

CGIL



CAMPANIA

PERIODICO GIUGNO 2021

Hanno scritto su questo numero:

RAFFAELE MEO

VINCENZO DI VITA

DOMENICO DE BLASIO

RAFFAELE FLAMINIO

Si sente dire sempre più spesso che i dati sono il nuovo petrolio. Come accade per l'oro nero, i dati vanno cercati, individuati e raffinati. Oggi lo si può fare utilizzando l'intelligenza artificiale e l'enorme capacità di calcolo dei moderni computer.

La digitalizzazione sta determinando una forte trasformazione nei modelli produttivi, anche in settori un tempo lontani dall'utilizzo dell'itc (Information and Communication Technology). Nella moda, ad esempio, l'applicazione degli algoritmi di analisi predittiva potrebbe ridurre dell'80% i costi del controllo qualità; il riconoscimento delle immagini in agricoltura potrebbe ridurre del 90% i tempi di ispezione dei terreni.

Le aziende del settore finanziario nel tempo hanno accumulato una mole notevole di informazioni, che ora stanno cercando di valorizzare attraverso gli investimenti in tecnologia, al fine di rendere più resiliente il proprio modello di business. Gli investimenti in digitalizzazione consentono alle banche di costruire prodotti personalizzati e di offrire servizi nuovi, come piattaforme di trading evolute o sistemi di pagamento.

Spesso l'intelligenza artificiale viene mitizzata, sia in senso negativo che positivo.

C'è chi la vede come un'innovazione profondamente disumana, che prefigura un futuro pieno di pericoli e chi la esalta acriticamente, come se fosse una forza quasi salvifica, risolutiva di tutte le contraddizioni della modernità.

Vediamo qualche esempio. Quando un social ci propone l'acquisto di un prodotto e noi scopriamo che questo prodotto ci piace, il social sta manipolando la nostra volontà? No, l'applicazione ha semplicemente costruito una proposta personalizzata, sulla base dei nostri comportamenti precedenti rintracciabili in rete.

Certamente chi controlla i dati degli utenti ha un potere enorme, perché può utilizzare le informazioni accumulate anche per indebite ingerenze nella privacy dei cittadini, quindi è giusto interrogarsi su come tutelare diritti fondamentali delle moderne democrazie, ma qui vogliamo affrontare questi processi dal punto di vista delle condizioni di lavoro. Perché questi ultimi ritrovati della tecnologia moderna spesso creano lavori poveri, svolti in condizioni ottocentesche? E' colpa dell'intelligenza artificiale che prevarica quella umana? A ben vedere nei processi di digitalizzazione, oltre alla capacità di calcolo che consente di gestire immani quantità di informazioni, è di capitale importanza il filtro con cui queste vengono interpretate. Conta cioè l'algoritmo. La questione centrale è che oggi questi codici interpretativi delle informazioni contengono solo il punto di vista dell'azienda, determinando un'organizzazione del lavoro sperequata a svantaggio del lavoro. In questo contesto la parola d'ordine contrattare l'algoritmo, lanciata dalla Cgil da qualche anno, è fondamentale. Ovviamente questa enunciazione generale deve essere declinata nelle specificità dei singoli settori, deve cioè tradursi in una serie di rivendicazioni concrete.

Cerchiamo di fare degli esempi. Le aziende del settore finanziario chiedono alle lavoratrici e lavoratori di avere nell'agenda giornaliera un notevole numero di appuntamenti (5/6 al giorno), asserendo che alla base di tale richiesta c'è un'analisi che ne dimostra la fattibilità.

In sede di contrattazione si dovrebbe conoscere l'algoritmo in base al quale le banche giungono a queste conclusioni. Bisognerebbe capire, ad esempio, quanto pesa, nell'analisi aziendale, il tempo per preparare un incontro, per le sistemazioni amministrative successive al collocamento dei prodotti o se l'algoritmo considera l'assistenza post-vendita.

