rivolta una seria attività di informazione e di formazione.

Inoltre l'uso di attrezzature di lavoro (specie quelle con rischi particolari), la guida di mezzi di sollevamento e trasporto, il lavoro in quota, l'utilizzo di prodotti chimici non sono attività che si possano improvvisare, ma devono essere precedute da addestramento pratico condotto da soggetti in possesso della piena conoscenza delle modalità operative di utilizzo. Per guidare un'automobile sono necessarie ore e ore di prove pratiche condotte con un istruttore e il superamento di esami di teoria e di pratica. Figurarsi la guida di un carrello elevatore, l'utilizzo di un tornio o il lavoro su un ponteggio.

Ma la cosa più importante che dovrebbe creare la informazione, la formazione e l'addestramento dei lavoratori in merito a igiene e sicurezza è che la tutela della propria incolumità e salute e di quella dei colleghi è più importante di qualunque altro obiettivo di produttività imposto dal datore di lavoro. Scadenze di consegna, cadenze produttive, riduzione dei costi devono passare in secondo piano rispetto alla tutela dei lavoratori.

Il comma 5 dell'articolo 23 del D.Lgs.276/03 limita invece questa fase importantissima della formazione professionale a un generico richiamo alla necessità di formazione, informazione e addestramento a carico dell'agenzia di somministrazione o dell'utilizzatore.

E' evidente che l'efficacia di tale formazione è inversamente proporzionale alla flessibilità invocata dalla "Legge Biagi".

Come è possibile formare in maniera adeguata un lavoratore sui rischi legati a una attività lavorativa, se essa si protrae magari per poche settimane o mesi ? La formazione non può essere né generalizzata, né soltanto teorica. La formazione efficace nasce da una conoscenza approfondita dei luoghi di lavoro, del processo produttivo, del comportamento dei propri colleghi. La formazione necessita di conseguenza di molto tempo e di una conoscenza approfondita del lavoro svolto. Cose assolutamente non coerenti con il concetto di somministrazione di lavoro il cui scopo è rendere disponibili lavoratori per periodi di tempo limitati e per una enorme varietà di realtà lavorative.

Oltre a questo, la formazione efficace ha un costo, in quanto coinvolge per periodi di tempo non trascurabili, oltre ai lavoratori che vengono così sottratti al lavoro, anche professionisti qualificati, esperti dei vari settori, tecnici che hanno un costo e quindi va contro la logica del profitto da cui discende la "Legge Biagi" stessa.

La formazione erogata dalla azienda somministratrice o dall'utilizzatore si esaurisce quindi, nella stragrande maggioranza dei casi, in poche ore di lezione in aula e nella consegna di opuscoli del tutto generici e che i lavoratori non leggeranno mai.

In ogni caso i lavoratori dovranno firmare il registro di avvenuta formazione, pena l'impossibilità di lavorare. Le aziende erogatrici e utilizzatrici saranno così manlevate da responsabilità, mentre il lavoratore rimarrà del tutto ignaro dei rischi ai quali va incontro e potrà essere colpevolizzato per non aver fatto quello che gli era stato "spiegato".

SORVEGLIANZA SANITARIA DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI

La "Legge Biagi" prevede un'altra forma di tutela del lavoratore somministrato, disponendo, sempre all'articolo 23, comma 3, l'obbligo di sorveglianza sanitaria.

"Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni."

Questo capoverso impone quindi di mettere in allerta il lavoratore sui rischi per la propria salute e (in virtù dell'ultimo capoverso dell'comma 3 che vedremo dopo) anche di sottoporlo a sorveglianza sanitaria.

I rischi per la salute e di conseguenza l'obbligo di sorveglianza sanitaria si riscontrano nella totalità dei lavori per cui è prevedibile il ricorso al lavoro somministrato.

La sorveglianza sanitaria è obbligatoria in caso di esposizione ad agenti chimici, biologici, cancerogeni, al rumore e alle vibrazioni, in caso di movimentazione manuale di carichi, di lavoro in altezza, di guida di mezzi di sollevamento e trasporto: tutti rischi presenti nelle realtà lavorative degli utilizzatori di lavoro somministrato (edilizia, industria, cantieristica, logistica). Lo stesso lavoro ai call center, tipicamente svolto in regime di lavoro somministrato, richiede sorveglianza sanitaria per l'utilizzo continuo di videoterminali e per esposizione al rumore (utilizzo continuo di cuffie).

