

La sicurezza al tempo della crisi

GIORGIO SCLIP

Curatore della collana “SicurezzaAccessibile”,
membro del Focal Point Italia per l’Agenzia europea
per la sicurezza e la salute sul lavoro
dell’Università degli Studi di Trieste

IL LAVORO CHE CAMBIA

Il decennio appena trascorso (2008-2017) ha visto una profonda trasformazione del mondo del lavoro e del modo di lavorare. È evidente il fatto che è avvenuto un cambiamento che è ancora in corso e non è destinato ad arrestarsi nel prossimo futuro. Ciò avviene sia per spinte interne legate all’organizzazione del lavoro e anche in conseguenza di fattori esterni alle aziende e legate alle dinamiche globali, spesso incontrollabili e imprevedibili. Da anni ormai è impossibile affrontare il tema del lavoro senza affiancarlo ai temi della tecnologia, della globalizzazione e quindi dei nuovi mercati, dell’andamento demografico, del diritto del lavoro e soprattutto della crisi economica.

« Il tema è estremamente concreto ed esistono migliaia di dati ed indicatori che dimostrano l’interdipendenza di questi fattori quali cause di questa trasformazione¹».

¹ F. Seghezzi, Com’è cambiato il lavoro in Italia e come cambierà ancora nei prossimi 10 anni, su: “www.ilsole24ore.com”, 1 maggio 2018, a cui si rimanda per approfondimenti .

Concentrandoci sul nostro Paese una disamina completa è impossibile ma si può tentare di mettere a fuoco alcuni elementi chiave, rappresentativi del tema di cui stiamo trattando.

1 TIPOLOGIA DI OCCUPAZIONE

Si sente spesso parlare dei problemi dei giovani per l'ingresso nel mercato del lavoro, aggravato da una crisi che ha privilegiato fasce d'età più elevate. La portata di questi problemi emerge con chiarezza dal dato che evidenzia che se nel 2007 il tasso di occupazione dei giovani tra i 15 e i 24 anni era del 24,2%, oggi è del 17,7%. Tale dato risulta diminuire per la fascia che comprende i 25 e i 34 anni il cui tasso di occupazione è passato, nello stesso periodo, dal 70,4% al 60,8%.

Parallelamente al dato dell'occupazione giovanile, sia per complice l'invecchiamento della popolazione che per la tendenza ad assumere persone con competenze già acquisite, l'occupazione degli over 50 è in aumento. Il tasso di occupazione nella fascia di età tra i 50 e i 64 anni se era del 46,9% nel 2007, oggi invece è del 59,4%. Questo dato non è una anomalia, se confrontato con quello di altri paesi europei.

Il basso tasso di partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne è una criticità strutturale del nostro Paese. Nel corso degli ultimi 10 anni, complice la crisi che ha visto decine di migliaia di famiglie perdere la propria unica fonte di reddito, il trend è lievemente cambiato, senza che peraltro non serve i temi delle differenze di genere siano stati adeguatamente affrontati.

Se nel 2007 il tasso di occupazione femminile era del 47,1% e il tasso di attività del 51,4% oggi siamo passati rispettivamente al 49,2% e al 56%.

Un problema rilevante del mercato del lavoro italiano è, ed è sempre stato, l'elevato numero di persone inattive, cioè coloro che non hanno una occupazione e che non ne sono alla ricerca. Tra il 2007 ed oggi infatti il tasso di inattività è passato dal 37,1% (14,3 milioni) al 34,7% (13,4 milioni), con un calo di circa un milione di unità.

2 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

L'andamento dell'occupazione a termine rispetto a quella permanente è il seguente: il numero di occupati a tempo determinato è cresciuto dal 2007 da 2,27 milioni a 2,92 milioni pari al 28,6%, quello degli occupati a tempo indeterminato da 14,85 milioni a 14,93 milioni, pari allo 0,6%. L'occupazione a termine nel 2017 è passata da 3.600.000 unità a 4.600.000 lavoratori, con un aumento del 24%. Spicca l'abolizione dei voucher e la crescita del lavoro intermittente, con il 73% di occupati in più. Nel settore del lavoro dipendente, quasi il 20% delle giornate lavoro sono state svolte da lavoratori con contratto diverso da quello a tempo determinato: rispetto al totale il tempo determinato è passato dal 9,9% del 2016 all'11,8% del 2017, l'apprendistato dal 3,0% al 3,2%, il somministrato dal 2,0% al 2,4%, lo stagionale dall'1,1% all'1,2%, l'intermittente dallo 0,4% allo 0,6%².

