

Articolo tratto dalla rivista



Direttore responsabile: Francesca Giunta



a cura del

**Dott. A. PRAVATÀ**

*Specialista in Medicina del Lavoro*

*Specialista in Anestesia e Rianimazione*

*Id. Primario di Medicina*

*già Resp.le U. O. Medicina Legale AUSL*

La "tragedia" delle morti sul lavoro sembra essere senza fine, turba le coscienze e crea uno stato psicologico di difesa – rigetto – adattamento negativo nei riguardi proprio dell' "attività di lavoro" intesa in senso lato.

Appare chiaro come ciò sia altamente negativo in quanto il "lavoro" non può essere abolito... né sostituito... con decreto legge o similari.

Si pongono serie "asettiche" analisi miranti ad un obiettivo contributo solutionistico.

Bisogna anche evitare che le recenti statistiche (I.N.A.I.L. - ISTAT) che danno in riduzione le "morti bianche" dal 2001 al 2007 (da 1546 a 1207), con 880 casi dal 01/01/2008 al 30/09/2008 (928 nel 2007), possano ridurre il livello di attenzione per accettazione su base statistica della realtà attuale.

Occorre, invece, interrogarsi sulle motivazioni e cioè:

1. È una carenza legislativa (norme – leggi – regole)?

*No tutt'altro, le leggi italiane sono sempre esistite dalla 505/56 al D. Lgs 626/94 (277/91 ecc) sino all'attuale D. Lgs 81/08 (Testo Unico);*

2. È carenza di mezzi di protezione (D.P.I.), di strumenti adeguati ed efficienza degli stessi?

*Non credo, tranne per pochi datori di lavoro (forse incoscienti), tutti, la grandissima maggioranza, forniscono i lavoratori di mezzi e di strumenti necessari;*

3. A posizioni e comportamenti del datore di lavoro superficiali o addirittura omissivi?

*In alcuni casi sì, ma in larga maggioranza certamente no anche per il sistema premiante I.N.A.I.L. (meno infortuni meno tasse);*

4. A superficialità, scarsa preparazione, deconcentrazione, atti distraenti ed addirittura per l'effetto anche postumo di sostanze alteranti lo stato

di coscienza (alcool – droghe)?

*Purtroppo sì, in molti eventi infortunistici.*

Rispondere comunque sulle motivazioni di fondo non è facile nemmeno per chi è "dentro le problematiche", causa, a mio parere, della molteplicità dei fattori che, guarda caso, si sono accentuati con l'entrata in vigore proprio delle norme miranti (dalla 626/94 in poi) a tutelare la salute e prevenire gli infortuni sul lavoro; sembrerebbe un contro senso, ma è un'assurda realtà.

Sin dal 1995 (entrata in vigore reale del D. Lgs. 626/94) si percepì un "fumus" concettuale come se la norma, in quanto tale, esplicitata ed attuata attraverso un cartaceo "consistente" (incarichi – visite mediche – comunicazioni – consegna dei D.P.I. – piani di valutazione, tirati fuori dai programmi computerizzati) si dovesse trasformare automaticamente in atti pratici relativi al lavoro.

L'effetto è stato una deresponsabilizzazione proporzionale agli atti cartacei prodotti.

Tale visione "ha azzerato" il "passato" o addirittura posposto in pochi anni il "momento lavorativo" al "momento burocratico" (essere a posto con la documentazione...!!) con consequenziale poca attenzione e parziale impegno mentale.

Evidenziato brevemente quanto sopra, appaiono opportune alcune considerazioni, in rapporto agli interrogativi che ci siamo posti e cioè:

1. le normative ci sono, sono molto corpose (sin dalla 505/1956), identificano responsabilità, compiti e prevedono sanzioni anche gravi. Ciò basta o peggio è bastato ad assicurare la sicurezza sul lavoro?

*Assolutamente no poiché l'impostazione data produce "atti, documenti e parole" non sicurezza.*

*Con "fuga" delle varie componenti*

dalla responsabilità diretta ed operativa (datore di lavoro, R.S.P.P. e preposto); inoltre, pare emergere dalle "norme" una visione del "lavoro" come momento negativo subito dall'operatore.

Anche non volendo sorge il sospetto di un impostazione ideologica burocratica di decreti e leggi.

2. Il lavoro può essere abolito?

Credo proprio di no, né può essere subito, al contrario va dominato con la conoscenza dello stesso, con la ricerca costante degli strumenti per renderlo il più innocuo possibile, compiendo gli atti lavorativi con padronanza e concentrazione evitando la deresponsabilizzazione, i ritmi pressanti, pianificando, informando ed autoinformandosi (evento quest'ultimo ormai raro).

Raramente si assiste allo scambio costruttivo di esperienza (l'anziano non dimostra interesse a trasmetterle, il giovane è disinteressato e spesso superficiale).

Racconto sempre nei corsi di formazione che negli anni 55 - 60 viaggiando in treno vedendo da lontano lavoratori fermi distanti dai binari ancora prima che il treno arrivasse e sicuramente prima che ne sentissero il rumore, avendo chiesto, mio padre mi rispose "è giusto così, conoscono l'orario del treno". Oggi è così? I lavoratori "sanno" a che ora passa il treno per evitare che sia il treno della morte?

Così come in epoca in cui i ponti sospesi erano fatti con travi e tavole e le "cinghie" erano agli albori sin dal primo piano di calpestio si legavano con corda .

Gli apprendisti di allora venivano tutelati ed apprendevano in silenzio e poi "elaboravano" quanto appreso dal momento lavorativo per acquisire esperienza.