Anche in questo caso la sorveglianza sanitaria è in perfetta antitesi con il concetto di flessibilità. Il medico competente a cui è demandata la sorveglianza sanitaria dovrebbe seguire, come il medico di base, il lavoratore per tutta la sua vita in azienda, o almeno per un periodo significativamente lungo.

Non è invece pensabile che il lavoratore che, a causa della natura stessa del lavoro somministrato, salta da un'azienda all'altra e che quindi viene seguito, per rischi magari di natura diversa, da medici competenti diversi, possa essere tutelato da una sorveglianza sanitaria così discontinua.

Teoricamente ad ogni contratto di somministrazione il lavoratore dovrebbe essere sottoposto a visita preassuntiva, a visita periodica con periodicità in funzione del livello di rischio per la salute e a visita al termine del rapporto.

Tenendo conto della durata media dei rapporti di lavoro somministrato, la sorveglianza sanitaria si limita alla visita preassuntiva e a quella finale. Poiché la quasi totalità delle patologie lavoro correlate si evidenzia nel corso degli anni, per un lavoratore seguito da medici diversi e per tipologie di rischio diverse, la sorveglianza sanitaria perde quindi di efficacia.

Inoltre la responsabilità penale e civile derivante da patologie contratte per inosservanza della normativa sull'igiene sul lavoro viene così "ripartita" tra diverse aziende utilizzatrici e quindi alla fine, in caso di contenzioso legale, non è di nessuno.

In merito alla visita preassuntiva, introdotta con chiaro intento discriminatorio dal governo Berlusconi mediante il D.Lgs.106/09 (correttivo del D.Lgs.81/08), essa diventa per il lavoratore somministrato particolarmente discriminante. E' facilmente immaginabile che in sede di visita preassuntiva il lavoratore tenderà a nascondere o a minimizzare aspetti della propria anamnesi che potrebbero comportare l'impossibilità di prendere il lavoro, sottoponendosi a rischi maggiori a causa delle patologie pregresse e non dichiarate al medico competente.

MISURE GENERALI DI TUTELA DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI

L'ultima parte del comma 3 dell'articolo 23 del D.Lgs.276/03 dovrebbe estendere anche ai lavoratori somministrati le misure generali di tutela previste dall'articolo 15 del D.Lgs.81/08.

Esso infatti recita:

"L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi."

Tale concetto è ripreso dall'articolo 2 "Definizioni" del D.Lgs.81/08 che definisce il lavoratore, beneficiario di tutti i diritti sanciti dal medesimo Decreto, come:

"persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione [. . .]".

Quindi anche i lavoratori somministrati e tutti i lavoratori atipici definiti nella "Legge Biagi" in teoria sono garantiti da quanto sancisce in generale il D.Lgs.81/08 e, in particolare, dalle misure generali di tutela previste dall'articolo 15 di tale Decreto.

Senza entrare nel dettaglio degli oltre 300 articoli del D.Lgs.81/08, vediamo quali dovrebbero essere in teoria le misure generali di tutela per tutti i lavoratori e, in particolare, anche per quelli atipici e quale è invece la realtà.

LE MISURE GENERALI DI TUTELA SECONDO IL "TESTO UNICO" (D.LGS.81/08)

Le misure generali di tutela dei lavoratori in merito all'igiene e alla sicurezza dei lavoratori sono definite dall'articolo 15 del D.Lgs.81/08. Vediamole punto per punto, mettendo in evidenza come la pratica sia, nella maggior parte dei casi, ben lontana dalla teoria. Le misure, riprese integralmente dall'articolo 15, sono di seguito riportate in grassetto / corsivo.

LA VALUTAZIONE DI TUTTI I RISCHI PER LA SALUTE E SICUREZZA.

Come già accennato in precedenza, la valutazione dei rischi, che dovrebbe essere il cardine del processo di gestione della sicurezza, si riduce a un mero atto formale. D'altro canto è impensabile che il datore di lavoro (unico responsabile della stesura del documento di valutazione dei rischi) si autodenunci evidenziando i rischi derivanti da inadempienze alle norme.

LA PROGRAMMAZIONE DELLA PREVENZIONE, MIRATA AD UN COMPLESSO CHE INTEGRI IN MODO COERENTE NELLA PREVENZIONE LE CONDIZIONI TECNICHE PRODUTTIVE DELL'AZIENDA NONCHÉ L'INFLUENZA DEI FATTORI DELL'AMBIENTE E DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.

LA PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE RITENUTE OPPORTUNE PER GARANTIRE IL MIGLIORAMENTO NEL TEMPO DEI LIVELLI DI SICUREZZA, ANCHE ATTRAVERSO L'ADOZIONE DI CODICI DI CONDOTTA E DI BUONE PRASSI.