Gli occupati in Italia sono attualmente più di 23 milioni, in pratica come nel 2008, ma se da un punto di vista quantitativo i numeri sono gli stessi di prima della crisi, non si può tacere che il lavoro sia cambiato, diventando più precario e meno sicuro.

C'è una stretta correlazione tra la precarietà e il calo dell'attenzione per la sicurezza sul lavoro. Tanto più la forma contrattuale è precaria, tanto meno l'azienda si sente responsabile riguardo alla salute e alla sicurezza del lavoratore. Un lavoratore assunto per periodi brevissimi spesso viene lanciato in situazioni di lavoro per cui non ha adeguate conoscenze, mancando di formazione e informazione.

A volte si ricorre intenzionalmente a forme contrattuali atipiche, proprio per abbattere i costi relativi ad obblighi di sicurezza sul lavoro. Si tratta di lavoro stagionale, atipico, precario, che comprende gli interinali a poche ore o pochi giorni di contratto, i tirocini, le collaborazioni e le partite Iva, i parasubordinati le cui prestazioni hanno ben poco di autonomo e molto di lavoro dipendente mascherato e privo di un livello minimo di garanzie in termini di compenso e di protezione sociale (assicurazione contro gli infortuni e le

² Secondo il rapporto annuale dell'Inps 2017 il lavoro a termine cresce, nel settore della ristorazione e dell'alloggio, del 35% rispetto al 2016, del 16% nel commercio e della stessa percentuale nel manifatturiero. In crescita il part time al 28,1% del totale nel 2017.

malattie professionali, copertura pensionistica, assicurazione contro la malattia, ecc.).

3 RICHIESTE DEL MERCATO

Profondi cambiamenti si registrano nel mercato del lavoro in Italia anche dal punto di vista della richiesta.

A partire dal 2007 il numero di operai si è ridotto di oltre 1 milione di unità, e soprattutto si sono ridotti gli operai in professioni tecniche e qualificate di circa 500.000 unità. Nello stesso arco di tempo si è assistito alla crescita sia di personale non qualificato (480.000 occupati) sia di lavoratori in professioni esecutive nel commercio e nei servizi.

Sulla base degli studi e delle ricerche esistenti è anche possibile individuare i motori che guideranno la trasformazione del lavoro in Italia (ma anche in altri paesi) in un prossimo futuro. Tra questi certamente i principali sono la tecnologia e l'invecchiamento dei lavoratori.

Per quanto riguarda la tecnologia, tra le analisi più prudenti e ponderate troviamo i dati OCSE³ secondo i quali circa il 10% dei posti di lavoro sono ad alto rischio di automazione. Ancor più interessante il dato secondo cui il 34% sarebbe soggetti ad un profondo cambiamento delle mansioni, consegnandoci uno scenario di forte trasformazione che dovremo gestire e governare.

Per quanto riguarda l'invecchiamento dei lavoratori, recenti dati della Banca Centrale Europea ipotizzano che se nel 2016 le persone nella fascia d'età tra i 15 e i 64 (quindi in età lavorativa) erano il 64,8%, nel 2030 saranno il 60,4% e nel 2070 il 56%.

La combinazione tra lo sviluppo tecnologico e il basso ricambio generazionale rischia di generare una scarsa offerta di lavoro rispetto alla domanda di competenze futura. Secondo i dati odierni circa il 25% delle posizioni ricercate dalle imprese è difficile da reperire.

Nuove tecnologie e competenze finiranno certamente per cambiare profondamente il modo di lavorare: nel prossimo futuro fenomeni come lo smartworking e modelli flessibili e dinamici di organizzazione del lavoro troveranno più spazio e diffusione, a causa

³ Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico. Per approfondimenti vedi <https://www.esteri.it/mae/it/>

dei profondi mutamenti nei modelli di business delle imprese o fattori esterni.

LE CONSEGUENZE DELLA CRISI

L'Italia ha attraversato nel decennio 2008-2017 la crisi più grave dal dopoguerra ad oggi, una crisi che è stata prima finanziaria poi economica e ora anche sociale.

Tra scarsità di risorse economiche, appalti al ribasso, episodi di caporalato, lavoro nero, finte partite IVA e aziende che non rispettano i CCNL, come si può intervenire per garantire la salute e sicurezza di lavoratori e lavoratrici?

È possibile difendere il lavoro buono e gli imprenditori onesti e capaci, in un sistema che appare sempre più orientato al ribasso, fragile e a rischio di corruzione, di infiltrazioni delle mafie e della criminalità organizzata?

