

**Culture a confronto**

# SOCIAL NEWS

**Mensile di promozione sociale**

[www.socialnews.it](http://www.socialnews.it)

Anno 5 - Numero 2  
Febbraio 2008

**Dai vigili del fuoco  
una lezione di  
responsabilità**

di Ettore Rosato

**Il rischio non è  
un mestiere**

Intervista a Cesare Damiano

**Carnefici e vittime**

di Gabriella Carlucci

**La tragedia  
Thyssen-Krupp**

di Rosa Villecco Calipari

**Inail e non solo**

di Vincenzo Mungari

**Il dramma è non  
seguire le regole**

di Gianluigi Buffon

**FAR  
(Fatal Accident Rate)**

di Mario Mariani

**Un bambino  
malgrado noi**

di Mariella Nava

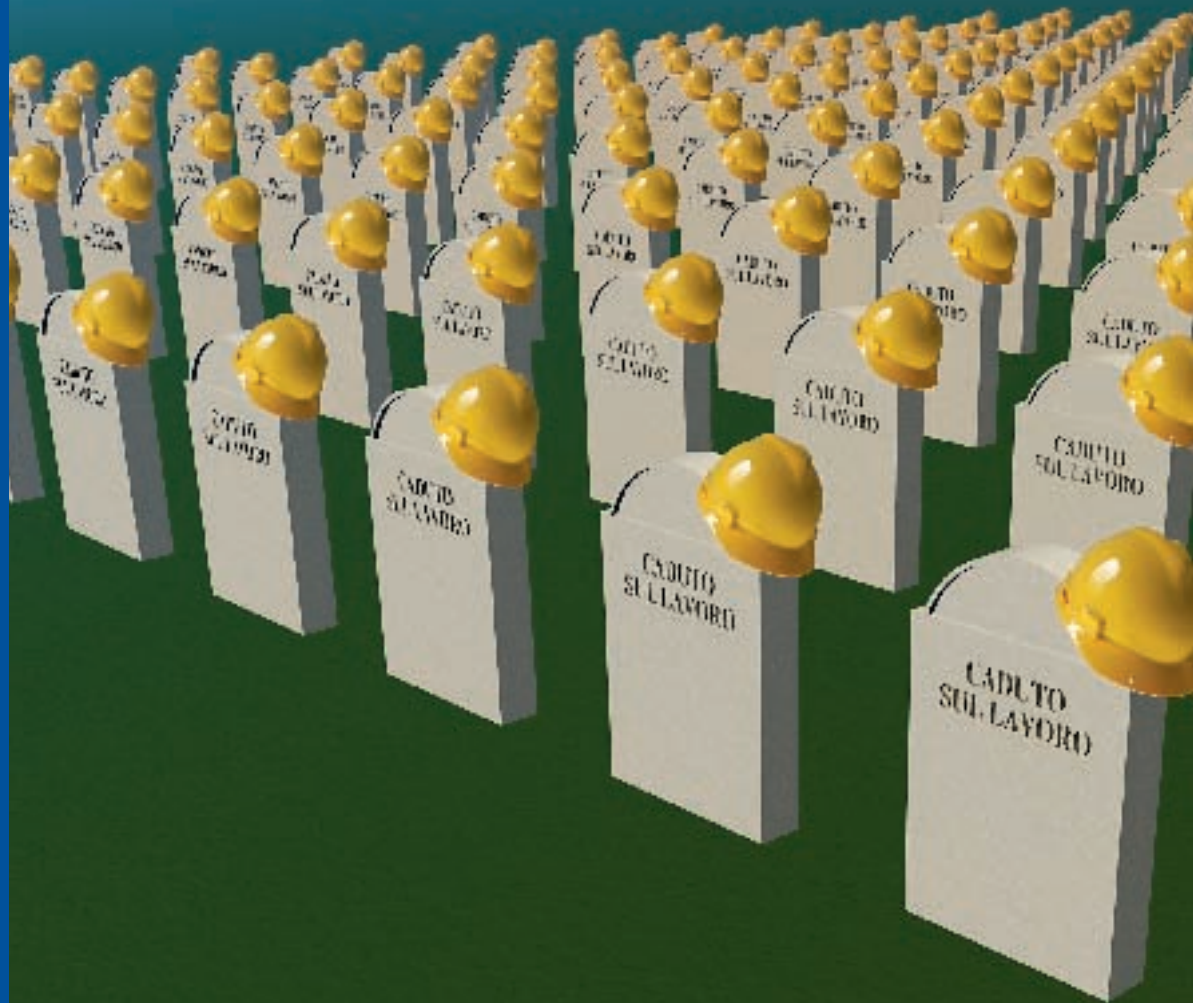
**Il fenomeno del  
mobbing in Italia**

di A. Bergamaschi, A. Magrini

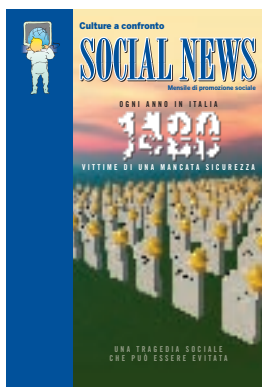
OGNI ANNO IN ITALIA

# 14000

VITTIME DI UNA MANCATA SICUREZZA



UNA TRAGEDIA SOCIALE  
CHE PUÒ ESSERE EVITATA



Copertine di  
**Paolo Maria Buonsante**

## I SOCIAL NEWS PRECEDENTI

**Anno 2005** - Tsunami, Darfur, I genitori, Fecondazione, Pedopornografia, Bambini abbandonati, Devianza minorile, Sviluppo psicologico, Aborto

**Anno 2006** - Mediazione, Malattie croniche, Infanzia femminile, La famiglia, Lavoro minorile, Droga, Immigrazione, Adozioni internazionali, Giustizia minorile, Tratta

**Anno 2007** - Disturbi Alimentari, Videogiochi, Farmaci e Infanzia, Acqua, Bambini Scomparsi, Doping, Disagio Scolastico, Sicurezza Stradale, Affidati

**Anno 2008** - Sicurezza e criminalità

**3** **Fra morti bianche e sporche**  
*di Massimiliano Fanni Canelles*

**4** **Fra infortuni e malattie professionali**  
*di Cinzia La Calamita*

**5** **Tragedie annunciate**  
*di Davide Giacalone*

**6** **Inail e non solo**  
*di Vincenzo Mungari*

**8** **Il dramma è non seguire le regole**  
*di Gianluigi Buffon*

**8** **Dai vigili del fuoco una lezione di responsabilità**  
*di Ettore Rosato*

**9** **La tragedia Thyssen-Krupp**  
*di Rosa Villecco Calipari*

**10** **Il rischio non è un mestiere**  
*intervista al Ministro Cesare Damiano*

**11** **Carnefici e vittime**  
*di Gabriella Carlucci*

**13** **A proposito di Torino**  
*di Raffaele Siniscalchi*

**14** **Il lavoro portuale**  
*di Fabio Sanzin*

**15** **Quali regole e come accettarle**  
*di Davide Bordon*

**16** **La cabala della sicurezza**  
*di Enrico Sbriglia*

**18** **Gli ex-esposti al rischio amianto**  
*di Alfonso Cristaudo*

Questo numero di Social News è stato chiuso in tipografia il giorno 31/01/2008

**19** **Il fenomeno del mobbing in Italia**

*di A. Bergamaschi, A. Magrini, L. Livigni, M. Moscatelli, B. Sed*

**21** **Percezione del rischio sul lavoro**

*di Donatella Ferrante, Francesca Pedron, Tiziano Agostini*

**22** **Anche le donne rischiano**  
*di Emanuel Mian*

**23** **FAR (Fatal Accident Rate)**  
*di Mario Mariani*

**24** **La prevenzione è figlia della buona gestione**  
*di Tiziana Paola Baccolo*

**25** **A scuola di sicurezza**  
*di Andrea Magrini, Lucilla Livigni*

**27** **La "logica integrata"**  
*di Antonio Di Mambro*

**28** **Evoluzione del concetto di danno biologico e sue conseguenze**  
*di Fabio Petracci*

**30** **Teniamo alta la tensione sociale**  
*di Pietro Mercandelli*

**31** **Un bambino malgrado noi**  
*di Mariella Nava*



Questo periodico è associato all'Unione Stampa Periodici Italiana

Questo periodico è aperto a quanti desiderino collaborarvi ai sensi dell'art. 21 della Costituzione della Repubblica Italiana che così dispone: "Tutti hanno diritto di manifestare il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni mezzo di diffusione".

Tutti i testi, se non diversamente specificato, sono stati scritti per la presente testata. La pubblicazione degli scritti è subordinata all'insindacabile giudizio della Redazione: in ogni caso, non costituisce alcun rapporto di collaborazione con la testata e, quindi, deve intendersi prestata a titolo gratuito.

Tutte le informazioni, gli articoli, i numeri arretrati in formato PDF li trovate sul nostro sito:  
**www.socialnews.it**

Per qualsiasi suggerimento, informazioni, richiesta di copie cartacee o abbonamenti, scrivete a:  
**redazione@socialnews.it**

Registr. presso il Trib. di Trieste n. 1089 del 27 luglio 2004 - ROC Aut. Ministero Garanzie Comunicazioni n° 13449  
Proprietario della testata: Associazione di volontariato @uxilia onlus www.auxilia.fvg.it - info@auxilia.fvg.it  
Stampa: Grafiche Manzanese - Manzano (Ud)

Qualsiasi impegno per la realizzazione della presente testata è a titolo completamente gratuito. Social News non è responsabile di eventuali inesattezze e non si assume la responsabilità per il rinvenimento del giornale in luoghi non autorizzati. È consentita la riproduzione di testi ed immagini previa autorizzazione citandone la fonte. Informativa sulla legge che tutela la privacy: i dati sensibili vengono trattati in conformità al D.L.G. 196 del 2003. Ai sensi del D.L.G. 196 del 2003 i dati potranno essere cancellati dietro semplice richiesta da inviare alla redazione.

## SOCIAL NEWS

Anno 5 - numero 2 - Febbraio 2008

### Direttore responsabile:

Massimiliano Fanni Canelles  
Dirigente medico azienda sanitaria n°4

### Direttore editoriale:

Luciana Versi

### Redazione:

Claudio Cettolo  
Capo redattore, grafica  
Paolo Buonsante  
Giornalista pubblicista, satira  
Serenella Pesarin  
Direttrice Generale DGM Ministero Giustizia  
Paola Viero  
Esperta UTC Ministero Affari Esteri  
Cristina Castelli  
Professore ordinario università Cattolica  
Daniela Carretti  
Ufficio legale  
Paola Pauletig  
Redattore Social News on-line e segreteria  
Cinzia Lacalamita  
Relazioni esterne  
Marina Cenni, Tullio Ciancarella, Elena Volponi  
Correzione ortografica  
David Roici, Alessandra Skerk  
Spedizioni

### Sedi di Redazione:

Trieste (Ivana Milic), Udine (Claudio Cettolo), Milano (Manuela Ponti), Roma (Paola Viero), Napoli (Grazia Russo), Torino (Elena Volponi), Bologna (Maria Rosa Dominici), Palermo (Salvo Garofalo).

### Collaboratori di Redazione:

Luca Casadei  
Maria Rosa Dominici  
Paolo Falconer  
Alessandro Maria Fucili  
Micaela Marangone  
Emanuel Mian  
David Roici  
Grazia Russo  
Enrico Sbriglia  
Martina Seleni  
Cristina Sirch  
Claudio Tommasini

### Con il contributo di:

Tiziano Agostini  
Tiziana Paola Baccolo  
A. Bergamaschi  
Davide Bordon  
Gianluigi Buffon  
Rosa Villecco Calipari  
Gabriella Carlucci  
Alfonso Cristaudo  
Cesare Damiano  
Antonio Di Mambro  
Donatella Ferrante  
Davide Giacalone  
Cinzia Lacalamita  
Lucilla Livigni  
Andrea Magrini  
Pietro Mercandelli  
Mario Mariani  
Emanuel Mian  
M. Moscatelli  
Vincenzo Mungari  
Mariella Nava  
Francesca Pedron  
Fabio Petracci  
Ettore Rosato  
Fabio Sanzin  
Enrico Sbriglia  
B. Sed  
Raffaele Siniscalchi

## INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

### 1. Nozione di infortunio sul lavoro

Infortunio sul lavoro è l'infortunio occorso per causa violenta in occasione di lavoro. Ai fini dell'assicurazione INAIL, per la sua indennizzabilità è necessario che dall'infortunio sia derivata o la morte o un'inabilità permanente al lavoro - assoluta o parziale - oppure un'inabilità temporanea- assoluta - che comporti l'astensione dal lavoro per più di tre giorni.

**Deve considerarsi:** *inabilità permanente assoluta* la conseguenza di un infortunio che tolga completamente e per tutta la vita l'attitudine al lavoro; *inabilità permanente parziale* la conseguenza di un infortunio che diminuisca in misura superiore al 10% e per tutta la vita l'attitudine al lavoro; *inabilità temporanea assoluta* la conseguenza di un infortunio che impedisca totalmente e di fatto per più di tre giorni di attendere al lavoro.

**Requisito dell'occasione di lavoro:** Si ha quando l'infortunio sul lavoro è derivato da:

*un rischio specifico:* un rischio al quale è sottoposto solo il lavoratore a causa della specifica attività che svolge *un rischio generico aggravato:* un rischio al quale sono sottoposti tutti, ma che viene aggravato dallo svolgimento dell'attività lavorativa: ad es. il commesso di una gioielleria in relazione al rischio di subire rapine.

*Il requisito della occasione di lavoro* sussiste ogni qualvolta l'infortunio è collegato, anche indirettamente, all'attività lavorativa. Ad esempio, si considera tale il cosiddetto "infortunio in itinere". Si tratta dell'infortunio occorso al lavoratore nel raggiungere o rientrare dal posto di lavoro.

Infatti la giurisprudenza della Corte di cassazione ha ritenuto che l'infortunio in itinere possa considerarsi infortunio sul lavoro purché:

- sussista un nesso tra l'itinerario seguito e l'attività lavorativa nel senso che il primo non sia stato percorso per ragioni meramente personali;
- in caso di infortunio occorso durante l'uso di veicolo privato, l'uso di tale mezzo sia stato imposto dalla inadeguatezza di altri mezzi di locomozione.

Di contro la giurisprudenza ha escluso la fattispecie dell'infortunio sul lavoro in caso di infortunio occorso:

- al lavoratore che si sia infortunato nell'andare a trovare, tornando dal lavoro, i familiari residenti in luogo diverso da quello ove sorge l'unità produttiva alla quale il lavoratore è addetto;
- al lavoratore che si sia infortunato durante o al rientro da uno sciopero;
- al lavoratore in trasferta che si sia infortunato durante il percorso necessario per recarsi dal luogo di svolgimento dell'attività lavorativa all'albergo nel quale soggiorna durante le pause dell'attività stessa, e da lui liberamente scelto.

**Requisito della causa violenta:** ad avviso della giurisprudenza, il requisito della causa violenta sussiste:

- ogni qualvolta un'azione determinata e concentrata nel tempo - ancorché non imprevedibile, straordinaria o accidentale - arrechi danno all'organismo del lavoratore;
- anche quando l'infortunio non sia derivato da una forza esterna al lavoratore o non sia stato determinato da un atto abnorme compiuto dal lavoratore nell'ambito dello svolgimento della sua abituale attività, nel senso che il requisito della causa violenta sussisterebbe anche in caso di sforzo del lavoratore compiuto in condizioni di normale svolgimento dell'attività lavorativa. È stata peraltro ricompresa nel concetto di causa violenta anche l'azione di fattori microbici o virali che, posti in rapporto di causa-effetto con la prestazione lavorativa, diano luogo ad invalidità (es.: epatite virale).

### 2. Nozione di malattia professionale

Si considera malattia professionale quella contratta nell'esercizio e a causa della lavorazione alla quale è adibito il lavoratore.

In particolare, la giurisprudenza riconosce la natura di malattia professionale a quello stato di aggressione dell'organismo del lavoratore - eziologicamente connessa all'attività lavorativa - a seguito e ad esito del quale residui una definitiva alterazione dell'organismo stesso comportante, a sua volta, una riduzione della capacità lavorativa.

**Prova del nesso causale:** in merito alla prova del nesso causale, particolare rilievo assumono gli elenchi delle malattie professionali contenute nelle tabelle allegata al D.P.R. n. 1124/1965. Ed invero, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno affermato il principio secondo cui per le malattie comprese in dette tabelle e manifestatesi entro i termini ivi previsti, opera in favore del lavoratore una presunzione legale dell'esistenza di un rapporto di causalità tra lavoro e malattia. Peraltro, sempre secondo la Corte di Cassazione, tale presunzione potrebbe essere invocata anche per le lavorazioni non espressamente previste nelle tabelle purché queste presentino una identità dei requisiti essenziali, con le fattispecie incluse nella lista.

Per le malattie diverse da quelle tabellate ovvero riconducibili a lavorazioni diverse da quelle descritte in tabella (o manifestatesi oltre i termini ivi indicati), spetta al lavoratore dimostrare la causa di lavoro.

[www.petraccimarin.it](http://www.petraccimarin.it)

# Fra morti bianche e sporche

*Massimiliano Fanni Canelles*

La nostra Costituzione scrive che l'Italia, il nostro Paese, il Paese in cui tutti noi viviamo, è una repubblica democratica fondata sul lavoro. Il lavoro è quindi un diritto per ogni uomo e ogni donna e su di esso lo Stato italiano pone le sue fondamenta. Oggi, guardando verso i piani alti dove operano i grandi dirigenti del Paese l'immagine percepita è quella di un palazzo oscillante ed instabile come posto sulla sabbia, come costruito su fondamenta precarie caratterizzate dalla negazione dei diritti fondamentali, diritti che dovrebbero tutelare la dignità e la vita. Negli ultimi quattro anni, durante lo svolgimento del proprio lavoro, di quel compito che lo Stato prevede come base del proprio sviluppo, più di 5000 persone hanno perso la propria vita e molti altri sono rimasti invalidi. Proprio lo Stato allora, per garantire l'investimento che ne permette la solidità, dovrebbe prendere i provvedimenti necessari affinché ciò non avvenga o per lo meno che si riduca. Non solo nella carta costituzionale, ma anche nel Codice civile italiano sono contenuti i principi di sicurezza e di dignità del lavoratore, ma i dati che giungono annualmente sembrano far apparire un progressivo peggioramento della tutela prevista per le vittime di incidenti sul lavoro o di malattia professionale.

