

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna

Istituto delle Scienze Neurologiche
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA



LA PREVENZIONE NEL LAVORO CHE CAMBIA

**Sicurezza del lavoro, appalti, esternalizzazioni
tra teoria e prassi applicativa**

BOLOGNA, 29 ottobre 2013

Sala Auditorium – Regione Emilia Romagna

Relazione introduttiva

Villiam ALBERGHINI – Ausl Bologna

**Ha senso parlare della
prevenzione dei rischi lavorativi
nel lavoro che cambia ?**

**in un periodo di crisi economica che
sta creando disoccupazione.**

E' una situazione molto grave:

“Gli ultimi due anni hanno lasciato dietro di sé milioni di disoccupati. Hanno provocato un indebolimento che durerà molti anni. Hanno esercitato nuove pressioni sulla nostra coesione sociale”.

(Barroso, Terzo sondaggio sulla qualità della vita in Europa, Eurofound-2012)

Eurofound ribadisce:

“La disoccupazione, in particolare quella a lungo termine, provoca un enorme impatto sul benessere soggettivo”.

Anche se non è una novità: Burke et al. 2013; Chang SS et al. 2013; Duleba T. et al. 2012; Uutela A. 2010; Wilson Sh et al. 1993; Hafner H. 1988 e numerosi altri autori.

**La stessa crisi si abbatte
però pesantemente
anche sulle condizioni di
chi lavora,**

**Si accentuano ed espandono i
fattori che stanno
trasformando il lavoro**

**ed hanno un forte impatto con la salute
e la sicurezza sul lavoro.**

Per ampie fasce sociali deboli e per diverse categorie di lavoratori meno qualificati,

disoccupazione e condizioni di lavoro dense di rischi per la salute e la sicurezza sono le due facce della stessa medaglia.

(Landsbergis PA et al. 2012). Work organization, job insecurity, and occupational health disparities.

Eurofound (Tendenze nella qualità del lavoro in Europa, quinta indagine, 2012) riporta:

- ✓ **il 14% di posti di lavoro sono di qualità e ben retribuiti**
- ✓ **il 37% sono di qualità ben equilibrati**
- ✓ **il 29% scarsamente equilibrati**
- ✓ **Il 20% di scarsa qualità.**

**“I lavoratori con
posti di lavoro di
scarsa qualità
hanno i livelli più
bassi di salute e
benessere,**

**Eurofound evidenzia
anche che:**

**Questi posti di
lavoro...
si concentrano
in imprese con
meno di cinque
dipendenti e nel
settore privato”.**

Quindi il tema è attualissimo

**discuterne adesso consente
di mettere in evidenza
tutte le contraddizioni,**

**compreso l'intreccio esistente tra le condizioni di
elevato rischio e disagio lavorativo e le
corrispondenti condizioni di vita.**

**sistema
degli appalti**

**esplosione del
lavoro
autonomo**

Cosa significa “lavoro che cambia”?

**l'utilizzo di
quello
irregolare**

**proliferazione
delle forme
contrattuali**

In estrema sintesi, ma le articolazioni sono più complesse.

Gosetti et al. , Il lavoro: condizioni, problemi, sfide.

Franco Angeli, 2011.

