



LAVORO, SALUTE E SICUREZZA

I limiti culturali dell'approccio al diritto della salute e della sicurezza sul lavoro

Francesco Bacchini, Of Counsel Studio Legale Lexellent | 1 dicembre 2015



Tweet



Consiglia

1



G+

0

Salva in MY



Nei primi 9 mesi del 2015, secondo i dati INAIL, le morti bianche (escluse quelle in itinere) sono state 626, con un aumento del 10% rispetto allo stesso periodo del 2014.

E' fatto notorio che di salute e sicurezza sul lavoro si parli solo quando nelle aziende ci "scappano" i morti. E allora tutti se ne fanno paladini, tutti se ne interessano spacciandosi per esperti, tutti chiedono nuove regole più stringenti e severe, tutti ripetono il solito refrain «mai più», invocando i principi etici, i vincoli morali, il rispetto della legalità.

Eppure le norme di prevenzione e protezione sono tante (forse troppe) e anche dettagliate. E allora come mai non vengono considerate e rispettate?

L'argomento della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro è, senza dubbio, una delle tematiche aziendali più difficili da maneggiare: fortemente coercitiva ma largamente trasgredita; tecnica e minuziosa ma sommariamente applicata.

Le precauzioni antinfortunistiche da attuare quotidianamente in azienda vengono, infatti, spesso viste con fastidio, come una inutile zavorra alla produzione o, nella migliore delle ipotesi, guardate con superficialità.

Questo ricorrente atteggiamento è il sintomo evidente che la materia non è ancora entrata nella cultura manageriale dell'organizzazione aziendale, fluttuando troppo spesso a margine delle strategie imprenditoriali, sostanzialmente fuori dai processi decisionali di vertice, sovente relegata in una, piccola o grande, organizzazione parallela, qual è il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), affatto integrata in quella complessiva.

Malgrado ciò, l'obbligo di "fornire un ambiente sano di lavoro e buoni strumenti di lavoro" è davvero risalente nel tempo (così L. Barassi nel 1901 interpretando estensivamente l'art. 1124 c.c. del 1865) ed ancora oggi tra i doveri fondamentali del datore di lavoro vi è quello, sancito dal codice civile, di adottare tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro (art. 2087 c.c.).

Le misure di cui trattasi sono così importanti che gli stessi lavoratori hanno il diritto di controllarne l'applicazione, direttamente o attraverso i loro rappresentanti (RLS), promuovendone la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione, al fine di tutelare la loro salute e la loro integrità fisica (art. 9 St. Lav.).

D'altra parte sicurezza e salute entrano necessariamente nelle scelte strategiche aziendali atteso l'obbligo previsto di effettuare una valutazione documentata di tutti rischi connessi all'attività d'impresa, così da pianificare interventi di prevenzione e protezione capaci di eliminare, o almeno di ridurre, la probabilità di accadimento di infortuni sul lavoro e malattie professionali (D.lgs. n. 81/2008).

In tale ottica è previsto un sistema di gestione della sicurezza "partecipato" che contempla diversi soggetti accanto al datore di lavoro: il dirigente, il preposto, il medico competente, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il servizio di prevenzione e protezione, i coordinatori di cantiere, ecc., tutti destinatari di obblighi specifici e tutti chiamati, ciascuno secondo il proprio ruolo funzionale, a dare attuazione al principio generale di prevenzione e protezione aziendale.

E allora, torniamo a chiederci, perché queste norme vengono così spesso disattese? E' molto probabile che, prima di ogni altra ragione, soprattutto tecnica, ci sia un evidente limite culturale, tanto in chi organizza il lavoro quanto in chi lo presta.

Il primo deficit attiene alla cultura manageriale del rispetto delle norme di sicurezza e salute sul lavoro viste non come investimento produttivo, vantaggio competitivo per l'azienda, strumento di miglioramento delle performance e del benessere del personale, ma sempre e solo come costo da tagliare. E parliamo, ad esempio, dei dispositivi di protezione, di formazione, di tempi e modalità delle procedure, di consulenza, di sorveglianza sanitaria, di verifiche e controlli, delle misure di prevenzione e protezione negli appalti interni.

Nel documento strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020, citando una ricerca ISSA (International Social Security Association) si afferma che «gli investimenti in questo settore sono in grado di generare alti tassi di rendimento, compresi in una fascia fra 1,29 e 2,89, per una media pari a 2,2». Dunque, se investendo 1 euro in sicurezza ne ritornano in media più di 2, questi denari spesi non possono che essere considerati un investimento, in nessun caso un costo.

Il secondo deficit attiene, invece, alla cultura individuale della prevenzione e della protezione del lavoratore, alla fierezza del suo ruolo e della sua mansione, che è anche nel suo equipaggiamento. Casco, cinture, imbragature, scarpe rinforzate, guanti, occhiali, tute, respiratori, rilevatori: un'armatura per un moderno guerriero che non vuole morire in battaglia. In altri Paesi si lavora così. In Italia, troppo spesso, no. Forse per paura di passare per vigliacchi o per "far prima", per costare di meno e lavorare di più. Una falsa impressione. Perché le dotazioni di sicurezza non fanno perdere né tempo né produttività, ma accrescono, piuttosto, l'efficacia e la qualità del lavoro.

Organizzazione del processo produttivo e mansioni, dunque; potere direttivo del datore e vincolo di dipendenza del lavoratore: c'è l'essenza della subordinazione e del diritto del lavoro nei nodi irrisolti della normativa di prevenzione e protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori.

CLICCA PER CONDIVIDERE



©RIPRODUZIONE RISERVATA