Analogo ragionamento si può fare per il dimensionamento dei portafogli e per altri elementi che incidono sulle condizioni di lavoro. Conoscere i criteri che guidano le aziende nella costruzione concreta dei modelli di servizio permetterebbe alle organizzazioni sindacali di incidere concretamente sull'organizzazione del lavoro.

Non sappiamo se questa è una delle strade che porteranno al sindacato partecipativo. Quello di cui siamo certi è che un modello di relazioni industriali partecipativo non significa identità di visione tra aziende e sindacati, né che il conflitto sia escluso dall'orizzonte delle relazioni tra capitale e lavoro.

EVOLUZIONE RECENTE DELLA STRUTTURA DEL SISTEMA BANCARIO ITALIANO: GLI INDICI DELLA ECB

I dati recentemente pubblicati dalla European Central Bank (Structural Financial Indicators in the ECB Statistical Data Warehouse EU – European Central Bank Eurosystem – 26 may 2021) mostrano che, negli ultimi anni, la struttura del sistema bancario italiano è stata interessata da un evidente processo di concentrazione comune ad altri paesi dell'Unione Europea.

Nella tabella 1 sono raffrontati i due principali indicatori di struttura, l'indice di Herfindahl e le quote di mercato delle prime cinque banche in termini attività, rilevati in Italia, Spagna, Germania e Francia per il periodo 2012-2020.

Tav. 1 - EU structural financial indicators 2015-2020 (quota di mercato delle prime 5 banche per attività e indice di Herfindahl) - Fonte: Statistical Data Warehouse EU – European Central Bank Eurosystem – 26 may 2021											
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Δ 2019-2012	Δ2019-2015
<i>Quota di mercato delle prime 5 banche</i>											
Italia	39,7%	39,6%	41,0%	41,0%	43,0%	43,4%	45,6%	47,9%	49,3%	9,7%	8,3%
Spagna	51,4%	54,4%	58,3%	60,3%	61,8%	63,7%	68,7%	67,4%	66,5%	15,1%	6,2%
Francia	44,6%	46,7%	47,6%	47,2%	46,0%	45,4%	47,2%	48,7%	49,2%	4,6%	1,9%
Germania	33,0%	30,6%	32,1%	30,6%	31,4%	29,7%	29,1%	31,2%	34,0%	1,0%	3,5%
<i>Indice di Herfindahl</i>											
Italia	0,0410	0,0406	0,0424	0,0435	0,0462	0,0519	0,0579	0,0643	0,0671	0,0261	0,0236
Spagna	0,0654	0,0719	0,0839	0,0896	0,0094	0,0965	0,1380	0,1110	0,1081	0,0427	0,0185
Francia	0,0545	0,0568	0,0584	0,0589	0,0572	0,0574	0,0663	0,0654	0,0688	0,0143	0,0099
Germania	0,0307	0,0266	0,0300	0,0273	0,0277	0,0250	0,0245	0,0277	0,0325	0,0018	0,0052

Il confronto mostra che l'Italia è il paese che, dopo la Spagna, ha segnato la maggiore crescita di entrambi gli indicatori nell'intervallo osservato, concentrata soprattutto negli anni 2015-2020. Inoltre, per l'Italia i due indici sono aumentati senza pause nel periodo a differenza degli altri paesi dove in alcune annualità ci sono state contrazioni nei valori.

Le operazioni degli ultimi anni hanno incrementato il grado di concentrazione nel sistema bancario italiano riflesso nella crescita della quota di mercato aggregata delle prime cinque banche che ha raggiunto quasi il 50%.

Sono stati evidenziati, anche da autori ed esperti qualificati, gli effetti di tale tendenza in termini di contrazione delle quote di mercato delle banche minori, in particolare delle cosiddette banche di territorio, di prossimità che rappresentano in zone specifiche del nostro paese interlocutori importanti della clientela locale ed in termini di modifica delle condizioni e delle modalità di offerta di credito e dei prodotti finanziari. Come osservato “il settore delle banche di territorio, le banche di prossimità...appartengono certamente al blocco delle banche che segue la decima posizione (ndr nella distribuzione per quote di mercato). Sono queste che hanno patito l'erosione più ampia, e parallelamente si è ridotta la gamma di opzioni della clientela. Non si tratta solo di una contrazione quantitativa ma soprattutto dell'impoverimento di una tipologia di offerta, quella caratterizzata dalla più stretta relazione fra la banca e la clientela locale ” (La concentrazione del sistema bancario italiano; un'analisi e qualche interrogativo del Prof. Mario Comana – marzo 2021).