Spesso mancano ispettori che controllino realmente, i sindacati sembrano più attenti al salario che non alla sicurezza, le norme esistenti non sono applicate anche perché spesso molto restrittive e costose.

Un obiettivo prioritario dovrebbe essere quello di diffondere una cultura di prevenzione, di portare nelle scuole e nell'università l'istruzione alla sicurezza. Ma forse il problema, soprattutto nei giovani, è la bassa percezione del rischio, soprattutto nell'ambito lavorativo.

La nostra economia però necessita di lavoratori, di uomini e donne disponibili a mettere in piedi una famiglia, ad avere dei figli, di persone che vogliono coltivare le loro passioni, che non vogliono sentirsi una voce di bilancio o una spesa da tagliare.

Donne e uomini che non accettano manager che guadagnano in un giorno quanto guadagnano in un anno gli operai dell'azienda che dirigono, che non accettano di dover lavorare quarant'anni per ottenere una pensione pari al 50% della loro ultima busta paga.

I vertici delle aziende e delle istituzioni devono capire che i dipendenti della Thyssenkrupp, del porto di Marghera, del porto di Genova, del cantiere della Catania-Siracusa, i familiari di tutti i caduti e gli invalidi, e tutti i cittadini e i lavoratori, non accettano di vivere in una società fondata esclusivamente sul profitto e non sul valore dell'essere umano.



# Fra infortuni e malattie professionali

**Nel nostro Paese, ogni 8.100 addetti ve n'è uno che non torna più a casa dalla sua famiglia. In media, a causa di fatali infortuni sul lavoro, muoiono ogni anno**

**1376 persone delle quali il 7,7 % di sesso femminile. Infortuni che ogni anno costano alla comunità circa 50 miliardi di euro**

**S**ono 8900 le persone che nell'Unione Europea ogni anno perdono la vita a causa di infortuni sul lavoro.

Nei 19 milioni di piccole e medie imprese presenti sul territorio (nelle quali prestano servizio circa 75 milioni di persone) vengono registrati l'82% degli infortuni sul lavoro, percentuale che raggiunge addirittura il 90% nel caso degli infortuni mortali. Nell'edilizia ogni anno muoiono 1300 lavoratori, mentre nell'ambito della sanità, la percentuale di infortuni è più alta del 34% rispetto alla media europea.

Per quanto riguarda l'Italia, secondo i dati forniti da uno studio affidato all'Eurispes (Istituto di Studi Politici Economici e Sociali) dal presidente della Commissione attività produttive della Camera, Daniele Capezzone, tra il 2003 e il 2006 il numero dei decessi sul posto di lavoro si è rivelato a dir poco sconcertante. Negli ultimi quattro anni sono state 5.252 le persone con età media di 37 anni a perdere la vita nell'atto di svolgere le proprie mansioni lavorative. Nel nostro Paese, ogni 8.100 addetti ve n'è uno che non torna più a casa dalla sua famiglia. In media, a causa di fatali infortuni sul lavoro, muoiono ogni anno 1376 persone delle quali il 7,7 % di sesso femminile. Infortuni che ogni anno costano alla comunità circa 50 miliardi di euro. A tal proposito Capezzone afferma risoluto: "È necessario intervenire con le imprese, anziché vessarle fiscalmente e burocraticamente, occorre fare un patto per la sicurezza, intensificare i controlli ed eliminare il meccanismo appalti-subappalti". Difficile dargli torto. È un dato di fatto che, sebbene nel corso degli anni '90 l'attuale legislazione italiana sia stata adeguata agli standard comunitari reputati migliori su scala mondiale, le cosiddette "morti bianche" continuano ad essere una triste realtà. Questo sta a significare che non si tratta di un problema da attribuirsi ad una legge poco efficace, ma di un problema creato, per l'appunto, dal mancato rispetto delle correnti normative di sicurezza. A trovarsi nell'occhio del mirino è in particolare il settore dell'edilizia che senza dubbio è quello che miete più vittime annue. Sono, infatti, circa 850 gli sventurati che precipitano dall'alto di impalcature poco sicure e che quasi sempre muoiono sul colpo. In riferimento all'anno 2006, all'INAIL sono pervenute le denunce di 1.302 casi mortali dei quali 1.169 di competenza dell'Industria e Servizi, 121 dell'Agricoltura e 12 dei Dipendenti dello Stato, per un totale di 28 casi (15 uomini e 13 donne) in più rispetto all'anno precedente. La fascia di età maggiormente colpita da infortuni mortali è senza dubbio quella compresa tra i 35 e i 49 anni sia per gli uomini (36,9% dei casi nel 2006) che per le donne (44,5%). A seguire, la classe 18-34 anni (28,3% per i maschi e 40,6% per le femmine) e quella 50-64 anni che evidenzia per il sesso forte valori molto più alti se confrontati a quelli femminili (27,1% contro 12,9%). Per quanto concerne gli infortuni mortali nel 2006 si è appurata una diminuzione dei casi in Agricoltura, nell'Industria della lavorazione dei minerali non metalliferi, nella Metalmeccanica, nei Trasporti e Alberghi e ristoranti. Le vittime sul lavoro sono invece aumentate nel settore delle Costruzioni, con una percentuale del 15% associata a lavoratori extracomunitari (47 su 318 nell'ultimo anno).

La morte però, fatto di per sé già sufficientemente drammatico, rappresenta molto spesso soltanto l'inizio di una tragedia che poi si perpetua per anni, se non addirittura per tutta la vita: la vita di chi continua a vivere. Va infatti tenuto presente, che nella maggior parte dei casi (considerato che sono i giovani uomini ad essere più esposti al pericolo) per ogni operaio che se ne va, c'è

una vedova che rimane. Una vedova che di frequente, oltre a dover affrontare la sciagura del lutto, è anche costretta a "mettere da parte" il proprio dolore. Deve rimboccarsi le maniche per sostenere se stessa e talvolta i piccoli orfani, che giustamente continuano ad avere le medesime necessità di quando era in vita il padre. Chi è solito navigare in internet ha la possibilità di visitare le decine di blog che trattano l'argomento. Sono davvero tante, troppe, le testimonianze di persone affrante che da un lato hanno bisogno di uno sfogo, ma che dall'altro cercano soprattutto un aiuto concreto e continuativo. Ad oggi gli indennizzi per le tante famiglie rimaste senza quella che era la fonte di mantenimento primaria paiono essere del tutto insufficienti o perlomeno inadeguati. Maria Giovanna Sechi, vedova di un operaio disgraziatamente morto sul lavoro, dice: "Sono ormai quindici anni che mio marito non torna più a casa la sera: è morto mentre lavorava. 850 euro al mese non pagheranno mai la sua vita, la solitudine e il dolore mio e di mia figlia. Mi sono chiesta mille volte perché. Possibile che nessuno senta le grida di questi martiri e il pianto delle loro famiglie? Quante lacrime dobbiamo ancora piangere?". Difficile risponderle. Le sue parole sono le parole di tantissime altre donne che non chiedono pietà, ma solo giustizia, perché se l'articolo 1 della nostra Costituzione afferma che: "L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro", questo dovrebbe significare che il lavoro, oltre a nobilitare l'uomo, dovrebbe anche consentirgli di restare vivo. Per quanto riguarda gli infortuni in generale, alla data di rilevazione ufficiale del 30 aprile 2007, sono state 927.998 le denunce presentate all'INAIL in merito a quelli verificatisi nell'anno 2006. 836.366 incidenti sono avvenuti nel settore Industria e Servizi, 63.019 in quello dell'Agricoltura e 28.613 tra i Dipendenti dello Stato. L'analisi comprende i lavoratori delle tradizionali gestioni INAIL dell'Industria e Servizi e dell'Agricoltura, ma include anche i Dipendenti statali tutelati direttamente dalle amministrazioni centrali dello Stato la cui assicurazione è in ogni caso gestita dall'INAIL con una forma di gestione per conto dello Stato. Per capire l'andamento infortunistico non va affatto sottovalutata la presa in esame della forma contrattuale del lavoratore. Le forme di lavoro atipico come, per esempio, quella dei lavoratori parasubordinati (che operano principalmente nei settori delle Attività immobiliari e servizi alle imprese, del Commercio e dei Servizi in genere) e quella dei lavoratori interinali (per lo più operai adibiti a lavori manuali nei settori dell'Industria manifatturiera, Metalmeccanica, delle Costruzioni e dei Trasporti che svolgono incarichi di durata di solito inferiore ad un anno) hanno fatto registrare, in termini di infortuni, i maggiori incrementi nell'anno 2006 (+19% circa rispetto al 2005, per entrambe le categorie). L'utilizzo dei lavoratori interinali è particolarmente diffuso al Nord ed è proprio al Nord, in particolare in Lombardia ed Emilia Romagna, che si concentrano gli infortuni (75% dei casi). Il tasso di frequenza infortunistica per questo tipo di salariati è senza dubbio più elevato di quello medio registrato per gli addetti dell'Industria e Servizi. Per quanto riguarda invece i lavoratori parasubordinati, gli infortuni oltre che nel Nord-Est (37%) e nel Nord-Ovest (27%), sono diffusi anche nelle regioni del Centro (25%). Nelle categorie lavorative più classiche si registra una significativa flessione degli infortuni nell'ambito del lavoro autonomo, mentre il lavoro dipendente, che rappresenta la quota maggioritaria (oltre l'80% del totale), segna lievi incrementi sia in termini assoluti che percentuali. Le regioni con il maggior numero di infortuni continuano ad esse-

re quelle del triangolo padano (nell'ordine la Lombardia con il 17% del totale nazionale, l'Emilia Romagna con il 14,4% e a finire il Veneto, 12,2%: insieme oltre 400.000 casi, pari al 43,6% del complesso). Ciononostante, a differenza del complesso degli infortuni, nel 2006 quasi il 50% dei decessi sul lavoro si sono verificati nel Centro, Sud e Isole. A livello settoriale la diminuzione degli infortuni sul lavoro è stata più accentuata nell'Industria (pari a -2,2%), mentre nei Servizi si è constatato un leggero incremento (+0,2%). Per i casi mortali, invece, si è riscontrato un andamento opposto (+8,7% per l'Industria e -0,4% per i Servizi). Il calo rispetto al 2005 è stato sensibile nell'Agricoltura, nell'Industria manifatturiera e, nell'ambito di quest'ultima, nei settori dell'Industria del tessile e del legno. Diminuzione anche nelle Costruzioni. Nei Servizi, ad una riduzione degli infortuni nel settore del Commercio ed in quello degli Alberghi e ristoranti, si è contrapposto il sensibile aumento dei casi denunciati nei Servizi alle imprese e nel Personale domestico dove si registra una robusta componente di forza lavoro straniera. Il problema di indennizzi inappropriati tocca anche coloro che per fortuna non hanno subito incidenti mortali, ma che comunque sono stati vittime di infortuni più o meno gravi. Per quanto concerne le inabilità derivanti da un infortunio, la legge considera (art. 210, c. 2, 3, 4, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124):

- inabilità permanente assoluta: la conseguenza di un infortunio che tolga completamente e per tutta la vita l'attitudine al lavoro.
- inabilità permanente parziale: la conseguenza di un infortunio che diminuisca in misura superiore al 10% e per tutta la vita l'attitudine al lavoro.
- inabilità temporanea assoluta: la conseguenza di un infortunio che impedisca totalmente e di fatto di attendere al lavoro per un determinato periodo.

La Corte di Cassazione ha precisato, con sentenza del 18 febbraio 2004, n. 3213, che: "il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente per l'imprenditore che abbia provocato un infortunio sul lavoro per violazione delle relative prescrizioni l'eventuale concorso di colpa del lavoratore". A quanto pare la legge è molto chiara, ma forse non lo è troppo per quei datori di lavoro poco corretti che cercano una giustificazione alla loro inadempienza e così facendo non consentono ai dipendenti incidentati di ricevere l'indennizzo che di diritto gli spetta. Nel mondo del lavoro, inoltre, non sono da sottovalutare le cosiddette malattie professionali, ovverosia, quelle patologie che si sviluppano a causa della presenza di stimoli nocivi nell'ambiente di lavoro. Gli agenti responsabili sono molteplici e molto spesso i lavoratori sono esposti alla loro azione inconsapevoli dei rischi a cui vanno incontro. Sono 142.000 le persone nell'Unione europea che ogni anno muoiono per colpa di malattie professionali.

Circa un terzo dei decessi registrati è da attribuirsi a sostanze chimiche dannose, ma rimane l'amianto il responsabile del maggior numero di vittime annue (21.000). In Italia il settore terziario occupa il maggior numero di lavoratori ed è il settore in cui si registrano molte tipologie di malattie professionali, che seppur non gravi, sono rilevanti per il numero dei casi appurati. In questo ambito il rischio è dato, per esempio, dall'uso del computer a cui si correlano problemi di vista, patologie spinali, sindrome del tunnel carpale e stress. Inoltre, il 60-90% dei lavoratori soffre, almeno una volta nella vita, di disturbi dorso lombari, mentre, il 15-42% dichiara di esserne afflitto periodicamente. Più di 60 milioni di lavoratori europei sono costretti ad elevati livelli di rumore per più di un quarto dell'orario di lavoro è questo, nel tempo, comporta una parziale o totale perdita dell'udito. Lo stress, infine, rappresenta una piaga di non poco conto sia a livello sociale che economico: oltre la metà di tutte le giornate lavorative perse è da imputarsi ad esaurimento nervoso del personale.

L'affaticamento emotivo legato all'attività professionale compromette la qualità della vita di quasi un addetto su quattro che, per questo motivo, non può fare a meno di assentarsi dal luogo in cui presta servizio.

### Cinzia La Calamita

scrittrice, segretario dell'istituto di ricerca internazionale sul disagio e la salute nell'adolescenza (IRIDSA)

## Tragedie annunciate



Davide Giacalone

Le norme che regolano la sicurezza nel mondo del lavoro esistono: non è il terreno legislativo, quindi, quello su cui è più urgente intervenire. Il problema sono i controlli e la realtà dell'economia sommersa.

Riflettiamo su un dato: l'Italia è il Paese europeo in cui i lavoratori muoiono più numerosi (e di molto) non lavorando, ma andando al lavoro o svolgendo mansioni fuori dal luogo di lavoro. Il traffico e gli incidenti, insomma, ammazzano più che altrove. Come è possibile? Semplice, benché macabro: per buona parte sono incidenti simulati, destinati a coprire eventi gravi verificatisi in luoghi di lavoro non regolarizzati. Esaminiamo tre corni del problema. Primo: mancano ispettori del lavoro che facciano veramente quel mestiere. Ne abbiamo un esercito che ha il rango di dirigente ma poco da dirigere, mentre sono scarsi quelli che girano visitando i luoghi di lavoro. Secondo: il sindacato è spesso più attento al salario ed al posto di lavoro che non alla sicurezza. Terzo: i datori di lavoro lamentano norme troppo restrittive, quindi troppo costose, rese ancora più onerose dopo ogni incidente e, quindi, alla fine anziché protestare e combatterle apertamente le si aggira nell'ombra. Quando la legalità è fuori dal mondo si finisce, in questo, con il praticare il suo opposto. Male endemico, in Italia. I recenti incidenti torinesi sono raccapriccianti, per la dinamica dei fatti e per le condizioni di (totale mancanza di) sicurezza. Una volta superato l'orrore per quelle vite bruciate, però, ci si domanda: com'è possibile che in una fabbrica siderurgica non funzionino gli estintori, e com'è possibile che nessuno se ne sia accorto? Forse perché la cosa era considerata perversamente "normale", al punto che neanche l'avviso di un dirigente interno è stato preso in considerazione dai responsabili del gruppo. E, poi: è ovvio che non si può sperare che la prevenzione elimini sia gli incidenti che i crimini, ma com'è possibile che proprio in un luogo come quello le autorità responsabili non abbiano programmato controlli periodici e scrupolosi? La cosa più orribile, insomma, è la normalità con cui tutto questo si è trascurato. A tragedia avvenuta sarebbero errori gravi il pensare di caricarne la responsabilità sulle spalle dell'impresa, generalmente intesa, o trovare un alibi nella disattenzione sindacale, e sarebbe errore non meno grave il credere che l'inasprimento della legge scritta sia un buon rimedio al suo non essere letta e praticata. È lo Stato che deve riprendere a fare il proprio dovere, consistente nel vigilare che le proprie leggi non restino voci perse nel vento, e portando i responsabili di quello stabilimento a sentirsi condannare, in tempi ragionevoli ed a pena meritata.

### Davide Giacalone

direttore dei periodici "la ragione" e "smoking",  
già capo della segreteria del presidente del consiglio dei ministri,  
già consigliere del ministro poste delle telecomunicazioni  
[www.davigiacalone.it](http://www.davigiacalone.it)

# Inail e non solo

**L'impegno dell'Istituto nel campo della prevenzione si è esplicato con la realizzazione di varie forme di sostegno alle imprese, con strumenti fondamentali nella lotta agli infortuni e all'insorgenza delle malattie professionali e con specifici interventi di informazione e formazione, seminari tematici e per categorie professionali**

**M**uovendo dall'esigenza primaria di tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore, cittadino europeo, da anni l'attenzione del legislatore comunitario è rivolta alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. La UE ha infatti emanato una serie di direttive alle quali gli Stati membri, ciascuno con le proprie specificità, hanno dato attuazione per garantire concretamente la salute e la sicurezza sul luogo del lavoro. L'Italia ha sempre mostrato una spiccata sensibilità al tema, in quanto sia nella Carta Costituzionale che nel Codice civile sono contenuti principi generali che individuano nella tutela della sicurezza e della dignità del lavoratore un limite alla libertà di iniziativa economica privata. Anche successivamente il legislatore italiano ha cercato di mediare due esigenze confliggenti: da un lato quella di creare dei sistemi di tutela efficaci per i lavoratori, dall'altro quella di non rendere troppo difficoltoso e "burocratico" lo svolgimento dell'attività imprenditoriale che, per sua natura, necessita di libertà di azione per perseguire efficacemente i propri obiettivi.