L'ELIMINAZIONE DEI RISCHI E, OVE CIÒ NON SIA POSSIBILE, LA LORO RIDUZIONE AL MINIMO IN RELAZIONE ALLE CONOSCENZE ACQUISITE IN BASE AL PROGRESSO TECNICO.

LA RIDUZIONE DEI RISCHI ALLA FONTE.

LA SOSTITUZIONE DI CIÒ CHE È PERICOLOSO CON CIÒ CHE NON LO È, O È MENO PERICOLOSO.

IL RISPETTO DEI PRINCIPI ERGONOMICI NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, NELLA CONCEZIONE DEI POSTI DI LAVORO, NELLA SCELTA DELLE ATTREZZATURE E NELLA DEFINIZIONE DEI METODI DI LAVORO E PRODUZIONE, IN PARTICOLARE AL FINE DI RIDURRE GLI EFFETTI SULLA SALUTE DEL LAVORO MONOTONO E DI QUELLO RIPETITIVO.

LA LIMITAZIONE AL MINIMO DEL NUMERO DEI LAVORATORI CHE SONO, O CHE POSSONO ESSERE, ESPOSTI AL RISCHIO.

L'UTILIZZO LIMITATO DEGLI AGENTI CHIMICI, FISICI E BIOLOGICI SUI LUOGHI DI LAVORO.

LA PRIORITÀ DELLE MISURE DI PROTEZIONE COLLETTIVA RISPETTO ALLE MISURE DI PROTEZIONE INDIVIDUALE.

LA REGOLARE MANUTENZIONE DI AMBIENTI, ATTREZZATURE, IMPIANTI, CON PARTICOLARE RIGUARDO AI DISPOSITIVI DI SICUREZZA IN CONFORMITÀ ALLA INDICAZIONE DEI FABBRICANTI.

Si tratta di una serie di misure di tutela accorpabili in un unico concetto: l'organizzazione del lavoro, in termini di luoghi di lavoro, impianti, attrezzature, prodotti, processi dovrebbe essere progettata o adeguata non solo in funzione dell'ottenimento del prodotto o del servizio venduto dall'azienda, ma anche e soprattutto alla salvaguardia dell'igiene e della sicurezza dei lavoratori.

Ovviamente questo è in contrasto con la logica del profitto che impone di ridurre tutti i costi non direttamente finalizzati alla realizzazione del prodotto o del servizio.

La programmazione della prevenzione comporta investimenti sui luoghi di lavoro, sugli impianti e sulle attrezzature. Comporta inoltre rivedere l'organizzazione del lavoro in funzione della tutela fisica dei lavoratori. E' chiaro che, al di là del bell'enunciato, la programmazione della prevenzione comporta per l'imprenditore investimenti, costi, riduzione dell'efficienza e quindi minor profitto. Ed è altrettanto chiaro che tale programmazione diventi irrealizzabile di fatto.

E questo vale anche per la sostituzione di sostanze e preparati pericolosi, con altri a rischio minore. La tecnologia mette a disposizione dei processi produttivi sostanze e preparati meno o per nulla pericolosi, ma che hanno un costo maggiore e quindi perdono competitività, specie nei processi lavorativi a basso valore aggiunto.

Oltre a quanto già detto sopra, relativamente agli investimenti necessari per l'adeguamento dei posti di lavoro, il lavoro monotono e ripetitivo (da ridurre secondo quanto riportato dalle misure generali di tutela) è connesso alla logica di produzione di molti processi industriali e lavorativi in generale, perché è quello che consente la massima efficienza, soprattutto in lavorazioni a basso contenuto tecnologico e non può essere ridotto o eliminato, se non a discapito del profitto.

Per quanto riguarda le misure di protezione collettiva, esse sono quasi sempre sostituite da misure di protezione individuale, ancora in una logica di minori costi e maggiori profitti. Costa di più eliminare il rischio alla fonte (ad esempio con un impianto di aspirazione e di trattamento dell'aria inquinata nei posti di lavoro), che dotare i lavoratori di dispositivi di protezione individuali (in questo caso, le mascherine di protezione).

Le misure di protezione individuali danno inoltre il vantaggio al datore di lavoro di poter colpevolizzare il lavoratore per il loro mancato utilizzo. Se un lavoratore si toglie il casco (perché magari lo sta portando da ore, fa caldo, il casco lo impaccia) e si fa male, la colpa è sua e non dell'imprenditore che non ha realizzato adeguate strutture per impedire la caduta di oggetti dall'alto.