La Costituzione della Repubblica Italiana, pone indiscutibilmente in primo piano un valore fondamentale: "L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro". Porre come valore fondamentale il lavoro ha un grandissimo significato, ma chiede anche di creare le condizioni concrete per realizzare questa previsione.

Quali strumenti utilizziamo per difendere questo fondamentale valore posto alla base del sistema del nostro Paese? L'Italia in realtà è risultata, alla prova dei fatti, particolarmente vulnerabile a questa situazione, per diversi motivi tra i quali la dimensione del debito pubblico sul piano finanziario, la resistenza all'innovazione sul lato economico e l'inadeguatezza del welfare sul piano sociale.

La crisi minaccia tutte le dimensioni del benessere di una popolazione, di cui la salute è quella giudicata più importante. Genericamente maggiore vulnerabilità si riscontra nei gruppi sociali più svantaggiati.

In corrispondenza della recessione si evidenziano nel breve termine indizi di un aumento di indicatori sfavorevoli di salute mentale - quali suicidi, depressione, forme di dipendenza - correlabili alla perdita o insicurezza nel lavoro e nel reddito, dalle loro sfavorevoli ricadute sulla salute.

Per quanto riguarda gli effetti delle misure di austerità sulla spesa pubblica, con particolare riferimento a quella sanitaria, si osservano significative riduzioni dell'uso del livello di assistenza specialistica e farmaceutica, conseguenza dall'aumento della compartecipazione alla spesa.

Per contro la denuncia di malattie professionali è in aumento del 2,3% rispetto al 2015 e del 39,9% rispetto al 2010⁴.

La crisi sembrerebbe essere associata ad una parallela riduzione degli infortuni sul lavoro (compensato peraltro da un aumento di quelli gravi) e degli incidenti stradali⁵.

Le professioni con più incidenti mortali risultano essere i conduttori di veicoli, gli operai edili e gli agricoltori, seguiti dagli addetti alle pulizie e al facchinaggio, dal personale sanitario, dagli addetti alla ristorazione e alle vendite, dagli operai del settore metallurgico e meccanico.

Le misure di austerità normalmente applicate in tempi di crisi economica dal governo e dalle amministrazioni regionali e locali per far fronte alla crisi esigono razionamenti della spesa pubblica con il risultato di aggiungere ulteriore pressione alla situazione sociale. I propositi escludono sempre di voler procedere con tagli lineari e di compromettere i livelli di tutela, ma è raro che vi sia una verifica di quanto questi ultimi siano rimasti inalterati.

In generale gli studi di correlazione temporale tra andamento degli indici economici e dell'occupazione, mostrano che i cicli economici positivi di sviluppo si accompagnano a un bilancio di salute a breve termine prevalentemente negativo, nella misura in cui incentivano quei fattori di pressione dell'ambiente e dei comportamenti, che costituiscono una minaccia per la salute. Infatti lo sviluppo economico da un lato aumenta lo sfruttamento delle risorse naturali, la produzione industriale e la spinta alla mobilità (che è all'origine dell'inquinamento, degli incidenti stradali, degli infortuni sul lavoro); e dall'altro crea e distribuisce ricchezza, rendendo così più largamente accessibili comportamenti e di stili di vita po-

4 Le denunce riguardano nel dettaglio il 60% il sistema osteo-muscolare, il 15% il sistema nervoso, il 5% i tumori.

5 Dovute probabilmente alla diminuzione di fattori di pressione, quali l'attività produttiva e i consumi.

tenzialmente rischiosi per la salute. Viceversa in fase di recessione questi fattori di pressione si riducono producendo effetti favorevoli per la salute e la sicurezza nel breve periodo⁶.

Gli strumenti che il nostro Paese mette in campo per difendere il lavoro sono in realtà molti. Tra questi di certo le attività di vigilanza e controllo negli ambienti di lavoro, che hanno come obiettivo la verifica del rispetto della normativa vigente sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e la conseguente applicazione di sanzioni in caso di inadempienze normative.

Gli organi di Vigilanza e controllo in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono essenzialmente le Aziende per i Servizi Sanitari, gli Ispettorati del Lavoro e il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

Ognuno di questi soggetti opera per quanto di competenza, con un obiettivo comune: perseguire gli interessi di natura pubblica, costituzionalmente garantiti, correlati allo svolgimento dell'attività lavorativa. La natura e la rilevanza dei primari interessi da tutelare spiegano il perché le funzioni di controllo siano demandate ad organi pubblici.