**È il processo di destrutturazione
delle imprese,**

**con l'obiettivo della riduzione
del costo del lavoro,**

**nel quale il sistema della prevenzione
rischia di naufragare**

**È un processo in permanente
rimodellamento, al ritmo dettato
dalle turbolenze del mercato,**

**con un continuo cambiamento delle mappe dei
rischi per la salute e sicurezza di chi lavora.**

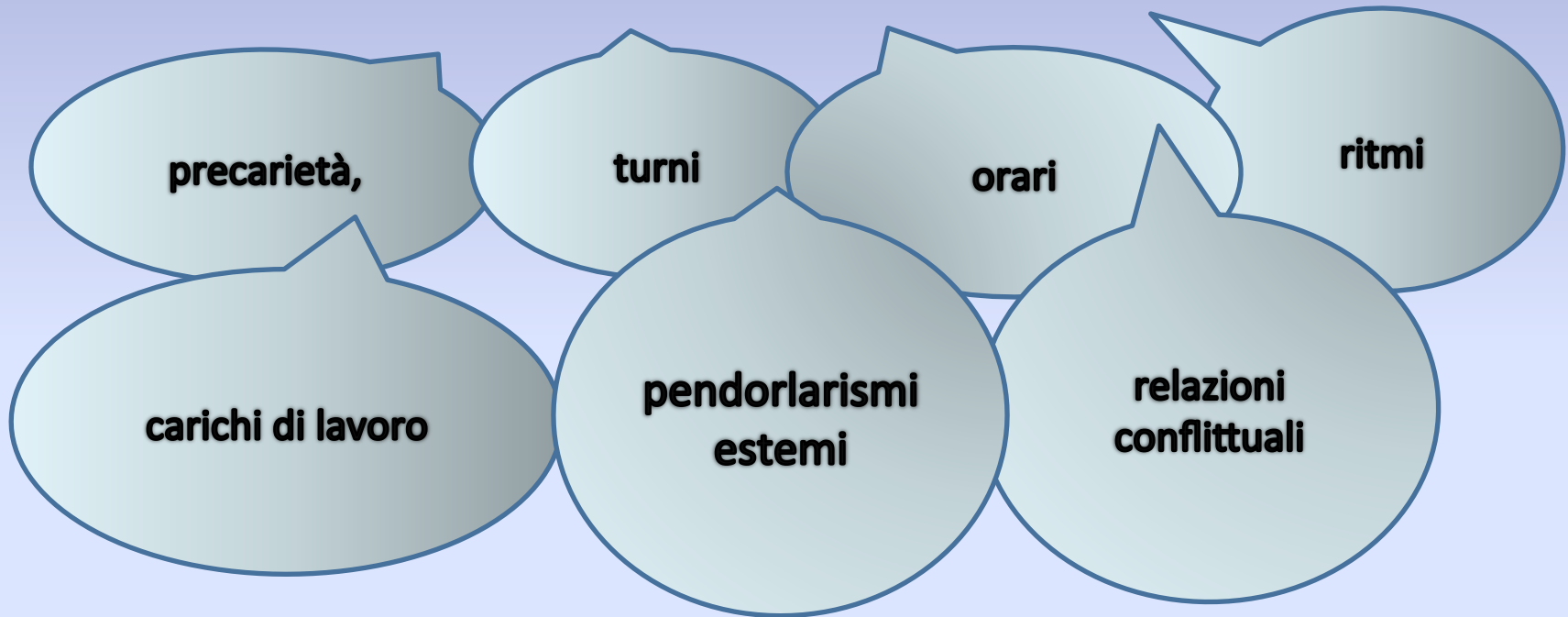
l'INAIL riporta che **gli infortuni
numericamente sono in calo
(c'è anche l'effetto della disoccupazione),
e ne è cambiata la distribuzione,**

**ma è un calo lentissimo che
non rappresenta un
cambiamento sostanziale.**

**Si riducono quelle le malattie da lavoro
tradizionali,
anche per l'esportazione dei fattori di rischio che le determinavano,**

**ma ne stanno emergendo delle nuove,
definite come malattie correlate al lavoro,
che hanno largamente superato le
prime.**

**Ma le condizioni di lavoro sono peggiorate, per
il forte addensamento di fattori di rischio
psicosociale:**



cornice costante di quelli specifici.

Ma non è una novità: Cox e Griffiths, 1995.

La quinta indagine europea sulle condizioni di lavoro (Eurofound 2012) riporta:

I rischi psicosociali che hanno un impatto negativo sulla salute ed il benessere includono: richieste pressanti e livelli di intensità lavorativa elevati, richieste emotive, mancanza di autonomia, conflitti etici e relazioni sociali insoddisfacenti, insicurezza del lavoro e dell'occupazione.

(Ancora Eurofound 2012):

I livelli di esposizione a rischi fisici sul posto di lavoro non sono diminuiti in modo significativo.

L'esposizione a rischi psicosociali va di pari passo con l'esposizione a rischi fisici.

Le nostre osservazioni (mediamente 3800 imprese/anno controllate) confermano:

I processi lavorativi tradizionalmente a maggior rischio migliorano solo su un lento e non lineare inserimento di nuove attrezzature.

