

## Programma Interdisciplinare di Ricerca “Organization and Well-being”

### Per una reale prevenzione: tre rivoluzioni

*Bruno Maggi, Università di Bologna*

Che fare per una reale prevenzione nei luoghi di lavoro? Questa è la domanda cui bisogna cercare di dare risposta, di fronte all’aumento degli infortuni, degli incidenti mortali, delle malattie professionali, contrariamente a quanto comunica l’INAIL senza confrontare i dati riguardanti l’occupazione e il tempo di lavoro, cioè l’effettiva esposizione ai rischi. Ed è appunto impegnato a rispondere a questa domanda il Programma Interdisciplinare di Ricerca “Organization and Well-being”: con attività di studio, di ricerca, di formazione, con analisi di situazioni di lavoro, sia manifatturiere sia di servizi, con dibattiti e pubblicazioni.

Per indicare il percorso di questo Programma di Ricerca, è sufficiente enunciare i tre cambiamenti radicali, le tre *rivoluzioni*, che fondano le sue attività e le sue proposte: cambiamento del modo di pensare la prevenzione; cambiamento dell’approccio e delle conoscenze per l’analisi e la trasformazione delle situazioni di lavoro; cambiamento della legislazione attuale in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Poi, ci si potrà interrogare su come il sindacato può accogliere quanto offre il Programma di Ricerca.

*Anzitutto: una rivoluzione del modo di intendere la prevenzione nei luoghi di lavoro.* Generalmente si parla di prevenzione a proposito di danni accertati o, al più, di valutazione di rischi presenti nei luoghi di lavoro. Occorre cambiare questo modo di pensare, che ovviamente condiziona atteggiamenti e comportamenti. Occorre pensare alla prevenzione come *prevenzione primaria*, cioè pensare a *pre-venire i rischi*, a eliminarli prima che siano attivati, o al limite,

al loro insorgere. Altrimenti si prevengono, ben che vada, i danni. Di solito ci si trova di fronte a danni conclamati: malattie, incidenti, morti.

Non si tratta di discutere la distinzione diffusa nel linguaggio biomedico tra “prevenzione primaria, secondaria e terziaria”. Si tratta, assai semplicemente e nettamente, di rifiutare che nei luoghi di lavoro non si possa, e quindi non si debba, perseguire un’effettiva prevenzione, cioè una *prevenzione dei rischi*. Troppo spesso si sostiene - anche in documenti di istituzioni nazionali preposte alla salute e alla sicurezza - che la prevenzione primaria sarebbe una “utopia”, che non esiste assenza di rischio, che quindi si debba praticare la “gestione del rischio” (*risk mangement*). Nel campo delle discipline economiche e sociali alcuni studiano l’accadimento degli incidenti (invece della prevenzione dei rischi), altri coltivano espedienti di assistenza e cura del lavoratore per aiutarlo a fronteggiare il rischio, la maggioranza non si occupa della salute al lavoro. Nel campo delle discipline biomediche l’impegno è essenzialmente rivolto a una “medicina dei lavoratori” invece che a una “medicina del lavoro”.

Eppure, nell’atto costitutivo della medicina del lavoro come disciplina autonoma, il 20 novembre 1902, il suo fondatore Luigi Devoto ha indicato *il lavoro* come “vero paziente”. E quindi la *prevenzione*, che nel suo senso compiuto deve essere perseguita nel lavoro. Per prevenire i rischi, evitare che si manifestino, combatterli alla fonte, occorre *analizzare le situazioni di lavoro*, e modificare le scelte che le configurano.

Qui è necessaria una seconda rivoluzione: un *cambiamento radicale di approccio e di conoscenze*. Occorre superare le visioni distorte della realtà. In primo luogo: ogni sorta di rischio in una situazione di lavoro non può aver origine che dalle *scelte* che la progettano e la pongono in essere, contro ogni pretesa di vincoli o determinanti esterne. E tali scelte sono *sempre modificabili*. In secondo luogo: realmente *competenti* di un lavoro sono *i lavoratori* che lo svolgono, non un ufficio tempi e metodi o un ricercatore di una qualsiasi disciplina che guarda quel lavoro dall’esterno. In terzo luogo: se il lavoratore non può essere privato delle competenze riguardanti i contenuti del suo lavoro, è però stato spossessato delle *competenze riguardanti la strutturazione* del suo

lavoro, dalle pratiche tayloristiche, poi in parte edulcorate dalle pratiche delle relazioni umane. Serve dunque una rivoluzione di approccio e di conoscenze: *l'analisi delle situazioni di lavoro deve avere come protagonisti i lavoratori stessi.*

Ciò è possibile: se si permette ai lavoratori di riappropriarsi delle conoscenze utili all'interpretazione delle scelte di strutturazione del loro lavoro. Una recente analisi di un processo di lavoro di saldatura per l'ingegneria nucleare è pubblicata, e liberamente accessibile sul sito del Programma di Ricerca. In questo caso - che può servire da esempio - due saldatori hanno analizzato, fase per fase, il loro lavoro, identificando le scelte organizzative incongruenti, che possono avere anche ricadute sulla salute e sulla sicurezza, e le possibilità di modificazioni di tali scelte, ai fini di tutela della salute, e allo stesso tempo di maggiore efficacia e di migliore efficienza. Poiché *l'azione di prevenzione non ostacola affatto i risultati produttivi*, come spesso sostengono senza fondamento i datori di lavoro.