Le conseguenze del processo di consolidamento sull'efficienza operativa e sul rafforzamento patrimoniale delle banche sono ampiamente discusse. Sotto il primo profilo riteniamo utile richiamare sinteticamente i risultati dello studio di giugno 2020 pubblicato da Banca di Italia (Economies of scale revisited: evidence from Italian Banks di Emilia Bonaccorsi di Pati e Federica Ciocchetta – Occasional Papers - giugno 2020 in *Questione di Economia e Finanza* - Banca di Italia) secondo cui a seguito della crescita dimensionale sono state rilevate apprezzabili economie di scala limitatamente alle piccole e medie banche osservate e nei processi produttivi maggiormente standardizzati. Inoltre, lo studio evidenzia che l'estensiva adozione di tecnologie digitali in futuro potrebbe espandere la dimensione oltre la quale permangono significative economie di scala.

Il consolidamento dell'industria bancaria è stato ritenuto fattore fondamentale per il rafforzamento patrimoniale delle banche.

Le dinamiche evidenziate pongono evidenti riflessioni sull'evoluzione del settore. In particolare la tendenza alla concentrazione potrebbe essere influenzata presumibilmente da alcuni fattori rilevanti. In primo luogo, l'obiettivo di accrescere i margini di intermediazione nei conti economici delle banche può spingere per una maggiore diversificazione dell'attività e per il contenimento degli oneri operativi mediante economie di scopo e di scala nei processi produttivi più standardizzati. Inoltre, la crescente integrazione dei sistemi bancari dei paesi europei può favorire la crescita dimensionale delle banche per effetto dell'ampliamento della loro area operativa a livello internazionale (cfr. articolo citato *La concentrazione del sistema bancario italiano; un'analisi e qualche interrogativo* di Prof. Mario Comana – marzo 2021). Ancora, la necessità del rafforzamento patrimoniale indotta anche dalla dinamica futura degli npl, prevista in crescita da molti esperti a seguito della crisi economica successiva alla fase pandemica, può costituire un ulteriore stimolo alla crescita dimensionale.

In tale contesto, tuttavia, occorre sottolineare il ruolo che le banche locali di minori dimensioni svolgono e che potranno svolgere in futuro nei confronti delle piccole e medie imprese del territorio di riferimento anche mediante la maggiore specializzazione nei prodotti offerti o nei segmenti di clientela serviti. Soprattutto per effetto del rapporto diretto con la clientela e per la conoscenza del contesto territoriale di riferimento, esse sono interlocutori importanti nel sostenere la crescita delle PMI.

Fonti bibliografiche:

Structural Financial Indicators in the ECB Statistical Data Warehouse EU – European Central Bank Eurosystem – 26 may 2021

La concentrazione del sistema bancario italiano; un'analisi e qualche interrogativo di Prof. Mario Comana – marzo 2021

Economies of scale revisited: evidence from Italian Banks di Emilia Bonaccorsi di Pati e Federica Ciocchetta – Occasional Papers - giugno 2020 in *Questione di Economia e Finanza* - Banca di Italia

Nel numero precedente abbiamo sottolineato gli aspetti fenomenologici e organizzativi del mobbing, ora ci proponiamo di volgere lo sguardo a quelli giuridici tentando di delineare un profilo più chiaro possibile. È un compito difficile perché siamo in assenza di una legge quadro direttamente riferita al fenomeno. Esiste un progetto di legge fermo in commissione lavoro ancora alla prima lettura, quindi tutta la disciplina non può che riferirsi ai rimandi costituzionali e alla legislazione sulla salute nei luoghi di lavoro. Esiste inoltre una ricca giurisprudenza fatta di pronunciamenti della corte di cassazione che finisce inevitabilmente per fare da guida in un contesto complesso e in divenire.