(comparto costruzioni, manutenzione impianti, trasporti e servizi del terziario arretrato).

Nuovi lavori, introdotti dal mercato e dall'innovazione tecnologica, nascono con carenze di ergonomia degli ambienti, delle organizzazioni e delle mansioni.

(telecomunicazioni, sistemi informatici, commercio, servizi).

**Il modello di prevenzione
introdotto nel nostro Paese
dalla norma europea recepita
nel 1994 non decolla,**

**perché pensato per le imprese strutturate, in
grado di integrare la prevenzione al processo
produttivo, capaci di promuovere, favorire ed
organizzare l'interazione e l'attività dei nuovi
soggetti entrati in campo (RSPP , MC e RLS).**

In altri termini,

**la ridefinizione del ruolo delle
imprese non ha spostato l'asse
dell'azione preventiva,**

perchè lo stravolgimento dei sistemi produttivi non
ha consentito la nascita né della cultura, né
dell'organizzazione necessarie.

Anche la vigilanza svolta dalle istituzioni è condizionata dal cambiamento,

perché deve continuare a tutelare ampie categorie di lavoratori esposti a rischi gravi per la loro incolumità e salute, che lavorano in imprese con aleatori sistemi di prevenzione.

La maggior parte di questi lavoratori fanno parte del sistema degli appalti,

- ✓ **Molti sono precari.**
- ✓ **Molti lavorano in imprese inconsistenti.**
- ✓ **Molti sono lavoratori autonomi.**
- ✓ **Molti non sono rappresentati da nessuno e sono privi di un qualunque potere di autotutela.**

**Per queste ragioni, secondo il criterio della gravità e diffusione dei rischi,
è partito nel 2011 il progetto di
vigilanza sul sistema degli appalti,**

in collaborazione con la Direzione Territoriale del Lavoro e con il supporto scientifico dell'Università di Bologna-Dipartimento Scienze Giuridiche per l'analisi giuridico-economica dei contesti.

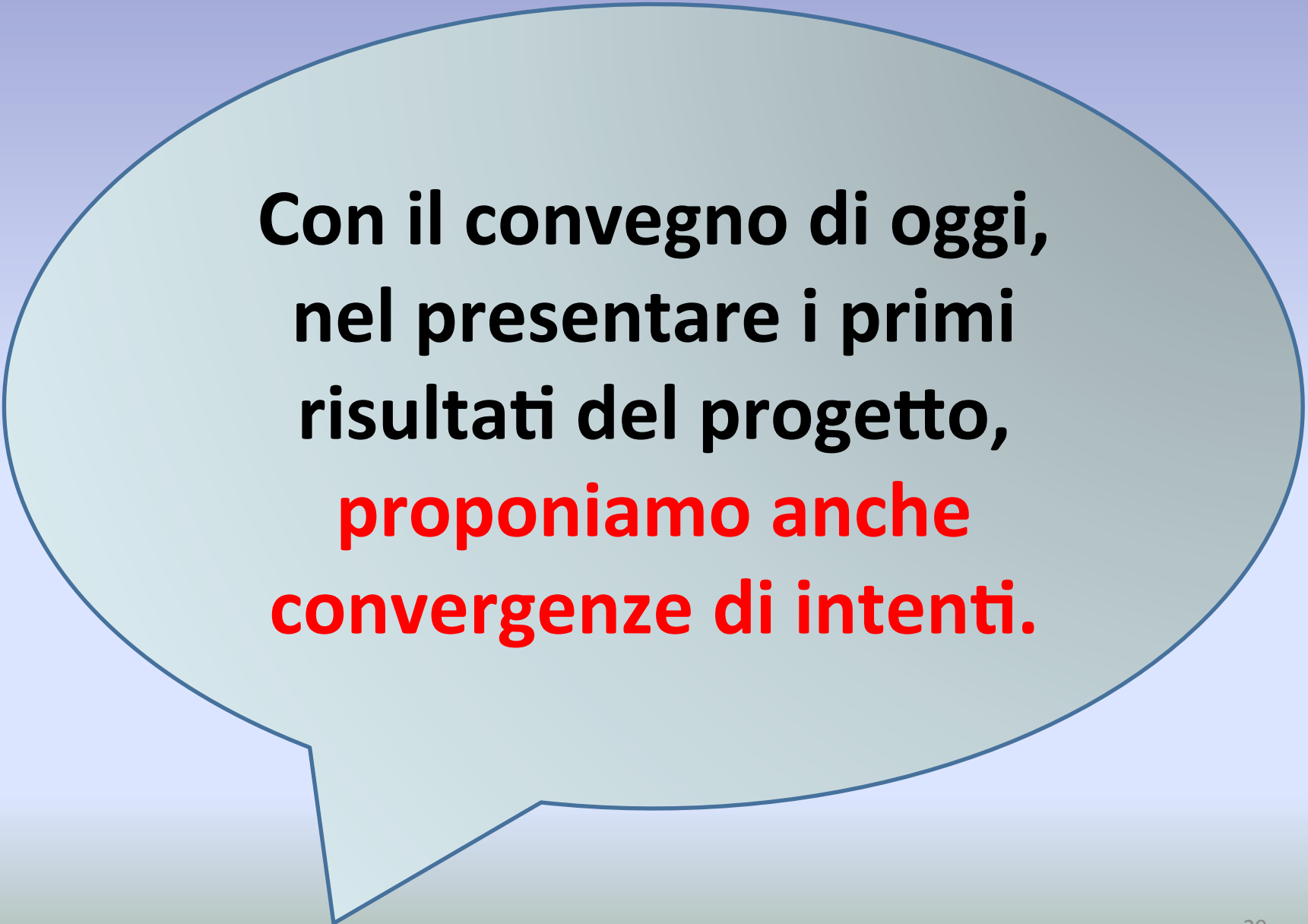
La vigilanza è attualmente uno strumento indispensabile per far applicare le leggi.