Per quanto riguarda la manutenzione, in genere questa tende ad essere ridotta al minimo indispensabile e solo per garantire la produttività delle macchine (magari vecchie di decenni) e non è mai finalizzata al ripristino dei dispositivi di sicurezza inizialmente previsti (protezioni meccaniche, interruttori di sicurezza).

IL CONTROLLO SANITARIO DEI LAVORATORI.

L'ALLONTANAMENTO DEL LAVORATORE DALL'ESPOSIZIONE AL RISCHIO PER MOTIVI SANITARI INERENTI LA SUA PERSONA E L'ADIBIZIONE, OVE POSSIBILE, AD ALTRA MANSIONE.

Come già accennato, la sorveglianza sanitaria riguarda, a seguito di disposizioni normative, una grande parte delle attività lavorative.

La sorveglianza sanitaria dovrebbe essere l' "ultima spiaggia" di tutela dei lavoratori, dopo che i rischi che la richiedono sono stati eliminati alla fonte.

Prima di arrivare alla sorveglianza sanitaria, occorrerebbe eliminare o ridurre l'esposizione a rumore, vibrazioni, agenti chimici biologici e cancerogeni, ecc.

Invece, nella logica di ridurre i costi non produttivi, si lascia al medico competente il compito di "contare i morti" (spesso, purtroppo, non in senso metaforico).

Va messo in evidenza che il medico competente, a cui spetta l'obbligo di definire e gestire la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, è un consulente pagato dal datore di lavoro e non un professionista di struttura pubblica. Il rapporto che ha con il datore di lavoro è prima di tutto di natura commerciale e può capitare che l'interesse economico venga messo in primo piano, a scapito della deontologia professionale.

A quanto sopra si aggiunge la recente modifica operata dal governo Berlusconi al D.Lgs.81/08, con l'introduzione della visita preassuntiva, finalizzata all'interesse del solo datore di lavoro, che ha un'arma discriminatoria in più per la selezione del personale.

Anche la salvaguardia del lavoratore che ne prevede l'allontanamento dalla mansione a rischio, in caso di condizioni di salute incompatibili con l'attività lavorativa, diventa facile motivo di licenziamento per giusta causa, dove il datore di lavoro dimostri l'impossibilità di adibire il lavoratore ad altra mansione.

E' ovvio che quanto sopra è ancora più valido per i lavoratori atipici, in quanto meno tutelati in generale, anche a causa dell'oggettiva difficoltà di eseguire la sorveglianza sanitaria su lavoratori che cambiano continuamente la propria attività.

L'INFORMAZIONE E FORMAZIONE ADEGUATE PER I LAVORATORI.

L'INFORMAZIONE E FORMAZIONE ADEGUATE PER DIRIGENTI E I PREPOSTI.

L'INFORMAZIONE E FORMAZIONE ADEGUATE PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA.

L'ISTRUZIONI ADEGUATE AI LAVORATORI.

L'USO DI SEGNALI DI AVVERTIMENTO E DI SICUREZZA.

Vale ancora quanto già detto sopra. La formazione ha un costo per l'imprenditore e crea consapevolezza tra i lavoratori di quelli che sono i propri diritti.

Analogamente la formazione di dirigenti e preposti, nella maggioranza delle aziende, è in realtà finalizzata solo all'ottenimento del massimo profitto e ciò contrasta con la tutela dei propri sottoposti.

La formazione quindi si risolve spesso in lezioni in aula del tutto teoriche e non calate nella realtà lavorativa o nella mera consegna di opuscoli informativi. L'unica preoccupazione per il datore di lavoro è dimostrare, di fronte alle autorità di controllo, di aver adempiuto all'obbligo.

E l'informazione ai lavoratori si risolve spesso in limitarsi a riempire i luoghi di lavoro di cartelli di divieto e di obbligo, spesso in contrasto con quanto richiede il ciclo produttivo, le cui informazioni si accavallano in maniera confusa.

A tale proposito un discorso a parte merita la comprensione per i lavoratori stranieri della lingua italiana. Salvi rari casi (e in genere sempre a carico di enti pubblici), gli opuscoli informativi sono redatti solo in lingua italiana. In generale il datore di lavoro non si preoccupa per niente che i lavoratori stranieri capiscano le informazioni sulla loro sicurezza, limitandosi a preoccuparsi che capiscano ed eseguano gli ordini relativi al loro lavoro.