È però negli anni novanta che si realizza la vera e propria "rivoluzione copernicana", con l'emanazione del Decreto Legislativo n.626 del 1994 e di altre norme di adeguamento alle direttive comunitarie (Direttiva macchine; Segnaletica di sicurezza, Direttiva cantieri) grazie alle quali la sicurezza nei luoghi di lavoro diventa un obiettivo da perseguire attraverso l'azione coordinata di datore di lavoro e lavoratori, in relazione alle specifiche esigenze del singolo ambiente di lavoro. Le principali differenze rispetto al passato consistono nel passaggio:

1) da una tradizionale concezione della prevenzione "per oggetti" ad una concezione di "sistema" che prevede un approccio globale ai problemi della sicurezza, idoneo ad integrare gli aspetti tecnici, gestionali, organizzativi e comportamentali;

2) da una concezione della prevenzione di natura tecnologica ad una concezione di natura soggettiva, in cui assume rilievo la centralità dell'individuo (sia esso lavoratore che datore di lavoro), dal quale ci si aspetta senso di responsabilità, impegno e collaborazione nella creazione di un sistema di sicurezza condiviso e diffuso. Il nuovo sistema della prevenzione si realizza in un "mandato sociale" affidato alle aziende, ai lavoratori ed ai professionisti della prevenzione sui luoghi di lavoro: la sicurezza viene inserita all'interno del processo organizzativo, integrando anche quegli aspetti comunicativi e gestionali idonei ad incidere sulla qualità dei comportamenti e ad orientarli verso la prevenzione. Tra i soggetti chiamati ad adempiere al mandato normativo e, dunque, a farsi carico della salute e della sicurezza del lavoratore, una posizione centrale è rivestita dall'INAIL che, nello svolgimento della sua istituzionale funzione assicurativa, è attivamente impegnato nel campo della prevenzione infortunistica e della sicurezza sul lavoro, con la consapevolezza che: l'infortunio non è inevitabile né irrimediabile; la salute ed il benessere nei luoghi di lavoro sono obiettivi primari di un moderno Stato sociale e rappresentano opportunità di crescita e di modernizzazione del sistema produttivo; la spesa sociale va riquilibrata ponendo l'accento sugli interventi di prevenzione e di sostegno al reinserimento lavorativo. Negli ultimi anni l'INAIL è stato interessato da un vasto processo di riforma normativa del sistema di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Accanto al già citato decreto n. 626/94 e al successivo decreto n. 242/96 (che ha individuato nell'Ente il soggetto cui competono compiti di formazione, informazione e consulenza nei confronti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese), merita particolare attenzione la legge n. 493 del 1999 che, per la prima volta in Europa, ha introdotto il riconoscimento dell'assicurazione contro gli infortuni alle persone addette a

tempo pieno alla cura della casa e della famiglia ed infine il decreto legislativo n.38 del 2000. Quest'ultima norma ha ampliato la platea degli assicurati anche ai lavoratori parasubordinati, ai dirigenti, agli sportivi professionisti - portando così il numero complessivo dei lavoratori assicurati ad oltre 20 milioni - ed ha esteso la tutela fino a ricomprendere il danno biologico (o danno alla salute) e l'infortunio in itinere (in cui può incorrere il lavoratore nel tragitto casa-

lavoro e viceversa). Il Decreto n. 38 affida quindi all'INAIL la "tutela integrale del lavoratore", da realizzarsi in quattro momenti fondamentali: prevenzione, indennizzo, cure e riabilitazione, reinserimento lavorativo e sociale. Dalla visione delineata dal legislatore deriva il rafforzamento della correlazione tra funzione di prevenzione e funzione assicurativa dell'Istituto, attraverso la crescente consapevolezza della imprescindibile valenza strumentale della prima rispetto alla seconda. L'impegno dell'Istituto nel campo della prevenzione si è esplicato con la realizzazione di varie forme di sostegno alle imprese: introduzione di un sistema tariffario che diversifica il carico contributivo delle aziende in relazione all'effettiva osservanza della normativa di sicurezza e, soprattutto, di un meccanismo più direttamente finalizzato a sostenere i costi sopportati dalle imprese. Si tratta di un meccanismo che si traduce anche in una opportunità di sviluppo per le imprese e per il Paese tutto, in quanto consente l'attivazione di processi produttivi innovativi di ampio respiro. In questa prospettiva dunque la prevenzione assume al ruolo di investimento per il miglioramento della qualità dei processi produttivi, che contribuiscono a determinare il livello di "competitività" di un'azienda.

Muovendo dalla considerazione che la "non sicurezza" è un costo per l'azienda che incide sulla competitività, l'investimento innovativo in prevenzione rappresenta uno strategico e propulsivo strumento di sviluppo aziendale.

Per di più, l'intervento pubblico, richiedendo la modifica o l'ammendamento dei processi produttivi in termini di sicurezza, favorisce la diffusione dell'innovazione, ed in tal modo contribuisce a stimolare la capacità competitiva delle imprese.

Questo modello di intervento prospettato dall'INAIL costituisce un significativo esempio di "welfare attivo" per il sistema italiano comune in Europa solo alla Francia.

Più in dettaglio, l'iniziativa dell'INAIL (ex art. 23 Decreto n. 38/2000) ha previsto, in via sperimentale, il sostegno finanziario per la modernizzazione delle macchine e degli impianti delle piccole e medie imprese, l'introduzione di nuove tecnologie finalizzate ad orientare i processi produttivi e la riprogettazione dell'organizzazione aziendale allo scopo di migliorare le condizioni di sicurezza dei luoghi di lavoro;

l'attività di informazione e formazione dei soggetti coinvolti nel sistema di sicurezza aziendale (lavoratori, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, datori di lavoro, responsabili dei servizi prevenzione e protezione). L'informazione e la formazione rappresentano, infatti, strumenti fondamentali nella lotta agli infortuni e all'insorgenza delle malattie professionali, accrescendo nei soggetti coinvolti nel sistema di gestione della sicurezza in azienda la consapevolezza sui rischi delle attività svolte ed orientandone i comportamenti verso efficaci forme di prevenzione. Attraverso l'iniziativa attivata dall'Inail, sono stati avviati sul territorio nazio-



Vincenzo Mungari



nale e nei diversi settori produttivi, interventi formativi a favore di circa 1.000.000 di soggetti (fra lavoratori, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, datori di lavoro, responsabili dei servizi di protezione e prevenzione). Per quanto concerne il sostegno finanziario agli investimenti da parte delle imprese di tipo organizzativo e strutturale, a seguito del primo bando emanato nel corso del 2002, sono stati ammessi al finanziamento n. 4.588 programmi di adeguamento alla normativa di sicurezza, consentendo, attraverso il contributo dell'Inail, di destinare ad interventi prevenzionali nei luoghi di lavoro risorse economiche pari a circa 165 milioni di Euro. Tale iniziativa, peraltro, verrà a breve riproposta attraverso l'emanazione di un nuovo bando per la presentazione di domande di finanziamento di programmi di adeguamento alla normativa prevenzionale delle piccole e medie imprese e dei settori agricolo ed artigianale. I positivi risultati conseguiti attraverso la fase sperimentale degli incentivi alla prevenzione, confermati anche dal particolare interesse all'iniziativa da parte delle istituzioni pubbliche e dai soggetti attori del mondo produttivo, hanno portato l'INAIL a farsi parte attiva per l'introduzione, attraverso apposita normativa, di misure di sostegno finanziario strutturali e permanenti. Nel campo del lavoro privato, l'INAIL ha sottoscritto con gli Organismi paritetici, composti da rappresentanti delle Parti sociali, specifici Protocolli d'intesa che hanno portato alla costituzione, sia a livello

centrale che territoriale, di Comitati misti nei settori dell'artigianato, delle piccole e medie imprese e delle grandi imprese. Ancora, sono state ulteriormente arricchite e rese più fruibili le informazioni sul fenomeno infortunistico e tecnopatico contenute nella Banca Dati dell'INAIL, nella consapevolezza che la conoscenza dei rischi e delle modalità di accadimento degli incidenti costituiscono un patrimonio conoscitivo indispensabile per tutti i soggetti operanti nel campo della prevenzione. In tale ambito, attraverso un'apposita collaborazione con l'ISPESL e le Regioni, sono stati attivati nuovi flussi informativi per la prevenzione destinati a tutti gli operatori del settore e finalizzati alla realizzazione di un sistema informativo, integrato e nazionale, per la prevenzione. Sotto altro profilo, l'INAIL ha posto in essere una proficua collaborazione con le parti Sociali e l'ISPESL per la realizzazione e la divulgazione di "linee guida" per l'adozione di sistemi di gestione della sicurezza, cui le imprese possono fare riferimento per la sistemazione del proprio modello organizzativo e gestionale in materia di sicurezza interna. A tutto ciò si aggiunge la realizzazione di numerosissimi interventi formativi rivolti alle piccole e medie imprese, alle associazioni di categorie ed agli Ordini professionali e di una ampia serie di prodotti cartacei e multimediali destinati a diffondere la "cultura della prevenzione" divulgati attraverso le strutture territoriali, le parti sociali, i mass media ed in occasione di manifestazioni, fiere e convegni a carattere internazionale, nazionale e locale.

Nel settore pubblico, l'INAIL progetta e realizza specifici interventi di informazione e formazione, seminari tematici e per categorie professionali sulla base di convenzioni con singole amministrazioni e in base all'Accordo di Programma con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ISPESL, Istituto Italiano di Medicina Sociale, Ministeri del Lavoro, della Salute e degli Interni, Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione e Formez.

Inoltre, poiché gli studenti di oggi saranno i lavoratori e gli imprenditori di domani, fin dal 1997 l'INAIL ha impostato un rapporto di sistematica collaborazione con il Ministero dell'Istruzione al fine, tra l'altro, di favorire l'introduzione di scelte didattiche orientate alla prevenzione. In tale contesto si inserisce il progetto "Scuola più sicura" che dal 1998 prevede la realizzazione sul territorio nazionale, in collaborazione con le scuole, di incontri, manifestazioni, "giornate evento", materiale informativo e concorsi sui temi della prevenzione, con particolare riferimento ai pericoli dell'ambiente di vita e di lavoro. Come ulteriore sviluppo di tale importante linea d'azione, si segnala il Protocollo d'Intesa, stipulato con il Ministero dell'Istruzione, per la promozione nelle Scuole Superiori e nelle Università di percorsi formativi e di specializzazione permanenti orientando i corsi di studio/laurea su tematiche tecniche e scientifiche di diretto interesse per l'analisi e le verifiche di modelli di organizzazione del lavoro e dei processi produttivi.

Sulla base di tale Protocollo, sono state recentemente attivate apposite borse di studio in materia di salute e sicurezza sul lavoro a favore degli studenti degli Istituti tecnici e delle Università. Infine, un'ultima riflessione. L'impegno prevenzionale si inserisce nel più ampio concetto di "impresa etica" su cui da tempo sono puntati i riflettori. Il rispetto delle regole sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro rappresenta, infatti, un adempimento imprescindibile ai fini di una valutazione in termini di eticità dell'impresa, cui viene chiesto di affrancarsi da dimensioni attente esclusivamente o prevalentemente ai risultati economici per inaugurare nuovi scenari in cui "gestire in modo equilibrato e coordinato la qualità ambientale, la coesione sociale e la prosperità economica". Superando l'erroneo convincimento secondo cui gli obiettivi sociali, economici ed ambientali si trovano in stridente distonia tra loro, le imprese devono agire con la consapevolezza che le decisioni imprenditoriali, lungi dal riflettersi esclusivamente all'interno dell'azienda, di fatto si riverberano all'esterno sul tessuto sociale. Impresa etica è anche impresa sicura. La scommessa gestionale, da programmare accuratamente in collaborazione con tutti gli attori del Servizio pubblico, è quella di fare sempre di più e meglio, per contrastare efficacemente il rischio di infortuni e offrire standard elevati di tutela ai nostri assicurati.

**Vincenzo Mungari**

presidente INAIL

<http://dipartimenti.forzaitalia.it/atti/76.htm>

## Le statistiche dell'agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

Le statistiche non dicono tutto, ma sono una componente fondamentale di qualsiasi analisi della situazione della sicurezza e salute sul lavoro. Possono rivelare, ad esempio, le seguenti terribili verità:

- ogni tre minuti e mezzo qualcuno nell'Unione europea muore a causa del lavoro;

- ogni anno 142400 persone nell'Unione europea muoiono a causa di malattie professionali e 8900 a causa di infortuni sul lavoro;

- fino a un terzo delle 150000 morti sul lavoro registrate ogni anno possono essere attribuite a sostanze pericolose presenti negli ambienti di lavoro nell'Unione europea;

- di queste, 21 000 sono riconducibili all'amianto.

L'Autorità europea per la sicurezza e la salute sul lavoro raccoglie statistiche sulla SSL (sicurezza e salute sul lavoro) e dati di indagini effettuate in tutto il mondo. Le relazioni statistiche dell'Agenzia investono ambiti come gli infortuni sul lavoro, le tendenze demografiche e le malattie professionali.

Gli ambienti di lavoro sono in continua evoluzione, per via dell'introduzione di nuove tecnologie, dei cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e delle trasformazioni delle condizioni economiche, sociali e demografiche. La forza lavoro in Europa: sta invecchiando; è sempre più costituita da donne; fa affidamento su una percentuale crescente di lavoratori migranti, sia legali sia clandestini; è impiegata più di frequente per lavori temporanei e a tempo parziale; fa un uso crescente di nuove tecnologie.

**Agricoltura** - La percentuale di incidenti mortali negli Stati membri dell'UE a 15 è di 12,6 ogni 100 000 lavoratori; per quanto riguarda, invece, gli infortuni che determinano un'assenza dal lavoro superiore ai tre giorni la cifra supera i 6 000 casi ogni 100 000 lavoratori. Si tratta di alcune delle più alte percentuali relative a tutti i settori economici. Negli Stati membri dell'UE a 15 solo il 4% della popolazione attiva è impiegato nell'agricoltura, mentre nei nuovi Stati membri la percentuale raggiunge il 13,4%.

**Edilizia** - Circa 1 300 lavoratori muoiono ogni anno: ciò equivale a 13 lavoratori ogni 100 000, più del doppio rispetto alla media degli altri settori.

**Istruzione** - Circa il 15% dei lavoratori del settore dell'istruzione in Europa, dagli insegnanti ai cuochi al personale amministrativo, è vittima di violenze fisiche o verbali sul lavoro.

**Sanità** - La percentuale di infortuni nel settore sanitario è più alta del 34% rispetto alla media europea.

**DMS (disturbi muscoloscheletrici)** - Il 60-90% delle persone soffre almeno una volta nella vita di disturbi dorsolombari; il 15-42% delle persone ne soffre periodicamente.

**Rumore** - Un terzo circa dei lavoratori europei (più di 60 milioni) è esposto a elevati livelli di rumore per oltre un quarto dell'orario di lavoro.

**Piccole e medie imprese** - Nell'Unione europea operano 19 milioni di piccole e medie imprese (PMI), che danno lavoro a quasi 75 milioni di persone. Nelle PMI si registra tuttavia una percentuale sproporzionata (82%) di infortuni sul lavoro, che raggiunge addirittura il 90% circa nel caso degli infortuni mortali.

**Stress** - Più di un lavoratore su quattro nell'UE soffre di stress legato all'attività lavorativa.

**Giovani** - In Europa, i giovani di età compresa tra i 18 e i 24 anni hanno almeno il 50% di probabilità in più di rimanere vittima di un infortunio sul lavoro rispetto ai lavoratori con più esperienza.

# Il dramma è non seguire le regole

**Dopo le polemiche sullo spot televisivo "a rischio infortuni" Gigi Buffon esprime il suo vero pensiero a SocialNews: "non è accettabile perdere la vita all'improvviso, proprio mentre si sta dando il meglio di sé. Non è accettabile che ad un essere umano, nel procinto di svolgere le sue mansioni, non sia concessa la possibilità di tornare a casa dai suoi cari"**

**L**e cosiddette "morti bianche" riempiono con prepotenza le pagine di cronaca e fanno davvero male a tutti. Le notizie che arrivano dai telegiornali sconvolgono gli animi, suscitano sdegno e rabbia talvolta difficili da contenere. Tante le polemiche, tante le accuse, tanti i "ci dispiace" ed i "non accadrà più". Promesse, parole che a poco servono quando una vita viene spezzata. Non servono a restituirla, né tantomeno a lenire il dolore di chi resta.

Come è noto a tutti oggi giorno gli infortuni mortali sul lavoro non rappresentano più l'eccezione. Magari fosse così! Gli incidenti sono diventati un dato di fatto, appartengono alla realtà dei nostri giorni e sembra sempre più difficile riuscire ad impedire che certe disgrazie, forse evitabili, continuino a verificarsi a cadenza quasi regolare. Proprio la sensazione di non riuscire a trovare il modo per impedire che drammi simili a quello della ThyssenKrupp possano ancora accadere rende il tutto ancora più drammatico. Si lavora per vivere in maniera più agiata, per crearsi un futuro o per assicurarlo ai propri figli e, pertanto, non è accettabile perdere la vita così, all'improvviso, proprio mentre si sta dando il meglio di sé. Non è accettabile che ad un essere umano, nel procinto di svolgere le sue mansioni, non sia concessa la possibilità di tornare a casa dai suoi cari.

Con il tempo, la cultura, le istituzioni, le esperienze dovrebbero rendere l'ambiente lavorativo sempre più sicuro come sempre migliori dovrebbero essere le cure mediche, l'istruzione, il rispetto dei diritti umani, la giustizia, ecc. L'anno appena passato invece è stato segnato da un numero elevatissimo di incidenti dall'esito drammatico soprattutto nell'ambito lavorativo.