Nel sistema degli appalti ci sono molte regole non scritte che favoriscono la ricerca di scorciatoie.

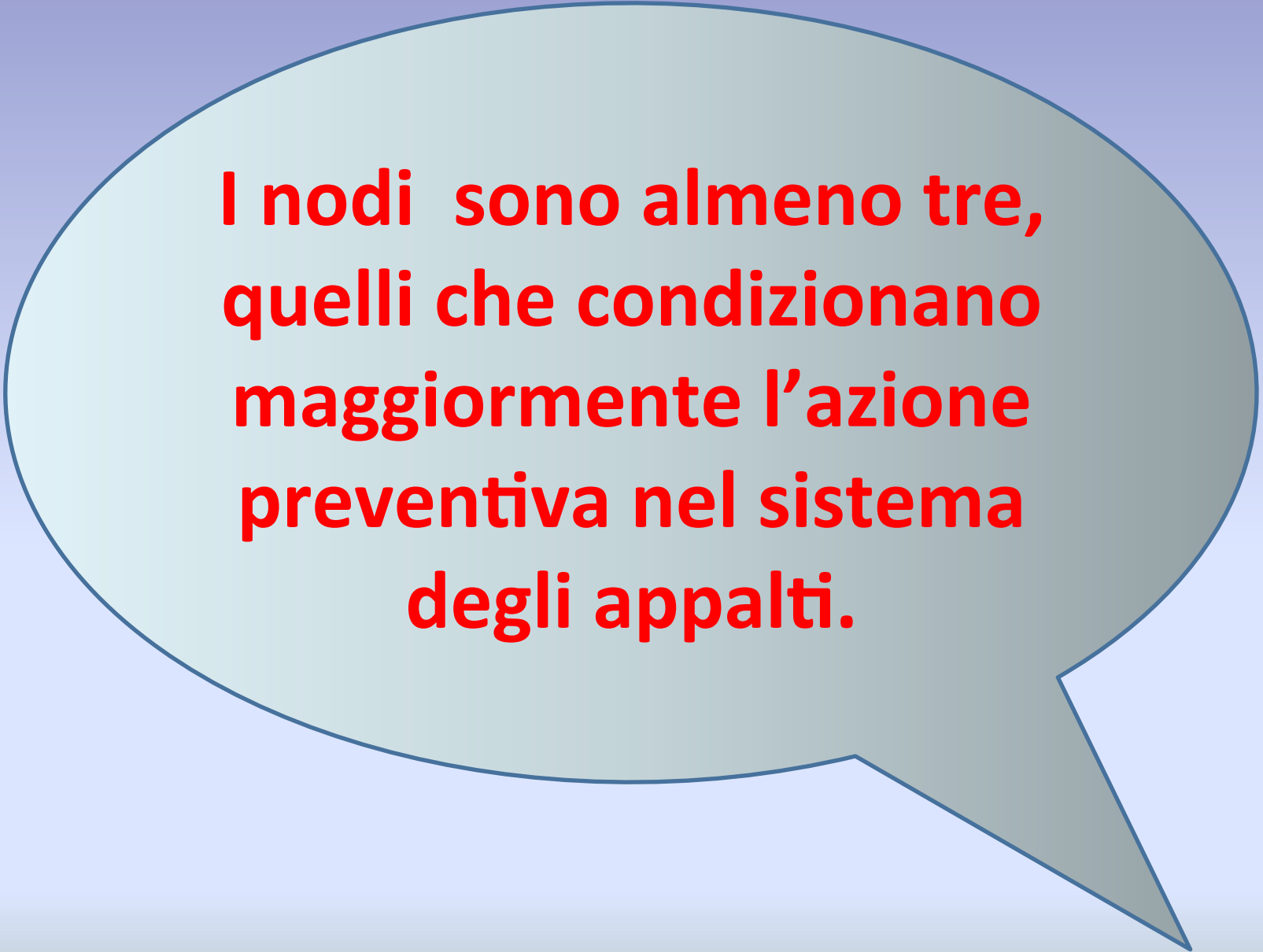
**La vigilanza è
necessaria ma non
sufficiente.**