Ora, nessuna legge impedisce queste due rivoluzioni mentali: il cambiamento del modo di pensare la prevenzione, e il cambiamento di approccio alle situazioni di lavoro a fini di salute e sicurezza. Anzi, la direttiva 89/391/CEE, detta "direttiva quadro", prescrive la prevenzione intesa come *primaria*, cioè rivolta a evitare i rischi e a combatterli alla radice, prima che si manifestino nei luoghi di lavoro; *generale*, cioè riguardante l'intera situazione di lavoro; *programmata*, cioè concepita anticipatamente e in termini generali; *integrata nella concezione* delle situazioni di lavoro. Tale indirizzo implica un obbligo di *analisi del lavoro*, una valutazione generale ed esaustiva, con il pieno coinvolgimento dei lavoratori, fondata oggettivamente su criteri documentati, di forma iterativa, rivolta al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Ma la legislazione attuale in tema di "tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" disattende totalmente queste prescrizioni. Un terzo cambiamento radicale è quindi necessario: il *cambiamento delle norme ora vigenti*, che si dimostrano inadeguate al loro compito. Il d.lgs. 81/2008 afferma nell'art. 1 la propria "conformità" con il dettato costituzionale, e il proprio "rispetto delle normative comunitarie", ma di ciò si può fortemente dubitare con una

semplice lettura del testo. Quando il decreto parla di rischi (ad es. agli art. 9, 18, 25, 26, 28, 32, 34, 36, 41, 44) si riferisce solo a “rischi presenti”, o “esistenti”, all’“esposizione ai rischi”, alla “gestione dei rischi”. Non v’è alcuna traccia di prescrizione di evitare i rischi. La “valutazione dei rischi” (presenti) è affidata a “procedure” elaborate dalla “Commissione consultiva per la salute e la sicurezza sul lavoro”, a “linee guida” indicate dall’ISPESL (confluito nell’INAIL), a “buone prassi”: cioè sempre procedure, il rispetto delle quali assolverebbe da ogni altra responsabilità. Ma le stesse procedure possono essere aggirate, o quanto meno liberamente interpretate, per espressa disposizione legislativa. Ciò appare dai possibili effetti dell’art. 18, c. 1 del d.lgs. 106/2009 che modifica l’art. 28, c. 2 del d.lgs. 81/2008, riguardante la valutazione dei rischi. La nuova formulazione recita che “la scelta dei criteri è rimessa al datore di lavoro”. Il datore di lavoro è pertanto libero di decidere in merito alla valutazione dei rischi, attestandone egli stesso la validità.

*Che può fare il sindacato di fronte alla proposta di questi tre radicali cambiamenti? Non sta a noi indicare contenuti di azione sindacale, ma i lavori del Programma di Ricerca, che hanno peraltro visto più volte la partecipazione del sindacato, autorizzano qualche considerazione. Il sindacato potrebbe anzitutto riflettere sulla gloriosa stagione degli anni 1960-1970 per la coscienza operaia della salute nel lavoro, e sulla attenzione non più prioritaria, dagli anni 1980, per la salute e la sicurezza. Potrebbe riflettere sull’idea di prevenzione perseguita. Potrebbe riflettere sulle possibilità di analisi delle situazioni di lavoro. In particolare sarebbe proficua una riflessione sul significato della “soggettività”, e della “soggettività operaia”, sullo strumento dei “gruppi di fattori di nocività”, o di “fattori di rischio”, sempre riproposto benché si sia rivelato inadatto alle attese, sull’accoglimento dei messaggi delle relazioni umane socio-tecniche. Infine, sembra necessario un ripensamento del sostegno accordato al d.lgs. 81/2008, che sappia considerare la sua totale inadeguatezza per lo scopo cui sarebbe diretto.*

Una *riflessione critica* appare urgente. Poi appaiono auspicabili: l'adozione di un'azione convinta a sostegno della prevenzione primaria nei luoghi di lavoro; un impegno nell'analisi delle situazioni di lavoro guidata da adeguate conoscenze; la rivendicazione di nuove norme, almeno rispettose delle direttive comunitarie e del dettato costituzionale sulla tutela della salute e della sicurezza.

Questo è quanto propone e può offrire il Programma di Ricerca "Organization and Well-being". Si tratta di un programma di ricerca scientifica, che ha come tema i *rapporti tra le scelte di progettazione e di strutturazione dei processi di lavoro e la salute e la sicurezza delle persone al lavoro. E' interdisciplinare*, poiché coinvolge le discipline biomediche, sociali, economiche, psicologiche, politecniche. *E' aperto* a chiunque condivida questo tema. Nell'arco di trent'anni hanno partecipato alle attività del Programma parecchie decine di ricercatori: medici, fisiologi, giuristi, economisti, sociologi, psicologi, ergonomi, ingegneri, architetti; ma anche operatori della prevenzione, operai, impiegati, dirigenti, rappresentanti dei lavoratori, variamente impegnati nell'analisi e nella trasformazione di situazioni di lavoro. Le pubblicazioni sono numerose; le più recenti sono gratuitamente accessibili in rete. *L'obiettivo è una reale prevenzione.*