Da quanto apprendo dai media mi pare di capire che il problema non sia tanto legato alle norme quanto piuttosto alla mancanza della loro applicazione. Purtroppo il non rispetto delle regole è

una consuetudine negativa che in Italia sembra diventata una prassi: abbiamo le leggi, tante e corrette, ma non sempre riusciamo a farle applicare. Forse se si riuscisse a far capire che questo è uno dei veri problemi italiani e si tentasse di risolverlo magari cercando di sensibilizzare in questo senso la popolazione, le istituzioni, le imprese, le associazioni, le cose potrebbero cambiare.

Per quanto riguarda il mondo del calcio sono in molti a credere che il nostro, tutto sommato, sia un lavoro "protetto", privo di insidie. Questo stereotipo è probabilmente originato dal fatto che al termine "calcio" si è soliti accumulare la parola "gioco" ed il gioco, lo si sa, diverte e non uccide. In realtà le cose non stanno proprio così perché anche nel mio lavoro c'è un livello elevato di rischio (anche se non credo lo si possa paragonare a quello di un operaio). Si tratta di uno sport dove è previsto il contatto fisico e questo talvolta può provocare traumi di varia entità. Personalmente mi auguro di aver regalato a tutti gli sportivi della Juventus e della Nazionale qualche soddisfazione. A tutte le famiglie che mi hanno seguito e continuano a farlo con affetto, ma in particolare a tutte le famiglie che malauguratamente si sono trovate o si trovano ad affrontare un lutto a causa di un incidente sul lavoro, non posso che mandare un messaggio di affetto e solidarietà. Vi sono vicino...

**Gianluigi Buffon**

*portiere della Juventus e della nazionale campione del mondo*



Gigi Buffon

La passione, la competenza e la generosità di un Corpo straordinario

## Dai vigili del fuoco una lezione di responsabilità

**Il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco rappresenta la più grande società di ingegneria italiana. In tal senso, e grazie anche al fatto di essere inserito in una rete di collaborazioni accademiche e scientifiche, esprime enormi capacità di innovazione nel settore della sicurezza e della prevenzione in tutti gli ambienti di lavoro**

**D**esidero dirlo subito con chiarezza. Occuparmi dei Vigili del Fuoco, durante questa mia esperienza di governo, è un motivo di orgoglio. La loro passione, competenza e spirito di corpo sono straordinari e hanno reso il mio compito più gratificante. Tengo a sottolineare l'aspetto della generosità dei vigili facendo l'esempio più concreto: ogni volta che ho parlato con qualcuno di loro è stato rarissimo che il discorso sia cominciato dalle lamentele sulla busta paga. Ai loro problemi personali i vigili antepongono sempre quelli del Corpo. Un atteggiamento cui il Governo ha voluto corrispondere, inserendo nell'ultima finanziaria un incremento medio pari a quello previsto per il comparto delle forze di Polizia. Credo che dai vigili venga una lezione di responsabilità su cui tutti dovremmo meditare e, per primo chi fa politica. Non è retorica, posso dirlo dopo aver visitato oltre ottanta coman-

di dei vigili del fuoco in tutta Italia e avere sempre constatato questo spirito di servizio. Uno spirito che viene ampiamente riconosciuto e apprezzato dai cittadini, come continua a emergere da vari sondaggi d'opinione. Ma i vigili del fuoco non sono solo cuore e dedizione. Presente su tutto il territorio nazionale 24 ore su 24, con un'ampissima capacità di intervento tecnico, dai nuclei sommozzatori agli specialisti nelle tecniche di recupero in alta montagna, dagli interventi sui rischi nucleari, biologici, chimici - per non dire del ruolo fondamentale che assolve nelle attività di Protezione civile - il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco rappresenta la più grande società di ingegneria italiana. In tal senso, e grazie anche al fatto di essere inserito in una rete di collaborazioni accademiche e scientifiche, esprime enormi capacità di innovazione nel settore della sicurezza e della prevenzione. Due concetti, questi, sempre



# La tragedia Thyssenkrupp

**Le lacrime non bastano. L'Italia deve muoversi per esprimere vicinanza, cordoglio e soprattutto aiuto concreto ai superstiti. I giovani operai lasciano nella disperazione madri, padri, mogli e figli piccoli, che devono obbligatoriamente essere sostenuti**

Come purtroppo tutti sanno, a Torino nella notte tra il 5 e il 6 dicembre del 2007, nella fabbrica Thyssen-Krupp, si è consumata una tragedia di proporzioni gigantesche, una sciagura che è costata la vita a 7 operai.

Un incendio scoppiato all'improvviso nel reparto della linea 5 ha avvolto tra le sue fiamme Antonio Schiavone, Angelo Laurino, Roberto Scola, Bruno Santino Rocco Marzo, Rosario Rodinò e Giuseppe Demasi. Il trentaseienne Antonio è stato il primo a morire, la notte stessa. Angelo, di 43 anni, Roberto di 32 e Bruno di 26 sono, invece, deceduti il giorno successivo. Rocco, il caposquadra cinquantatreenne che ha subito molteplici interventi chirurgici finalizzati ad asportare parte dei tessuti carbonizzati, ha resistito dieci giorni, ma alla fine, ha perso la sua battaglia con la morte, mentre si trovava nel reparto di rianimazione delle Molinette. L'agonia provocata da ustioni presenti sul 95% del corpo, per il povero Rosario, di 26 anni, è durata quasi due settimane. Giuseppe, di 26 anni è stato l'ultimo dei 7 a morire, dopo aver sopportato 4 interventi chirurgici, una tracheotomia e tre rimozioni di cute con innesti. La sicurezza sul lavoro è una questione per la quale esistono le normative. Le imprese devono fare di più sul piano dell'organizzazione e della formazione degli addetti alla sicurezza nelle fabbriche. Nella tragedia di Torino, tuttavia, non ci sono solo gli operai morti nell'incendio dell'acciaieria Thyssenkrupp, ma anche le giovani mogli, purtroppo tutte disoccupate, ed i figli piccolissimi di cui uno deve ancora nascere. È a loro che dobbiamo saper dare una risposta che garantisca un'occupazione alle giovani vedove. Tutte le morti sul lavoro non sono mai una tragica fatalità, ma il risultato di un intreccio perverso tra condizioni di precarietà, insicurezza, criminalità. Mille morti all'anno sul lavoro è una cifra enorme, è un numero superiore alle vittime del terrorismo e della mafia. L'Italia non può far altro che piangere i morti della Thyssen-Krupp, ma nella consapevolezza che le lacrime non bastano, deve muoversi per esprimere vicinanza, cordoglio e soprattutto aiuto concreto ai

superstiti. I giovani operai lasciano nella disperazione madri, padri, mogli e figli piccoli che devono obbligatoriamente essere sostenuti. Ci sono diversi modi per aiutare in maniera tangibile le vittime dell'acciaieria. "Specchio dei Tempi", la fondazione Onlus del quotidiano La Stampa dopo aver donato 10 mila euro ad ogni famiglia colpita dal lutto, ha deciso di aprire una sottoscrizione specifica per le donazioni a favore delle famiglie segnate dalla tragedia. Nelle donazioni e necessario indicare la causale: "Per le vittime dell'acciaieria". È possibile effettuare i versamenti a Torino in via Roma 80 (tutti i giorni, esclusa la domenica, dalle ore 9.00 alle ore 18.00) e in via Marengo 32 (da lunedì a venerdì dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle ore 15.00 alle ore 17.00). Le elargizioni, inoltre, possono attuarsi tramite bonifico bancario sul conto corrente intestato a Fondazione La Stampa Specchio dei Tempi, c/c 100000120118, Abi 03069, Cab 01000, Cin V, Intesa Sanpaolo Spa, sede di Torino, piazza S. Carlo 156, oppure via Internet, con carta di credito e sistema bankpass selezionando l'iniziativa "Per le vittime dell'acciaieria" dal menù a tendina che si trova in basso a destra sulla home page del sito [www.specchiodeitempi.org](http://www.specchiodeitempi.org). Anche presso la banca Unicredit è stato aperto il conto corrente n° 41125701, Abi 02008, Cab 01046, cin W con la causale: "A favore dei familiari delle vittime delle acciaierie Thyssen.



Sen. Rosa Villecco Calipari

## Rosa Villecco Calipari

senatrice, membro della delegazione italiana all'assemblea parlamentare della organizzazione per la sicurezza e la cooperazione in europa (OSCE)

più interconnessi. Chi deve per professione garantire sicurezza, infatti, non può prescindere dall'applicarsi nel modo più rigoroso allo studio dei problemi della prevenzione, a come adeguare tecniche e supporti in contesti ambientali particolari, compresi ovviamente i luoghi di lavoro. Questo è un insieme di attività e di impegni forse meno appariscente di altri, ma che riveste un'importanza decisiva. Un punto di snodo qualificante nell'ambito della prevenzione credo sia rappresentato dall'affermarsi del concetto di approccio ingegneristico alla sicurezza antincendio, una metodologia già diffusa nel mondo anglosassone che, con il decreto del Ministro dell'Interno del 9 maggio 2007, si è deciso di sviluppare concretamente anche nel nostro Paese. A differenza dell'approccio tradizionale, basato sull'applicazione di regole tecniche che stabiliscono a priori le misure di protezione da adottare, il decreto stabilisce i criteri e i parametri da adottare per effettuare una valutazione quantitativa del rischio di incendio, fissando al tempo stesso le procedure per eseguire tale valutazione e le modalità per l'esposizione dei risultati. In tal modo è possibile creare uno strumento da mettere a disposizione sia dei liberi professionisti che si occupano di valutazione del rischio di incendio, sia delle strutture del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco che devono effettuare i controlli. Si tratta di un approccio che privilegia la collaborazione tra il pubblico e il privato, nel cui ambito i Vigili del Fuoco possono avere la funzione di specialisti e professionisti, caratterizzati non tanto dall'atteggiamento di chi assolve unicamente a funzioni ispettive, quanto

da quello di chi, pensando alla sicurezza dei luoghi di lavoro, mette a disposizione la competenza del rischio e l'esperienza dell'intervento. Ecco allora che il Vigile del Fuoco può essere il miglior consulente per le aziende, il miglior controllore del consulente, perché la sua specificità è quella di avere la lista delle soluzioni, non solo quella delle prescrizioni. E proprio perché di ciò c'è convinzione precisa, vi è anche la chiara necessità di incrementare il numero degli ingegneri destinati a queste funzioni, da dislocare nelle direzioni regionali al servizio del mondo produttivo e dei lavoratori che lo sostengono. Un mondo che nel nostro Paese ha bisogno di guardare con occhio diverso alla prevenzione degli infortuni e dei grandi incidenti, e quindi di investirvi. Perché in questo campo non possiamo credere che la priorità siano i freddi obblighi normativi o i meri oneri aggiuntivi, bensì quella di lavorare assieme per risparmiare vite umane.



Ettore Rosato

## Ettore Rosato

sottosegretario ministero dell'interno con delega ai vigili del fuoco

# Il rischio non è un mestiere

**“La sicurezza sul lavoro e la tutela dei lavoratori investono diverse responsabilità e soggetti, sia a livello nazionale sia a livello territoriale. La prima azione deve essere un coordinamento efficace, che consenta l’ottimizzazione delle risorse e un’attività capillare di controllo sul territorio: il primo passo è l’azione congiunta tra ispettori del lavoro e ispettori delle ASL. In Italia abbiamo 4 milioni di aziende, per fare verifiche adeguate c’è bisogno di numeri e di risorse, ma soprattutto ci vuole a tutti i livelli amministrativi un’attenzione costante per verificare che legalità e trasparenza siano garantite”**

**E**gregio Ministro, quali sono gli obiettivi sull’apertura di un tavolo di confronto con le parti sociali sulla questione della sicurezza nel lavoro?

La tutela dei lavoratori e le condizioni di lavoro devono tornare a essere centrali anche nella contrattazione, e soprattutto la salute dei lavoratori non deve mai essere merce di scambio. Purtroppo capita spesso che una parte dei differenziali retributivi tra le aziende e i settori produttivi sia in qualche modo ascrivibile a diversi tassi di rischio e pericolosità che si possono riscontrare nei processi produttivi. Forse è stato fatto in questi ultimi anni un errore di valutazione, l’avvento del terziario e il calo del lavoro operaio è stato scambiato infatti per una diminuzione del lavoro manuale, mentre viceversa quest’ultimo in molte mansioni dei servizi è aumentato. Senza massimalismo, ma con attenzione, dobbiamo riportare al centro la questione delle condizioni di lavoro: di tutti i lavoratori. Come ministero, ad esempio, abbiamo organizzato una mostra itinerante – dal titolo “Il rischio non è un mestiere” – che è un viaggio attraverso le condizioni di lavoro degli italiani dall’Unità a oggi, attraverso gli Archivi fotografici dei Fratelli Alinari. Inaugurata dal Presidente Napolitano al Quirinale dove è rimasta un mese e mezzo, la mostra è itinerante (ora è a Firenze) e toccherà importanti città quali Genova, Milano, Napoli, Torino e Palermo. Sono iniziative come queste che possono incidere sulla conoscenza di tutti noi e contribuire a modificare i comportamenti di domani.

• **Per migliorare la sicurezza sul lavoro, servono nuove leggi o bisogna accelerare sulle deleghe di attuazione della legge**

**123 del 2007? E quali dei dodici articoli possono essere realmente operativi?**

Le leggi che abbiamo in Italia sono tra le migliori di Europa, lo Stato deve avere un ruolo regolatore e di controllo, ma, soprattutto, per tutti noi la cultura del rispetto della vita deve essere fondante. Per quanto riguarda gli articoli della legge 123 gli articoli da 2 a 12 sono già in vigore; i criteri di delega di cui all’articolo 1 verranno stabiliti entro il 25 maggio con un Decreto legislativo, anzi ho già chiesto alle parti sociali di fornire il proprio parere rapidamente sul testo presentato, in modo da concludere i lavori se non entro gennaio 2008 comunque prima di maggio, anticipando i tempi della delega.

• **È necessario aumentare le ispezioni sul lavoro? Quali sono le possibilità, i costi e gli obiettivi?**

Il conteggio dei dati ispettivi registra in modo chiaro e incontrovertibile – sia per i dati INPS sia per quelli INAIL – un saldo positivo. Per questo ho chiesto a Tommaso Padoa Schioppa di poter reinvestire le cifre recuperate a favore delle ispezioni stesse, per incrementare il numero degli ispettori e in particolare degli strumenti a loro disposizione. Ho trovato nel Ministro del Tesoro una disponibilità ampia e soprattutto una convinzione vera e non di facciata. Abbiamo dunque messo all’opera i tecnici dei due ministeri che entro breve rilasceranno le soluzioni possibili.

• **Quali sono gli scopi e gli obiettivi di una eventuale commissione speciale d’inchiesta sugli infortuni sul lavoro?**

Non rispondo sulle ipotesi, lavoro quotidianamente per far sì che le leggi in vigore siano applicate nella loro interezza. Le strutture preposte stanno facendo il loro dovere, e sono convinto che ci dobbiamo concentrare sulle azioni piuttosto che sulle ipotesi.

• **È possibile impiegare delle risorse per un premio alle aziende in materia di sicurezza sul lavoro (magari sotto forma di sconti sui premi)?**

Senza dubbio sì. D’altra parte è quello che già stiamo facendo con le politiche per l’emersione del lavoro irregolare. Oramai sta cambiando in modo sostanziale il rapporto tra Stato e cittadino. Anche i numerosi provvedimenti di sospensione per le aziende non in regola che abbiamo

preso a seguito dell’attività ispettiva hanno natura cautelare e non punitiva. Lo scopo è garantire il diritto costituzionale alla salute e all’integrità psicofisica dei lavoratori. È questa la finalità che deve guidare il personale ispettivo e in questo solco ci stiamo muovendo anche nell’elaborazione di nuove proposte volte a favorire coloro che investono in sicurezza.

• **Per contrastare il fenomeno delle “morti bianche” è utilizzabile il fondo dell’Inail depositato nella Tesoreria dello Stato? Ed in che maniera?**

Sto svolgendo una battaglia personale nel Consiglio dei Ministri perché una quota del “tesoro” dell’INAIL sia destinata alla sicurezza. Sono risorse accumulate dal 2000 per il concorso di diversi fattori. Investimenti bloccati per non variare i saldi di bilancio pubblico concordati in sede europea; tariffe bloccate e tuttora sovrastimate in diversi settori; prestazioni ai lavoratori infortunati ferme a prima dell’introduzione dell’euro e quindi doppiamente svalutate da allora. Tutto questo, insieme ad una modesta riduzione del numero degli infortuni e ad un buon andamento gestionale hanno consentito all’INAIL di accantonare in questi anni avanzi economici sempre più consistenti. Una parte di queste risorse deve tornare sicuramente ai lavoratori attraverso la rivalutazione delle rendite infortunistiche: quello che la Finanziaria riuscirà a fare quest’anno per il danno biologico certamente non basta. Il sistema delle imprese si attende invece una riduzione delle tariffe, che va introdotta utilizzando anche meccanismi orientati dalla premialità: un circuito virtuoso che si autofinanzia perché buoni andamenti infortunistici e buoni investimenti per la qualità del lavoro possono tradursi in sviluppo e aumento della capacità competitiva.