A maggior ragione, come visto prima, la formazione per i lavoratori atipici si risolve in pratiche puramente formali, con il risultato che il lavoratore è del tutto ignaro di quelli che sono i rischi che deve affrontare e di come fare per difendersi.

LA PARTECIPAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI.

LA PARTECIPAZIONE E CONSULTAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA.

La premessa da cui parte il legislatore in questo caso è che la sicurezza in qualunque azienda non è un concetto astratto da fare cadere dall'alto, ma è una cultura diffusa, che nasce dal preventivo e continuo rapporto con tutti i lavoratori, anche per tramite dei loro rappresentanti.

Invece i lavoratori e i loro rappresentanti non vengono mai consultati preventivamente sulle scelte aziendali in merito alla sicurezza, se non in maniera del tutto formale (la firma, a cose avvenute, del documento di valutazione del rischio o del verbale di nomina dell'RSPP).

Spesso e volentieri poi il comportamento degli RLS e delle rappresentanze sindacali (all'interno delle quali sono eletti gli RLS nelle aziende sopra i 15 lavoratori), appare oltremodo ambiguo, come se, invece che difendere gli interessi dei lavoratori, difendessero quello di corporazioni o dell'azienda stessa.

In ogni caso, gli RLS che operano in maniera coerente e denunciano con forza situazioni di rischio per i lavoratori, sono spesso licenziati dall'azienda per motivi pretestuosi (Dante De Angelis, Salvatore Palumbo, Riccardo Antonini) o messi nelle condizioni oggettive di non poter nuocere all'azienda.

In tale ambito i lavoratori atipici sono, più degli altri, nelle mani di nessuno.

LE MISURE DI EMERGENZA DA ATTUARE IN CASO DI PRIMO SOCCORSO, DI LOTTA ANTINCENDIO, DI EVACUAZIONE DEI LAVORATORI E DI PERICOLO GRAVE E IMMEDIATO.

Giova ricordare che per emergenza si intende qualunque situazione anomala di rischio per i lavoratori. Quindi non solo incendio, ma anche terremoto, inondazione, infortuni o malori per i dipendenti.

Le misure di emergenza si attuano sotto due aspetti: quello tecnico (predisposizione dei presidi di sicurezza attiva e passiva) e quello organizzativo (predisposizione delle procedure e del personale per affrontare le emergenze).

Nel primo caso, le strutture e i presidi aziendali sovente non sono adeguati (in termini di vie di fuga, percorsi di esodo, sicurezza strutturale degli edifici, presidi antincendio). Anche qui vale la logica di ridurre i costi non produttivi. Gli estintori scarichi della Thyssen Krupp sono la punta dell'iceberg.

Nel secondo caso le squadre antincendio e di primo soccorso, obbligatorie per legge in tutte le aziende, non sono adeguatamente addestrate per intervenire in caso di emergenza. Come al solito, la buona volontà e il coraggio degli addetti sostituiscono una professionalità che non si crea con la diffusione di opuscoli o con corsi in aula, ma con anni e anni di addestramento ed esperienza.

CONDIZIONI OGGETTIVE DI NON SICUREZZA PER I LAVORATORI PRECARI

Al di là degli enunciati di legge sopra esposti, che nella cronica assenza di controlli da parte di enti pubblici (ASL, Ispettorato del Lavoro), rimangono appunto solo enunciati, la condizione stessa di lavoro atipico e in generale a tempo determinato, pone il lavoratore in condizioni di oggettiva mancanza di ogni forma di tutela con particolare riferimento a quella della igiene e della sicurezza.

Il lavoratore a termine è molto più ricattabile rispetto al lavoratore con contratto fisso, soprattutto in una dinamica di mercato del lavoro in crisi, come quella attuale.

Il lavoratore a tempo determinato e, in misura maggiore, il lavoratore atipico vivono perennemente sotto la "spada di Damocle" di non vedere rinnovato il proprio contratto, con l'incubo di rimanere senza lavoro e senza sostentamento economico.

Il lavoratore a termine non richiede la tutela dei propri diritti, non alza la voce, non si rifiuta di lavorare in condizioni inaccettabili, perché sa che, se lo facesse, l'immediata conseguenza sarebbe la perdita del lavoro.

Egli sta zitto, non rompe i coglioni e accetta e paga le conseguenze della sua condizione lavorativa.

Per questo (e non solo) tra lavoro atipico, in qualunque forma si manifesti, e "caporalato" non c'è nessuna sostanziale differenza !

Marco Spezia
ingegnere e tecnico della sicurezza
SICUREZZA SUL LAVORO: KNOW YOUR RIGHTS !
sp-mail@libero.it