LA CRISI COME OPPORTUNITÀ

È fuori discussione che un periodo di crisi provochi una sofferenza diffusa, ma generalmente ad essere maggiormente colpite sono soprattutto le piccole aziende. L'esperienza di vivere un periodo di crisi economica equivale sempre ad un'esperienza inesorabilmente negativa con esito scontato, oppure può portare in sé un qualche risvolto positivo che si può provare a cogliere? In questo contesto che spazio ha il tema della salute e sicurezza sul posto di lavoro?

Un elemento da tenere in considerazione per approfondire questo concetto, che forse può apparire come una provocazione, è il fatto che le scelte eventualmente fatte in termini di riduzione degli investimenti, di perdita di competenze, di organizzazione delle aziende

6 "Gli indicatori di salute ai tempi della crisi in Italia", G. Costa, M. Marra, S. Salmaso, su: "E&P", anno 36 (6), novembre-dicembre 2012, a cui si rimanda per approfondimenti

di impegno e fiducia delle persone, hanno ricadute progressive che si manifestano nel medio periodo. Bisogna ricordare che, da un certo punto in poi, invertire la tendenza richiede sforzi enormi.

Le difficoltà principali sono di tipo economico, legate ai costi e alla gestione degli adempimenti burocratici. Così avviene anche per la salute e sicurezza sul lavoro, dove si disperdono in maniera diffusa risorse che potrebbero essere più vantaggiosamente impiegate per eliminare in maniera organizzata i rischi e migliorare le condizioni di lavoro.

Il tempo della crisi può rappresentare un'opportunità per un cambio di rotta, una finestra temporale per un deciso cambio di passo.

Per puntare a questo risultato è necessario però uno sguardo con una prospettiva ampia, che sappia vedere in questa situazione un'occasione che tenga in considerazione questi temi, li ponga al centro o comunque tra gli aspetti principali sui quali far ruotare le politiche aziendali.

Questo processo necessita di essere guidato da adeguate conoscenze e accompagnato da un chiaro quadro del rapporto costi – benefici che la scelta comporta.

È necessario che chi è chiamato ad intervenire e ad occuparsi di questi processi lo faccia non solo per rispondere ad una previsione normativa, ma con la profonda convinzione che operare in un certo modo sia la cosa giusta, che porta ai migliori risultati anche in termini economici.

Una riflessione che può aiutare a esplicitare il concetto è la constatazione che in tempi passati e più prosperi abbiamo dimostrato scarsa lungimiranza. Questo nel senso che l'ampia disponibilità di risorse ha spinto ad occuparci di questi, e presumibilmente anche altri argomenti, con un livello di dettaglio talvolta eccessivo rispetto agli obiettivi concreti.

Prendiamo come esempio l'attività di valutazione del rischio e la conseguente redazione del documento di cui all'art. 28 del D.lgs 81/08. L'approccio probabilmente diffuso e consolidato è stato il seguente: un datore di lavoro rileva o gli viene fatto notare che nel documento di valutazione dei rischi alcuni aspetti previsti per legge non sono stati valutati. Ben conscio che quello della valutazione dei rischi è uno degli obblighi che non può delegare e che compor-

ta stringenti responsabilità a suo carico in caso di inadempienza, pone il problema al suo responsabile del servizio di prevenzione e protezione (sempre che non lo sia lui stesso) e richiede che la questione sia immediatamente risolta.

In tempi di risorse meno limitate si procedeva comunemente affidando una consulenza ad un professionista, esaminando attentamente l'organizzazione aziendale e del lavoro e redigendo una bozza del documento di valutazione dei rischi con gli approfondimenti richiesti, da condividere con responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e datore di lavoro, per essere infine approvato ed adottato ufficialmente⁷.

In genere chiunque è chiamato in prima persona a svolgere il lavoro o una consulenza, si adopera per eseguire quanto richiesto con diligenza e con un'analiticità che spesso va ben oltre ciò che è richiesto o concretamente necessario, con adempimenti a volte anche sovradimensionati, con l'obiettivo di rispondere al mandato ricevuto.

Il problema è che a volte questo pur impegnativo e dettagliato lavoro è poco efficace, nel senso che non vi sono concrete ricadute in termini di benefici di prevenzione e protezione.

Sì è indotti a pensare che, in tempi di maggiori risorse, sia stato progettato e disposto un complesso protocollo di adempimenti, tenendo in scarsa considerazione la sua sostenibilità economica nel medio e lungo periodo. Anche in presenza di problemi che richiedono soluzioni semplici o molto semplici, si è acconsentito che la soluzione passi per un processo troppo articolato e complesso.