On. Cesare Damiano  
Ministro del lavoro



# Carnefici e vittime

**Siamo uno Stato che vuole sentirsi all'altezza degli altri partner europei e detiene, invece, il solitario primato del "guinness" dell'insicurezza sul lavoro. L'inferno della Thyssenkrupp è divampato a causa della scarsa concretezza e della mancanza di controlli: estintori scarichi, turni di lavoro massacranti. Non serve quindi solo modificare le norme della sicurezza. Occorre soprattutto creare una cultura di prevenzione.**

**Le "morti sporche sul lavoro", altro che bianche, sono davanti ai nostri occhi**

**A**ridosso del periodo natalizio siamo stati colpiti dall'ennesima tragedia annunciata. La strage della Thyssenkrupp di Torino ha fatto riemergere il dibattito sulla sicurezza sul lavoro nel nostro Paese a causa del quale si muore sempre più. La risposta a questa emergenza sociale non può essere certo quella di puntare tutto su un pugno di leggi che, di per sé, non possono abbattere infortuni, malattie professionali e morti sul lavoro. I fatti ci dicono che in questi ultimi anni si è lavorato sempre di più percependo salari da fame e in ambienti a sicurezza zero. Senza affrontare il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro, la perdita di potere di acquisto dei salari, delle pensioni e dei diritti. Prodi è alla frutta. E fin qui niente di nuovo. Ma è imbarazzante come questo esecutivo di centrosinistra, con 15 sindacalisti tra Ministri, Viceministri e Sottosegretari, sia stato travolto dal problema e non sia in grado di fare nulla. Il messaggio è chiaro: nonostante le parabole raccontate fino ad oggi, questo non è un Governo amico dei lavoratori! Come dimostra il protocollo sul welfare e l'ultima finanziaria, la maggioranza è troppo impegnata a fare affari o dare risposte ai poteri forti da cui dipende. Scelte che meritano lo sdegno e la rabbia di tutti, perché non possiamo più accettare che vengano calpestate le vite di milioni di cittadini, che producono per il nostro Paese, e dallo stesso dimenticati. Le "morti sporche sul lavoro", altro che bianche, sono lì davanti ai nostri occhi e ci parlano di un paese reale totalmente diverso dal paese mediatico di cui parlano i giornali o le arringhe politiche. Si muore per lavorare. Si muore per sopravvivere al caro-vita, ai prezzi impazziti, alla difesa degli standard di vita, sociali, scolastici, consumistici, per riuscire a pagare le rate di apparecchi elettronici e dell'auto, insieme al mutuo per la casa. Siamo uno Stato che vuole sentirsi all'altezza degli altri partners europei e detiene, invece, il solitario primato del "guinness" dell'insicurezza sul lavoro in tutto l'Occidente più industrializzato. Torino ci ha fatto capire che esistono ancora troppe lacune in materia di sicurezza sul lavoro, e che gli organi preposti al controllo di questi posti, molto spesso, al di là dalla retorica propaganda, si dimostrano poco vigili ed impotenti. Parliamo di chi cerca di difendere le ragioni del privilegio ideologico-sindacale ad ogni costo, senza tener conto dei risvolti mor-

tali che le loro bizzarre scelte hanno sui cittadini. Il moralismo scuote, sorprende, affascina. Finché si scopre che anche l'inferno della Thyssenkrupp è divampato a causa della scarsa concretezza e della mancanza di controlli: estintori scarichi, turni di lavoro massacranti in un settore estremamente pesante e pericoloso, il tutto consumato in una fabbrica in dismissione. Solo di fronte alla morte si sono cominciate a levare le prime prese di posizione.

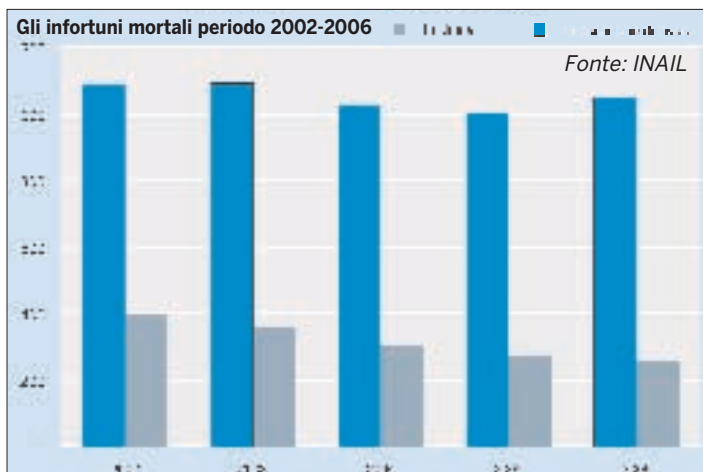


On. Gabriella Carlucci

Come quelle di un Piero Fassino, fautore del PD, che si è accorto che sono per lo meno dieci anni che non si parla di sicurezza del lavoro, che non si fanno inchieste, che i suoi alleati sindacati, per giunta, anziché responsabilizzare il loro lavoro, si son buttati a fare politica. (D'altronde, quando il sindacato cambia lavoro e si sostituisce alla politica iniziano i guai dei lavoratori). Eppure il concetto è ben scolpito nella Costituzione: la nostra Repubblica è fondata sul lavoro, che deve essere sicuro, dignitoso, giustamente retribuito e ragionevolmente garantito. Più presente di così!

Veniamo a qualche dato imbarazzante. Secondo fonti Eurispes, la piaga degli incidenti sul lavoro in Italia ha causato più morti della seconda Guerra del Golfo. Si calcola che dall'aprile 2003 all'aprile 2007 i militari della coalizione che hanno perso la vita sono stati 3.520, mentre dal 2003 al 2006 i morti sul lavoro nel nostro Paese sono stati ben 5.252. Un incidente ogni 15 lavoratori, un morto ogni 8.100 addetti. Un dato "impressionante", cui va aggiunto che ogni anno questi infortuni costano alla comunità 50 miliardi di euro. Tanta carta e cavilli, ma poca sostanza. Le "morti bianche" e gli incidenti (non mortali, ma gravi) sul lavoro - ha detto Romano Prodi in occasione della tragedia sul lavoro consumata a Napoli nel 2006 - sono un'emergenza nazionale. Il ritmo degli incidenti e l'inconsistenza delle dichiarazioni del Presidente del Consiglio non sono cambiati nei giorni a seguire. Nel 2006 ci sono stati un milione di incidenti e 1250 morti in 12 mesi: quattro al giorno, al netto dei festivi. Nei primi mesi del 2007, la situazione non è migliorata: oltre mille nei primi nove mesi. L'Italia ha il triste record, tra i Paesi dell'Unione Europea, di essere quello con la più alta incidenza sia di infortuni sia di incidenti mortali sul posto di lavoro.

Alcune riflessioni. Questi dati dimostrano che non è sufficiente avere una legislazione. Occorre anche implementarla e soprattutto creare una cultura di prevenzione. Tutti i soggetti coinvolti in questo dramma, dalle autorità pubbliche ai datori di lavoro e ai lavoratori, dovrebbero affrontare questo problema concretizzando gli sforzi di prevenzione e traducendoli in impegni tangibili sulla sicurezza. Ma molto spesso queste esigenze male si coniugano con le esigenze della politica, in modo particolare con quelle di una maggioranza di sinistra debole, e sempre sull'orlo





dell'implosione. Gli interessi dei lavoratori in questo eterno equilibrio sono i primi a cadere. In un Paese come il nostro la crisi della rappresentanza può generare danni difficilmente stimabili, in quanto nelle dinamiche legate al lavoro si insinuano delle logiche che poco hanno a che vedere con la democrazia. Si generano delle spirali di odio sociale che negli anni hanno prodotto disgrazie. Il sindacato, in modo particolare la Cgil che si è schierata al fianco di Prodi sin dalla campagna elettorale, oggi sta pagando il prezzo per aver accettato il mandato politico del Governo. La crisi di rappresentanza del sindacato va ricondotta alla politica spregiudicata del governo Prodi, che ha caricato impropriamente le parti sociali di un ruolo politico di rimpiazzo. Il sindacato dovrebbe prendere atto dell'evidenza: la logica del "governo amico" non permette di intercettare le reali esigenze dei lavoratori. Questo vuoto di rappresentanza sta colpendo in modo significativo il mondo del lavoro. Ecco perché è necessario pervenire, in tempi brevissimi, al codice unico sulla materia. Un sistema che rinchiuderebbe gli addetti ai lavori nella loro responsabilità e che abolirebbe le norme anacronistiche ed obsolete a favore di una normativa più chiara ed efficace, in linea con gli standard europei. Ancora, bisognerebbe regolamentare la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso i contratti nazionali. Ad oggi i sindacati restano negligenti in materia: sia perché distratti dalla concertazione – tradotto, significa che si occupano di cose di competenza del Governo e della politica – sia perché non vogliono assumere direttamente l'onere del controllo della materia. Insomma, meglio giudicare, piuttosto che darsi da fare e sedere nei consigli di amministrazione – Inail – piuttosto che sporcarsi le mani. Severe dovrebbero essere anche le verifiche sul lavoro che andrebbero fatte in base alla Bossi-Fini – che si sta tentando di sopprimere – per controllare il lavoro di alcuni clandestini, disposti ad ottenere un lavoro a qualunque prezzo, anche se rischioso e nocivo. Oggi in nome di una flessibilità esasperata e di permessi di soggiorno "sotto banco", gli extracomunitari sono costretti ad un ricatto perenne: non esistono esseri umani ma braccia e gambe da utilizzare, anche nelle condizioni più estreme. Le denunce della sinistra hanno sempre il sapore della propaganda e dei pochi fatti. A volte anche dell'indifferenza più lampante. Non dimentichiamo la formazione e l'informazione, strumenti strategici per fare crescere la cultura della prevenzione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, affinché diventi un valore reale per tutti i soggetti coinvolti. Le leggi che tutelano la sicurezza sul lavoro, bene o male, esistono. Tutte queste normative, però, continuano evidentemente a non essere rispettate. Per negligenza, per superficialità, per l'ignoranza che porta molti datori di lavoro a credere che si possa risparmiare sulla sicurezza dei lavoratori. Come investire i soldi del patrimonio Inail? Ovviamente in formazione piuttosto che in case o emolumenti. L'Italia ha bisogno di una "cultura" del lavoro e della sicurezza. Un concetto molto più importante delle dosi minime di cannabis promosse dal Ministro Livia Turco, o dei Dico o Cus che siano. Purtroppo, questo governo ha mostrato la sua più totale irresponsabilità e incuria nell'affrontare il tema. Più tasse e meno salari. Più doveri e meno diritti. La sinistra non è più con i pensionati, con gli operai, con i giovani. In questi ultimi anni abbiamo visto il sogno delle loro ideologie appannarsi sempre di più, a causa di persone che puntano solo a difendere quel posto che gli è stato consegnato. Un Governo che ha perso il contatto con la gente, che ha annacquato le proprie iniziative nei boicottaggi dei partiti di maggioranza. La vita delle persone non si può esaurire a causa dell'inefficienza dei Palazzi. Nelle Aule mancano i cittadini perché la sinistra in questi anni ha fatto credere che basta andare a votare e poi "ci pensiamo noi", a tal punto che tutto tace, tutto dorme, e in tanti si muore. Questa sinistra non è di sinistra!

**Gabriella Carlucci**

parlamentare, segretario "VII commissione"  
(cultura, scienza e istruzione)

## Trent'anni fa moriva mio padre...e non è cambiato nulla

Salve a tutti, inizio presentandomi: mi chiamo Monica, ho 33 anni, vi scrivo da una città dove il fatto di essere senza lavoro non dovrebbe meravigliare nessuno, visto che vivo a Napoli. Nonostante sia ultima di cinque figli di una vera e propria vittima di incidente sul lavoro, sono disoccupata. Che tristezza vedere che ancora oggi, nonostante siano passati trent'anni dalla morte di mio padre, nulla è cambiato. Ogni volta che la mia famiglia ed io ascoltiamo che un altro cittadino, padre, marito, onesto ha perso la vita sul lavoro è per noi una ferita che si allarga e mai riesce a rimarginarsi. Noi sappiamo cosa significa perdere improvvisamente il proprio padre ed essere abbandonati da tutti. Mio padre si chiamava Sito Ruggiero è morto all'età di 40 anni presso l'azienda dove lavorava, la FIAT di Pomigliano d'Arco. Il 15/08/1977 si recò a lavoro per uno straordinario ma non tornò mai più a casa dove lo aspettavano una moglie di 34 anni e cinque bambini. La prima aveva 12 anni ed io che ero la più piccola avevo solo 2 anni.

Adesso provate ad immaginare come è cambiata la vita di tutti noi. Quanti sacrifici ha dovuto fare nostra madre per crescerci e consentirci di portare a termini gli studi, seguirci sempre dandoci sostegno come madre ma anche come padre, visto che nessuno le è mai stato vicino per sostenerla, anche solo psicologicamente. Oggi sento parlare di psicologi che stanno vicino alle famiglie delle vittime. Lo trovo giusto perché ce n'è veramente bisogno. Mia madre, nel momento del dolore, ha dovuto prendere delle decisioni da sola, dovendosi fidare del suo avvocato. Invece di tutelarla, questi le fece firmare nel giro di pochissimi mesi un'atto di transazione chiudendo la causa in brevissimo tempo e ricevendo dalla FIAT solo 5 milioni di lire per i danni morali. Premesso che non c'è prezzo per ripagarti della morte di un marito e di un padre, vorrei sapere perché tutti si dimenticano delle famiglie e delle loro condizioni. È forse quella minima pensione che ti viene riconosciuta che può aiutarti a vivere?

No, affatto. Noi siamo andati avanti solo grazie all'amore di nostra madre. Spesso penso al fatto che al centro per l'impiego di Napoli noi siamo nella lista delle categorie protette, ma protette da chi? Da che cosa? Io di questo titolo ne avrei volentieri fatto a meno, questo titolo non mi ha dato nessun privilegio nemmeno il giorno che sia io che mia sorella siamo state chiamate a partecipare ad una selezione tenutasi qualche anno fa proprio presso la FIAT di Pomigliano d'Arco.

Nonostante avessimo superato i test e le visite mediche, non abbiamo saputo più niente. Forse che qua esiste ancora lo scambio lavorativo? Cioè che i padri che vanno in pensione poi sistemano i figli al loro posto? E noi che ormai un padre non l'abbiamo più con chi dobbiamo fare lo scambio? A chi dobbiamo rivolgerci per essere ricordati?

Ma, soprattutto, cosa dobbiamo fare per descrivere cosa succede quando ti viene strappato un padre esemplare, che il giorno di ferragosto lavora perché alla sua famiglia non manchi nulla? Spero che questa mia lettera non venga cestinata.

Ne sarei veramente felice. Sarebbe un piccolo gesto per ricordare un grande uomo.

Immensamente grazie.

**Monica Sito**

# A proposito di Torino

**P**assando sotto le sedi nazionali dei sindacati confederali ho visto, come al solito, le tre bandiere, quella dell'organizzazione, quella europea e quella italiana, issate sui pennoni. Nel vederle così, normalmente esposte, appena smosse dal vento, mi sono reso conto che mi aspettavo di vederle a mezz'asta perché ieri è accaduto che a Torino ci sono stati, ancora una volta, degli operai morti in una fabbrica a causa del loro lavoro. E questo incidente, per le ragioni che lo hanno determinato, per il modo in cui si è svolto, conferma una tragica verità: che la fabbrica, come in genere tutti i luoghi di lavoro, sono immaginate e gestite in funzione del massimo profitto subordinando a questo gli uomini che vi lavorano, la tutela della loro salute, la loro sicurezza. E contro questa logica sembra che nulla possa valere. La politica, che predispone strumenti di controllo e sanzione, non può o non sa intervenire su questo terreno e il sindacato non sembra più capace di assumere la questione del lavoro e del modo in cui è organizzato come bussola della sua azione e collocarla al centro del suo discorso pubblico. Quello di Torino, quindi, è il segno di una sconfitta in una partita che vede sul tavolo il profitto di pochi contro la vita di molti. Per questo mi aspettavo le bandiere abbrunate. Quello stabilimento di Torino è in via di chiusura. C'è stato un accordo sindacato - azienda, la "ThyssenKrupp Acciai Speciali Terni", che prevede il trasferimento di una quota di dipendenti in un altro stabilimento del gruppo, a Terni e, poi, incentivi per chi lascia, prepensionamenti, cassa integrazione e mobilità per gli altri. I primi a lasciare sono stati gli specialisti della manutenzione per i quali è facile trovare un altro posto. La fabbrica è in via di chiusura e, tuttavia, gli operai della linea 5 lavoravano in straordinario. Per un picco di produzione, è stato detto. E è già strano che una impresa multinazionale sovraccarica di ordini tanto che, malgrado la ovvie politiche di pianificazione della produzione, deve far fronte a picchi di produzione imprevisti, avvii la chiusura di un suo stabilimento. Così come è strano e anche preoccupante, che per farvi fronte ricorra proprio a quello stabilimento praticamente smobilitato, in cui sono restate solo circa 200 persone e con attività ridotta a 15 turni rispetto ai 18-21 che si fanno in siderurgia, riattivando in fretta e furia una linea produttiva, la 5 appunto, inattiva da tempo.

"Si è andata proprio così" dice Fausto Durante segretario nazionale della Fiom Cgil, "solo che quello era uno stabilimento con quattrocento dipendenti che, dopo l'accordo per la sua chiusura firmato presso il ministero delle attività produttive, si sono ridotti a meno della metà e molte delle professionalità che sarebbero servite per far funzionare in sicurezza quella linea non ci sono più. Ma piuttosto che richiamare dalla cassa integrazione quelli che servivano, alla ThyssenKrupp hanno pensato che per quel lavoro erano sufficienti le persone che erano restatesi in fabbrica. In queste condizioni non dev'essere stato facile per loro riavviare la linea. Ma hanno deciso di farlo egualmente per non dover pagare una penale per mancata consegna del prodotto. Quindi un concorso di fattori ha determinato l'evento e le dimensioni tragiche che ha avuto: l'assenza del personale specializzato; lo scarso interesse, dato il destino di quello stabilimento, dell'impresa a mantenere elevato il livello di protezione, di sicurezza e di attenzione per l'incolumità delle persone; il ricatto cui erano sottoposti gli operai che sapevano che tra qualche mese non avrebbero avuto più lavoro e avevano bisogno di

***Il siderurgico è il settore industriale metalmeccanico più esposto al rischio di mortalità e di infortuni invalidanti. Tra Taranto, Terni, le fonderie del bresciano e del bergamasco, Piombino, Trieste ecc., il conto dei morti nel corso di questi anni è lungo***

guadagnare". Evitare una penale e lavorare al risparmio. Con gli operai che ci sono. Tanto per le lavorazioni a ciclo continuo sono possibili gli straordinari. Non importa se si arriva a turni di dodici ore e il lavoro si svolge davanti a forni che raggiungono temperature di 1000 gradi e, per di più, in uno stabilimento dove, già nel passato in condizioni di funzionamento normale e con gli organici al completo, si sono verificati incendi devastanti.

D.: "C'era nell'accordo una clausola sulla gestione della sicurezza in questo periodo di transizione?"