**Come si vede nel prospetto che segue,
occorre l'azione anche di altri.**





**Con il convegno di oggi,
nel presentare i primi
risultati del progetto,
proponiamo anche
convergenze di intenti.**



**I nodi sono almeno tre,
quelli che condizionano
maggiormente l'azione
preventiva nel sistema
degli appalti.**

1. La congruità del valore economico degli appalti.

Negli appalti ci guadagnano in troppi e l'ultimo anello della catena, quello che lavora, resta strozzato ed rischi per la salute e la sicurezza sono l'ultimo dei suoi problemi.

2. I modelli contrattuali di imprese e lavoratori in appalto.

I modelli contrattuali sono una ragnatela inestricabile, che determina una parcellizzazione complessa ed estrema, complica il coordinamento per la gestione dei rischi interferenziali e rende difficile la verifica delle idoneità tecnico professionali delle imprese.

3. L'organizzazione del lavoro negli appalti ed i rischi psicosociali connessi.

Le condizioni di lavoro dei lavoratori, in termini di turni, orari, ritmi, carichi di lavoro, pendolarismi estremi, alloggio, servizi igienico assistenziali, equilibrio tra vita e lavoro, sono spesso pesanti e sembra che non interessino a nessuno, salvo ai lavoratori stessi.

Affrontarli è un percorso difficile, ma ci conforta aver scoperto anche di essere dentro la strategia dell'Europa:

l'Europa deve modernizzare la vita lavorativa, creando nuovi e migliori posti di lavoro, garantendo una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva”..

“Crescita inclusiva significa rafforzare la partecipazione delle persone mediante livelli di occupazione elevati, investire nelle competenze, combattere la povertà e modernizzare i mercati del lavoro..L’obiettivo è garantire a tutti accesso ed opportunità durante l’intera esistenza”.

(Commissione Europea, Europa 2020: una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva).

Vedremo come va a finire.

**Nel frattempo, se diamo un
segnale concreto,
cominciando ad esempio a
sciogliere (o allentare)
qualche nodo tra quelli
evidenziati sopra, facciamo
bella figura.**

**Per parlare di questi
temi abbiamo invitato
tre esperti, docenti
universitari, che ci
illustrano il loro punto
di vista.**



**Grazie
dell'attenzione.**