Un insegnamento che la crisi ci lascia è che di fronte al cambiamento di scenario è necessario un cambio di rotta, se si vuole sopravvivere. Gli ordini dai clienti subiscono una contrazione, le risorse economiche e umane si riducono. Bisogna decidere o di stare a guardare sperando di restare in piedi, oppure di lavorare in contropiede aumentando l'efficienza del lavoro svolto, con la complicità di un momento particolare, con benefici possibili e apprezzabili non nell'immediato, ma in un tempo futuro.

⁷ Per completezza si precisa che il documento deve comprendere anche il programma di miglioramento della sicurezza e della salute, con tanto di budget, responsabilità e tempi di attuazione per le diverse azioni previste.

L'errore che non bisogna in ogni caso fare è quello di abbassare il livello di tutela.

In questa situazione la risposta può essere: fare quanto strettamente indispensabile e possibilmente con le risorse interne, coinvolgendo i preposti, alcuni lavoratori, alcuni dirigenti, ognuno dei quali porterà il suo contributo alla valutazione dei rischi.

Le istruzioni operative di sicurezza potrebbero, ma forse è meglio dire dovrebbero venir scritte dai preposti (capi squadra o capi turno).

Probabilmente sarà necessario istruire queste persone, ma in cambio di un ruolo attivo nel processo di sicurezza aziendale.

Si tratta di un processo trasversale che consente di raggiungere il risultato minimo indispensabile contenendo tempi e costi in modo significativo.

Questo rappresenta un cambiamento di approccio - che a sua volta richiede un cambiamento di mentalità - piuttosto radicale.

A fronte di risorse contenute è sempre più necessario trovare soluzioni realizzabili con i vincoli di budget a disposizione.

Bisogna rivedere il criterio di lavoro che era sempre stato orientato alla massima efficacia. Oggi sono prioritari l'efficienza, così come un corretto bilanciamento costi benefici, una gestione ottimale delle risorse umane e tecniche e una precisa identificazione degli obiettivi da perseguire per ottenere un concreto e tangibile miglioramento della sicurezza e della salute, riducendo i formalismi allo stretto indispensabile.

È urgente, se vogliamo aumentare di efficienza mantenendo un altissimo livello di efficacia, mutare il modo di porsi di fronte ai problemi.

Nel processo di analisi critica è necessario ricercare da una parte le inefficienze, dall'altra tutte le opportunità di sinergia, e in particolare quelle situazioni in cui, mediante il riconoscimento di una semplice crescita professionale è possibile assegnare alle persone compiti in materia di sicurezza per cui, in virtù della propria mansione, sono già in possesso delle conoscenze tecniche e operative necessarie.

CONCLUSIONE

Il filosofo israeliano Gershom Scholem sosteneva che «nella storia ci sono “momenti plastici”, fasi cruciali in cui è possibile agire. In quei momenti un ordine fossilizzato diventa improvvisamente malleabile».

La differenza tra ostacolo e opportunità è l'atteggiamento che abbiamo verso di essi. Ogni opportunità ha una difficoltà e ogni difficoltà ha un'opportunità.

L'elemento cruciale riguarda la promozione di politiche proattive tese a contrastare la crisi cambiando terreno di azione.

In un'ottica di crescita aziendale e delle persone, della partecipazione e della collaborazione del personale, un processo di questo tipo potrebbe essere un ottimo modo di trarre da una situazione non desiderata (la crisi) un bene (maggiore consapevolezza) che resterà anche per gli anni a venire.

Esistono esperienze positive di aziende che hanno colto il periodo di crisi sfruttando il minore impegno produttivo per riorganizzarsi profondamente e farsi trovare, alla ripresa, più pronte e competitive di prima.

I recenti dati diffusi ufficialmente da ISTAT e da altri enti istituzionali confermano che nel 2017 l'Italia è uscita definitivamente dalla più lunga e pesante crisi economica del dopoguerra. Tutti gli indicatori macroeconomici (PIL, produzione industriale, occupazione, reddito e consumi delle famiglie, ecc.) mostrano infatti per l'anno in corso, tutti segni positivi.

Se nel periodo 2008-2017 la crisi è, per così dire, certificata, è altrettanto vero che ancora oggi è difficile affermare che questa crisi sia finita.

In questo contesto così dinamico, e dipendente da molti fattori difficilmente controllabili e governabili, il concetto di tempo della crisi assume un significato forse diverso da quello al quale, abitualmente in questi anni, si è fatto riferimento. Un concetto difficilmente confinabile in un preciso intervallo di tempo o riducibile a conseguenza di un preciso evento, e con il quale dovremo ciclicamente imparare a convivere.