3. Oggi tutto ciò avviene?

Non credo, tutt'altro; costa a me personalmente che, in pochi casi, dopo aver istruito sulla postura e sulla modalità della movimentazione manuale dei carichi, quindici minuti dopo non hanno saputo rispondere perchè "pensavano ad altro".

Potrei continuare con una miriade di esempi; mi pare comunque onesto e costruttivo osservare come le maestranze di allora, in assenza di corsi e scuole professionali erano molto più preparate di oggi. Perché?

Il T. U. 81/08, che in teoria unifica ed armonizza tutte le leggi in materia di sicurezza sul lavoro pur apparendo stilato in gran parte da "filosofi" del lavoro con poca conoscenza o nulla dell'esperienza lavorativa specifica, in realtà è un piccolo passo avanti; inasprendo le pene per il datore di lavoro inadempiente, responsabilizza il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e il responsabile servizio prevenzione e protezione, ma soprattutto perchè "dice" qualcosa in materia di tossicodipendenza ed alcool per determinate categorie (autisti ecc.); troppo poco in verità, essendo la problematica grave ed in espansione, inficiante la resa lavorativa e la sicurezza degli altri.

Altro punto debole della norma che prevede la possibilità di eseguire accertamenti da parte del Medico Competente solo dopo l'assunzione, può determinare quindi un contenzioso complesso e negativo.

Per quanto relativo alle altre qualifiche sussiste il buio normativo affidando il tutto (anche nei casi di ebrezza o ubriachezza) al "coraggio" del Medico Competente di contravvenire alle norme regolamentari (non etiche e non professionali) che imporrebbero l'intervento solo del ... 118!!



## Prospettive e soluzioni:

Premesso che:

1. le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro (anche se corpose), a mio giudizio, sono "viziate" da un principio di fondo: *"che il lavoro di per sé è un momento negativo per lo stato psico-fisico del lavoratore"*;
2. il rischio è un valore assoluto anche in quelle condizioni in cui è derivato solo dall'errore; la conseguenza è una perdita di attenzione ed impegno da parte di tutte le componenti (dal datore di lavoro al lavoratore) dinnanzi... all' "inevitabile"...;
3. i piani di valutazione dei rischi (sicurezza) puntano alla ricerca del rischio non per l'abbattimento reale, ma per la tutela giuridica spesso con effetto boomerang;
4. la sorveglianza sanitaria è limitata ed indirizzata prevalentemente alle indagini strumentali in prospettiva "del momento malattia".

Premesso quanto sopra al di là delle norme del Testo Unico corpose ma poco efficaci nella sostanza per incidere realmente sulla "tragedia tutta italiana" degli infortuni sul lavoro (quattro morti al dì in media più migliaia di esiti) occorre:

1. che il lavoratore sia informato e si auto-informi sulla tipologia lavorativa, sull'ambiente operativo, venga edotto (con responsabilità soggettive derivanti) anche su impianti elettrici, strumenti e apparati tecnici, non fumi, non beva, non faccia uso di sostanze stupefacenti ed assimilabili, utilizzi il "cellulare" solo in emergenza e mai durante atti lavorativi complessi visto il notevole effetto distraente; il tutto ispirandosi al principio che il lavoro va "dominato e non subito" e ciò si ottiene attraverso la conoscenza ed il benessere psico-fisico;
2. che il datore di lavoro, il responsabile del servizio prevenzione e protezione, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed il preposto devono abilitare al lavoro autonomo solo quelli che abbiano acquisito esperienza nei fatti, responsabilizzandoli in autonomia operativa; a tal fine gli operatori dei mezzi meccanici, scale ecc. debbono conoscere i meccanismi elementari;
3. che il non utilizzo ripetuto dei D.P.I. potrà essere causa di licenziamento, come il datore di lavoro che li omette va punito prevalentemente con sanzioni e cancellazione dagli albi;
4. che gli atti operativi specifici devono essere compiuti con serietà, professionalità e manualità certe, proibendo l'esecuzione ai privi di esperienza;
5. che la facile manualità operativa, va anche ricordato, senza attenzione (soprattutto per gli "esperti") è l'anticamera dell'infortunio;
6. che le regole debbono essere rispettate con convinzione (non si può... salire sul fermapiede del ponte so-speso...!! ecc.);
7. che il compito del Medico Competente deve incidere sull'analisi complessiva medica del lavoratore non solo al fine dell'idoneità, ma garantire il buon stato di salute psico-fisico; quindi va anche codificata (sottintesa nella legge attuale) la possibilità del "colloquio" con il Medico curante in atto affidata e limitata al buon senso e responsabilità professionale reciproca;
8. I lavori complessi e con rischio reale non derivante dall'errore vanno pianificati con analisi complessive di atti e modalità lavorativa;
- 8 bis. Va rivista la tematica relativa agli infortuni in itinere (periodo di accesso o uscita dal lavoro lavoro) in atto responsabili di oltre il 30% dell'infortunistica con esiti;

9. I controlli A.U.S.L. (vigilanza) debbono mirare anche alle soluzioni e solo successivamente alla verbalizzazione e sanzione. Occorre una rivisitazione totale ed un momento collaborativo operativo pratico e non solo normativistico, ribadisco, secondo il principio che il lavoro non va subito ma conosciuto e dominato nella sicurezza dell'ambiente lavorativo, da cui appare ovvio l'unico responsabile rimane sempre "l'Essere Umano".

Tale breve e sintetica esposizione di una tematica grave che si "trascina" da oltre un decennio senza soluzioni realizzate, va affrontata sui fatti liberandola da preconcetti, ideologie o "arroccamento" su posizioni negativistiche e vittimistiche o oppressive (per quanto residue), secondo l'ovvia osservazione che **l'attività lavorativa non può essere eliminata, quindi va dominata e non subita.**

una tragedia  
insormontabile  
per i familiari