R.: "No e per una ragione molto semplice. Intanto perché stiamo parlando della Thyssen Krupp e quindi non c'era da parte nostra, né ci poteva essere, tenuto conto della rilevanza dell'impresa e della solidità del sistema di relazioni che ci sono con l'impresa, alcun timore circa una caduta di attenzione, una minore costanza e regolarità dei controlli. Abbiamo confidato che una multinazionale, uno dei più grandi gruppi industriali del mondo, non potesse abbassarsi a questo livello. A me è capitato di fare riunioni con Thyssen Krupp ai massimi livelli a Dusseldorf, di partecipare a delle riunioni del Comitato Aziendale Europeo (CAE) e sulle questioni della sicurezza in generale l'azienda ha sempre dimostrato una grande attenzione e una grande cura. C'è da dire che a Torino non c'era più management. C'era un presidio per i rapporti con il personale ma di veri e propri interfaccia con poteri e capacità d'intervento non ce n'erano più. Adesso noi ci rimettiamo a discutere anche delle questioni che riguardano la sicurezza negli stabilimenti delle multinazionali perché quello che avvenuto ci dimostra che anche quelle con il nome e il blasone più antico non danno nessuna garanzia che non si lasci la pelle anche in quegli stabilimenti lì, anche nelle grandi imprese". Il gruppo Thyssen Krupp, un colosso mondiale dell'acciaio, appena poche settimane fa, dichiarava un incremento degli utili del 27% rispetto al bilancio precedente, al netto di tutti gli oneri.

R.: "Non c'è azienda siderurgica che sia in perdita. In Italia come nel resto del mondo sono quelle che presentano il maggior incremento di fatturato, di utili, di dividendi per gli azionisti. Allora la tragedia di questi giorni colpisce ancora di più perché ci troviamo di fronte a padroni che continuano a arricchirsi."

R.: Dopo l'edilizia la siderurgia è il settore in cui ci sono più incidenti, è vero?

R.: È così. Il siderurgico è il settore industriale metalmeccanico più esposto al rischio di mortalità e di infortuni invalidanti. Tra Taranto, Terni, le fonderie del bresciano e del bergamasco, Piombino, Trieste ecc. il conto dei morti nel corso di questi anni è lungo. Taranto in particolare è un caso a parte anche perché lì abbiamo una storica scarsa sensibilità del padrone di quell'impresa. Perciò in questo settore i controlli, le attenzioni dovrebbero essere più elevate e invece quando discutiamo con la Federmeccanica - adesso stiamo discutendo il rinnovo del contratto - di fronte a due richieste che sono: più ore per la formazione e per la vigilanza degli RLS; più ore d'informazione nei confronti dei dipendenti per sensibilizzarli rispetto ai rischi e ai pericoli che si corrono negli stabilimenti, la Federmeccanica ci dice che sono richieste inaccettabili".

Da [www.articolo21.info](http://www.articolo21.info)

**Raffaele Siniscalchi**

giornalista e coordinatore della campagna di articolo21  
contro le morti bianche

# Il lavoro portuale

**Tutti noi ricordiamo il 2001, anno in cui si è verificato il decesso a bordo nave di un collega. A seguito di questo episodio sono stati riscontrati solo infortuni di moderata entità. Questo sino al 10 gennaio scorso quando, a causa di una manovra errata, un camionista bulgaro ha perso la vita nel piazzale del terminal di Riva Traiana**

Il porto è un'area interamente operativa nella quale circolano numerosi mezzi pesanti.

Ciò significa che il lavoratore, nel momento stesso in cui vi accede, è assoggettato a rischi di non poco conto e, pertanto, le manovre di circolazione devono essere effettuate con estrema attenzione e scrupolosità.

Nei terminali affidati ai singoli addetti vengono svolte mansioni che possono mettere a repentaglio la propria e l'altrui sicurezza. Rumore e scarsa visibilità, tipici dell'ambiente portuale impongono, per esempio, ai macchinisti di svolgere i propri compiti senza la possibilità di concedersi la benché minima distrazione che potrebbe rivelarsi fatale sia per l'operatore stesso, sia che per chi circola nei dintorni.

All'interno del Porto, le misure di sicurezza preventive sono elaborate dai responsabili del Porto stesso e coordinate con l'Autorità Portuale e la Capitaneria di Porto. I piani di intervento vengono coordinati con tutti i soggetti nel rispetto della legge 626 (introdotta in Italia nel 1994 ai fini di regolamentare la sicurezza sui luoghi di lavoro) e della legge 272 (principi generali in materia di sicurezza

e igiene del lavoro inerenti le operazioni e i servizi portuali). Malgrado tutti siano consapevoli dei fattori di rischio, talvolta accade di rimanere coinvolti in incidenti gravi o persino mortali. Per fortuna, si tratta di episodi con frequenza non elevata (ed in calo rispetto agli anni passati), ma non per questo da sottovalutare. Tutti noi del settore ricordiamo con rammarico il 2001, anno in cui si è verificato il decesso a bordo nave di un collega. A seguito di questo triste episodio, sono stati riscontrati esclusivamente infortuni di moderata entità. Questo sino al 10 gennaio scorso, quando a causa di una manovra errata, un camionista bulgaro ha perso la vita nel piazzale del terminal di Riva Traiana. Sebbene l'incidente in questo caso non sia direttamente correlato all'attività portuale, perché la disgrazia poteva accadere con le stesse modalità in qualsiasi altro luogo, la Prefettura ha ritenuto più che mai opportuno indire una riunione per arrivare alla stesura di un protocollo che regolamenti le attività di verifica per la sicurezza dei lavoratori nel Porto di Trieste. Lo scopo è quello di avere un maggior numero di lavoratori a disposizione per i controlli e, nella migliore delle ipotesi, poter persino avvalersi di

presidi costanti all'interno del Porto. Al protocollo d'intesa stanno lavorando l'Autorità Portuale, l'Azienda sanitaria, la Capitaneria di Porto, i sindacati e i rappresentanti degli spedizionieri e della Lega delle Cooperative: l'obiettivo è che il protocollo venga siglato entro trenta giorni.

A mio avviso, per limitare al minor numero possibile gli incidenti sul posto di lavoro, è fondamentale operare maggiormente sulla formazione del personale e far crescere la qualità delle imprese. Gli addetti alle navi, tanto per fare un esempio, devono per forza di cose essere consci di dove e come operare. Non sono sufficienti i corsi di formazione che prevedono poche ore di insegnamento,

perché, nel caso specifico delle navi, ognuna di esse ha la sua particolarità. L'operatore deve essere messo in condizione di incamerare più conoscenze possibili in merito ai rischi che si possono incontrare a bordo, perché solo così può riconoscerli e soprattutto evitarli per il bene di tutti. È chiaro che anche l'esperienza sul campo gioca un ruolo fondamentale al fine di non rimanere coinvolti in tragici incidenti, ma, alla base di tutto, deve per forza di cose esserci una formazione adeguata per il tipo di mansione che ci si appresta a svolgere in un luogo dove il rischio è sempre in agguato.

Forse proprio perché i rischi sono notevoli, da molti anni a questa parte è andato consolidandosi sempre di più uno spirito di solidarietà fra i lavoratori portuali. Incentivati dall'organizzazione sindacali, in caso di incidenti mortali o invalidanti si dimostrano molto vicini alle famiglie rimaste senza sostegno economico. Esiste la buona, seppur triste abitudine, di elargire dei fondi tramite trattenuta sulla busta paga (ed in alcuni casi anche con un'ulteriore raccolta di danaro da parte dei lavoratori stessi) a chi si trova in un momento di difficoltà. Ciò sta a significare che lo stereotipo comune del portuale rozzo ed insensibile è molto distante da quella che è l'effettiva realtà. Il Porto vive grazie ad un insieme di persone che portano avanti i propri compiti con passione e costanza. Tutti, indistintamente, a partire dall'operaio per arrivare alle cariche dirigenziali, stanno contribuendo a quelli che oggi possiamo definire cambiamenti positivi. La crisi di qualche anno fa comincia a sentirsi sempre meno. Vi è una capacità progettuale orientata ad intervenire con investimenti che facciano crescere il porto di Trieste, che, ci si auspica, diventi ben presto la porta del Sud Europa in modo tale da veder crescere in maniera esponenziale i propri traffici.

**Fabio Sanzin**

amministratore unico  
impresa portuale di trieste





# Quali regole e come accettarle

**Le norme hanno senza dubbio limitato il rischio infortuni nei cantieri edili ma sono rispettate soprattutto nei grandi cantieri. Questo perché solo qui i Coordinatori per la sicurezza sono quasi sempre professionisti incaricati di gestire esclusivamente quest'aspetto dell'opera**

**È** evidente per tutti che qualsiasi settore lavorativo presenta diversi potenziali di rischio correlati sia al tipo di lavoro svolto sia ai macchinari impiegati. Ci sono però delle categorie maggiormente a rischio infortuni rispetto ad altre, l'edilizia è una di queste. La maggior parte degli incidenti, anche mortali, che avvengono in campo edile sono da attribuirsi alle inadempienze delle aziende rispetto alla normative vigenti. Talvolta, però, anche alla negligenza dei lavoratori che sottovalutano i pericoli e tendono ad evitare le misure di protezione (accorgimenti che disgraziatamente vengono visti come un rallentamento del lavoro e non come un mezzo da adoperare per preservare la propria incolumità). Sono sempre più numerosi gli obblighi di legge il cui scopo è quello di garantire la sicurezza, prevenire gli incidenti ed assicurare un luogo di lavoro sano ai dipendenti. Ciononostante gli infortuni continuano a verificarsi con una certa regolarità. Nel 1994 fu promulgato il D.L. n. 626, non ancora specificatamente dedicato al cantiere edile. Fece proprie otto direttive C.E.E. sul perfezionamento delle procedure per migliorare sicurezza e salute dei lavoratori, introducendo nuovi modelli organizzativi. Furono inserite due nuove figure giuridiche: il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (SPP) e il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Con il D.L. n. 494 del 1996, si è cercato di porre regole precise anche al cantiere edile, reputato come luogo di produzione temporanea e mobile. Sebbene fosse stata individuata la figura del Responsabile dei lavori e quella del Coordinatore della sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione ed al tempo stesso assegnata maggiore responsabilità all'assuntore dei lavori, il D.L. n. 494 lasciava ancora spazio a troppe incertezze interpretative. Successivamente, con il D.L. n. 528/1999 sono stati precisati i doveri e obblighi del Committente, del Coordinatore in fase di progettazione e in fase d'esecuzione, dei lavoratori autonomi ed i contenuti del piano di sicurezza e coordinamento. Qualche anno dopo, con il D. L. n. 222/2003, sono stati ulteriormente precisati i contenuti minimi dei piani di sicurezza e coordinamento e dei piani operativi di sicurezza che le imprese sono tenute a presentare. Infine, il D. L. n. 276/2003 (legge Biagi, all'Art. 86 comma 10) ha posto fra gli obblighi del Committente o del Responsabile dei lavori, la richiesta del certificato di regolarità rilasciato da Inail e Inps con conseguente obbligo di trasmetterlo prima dell'inizio dell'attività all'Amministrazione concedente. Le norme hanno senza dubbio limitato il rischio infortuni nei cantieri edili, ma rimane il problema che purtroppo, sono rispettate solo nei grandi cantieri delle opere pubbliche. Questo perché i Coordinatori per la sicurezza sono quasi sempre professionisti incaricati di gestire esclusivamente quest'aspetto dell'opera. Nei piccoli cantieri, ed in particolare nei subappalti, le cose sono molto diverse e decisamente più complicate. L'apparato legislativo viene affidato al capomastro, che al contrario dei professionisti impiegati nei grandi cantieri, ha il compito di svolgere tutta una serie di mansioni pratiche. Proprio per questo motivo, quando messo davanti alle normative si vede costretto a fare qualcosa che non solo non reputa di sua competenza, ma che dal suo punto di vista gli fa persino "perdere del tempo". In effetti, oggi il capomastro è tenuto a consultare il Piano operativo di sicurezza, predisposto dal suo datore di lavoro, nel quale sono presenti tutte le prescrizioni per il lavoro della giornata. Prescrizioni che vanno dal come realizzare il ponteggio del cantiere, a come posare i mattoni su di esso, al tipo di

scarpe e guanti da adoperare. Tutto questo non sempre viene visto di buon occhio perché la tendenza è quella di lavorare in maniera concreta, veloce perché ci sono sempre dei termini di scadenza che impongono uno svolgimento incalzante dei lavori. Il punto è che le norme devono essere seguite, altrimenti ridurre il rischio di incidenti nei cantieri diventa difficile. Di questo devono prendere atto tutte le persone coinvolte nel processo di costruzione.

**Daive Bordon**

architetto e titolare dell'impresa genercos

## Normative giuridiche

**Il contratto di lavoro** - L'infortunio sul lavoro e la malattia professionale producono sul rapporto di lavoro i medesimi effetti discendenti dall'infortunio extralavorativo e dalla malattia comune. Ed infatti, sia nell'uno che nell'altro caso il codice civile prevede che, se la legge non stabilisce forme equivalenti di previdenza o assistenza, è dovuta al lavoratore la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinata dalle leggi speciali, dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità (laddove trovi applicazione la tutela INAIL, il datore di lavoro è generalmente tenuto ad erogare un trattamento economico integrativo delle prestazioni economiche erogate dall'Istituto nonché è obbligato, su richiesta dello stesso Istituto ovvero in presenza di specifiche disposizioni contrattuali in tal senso, ad anticipare quelle prestazioni); il datore di lavoro ha diritto di recedere dal contratto (con preavviso) solo decorso il periodo di tempo stabilito dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità (c.d. periodo di comportamento); il periodo di assenza dal lavoro per una della cause anzidette deve essere computato nell'anzianità di servizio. È bene tuttavia tener presente che la distinzione tra infortuni e malattie professionali e infortuni e malattie non professionali assume egualmente notevole rilevanza: i due diversi eventi danno luogo a forme di tutela previdenziale separate e distinte; sia perché i contratti collettivi tendono a regolare diversamente le due fattispecie, stabilendo in caso di infortunio e malattia professionale norme più favorevoli per il lavoratore, tanto con riferimento al periodo di conservazione del posto quanto con riferimento all'ammontare del trattamento economico.

**Responsabilità civile del datore di lavoro** - Dall'infortunio professionale e dalla malattia professionale può discendere a carico del datore di lavoro una responsabilità penale (omicidio colposo, lesioni colpose) e/o una responsabilità civile la quale si sostanzia nell'obbligo di risarcire i danni patiti dal lavoratore infortunato. In merito a quest'ultima è bene tuttavia sottolineare che l'assicurazione obbligatoria gestita dall'INAIL esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro.

Essa peraltro permane nelle ipotesi in cui:

- il datore di lavoro abbia riportato condanna penale per il fatto dal quale l'infortunio è derivato (Corte Costituzionale sentenza n. 102 del 29 aprile 1981);

- sia stato accertato in giudizio che l'infortunio è avvenuto per fatto imputabile a coloro che il datore di lavoro ha incaricato della direzione e sorveglianza o ad altri suoi dipendenti, se del fatto di essi questi debba rispondere secondo il codice civile. Anche nei casi suesposti la responsabilità civile del datore di lavoro è comunque esclusa quando per la punibilità del fatto sia necessaria la querela della persona offesa. Delega dell'incarico di disporre e far osservare le misure antinfortunistiche ad avviso della giurisprudenza, soprattutto se si tratti di imprese di grandi dimensioni, il datore di lavoro può essere esonerato da responsabilità in merito all'osservanza delle norme antinfortunistiche solo quando sia rigorosamente provato che abbia delegato ad altra persona tecnicamente qualificata - ed alla quale siano stati attribuiti i relativi poteri di spesa - l'incarico di seguire lo svolgimento del lavoro e di disporre e far osservare le norme antinfortunistiche, e non risulti che sia a conoscenza di eventuali inadempimenti della persona da lui delegata.

[www.petraccimarini.it](http://www.petraccimarini.it)

# La cabala della sicurezza

**Negli istituti penitenziari, ai rischi che incombono sugli operatori penitenziari, si aggiungono quelli della mancata attuazione del D.Lgs. 626/94, perché non vengono assicurate le risorse economiche per la gestione ordinaria e minimale degli impianti elettrici, termici, idraulici e antincendio**

**N**ella cabala dei pubblici amministratori, i numeri 6 2 6 evocano il palindromo della sicurezza mancata, fanno paura. Nel settore penitenziario in particolar modo.