Partendo dalla costituzione, la tutela della salute sul posto di lavoro si ascrive in primis agli articoli 1, 32 (“la repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell’individuo e tutela della collettività”) e 41 (“l’iniziativa economica privata non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana”). Per quanto riguarda il codice civile invece si fa riferimento all’articolo 2087 che impone al datore di lavoro “di adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro”. Infine, un aspetto più direttamente legato al divieto di demansionamento si trova nel 2103 secondo il quale “il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto”. E’ chiaro che siamo davanti a riferimenti prodotti con un intento generale e molto prima che i rapporti di lavoro generassero la nascita di nuove forme di disagio, riferimenti che quindi non sono stati elaborati ad hoc per il tipo di problema che qui si discute. Per arrivare ad una formalizzazione al passo coi tempi bisogna aspettare il d.lgs 81 del 2008, Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro che in particolare all’articolo 28 obbliga il datore di lavoro a valutare tutti i rischi per la salute del lavoratore, ivi compresi quelli da stress lavoro-correlato.

In un contesto così rarefatto e ancora in via di definizione la giurisprudenza assume, come dicevamo, una rilevanza fondamentale nel dettare l’indirizzo giuridico della materia, solo nel 2020 si segnalano i seguenti pronunciamenti della Corte di Cassazione:

- Sentenza 27913. Condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno, anche in assenza di comportamenti diretti del medesimo, per non aver protetto la serenità del lavoratore. Anche se in ambito extracontrattuale il datore è ritenuto responsabile proprio ai sensi del codice civile, citato nella sentenza: “nel caso in esame, sebbene il datore di lavoro non si sia reso protagonista diretto delle condotte vessatorie subite dalla lavoratrice, tuttavia lo stesso non può andare esente da responsabilità rispetto ai propri obblighi di tutela previsti dall’art 2087 c.c.”
- Sentenza 31273. Equiparazione del mobbing agli effetti penali dello stalking. Si tratta di una sentenza potenzialmente rivoluzionaria e certamente destinata a far discutere che trova i propri presupposti nel Codice delle pari opportunità del 2006 e nella legge 38 del 2009, che introduce il reato di “atti persecutori” (stalking) e l’articolo 612 bis del codice penale.

In particolare il comma 3 dell'art. 26 della legge del 2006 dichiara nulli gli atti concernenti il rapporto di lavoro stipulati con vittime di molestie, la legge del 2009 introduce la sanzione penale per il reato di stalking, dalla loro combinazione si pongono le basi per parlare di stalking occupazionale che la sentenza in questione sovrappone al mobbing, applicando le prescrizioni, generiche, del 612 bis: "Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita."

- Ordinanza 8948. La Corte conferma il riconoscimento della natura professionale della malattia cagionata dalla condotta mobbizzante del suo datore di lavoro e ne stabilisce che anche l'infortunio da mobbing è indennizzabile da parte dell'INAIL
- Ordinanza 29767. La corte nel rigettare un ricorso avverso da parte della presunta vittima afferma che l'onere della prova è in capo al lavoratore. Vale la pena citarne un lungo estratto perché ricco di spunti: "il mobbing rientra fra le situazioni potenzialmente dannose e non normativamente tipizzate e che, secondo quanto affermato dalla Corte costituzionale e recepito dalla giurisprudenza di questa Corte, esso designa un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo (si v.. Corte cost., sentenza n. 359 del 2003; Cass., sentenze n. 18927 del 2012, n. 17698 del 2014). Come ricordato dalla Corte d'Appello, nel richiamare la giurisprudenza di legittimità, ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro rilevano i seguenti elementi, il cui accertamento costituisce un giudizio di fatto riservato al giudice di merito, non sindacabile in sede di legittimità se logicamente e congruamente motivato: a) la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutori o, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio. Elementi questi che il lavoratore ha l'onere di provare in applicazione del principio generale di cui all'art. 2697, cod. civ., e che implicano la necessità di una valutazione rigorosa della sistematicità della condotta e della sussistenza dell'intento emulativo o persecutorio che deve sorreggerla (Cass., n. 26684 del 2017). La giurisprudenza di legittimità ha chiarito che l'elemento qualificante del mobbing, che deve essere provato da chi assume di avere subito la condotta vessatoria, va ricercato non nell'illegittimità dei singoli atti bensì nell'intento persecutorio che li unifica"