Se, infatti, c'è un apparato ministeriale che più di altri abbia mostrato di risentire delle problematiche conseguenti alla mancata, costante, attuazione del D.lgs. 626/94 e delle norme successive, ebbene, certamente non mancherà di essere additato quello dell'amministrazione penitenziaria. L'amministrazione penitenziaria, infatti, può anche vantarsi di avere "ingabbiato" la 626, affinché non necessesse più; in tal modo, questo pericoloso pacchetto di norme, non potrà più aggirarsi negli androni di monumentali, quanto scarsamente mantenuti palazzi di giustizia, nei corridoi di antiche carceri sorte all'interno di vetusti manieri, oppure di conventi e di caserme, o di brutture architettoniche moderne fatte non per l'uomo, ma contro di lui, a prescindere se sia detenuto o sorvegliante; prigionieri che, in modo irridente, furono appellate come "carceri d'oro" e furono trattate con riguardo, con le "mani pulite" negli anni di Tangentopoli e dintorni. Bugie? assolutamente no, basterebbe chiedere quante risorse, nelle ultime leggi finanziarie, siano state per davvero assegnate alle direzioni degli istituti penitenziari in tema di sicurezza dei lavoratori e sentire le loro affogate lagnanze. Negli istituti penitenziari, e cioè in quei luoghi che in sé richiamano ataviche preoccupazioni sul reale trattamento riservato alle persone detenute, in tema di tutela della incolumità fisica di quella vasta umanità che negli stessi è costretta a vivere o vi lavora, che spaventano per i rischi "pro-

fessionali" che incombono sugli operatori penitenziari, dovranno aggiungersi anche quelli, innaturali, della mancata attuazione del D.Lgs. 626/94 e ss., perché – nei fatti – non vengono assicurate le risorse economiche per la gestione ordinaria e minimale degli impianti elettrici, di quelli termici, di quelli idraulici, degli impianti antincendio, sì, persino degli impianti antincendio... Se fino ad oggi non vi sono stati accadimenti gravi ed eclatanti, lo si è dovuto, sostanzialmente, al fatto che, grazie al servizio di sorveglianza della polizia penitenziaria, assicurato per 24 ore su 24, tutti i giorni, senza distinguere la notte dal giorno, il sabato dalla domenica, il Natale dal Ferragosto, ed il concorrente impegno diretto e preoccupato degli altri operatori penitenziari, si è sempre riusciti ad intervenire per tempo, per limitare, per mascherare, per contenere le criticità che potevano verificarsi. Luoghi di lavoro obiettivamente "usuranti", nonché affollati di una utenza prigioniera spesso gravemente ammalata, dove le patologie infettive possono tendere a prognosi infauste (spesso, tra la popolazione detenuta vi sono portatori di AIDS e di epatiti C, compaiono non di rado casi, o sospetti casi, di TBC, etc), agorà di acciaio e vetri blindati dove si concentrano rappresentanze multilingue di disperati di tutto il Mondo, ebbene, in questi contesti, lo Stato risulta neanche in grado di assicurare il controllo sanitario, periodico, verso quanti, operatori penitenziari, altri ben tipi di rischio dovrebbero "contrattualmente" correre. Come fu detto un tempo, quando si sterminavano gli eretici senza distinguerli dai devoti, forse si pensa che "Dio riconoscerà i suoi...". Se non ci credete, provate ad

entrare, "liberi nella persona", all'interno degli istituti, rivolgete gli occhi verso le prese elettriche, guardate i pavimenti, osservate i servizi igienici, salite per le scale, affacciatevi alle balaustre e vi renderete conto se queste siano farneticazioni o meno... Certo, non tutte le realtà sono uguali e ve ne possono essere di positive, ma le istituzioni dovrebbero assicurare in ogni luogo, ove le stesse esercitino le loro funzioni, uguali ed adeguati livelli di qualità e, soprattutto, di aderenza alle norme che il medesimo Stato si è dato. Come si è ipocriti quando, di fronte ad un incidente che accade presso un'azienda privata ci scagliamo, con livore leguleio, verso l'imprenditore-sfruttatore per non avere esso assicurato adeguatamente il lavoratore, semmai in nero...; silenzio invece per quel che riguarda le carceri, se non anche i palazzi di giustizia, le caserme, le scuole, gli uffici pubblici in genere...

L'insieme delle norme che tutelano la sicurezza dei lavoratori sui posti di lavoro comprendiamo certamente come siano economicamente onerose, faticose, impegnative: esse mostrano, senza ombra di ragionevole dubbio, se per davvero la salute psico-fisica del lavoratore sia un valore reale da tutelare, proteggere, garantire da parte del nostro ordinamento giuridico.

Le norme e le prescrizioni, di cui spesso manca l'effettiva applicazione, dovrebbero essere la risultante tra le migliori soluzioni scientifiche e tecnologiche con quelle del reale soddisfacimento del diritto alla salute dei lavoratori: la prova di come il primo bene verso il quale si investa sia proprio il "capitale umano", nella sua completezza, nel rispetto della sua integrità fisica e morale... Invece, il quotidiano ci

## INFORTUNI DENUNCIATI PER GESTIONE (\*) - ANNI EVENTO 2002-2007

Fonte: INAIL

GESTIONE	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Agricoltura	28.515	27.579	29.261	26.463	28.091	27.800
Industria e Servizi	394.601	388.742	369.739	347.365	356.345	379.400
Commercio e Servizi	21.476	23.573	20.027	23.005	20.700	20.900
<b>TOTALE</b>	<b>992.655</b>	<b>977.194</b>	<b>966.729</b>	<b>940.021</b>	<b>928.158</b>	<b>914.600</b>
Variazione % su anno precedente	-	-1,6	-1,1	-2,8	-1,3	-1,5

presenta la realtà costruita di parole, ipocrisie, menzogne, che, in un contesto così delicato come può esserlo un carcere, sono destinate a rappresentare la certificazione della peggiore pedagogia possibile. Quella di quanti, rivolti a coloro che, per percorsi diversi di vita e/o per responsabilità personali, sono tenuti ad espiare una pena, offrono ai secondi il peggior esempio da imitare: "Fate come dico, non fate come faccio...". Eppure il bollettino quotidiano delle morti e delle mutilazioni, e le conseguenze fisiche, psicologiche, di quanti sono vittime di incidenti sul lavoro nei cantieri edili, nelle industrie siderurgiche, in quelle navali, chimiche, nell'agricoltura, ecc., dovrebbero indurci ad altri atteggiamenti, ad un'altra sensibilità. Indossare un casco di protezione, calzare scarpe infortunistiche, usare occhiali che proteggano gli occhi, evitare di sollevare carichi in modo errato, bocciardare i gradini delle scale, controllare la validità di un estintore a schiuma, dotare di idonea cartellonistica per le emergenze i posti di lavoro, usare cautela nell'uso di fiamme libere, avere cura nella conservazione ed uso dei dispositivi individuali di protezione, ecc., dovrebbero essere condotte quasi spontanee, come quando d'istinto calciamo un pallone o andiamo in bicicletta: in fin dei conti tuteliamo noi stessi e quanti ci sono vicini, i nostri dipendenti, i colleghi di lavoro, invece... Che soluzioni adottare? Sarebbe opportuno evitare di brandire il ricorso alle sanzioni penali: fin

troppe sono le ipotesi di reato previste nei nostri codici per ricordarle e seguirle tutte. In realtà, il problema è anzitutto culturale. A ben guardare le norme sulla sicurezza fanno il paio con quelle dei diritti di cittadinanza, con l'aspirazione generale alla legalità "agita" piuttosto che "parlata"...Forse meglio sarebbe lanciare una campagna permanente di sensibilizzazione, impegnando tutte le reti sociali, comprese quelle del mondo della scuola di ogni ordine e grado, le associazioni dei consumatori e finanche quelle delle donne casalinghe. Si dovrebbero prevedere forme di forte incentivazione nel campo delle detrazioni fiscali, talché ciò che si spenda per la sicurezza dei lavoratori e per qualunque ed in qualunque contesto ove vi siano persone che lavorino, vi sia il relativo vantaggio economico. E poi, per quanto attenga al settore pubblico, quest'ultimo dovrebbe essere il miglior indicatore, la più bella vetrina ove mostrare come, per davvero, le misure previste trovino concreta applicazione, al punto di "misurare" l'efficienza del management anche in relazione alla casistica degli infortuni che si verificano sul posto di lavoro. Dove trovare le risorse? di primo acchito riducendo le spese altre, gli sprechi, eliminando le incrostazioni contabili, imponendo maggiori imposte sui superalcolici e sulle sigarette, intensificando i controlli sui cantieri e nei posti di lavoro, privilegiando l'inasprimento delle sanzioni economiche amministrative e imponendo

il fermo delle attività produttive; iniziando a sperimentare le ipotesi di "tasse di scopo" per la sicurezza dei lavoratori...

I vantaggi sociali, grazie ad un innalzamento delle misure di prevenzione e sicurezza sui posti di lavoro, sarebbero enormi e duraturi: il calo, anche in percentuale, degli incidenti si rifletterebbe sulle già stressate casse dello Stato, sul servizio sanitario nazionale, sulle imprese e sulla cittadinanza. Se insanabile per una famiglia di operai è il dolore per una morte bianca, interminabile e progressiva è la sofferenza, invece, individuale e collettiva per le conseguenze di malattie permanenti, soprattutto se ricadute su soggetti giovani la cui legittima aspettativa di vita farà, inevitabilmente, lievitare i costi dell'assistenza. Altrimenti, ed al contrario, abroghiamo almeno per gli apparati pubblici le norme (potremmo così dire di stare "nella legge"...), deregolarizziamo tutto, affidiamoci al volo degli uccelli ed al calcolo delle probabilità: forse ci prenderanno per folli e sprovveduti, per egoisti ed irresponsabili, ma non avremo finto, non avremo ingannato la nostra collettività, irridendo quel valore di lealtà e di coerenza verso le leggi e le norme che troppo spesso ci diamo per "buon esercizio", invece che per reale, ordinaria, condotta istituzionale.

**Enrico Sbriglia**

*segretario nazionale del si.di.pe.*

*(sindacato dei direttori e dirigenti penitenziari)*

## Malattie professionali

Per malattia professionale si intende una patologia che si sviluppa a causa della presenza di stimoli nocivi nell'ambiente di lavoro. Gli agenti responsabili sono tantissimi e spesso i lavoratori sono esposti alla loro azione senza conoscere i rischi a cui vanno incontro. I fattori che hanno maggiore rilevanza sono quelli dovuti all'edilizia, all'agricoltura e agli agenti cancerogeni, i cui effetti si notano dopo decenni il loro utilizzo, e l'impiego sempre più diffuso sia nell'industria, sia in campo agricolo, di sostanze chimiche dannose per la salute dei lavoratori. Altri fattori di rischio sono legati all'organizzazione del lavoro, campo in cui il fattore umano ormai riveste un ruolo marginale e che si possono riassumere in:

- ambienti di lavoro carenti dal punto di vista igienico o sovraffollati
- ritmi di lavoro elevati e mansioni ripetitive
- scarsa manutenzione degli impianti

A questi vanno aggiunti dei fattori emergenti legati, principalmente al lavoro d'ufficio (attualmente in Italia il terziario è il settore che occupa il maggior numero di lavoratori), in cui si hanno molte tipologie di malattie professionali (difficilmente infortuni) in genere di scarsa gravità ma importanti per il numero di casi registrati. In questo ambito il rischio è dovuto a:

- uso del computer che porta a patologie legate a vista, stress, radiazioni, ergonomia, patologie spinali e sindrome del tunnel carpale
- impianti di condizionamento
- infezioni
- asma e alveoliti allergiche

Dal punto di vista legislativo in Italia dal 1965 esiste un'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali ed un elenco delle malattie riconosciute con causa professionale. Nel 1994 questo elenco è stato aggiornato ed inoltre è possibile ottenere un risarcimento anche per le malattie non presenti in tale tabella, per cui sia dimostrabile una chiara correlazione tra patologia e attività lavorativa. Anche l'Unione europea si è occupata di questo argomento attraverso una raccomandazione del 2003 contenente una nuova classificazione delle malattie professionali. Soltanto nel periodo che va dal 2000 al 2004 in Italia sono stati denunciati all'INAIL circa 130.000 casi di malattie professionali (tra tabellate e non). A complicare ulteriormente il quadro, si ha una diagnosi spesso difficile e l'esclusione di alcune patologie dalle tabelle INAIL delle malattie professionali riconosciute. Da questo dato emerge la diffusione del problema e la necessità di informazioni schematiche ma chiare, in modo da permettere a tutti di conoscere questa tematica. Questo sito ha lo scopo illustrare le più diffuse malattie professionali, i sintomi, le cause, le statistiche (con dati dell'INAIL), la normativa ma, soprattutto, l'aspetto della prevenzione. Nelle schede troverete, infatti, semplici norme di prevenzione, che risultano essere molto importanti per evitare malattie spesso irreversibili e invalidanti. Per iniziare descriveremo le patologie che hanno una maggiore incidenza, per poi inserire le altre fino a quelle meno diffuse.

[www.malattieprofessionali.eu](http://www.malattieprofessionali.eu)



# Gli ex-esposti al rischio amianto

**Fra tutte le possibili malattie conseguenti all'esposizione all'amianto, le neoplasie (della pleura e del polmone) sono quelle che sicuramente evocano maggiore preoccupazione. Sappiamo però che i possibili effetti sulla salute dovuti ad esposizione ad amianto possono essere anche di tipo non tumorale, come le patologie benigne pleuriche e l'asbestosi**

Il primo problema che ci si deve porre quando si intende programmare la sorveglianza sanitaria degli ex-esposti all'amianto è quello relativo alla definizione degli esposti. La possibilità di considerare esposizione anche la semplice generica presenza di amianto nell'ambiente di lavoro senza una possibile determinazione delle modalità effettive di inalazione indurrebbe, per esempio, ad un errore. È necessario sempre valutare o almeno stimare una reale esposizione. Un altro importante aspetto propedeutico alla predisposizione di un programma di sorveglianza sanitaria degli ex-esposti all'amianto è quello relativo agli obiettivi che si vogliono raggiungere con questo strumento. Non si può intraprendere la sorveglianza sanitaria di popolazioni di ex-esposti senza considerare gli obiettivi che si vogliono raggiungere e senza una valutazione dei costi (anche e specialmente in termini anche di esposizioni indebite alle radiazioni) degli accertamenti in funzione della loro utilità reale. Anche per questi motivi un programma ideale di sorveglianza non può non tener conto dell'EBM.

Fra tutte le possibili malattie conseguenti all'esposizione all'amianto le neoplasie (della pleura e del polmone) sono quelle che sicuramente evocano maggiore preoccupazione, sia per la natura stessa della malattia, sia per le difficoltà spesso determinate dal problematico riconoscimento della loro origine e dall'attribuzione di responsabilità che ne consegue.

Sappiamo però che i possibili effetti sulla salute dovuti ad esposizione ad amianto possono essere anche di tipo non tumorale, come le patologie benigne pleuriche e l'asbestosi.

Fino ad ora sono stati pochi i contributi per un approfondimento metodologico rivolto specificatamente alla sorveglianza sanitaria degli ex-esposti all'amianto.

La sorveglianza periodica degli ex-esposti può avere molti obiet-

tivi, anche di tipo preventivo. In alcuni casi (vedi il caso del tumore del polmone), i dati degli studi eseguiti mostrano risultati incoraggianti a questo proposito. La sorveglianza sanitaria può far riconoscere altre malattie professionali e no (non asbesto correlate), in una popolazione che ha sicuramente lavorato in condizioni di rischio.

La sorveglianza sanitaria può inoltre essere un buon veicolo per promuovere stili di vita corretti in soggetti sicuramente a rischio. In sintesi i principali obiettivi di una sorveglianza sanitaria degli ex-esposti si possono così sintetizzare:

1) **Diagnosi precoce delle principali patologie correlate all'amianto.** La rilevazione di placche pleuriche bilaterali potrebbe avere un'utilità dal punto di medico-legale ai fini del riconoscimento di malattia professionale, ma può avere ripercussioni sulla qualità di vita del paziente ingenerando in questo paure spesso ingiustificate. Bisogna comunque tenere conto che, secondo le Linee Guida ATS, a parità di esposizione nei soggetti con placche pleuriche il rischio di mesotelioma e di tumore del polmone appare più elevato in rapporto ai soggetti senza placche.

Per l'asbestosi, è possibile, attraverso la sorveglianza sanitaria, giungere ad una diagnosi precoce della malattia permettendo l'adozione di provvedimenti utili a rallentare la progressione della malattia (per esempio indurre i pazienti fumatori a smettere di fumare). Inoltre tale diagnosi ha implicazioni medico-legali per il riconoscimento di malattia professionale.

Per il mesotelioma la sorveglianza sanitaria ha principalmente lo scopo del riconoscimento di malattia professionale in quanto, come noto, non è disponibile al momento alcuna terapia efficace per variare la prognosi. Recentissimi progressi inducono comunque ad un modico ottimismo. La possibilità di iniziare la terapia in uno stadio più precoce della malattia fa prefigurare per il futuro risultati prognostici migliori.

## 2) Counselling per i lavoratori

Il counselling consiste nel fornire al lavoratore una serie di informazioni su:

- sulle patologie legate alla esposizione ad asbesto
- sulla possibile attività di prevenzione primaria: cessazione del fumo, sospensione dell'esposizione a polveri o irritanti delle vie respiratorie
- sul possibile riconoscimento medico-legale di eventuale patologia riscontrata e sull'entità dello stesso
- sulla necessità di ritornare, nel caso di comparsa di sintomi respiratori, presso un sanitario di fiducia comunicando la pregressa esposizione, per reinquadrare la situazione e procedere agli eventuali accertamenti del caso

## 3) Certificazione di malattia professionale

È necessario inviare il referto e il primo certificato per tutte le patologie asbesto-correlate. Mentre per alcune di queste il nesso è stato accertato (patologie pleuriche benigne, atelettasie rotonde polmonari, asbestosi, mesotelioma maligno, tumore del polmone), per altre sussistono ancora dubbi (bronchiolite cronica, carcinoma del colon, carcinoma della vescica, carcinoma della laringe).

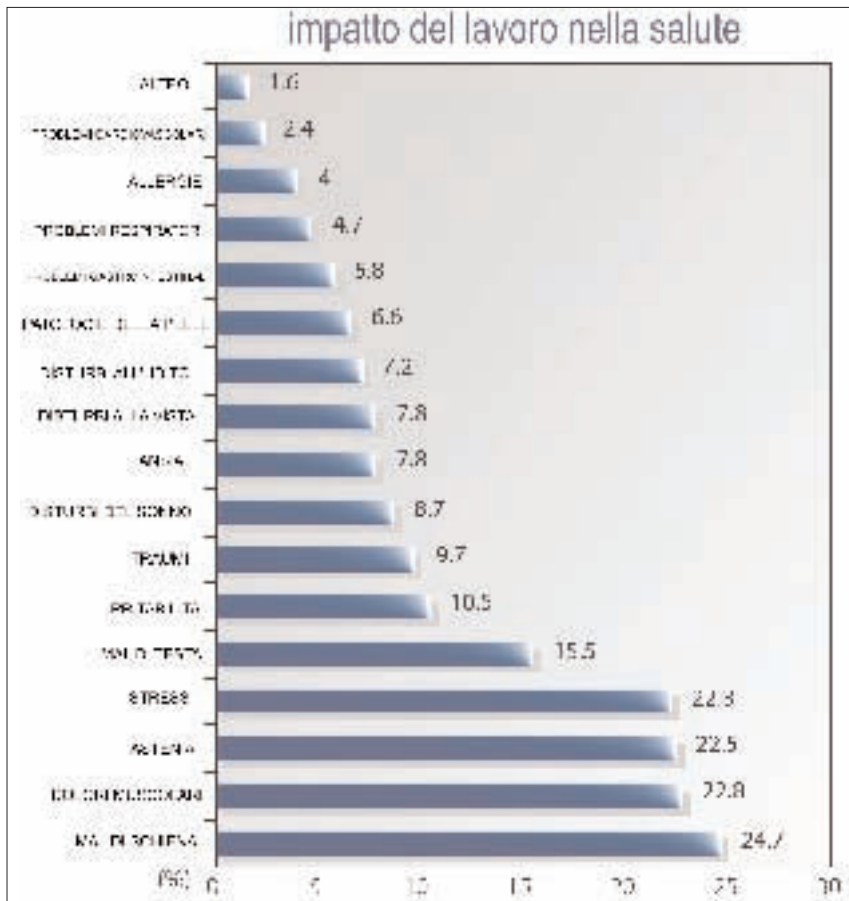
## 4) Effettuazione di studi epidemiologici

Al di là delle motivazioni sopraesposte, la prosecuzione della sorveglianza sanitaria per gli ex-esposti ad amianto è comunque prevista dalla normativa italiana (D.Lgs 277/91).