L'ordinanza 29767 chiarisce gli ultimi due punti fondamentali alla definizione di un quadro d'insieme: stabilisce che è la vittima ad avere l'onere della prova ed elenca i quattro elementi fondamentali che definiscono il mobbing e che devono coesistere.

In regione Campania, con una delibera di giunta del 2001, è stato istituito il **Centro regionale di riferimento e integrazione centri clinici per le psicopatologie da mobbing e il disadattamento lavorativo** presso l'ASL di NA1 con diversi compiti specifici, fra i quali spiccano per importanza

- l'accertamento dei disturbi psichiatrici e delle condizioni del disagio psicologico lavoro – correlato
- l'indicazione dei percorsi terapeutici specificamente dedicati e dei programmi abilitativi e riabilitativi per il reinserimento lavorativo
- la valutazione clinico-diagnostica valida ai fini medico-legali
- la segnalazione, previo consenso del lavoratore, al datore di lavoro della condizione del disagio psichico lavoro-correlato del dipendente, con la individuazione dei possibili interventi a tutela della salute
- l'attività di collaborazione con gli SPISAL - SPRESAL nelle verifiche sui luoghi di lavoro sulla valutazione dei rischi psico-sociali, ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo 81/2008

In seguito, con la legge regionale 29 del 2017 la regione si è assunta il compito di prevenire e monitorare il disagio lavorativo nei luoghi di lavoro. A tal fine ha istituito l'Osservatorio regionale sul mobbing ed il disagio lavorativo, con il compito di monitoraggio e raccolta dati in collaborazione con il Centro Regionale, ha previsto inoltre la creazione presso i comuni di Sportelli Territoriali di Ascolto del Disagio lavorativo per l'ascolto e l'assistenza dei lavoratori.

Prospettive

Al fine di tastare il polso del legislatore in merito al mobbing è utile soffermarsi sulla Proposta Di Legge 1741 - Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo – che vede come prima firmataria l'on. Rina De Lorenzo (prima M5S ora LeU).

Nel testo si ribadisce che la responsabilità principale, in caso di episodi persecutori, è del datore di lavoro, ma si sottolinea altresì la responsabilità diretta degli eventuali persecutori che possono essere individuati in qualunque gradino della scala gerarchico/organizzativa. Si afferma l'importanza di una sensibilizzazione culturale in merito all'argomento e di monitoraggi ciclici del clima aziendale, due aspetti eventualmente demandati alle organizzazioni regionali e alla istituzione di appositi organismi all'interno delle strutture aziendali. L'onere della prova rimane sostanzialmente in capo alla parte lesa, il cui percorso però dovrebbe essere facilitato in maniera rilevante dai suddetti organismi di supporto. Per la prima volta, infine, la proposta De Lorenzo riconduce l'attività sanzionatoria all'ambito penale (e in questo segna la principale differenza con le proposte parallele 2311, Serracchiani, e 1722, Rossini, che rimangono circoscritte all'ambito della disciplina del lavoro) con la previsione di una pena che vada dai 6 mesi ai 5 per i colpevoli.

In Sintesi

Il legislatore aveva già previsto in sede costituente alcuni rilevanti profili di tutela rispetto alla salute psico-fisica dei lavoratori e alla loro integrità professionale. L'integrazione più consistente di questi aspetti è stata ottenuta con la legge 81 del 2008 che ha ordinato e migliorato la materia relativa a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In merito al mobbing, in particolare, si registra ancora una vacatio specifica riconducibile all'assenza di interventi legislativi ad esso esplicitamente dedicati. In questo contesto il lavoro della Cassazione è fondamentale per isolare le caratteristiche che possono essere considerate irrinunciabili nella definizione della disciplina fenomeno:

- **molteplicità di comportamenti protratti e mirati**
- **nesso di causalità fra suddetti comportamenti e il danno arrecato**
- **elemento soggettivo dell'intenzionalità dei comportamenti**
- **onere della prova a carico della parte lesa**

responsabilità, diretta o indiretta, in capo al datore di lavoro

All'aspetto giurisprudenziale vanno aggiunti poi gli orientamenti dei recenti tentativi legislativi comunitari, nazionali e regionali che si possono riassumere in due punti:

- **esigenza di istituire organismi terzi, interni o esterni all'azienda, che si occupino di monitorare i livelli di stress lavoro-correlato**
- **esigenza di disciplinare l'aspetto sanzionatorio**

Anche in assenza di provvedimenti ad hoc si può quindi affermare che una certa direzione sia stata ormai intrapresa in maniera più netta rispetto al passato e che ci siano buoni spiragli per la realizzazione, finalmente, di una sintesi efficace dal punto di vista legislativo.

Luana D'orazio di 22 anni di Prato e Cristian Martinelli di 49 anni di Busto Arsizio sono due esseri umani stroncati dalla morte, quella morte che sopraggiunge crudele, mentre si compie il proprio dovere incardinato nel diritto Costituzionale e Umano del Lavoro.

Un diritto che rappresenta la legittima aspirazione di ogni individuo, normale, che attraverso il lavoro traccia le sue coordinate vitali, costituite di poche ma importantissime cose. Lavorare per essere degni e visibili, lavorare per un giusto reddito che consenta una crescita sociale, lavorare per coronare un successo che altrimenti non consentirebbe l'autonomia e l'autodeterminazione. E invece una mattina ti alzi dal letto, saluti le persone che ti sono care con un bacio o una carezza ignorando che quella sarà l'ultima volta. Un'ultima volta che ti dà il dolore profondo della fine, un'ultima volta consapevole che stai morendo per mano di una macchina che intreccia i fili degli stessi indumenti che indossi e che con il tuo lavoro farai indossare ad altri come te o, di una lastra di cemento che edificherà una casa, che è la stessa per cui hai contratto un mutuo di trent'anni e che con il tuo lavoro la tua competenza stai tirando su per donarla ad un altro come te. Mi vengono i brividi immaginando gli ultimi attimi vigili prima di morire di lavoro di quella mia sorellina e di quel mio fratello che come me volevamo vivere per realizzare un sogno.

E' triste morire per l'incuria e l'incompetenza di un altro, è triste morire per le leggi che ci sono e non vengono osservate, è triste morire perché i controlli sono pochi e tutti lo sanno. E' triste che una banconota da pochi euro, sia scambiata per una vita, che poi è la stessa vita, per cui l'incurante l'allunga o la prende cercando di conservare la sua di vita, infischandosene di quella delle sue sorelle e dei suoi fratelli. Sono già centottantacinque volte che dall'inizio dell'anno, al netto del covid, assistiamo alla solita litania del pentimento e del mai più.

Il 2008 è stato l'anno del Testo Unico per la Salute e la Sicurezza sui luoghi di Lavoro, il Parlamento della Repubblica ed il successivo sigillo del Presidente della Repubblica emanano il Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 in data quindici maggio 2008. Il nuovo Testo Unico ha il pregio e la lungimiranza di contenere tutte le disposizioni comunitarie e tutte le normative nazionali in materia di salute e sicurezza. Un passo avanti epocale che comunque è costato al nostro Paese, nel frattempo, una procedura d'infrazione e una condanna per il mancato recepimento delle disposizioni comunitarie. La normativa identifica nel Datore di Lavoro o in suo delegato, il responsabile della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la funzione della valutazione del rischio è per il Datore di Lavoro non delegabile. Egli ha l'obbligo di valutare tutti i rischi presenti e ipotizzabili nella filiera produttiva, sia di carattere fisico che psichico, deve eliminare se è possibile o mitigare quanto più è possibile ogni tipo di rischio, sia quelli concernenti macchine e attrezzature, che quelli rivenienti da agenti chimici indotti dalle produzioni, che quelli presenti in natura (Radon, Amianto, rischio biologico riveniente da virus e batteri) o legati alla ripetitività delle procedure produttive, rischi di carattere muscolo-scheletrico, rischi visivi. Insomma tutto quello che è possibile immaginare e prevedere, finanche ciò che comporterebbe una ristrutturazione aziendale e un piano d'esodi, oggi anche il lavoro agile (smart working), nel testo sono contenute istruzioni e obblighi anche dagli spogliatoi e fino alle mense, tutto ciò che impatta e potrebbe impattare con l'essere umano, compresi i rischi da interferenze ovvero l'impatto e il pericolo generato dalla presenza di utenza o di aziende in appalto o sub appalto che operano temporaneamente in un'altra organizzazione.

Si tratta di una disciplina ferrea che deve essere organizzata e presidiata a partire dai lavoratori fino alle medie e alte gerarchie aziendali che hanno l'obbligo di presidiare e denunciare al datore di lavoro, qualunque difformità o inefficienza. Tutto deve essere riportato dettagliatamente in un documento detto Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) il quale deve essere conosciuto da tutti gli addetti di ordine e grado.

Il sistema di relazioni è incardinato sulla presenza di una specifica unità denominata Servizio di Prevenzione e Protezione con a capo il Responsabile del servizio denominato RSPP, i RLS ovvero Rappresentanti per la Sicurezza dei Lavoratori eletti a suffragio universale e a scrutinio segreto ogni quattro anni ed il Medico Competente. Tutte queste figure devono collaborare ed essere formate insieme ai lavoratori su tutti rischi presenti e ipotizzabili al fine di acquisire competenza e professionalità per la salvaguardia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Gli organi di vigilanza, a cui sono inviati tutti gli elementi conoscitivi in materia e che hanno potere d'ispezione e sanzionatorio sono: Aziende Sanitarie Locali, Ispettorato del Lavoro, Inail, Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, Regioni, Ispels, Ministero del lavoro e quello delle attività produttive. Ai Rappresentanti per la Sicurezza dei Lavoratori è garantita l'autonomia di richiedere documenti sensibili, ispezionare i luoghi di lavoro, interagire con il Servizio prevenzione e Protezione di richiedere l'intervento degli organi di vigilanza.

Il Testo Unico 81/08 dunque prevede tutto, ma proprio tutto affinché sia garantita la prevenzione e la tutela della Salute e Sicurezza sui luoghi di Lavoro. Eppure mentre scrivo oggi 6 maggio 2021 a Pagazzano in Lombardia muore un altro fratello di 49 anni, schiacciato da un carico. E' inverosimile e inaccettabile. Nonostante quanto, se pur sinteticamente descritto, si continua a morire per incuria, stanchezza, inosservanza di norme, per mancati controlli, per frode.

Oggi in Italia sono presenti solo 3.300 ispettori Asl e poche centinaia di ispettori del lavoro. Le più copiose e complete banche dati di Inail e Inps non sono in rete, in pratica non comunicano. La riforma degli ispettorati varata un paio di anni fa è fallimentare per le ragioni sopra descritte. La formazione è carente e il tessuto aziendale italiano è costituito da piccolissime aziende che per stare sul mercato risparmiano su tutto. La sicurezza non è percepita come un investimento ma come un costo e tante organizzazioni aziendali hanno più a che fare con il caporalato che con la Salute e la Sicurezza.

I contratti collettivi, la legge sulla rappresentanza, le paghe, gli orari, gli intervalli, le ferie, le malattie sono tutte materie complementari e necessarie per garantire un lavoro sicuro e dignitoso. La materia trattata investe il concetto di responsabilità sociale che vige per i singoli e per le organizzazioni complesse come quelle produttive a cui nessuno può derogare. Non voglio elencare i numeri che tutti conoscono e che in questi giorni rimbalzano dovunque, ma aprire uno spiraglio di umanità su un mondo che è troppo asservito al danaro e alla sottomissione, alla paura di perdere il lavoro fino ad ignorare il rischio di perdere la vita.