**Alfonso Cristaudo**

medico del lavoro - direttore sezione autonoma medicina preventiva del lavoro azienda ospedaliero-universitaria pisana

tratto da [www.medicocompetente.it](http://www.medicocompetente.it)



# Il fenomeno del mobbing in Italia

**Sono in calo le malattie professionali derivanti dall'esposizione a sostanze nocive e sono in aumento sintomatologie dovute a stress; disturbi comportamentali, alterazioni dell'equilibrio emotivo, disturbi fisici come tachicardia, disturbi gastrointestinali, cefalea, ipertensione...**

Oggi più che mai, il benessere dei lavoratori non dipende solo da fattori fisici e ambientali, ma è legato anche alle condizioni organizzative e sociali dei luoghi di lavoro. Si è notato, infatti, che mentre sono in calo le malattie professionali derivanti dall'esposizione ai cosiddetti rischi specifici e tabellati, (polveri, rumore, vibrazioni, radiazioni, agenti chimici e biologici), sono in aumento forme di disagio psicosociale e le cosiddette malattie aspecifiche, ovvero, sintomatologie mal definite (non riferite a quadri nosologici noti), largamente diffuse nella popolazione lavorativa, prodotte da cause professionali e non. Un nuovo approccio alla tutela e prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro vorrebbe che ci si concentrasse sul benessere delle persone sul posto di lavoro nel senso più ampio del termine (Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulle "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni" - 2004). Questo approccio di tipo "olistico" è anche sancito dal D.Lgs 626/94, così come è stato modificato dalla legge comunitaria del 2001, che prevede l'obbligo per il datore di lavoro di valutare preventivamente "tutti i rischi", ivi compresi quelli di carattere psicosociale (stress, mobbing, burnout). Secondo tale approccio il benessere del lavoratore deriva proprio dall'armonizzazione delle tre dimensioni (fisica, psicologica, sociale) strettamente connesse fra loro e in continua interazione. Questa considerazione è ancor più vera se si guarda alle trasformazioni recenti che hanno riguardato il mondo del lavoro. È tramontato ormai il "vecchio" lavoro, caratterizzato da relazioni contrattuali di lungo periodo, da una struttura gerarchica piramidale e ben definita, da ruoli stabili e attività ben definiti. Il lavoro di oggi è segnato da nuove caratteristiche, sia a livello macro (uso massiccio di tecnologie; incremento della competizione internazionale per manodopera, risorse, strutture; apertura, flessibilità e incertezza dei mercati; fluttuazioni demografiche fra nord e sud del mondo) che a livello micro (organizzazioni snelle, ruoli meno definiti, responsabilità sfumate, dimensione temporale di medio - breve termine, grande varietà di contratti, mobilità fisica e spaziale, richiesta di saper "manipolare" dati e conoscenze). Il Medico del Lavoro, dunque, è chiamato ad integrare le proprie competenze medico-specialistiche con quelle di altri interlocutori (psicologi, sociologi, esperti di ergonomia, esperti di organizzazione e risorse umane, ecc) per far sì che anche a livello ambientale, organizzativo, sociale e relazionale i lavoratori vengano protetti e tutelati sui luoghi di lavoro. La questione dei rischi psicosociali è complessa. Questi ultimi non si prestano ad una misurazione quantitativa standard né è possibile stabilire un limite di esposizione oltre il quale prevedere l'attivazione della sorveglianza sanitaria così come accade per altri rischi specifici. In altre parole rimane estremamente difficile individuare un chiaro nesso causale fra i fattori organizzativi e psico-sociali e l'insorgere di un'eventuale malattia. Si risente, quindi, di una mancanza di uniformità e omogeneità nel protocollo diagnostico, nonostante varie proposte di batterie di test specifici che evidenziano e valutano singoli sintomi che possono comparire in diverse situazioni (non solo di mobbing). Un'ulteriore difficoltà deriva dal fatto che risultati patologici dei fattori di rischio psicosociali sono influenzati da fenomeni percettivi (Cox e Mackay, 1976) dal fatto che questi fattori di rischio sono caratterizzati da diverso grado di prevedibilità ed evitabilità. La risposta attivata (in termini di comportamenti, disagio, eventuali somatizzazioni) dipende fortemente dalla soglia di reattività di ciascuno e dai meccanismi di "filtro" attivati (per esempio, condizione soggettiva, sentimento di adeguatezza, vulnerabilità, senso di sfida, sentimento del potere, attribuzione di responsabilità, tendenza al cambiamento, età, cultura, ecc...). La difficoltà di analisi dell'origine del disagio psicosociale e la difficoltà di intervento in ambito lavorativo non devono però impedire che si affrontino queste problematiche. In questa sede viene riportata l'esperienza del Centro per lo Studio e la Prevenzione del Disadattamento - Policlinico Tor Vergata di Roma, istituito in collaborazione con la sede regionale del Lazio dell'INAIL per analizzare i casi dei lavoratori che hanno inoltrato all'INAIL la richiesta per il riconoscimento di malattia professionale da costrittività organizzativa (una tipologia di mobbing). In Europa i dati epidemiologici che riguardano il fenomeno del mobbing sono difficilmente estrapolabili proprio in relazione alla difficoltà della vittima di denunciare con precisione gli episodi subiti e la situazione di disagio. In Italia i dati INAIL fotografano un aumento costante delle denunce di mobbing: complessivamente dal 2000 al 2006 sono pervenute all'Inail più di 1.200 denunce di mobbing, delle quali circa il 10% ha ricevuto un

risarcimento per i danni subiti a seguito del riconoscimento di malattia professionale. Nel nostro centro, da ottobre 2005 a dicembre 2007, i casi clinici analizzati sono stati circa 80. A questi abbiamo cercato di applicare operativamente l'approccio multidisciplinare descritto in precedenza grazie al lavoro del nostro team professionale costituito da una consulente di organizzazione, da una psicologa clinica, da una specialista in medicina del lavoro. Il team si avvale inoltre delle consulenze psichiatriche condotte dall'equipe del dott. Enzo Fortuna. Ma che cosa è il mobbing? Il mobbing è un processo di vessazioni intenzionali, volontarie, frequenti, ripetute nel tempo, messe in atto da uno o più soggetti nei confronti di una o più vittime. Non è, dunque, un singolo evento/episodio ma un fenomeno processuale che ha come obiettivo principale il danneggiamento della vittima. Il mobbing va, dunque, differenziato dai singoli episodi di conflitto interpersonale, che non hanno sempre come obiettivo il danneggiamento dell'altra parte e che si svolgono secondo modalità esplicite e non subdole come il mobbing. Le azioni di mobbing si possono dividere principalmente in due grandi tipologie. Esistono azioni vessatorie intimidatorie, discriminanti, di responsabilità individuale del persecutore, che non influiscono necessariamente sulla posizione lavorativa della vittima e che non ne ostacolano (almeno in apparenza) la capacità lavorativa (diffamare, trattare in modo sprezzante, assumere toni o atteggiamenti minacciosi o ricattatori, negare aspetti ordinari della relazione interpersonale, ecc.). Altra cosa sono invece le costrittività organizzative, ovvero azioni con conseguenze chiare e rilevanti sulla posizione lavorativa della vittima e sulle possibilità di svolgimento del lavoro (per es. marginalizzazione della attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, ripetuti trasferimenti ingiustificati,...). In questo caso, è rintracciabile un coinvolgimento pieno dell'organizzazione del lavoro ed eventualmente, a seconda dei casi, una responsabilità più o meno grave del datore di lavoro. In altri termini, nel primo caso il lavoro è il palcoscenico in cui si svolgono le attività persecutorie, mentre nel secondo è il mezzo con cui si danneggia il malcapitato. Dai dati del nostro centro è emerso che le più frequenti costrittività organizzative sono: demansionamento formale e/o sostanziale; isolamento e marginalizzazione dalla attività lavorativa; svuotamento delle mansioni; mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con lunghi periodi di inattività forzata; mancata assegnazione di strumenti di lavoro; deterioramento dell'ambiente fisico di lavoro (ambienti angusti, sporchi, isolati, inadeguati allo svolgimento dell'attività, ...); esercizio esasperato di forme di controllo con valutazione negativa sulle attività lavorative svolte; eccessivo controllo nei periodi di assenza giustificata dal lavoro; esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative di comunicazione, informazione, formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale. A ciò si aggiungano situazioni molto frequenti in cui si ha l'attribuzione di compiti eccessivi nei confronti di lavoratori che hanno già condizioni di handicap psico-fisici non indifferenti o che hanno già ottenuto il riconoscimento di una prima malattia professionale. Il settore operativo in cui è più frequente individuare situazioni di mobbing è quello impiegatizio: le vittime sono per lo più figure con posizione apicale o, comunque, lavoratori e lavoratrici di una certa responsabilità, con profilo professionale medio alto. Le occasioni in cui si realizza più frequentemente il processo vessatorio sono il cambio di vertice in aziende private e l'avvicendamento degli amministratori nelle amministrazioni pubbliche. Come cause principali troviamo la necessità di riorganizzazione interna oppure la visione della vittima come ostacolo per lo svolgimento di pratiche illecite. Ampia è la costellazione di sintomi rilevati fra le vittime del mobbing: fra di essi spiccano disturbi comportamentali (abuso alcol, tabagismo, alterazione della alimentazione, uso e abuso di farmaci, ...); alterazioni dell'equilibrio emotivo (ansia, disturbi dell'umore, disturbi del sonno, ...); disturbi fisici (tachicardia, disturbi gastrointestinali, cefalea, ipertensione, ...). È bene ribadire che il mobbing non è una malattia e quindi non è possibile fare diagnosi di mobbing. Oltre alla difficoltà di definire il fenomeno, c'è una oggettiva difficoltà diagnostica che nasce dalla mancanza di consapevolezza e conoscenza approfondita da parte dei medici e dalla difficoltà dei lavoratori nel capire ciò che sta succedendo loro.

**prof. A. Bergamaschi**

*istituto di medicina del lavoro - università cattolica del sacro cuore - roma*

**prof. A. Magrini, dr. L. Livigni, dr. M. Moscatelli, dr. B. Sed**

*cattedra di medicina del lavoro - università degli studi di roma tor vergata*

# Percezione del rischio sul lavoro

**Se agli individui vengono richiesti dei giudizi di rischio, essi, pur essendone a conoscenza, non usano i dati attuariali a loro disposizione. Il concetto di rischio lavorativo è molto ingenuo, basato sull'esperienza immediata di eventi con effetti negativi che si manifestano a breve termine o immediatamente e la formazione scolastica non è determinante**

**L**e cronache delle ultime settimane hanno dato ampio spazio agli incidenti mortali sul lavoro: il problema della sicurezza è stato ed è tutt'ora al centro di molti dibattiti e la sicurezza è diventata una delle diverse emergenze che caratterizzano il nostro vivere quotidiano. È probabile che i non addetti ai lavori si siano fatti l'idea che qualcosa sia cambiato nel mondo del lavoro e che il fenomeno delle morti bianche sia in espansione. In realtà i dati delle ultime settimane sono in linea con i dati medi che si registrano annualmente in Italia e che mostrano una frequenza media di più di tre morti al giorno. Ciò che è cambiato nelle ultime settimane, non è la frequenza degli incidenti, ma la nostra percezione di quanto essi siano frequenti. Come ha dimostrato la ricerca nell'ambito della psicologia della decisione, i giudizi e le scelte sono fortemente influenzati dal modo in cui ci si rappresenta la realtà. La decisione di mettere o non mettere in atto un comportamento dipende da quali costi e da quali benefici vengono ad esso attribuiti. Lo stesso vale per i lavoratori che operano in situazioni rischiose: l'adozione di comportamenti di sicurezza dipende da come i rischi sono percepiti e da quanto si è disposti ad accettarli. In letteratura è stato ampiamente dimostrato che se agli individui vengono richiesti dei giudizi di rischio, essi, pur essendone a conoscenza, non usano i dati attuariali a loro disposizione. Un esempio di ciò è dato dalla percezione del rischio associato all'energia nucleare: sebbene molti sappiano che questo tipo di energia causa un numero molto basso di morti ogni anno, il livello di rischiosità percepita resta molto elevato.

Numerosi studi sulla percezione del rischio mostrano una netta differenza tra percezione soggettiva e stime di probabilità oggettiva. In particolare si è visto che c'è la tendenza a sottostimare il rischio di eventi con conseguenze di lieve o media gravità, ma con alta probabilità di accadimento e, viceversa, a sovrastimare il rischio di eventi con conseguenze molto gravi ma con bassa probabilità di accadimento. Lo scarto evidente tra stime soggettive e probabilità oggettiva di rischio è solo uno dei numerosi esempi che dimostrano come gli individui abbiamo delle difficoltà a esprimere dei giudizi di rischiosità: l'uso di euristiche – scorciatoie mentali – e il “bias dell'ottimismo ingiustificato” – la cre-

denza di essere meno a rischio e più immuni dai pericoli rispetto ad altre persone che si potrebbero trovare in una situazione identica – sono le maggiori cause di valutazione erronea del rischio associato a attività o situazioni potenzialmente rischiose. Un'altra caratteristica particolarmente importante del rischio è la sua natura cumulativa, tipica di tutte quelle attività che comportano un'esposizione al rischio ripetuta nel tempo. In questi casi, il rischio aumenta con l'aumentare della fre-

quenza con cui si entra in contatto con l'attività rischiosa. L'aspetto peculiare di questo tipo di rischio è rappresentato dal fatto che la probabilità che le conseguenze negative abbiano luogo con una singola esposizione è molto piccola, ma aumenta in funzione del numero di volte in cui l'attività è messa in atto. I giudizi di rischio cumulativo, richiedendo una stima di probabilità per eventi ripetuti e composti, sono particolarmente soggetti a distorsioni. Numerose ricerche hanno dimostrato che le persone hanno notevoli difficoltà cognitive a comprendere e valutare il rischio associato ad attività che comportano un'esposizione ad esso reiterata nel tempo. Questo spesso produce una sottostima degli effetti cumulativi degli eventi rischiosi, in particolare quando le conseguenze negative sono differite nel tempo e non immediatamente osservabili. La difficoltà a stimare i rischi cumulativi è una delle cause della tendenza a sottostimare il rischio di sviluppare malattie professionali. Queste ricerche hanno evidenziato che, oltre ai fattori tradizionalmente considerati nello studio sul rischio, quali personalità, età, genere, esperienza, anche i fattori cognitivi svolgono un ruolo determinante nella formazione dei giudizi di rischiosità. Gli studi che hanno indagato la percezione del rischio hanno di solito utilizzato il paradigma psicometrico, secondo cui la percezione del rischio non dipende dalle caratteristiche individuali delle singole persone, ma dalle caratteristiche quantitative e qualitative proprie dell'attività da valutare. La metodologia del paradigma psicometrico permette di evidenziare, attraverso dei giudizi quantitativi e qualitativi delle attività rischiose, le caratteristiche cognitive della rappresentazione mentale del rischio. Tale metodo rende possibile tracciare delle “mappe cognitive” dei rischi e costruire una tassonomia per le varie tipologie di rischio che può essere usata per capire e predire le risposte ai vari tipi di rischio e per spiegare l'avversione delle persone ad alcuni tipi di rischio e l'indifferenza verso altri. Oltre che dalla percezione del rischio, l'adozione di comportamenti rischiosi dipende dall'accettazione del rischio. Essa, a differenza della percezione, presuppone un'analisi costi/benefici da cui può dipendere la decisione di intraprendere o meno un comportamento rischioso. Appare evidente che la distinzione tra queste due variabili assume un ruolo importante anche da un punto di vista metodologico: confonderle può produrre misurazioni non attendibili e favorire interpretazioni dei risultati inadeguate. L'accettazione del rischio prevede due costrutti molto diversi tra loro: 1) l'atteggiamento verso il rischio percepito che rimane stabile negli individui e non varia nemmeno in funzione della scelta rischiosa da effettuarsi; 2) l'analisi costi/benefici che varia in funzione del contesto e della specifica scelta rischiosa. L'adozione di comportamenti a rischio dipende oltre che da variabili cognitive, da variabili di personalità, motivazionali e sociali. Infatti, i comportamenti a rischio di tipo dannoso per il proprio benessere psicofisico sono predetti da livelli elevati di impulsività, intesa come (a) incapacità di anticipare conseguenze negative e (b) difficoltà personale a differire la gratificazione. In una serie di ricerche recentemente condotte, abbiamo indagato la percezione del rischio in ambito lavorativo analizzando lavoratori di diverse categorie (a tempo determinato e interinali), di diversa nazionalità (italiani e immigrati) e di diversi comparti (edilizia e cantieristica navale). In generale i risultati hanno evidenziato che i lavoratori conoscono le potenziali conseguenze negative che determinate attività lavorative implicano, ma nello stesso tempo ritengono di avere un controllo sulla frequenza con cui gli infortuni e quindi le conseguenze





negative associate a tali attività si manifestano. Questa capacità di controllo riguarda soprattutto loro stessi, in quanto le stime di "esposizione personale" sono generalmente inferiori a quelle di "esposizione per altri" (bias dell'ottimismo ingiustificato). Inoltre, dai dati raccolti sembrerebbe che i lavoratori abbiano dovuto o voluto sviluppare una capacità di tollerare i rischi asso-

## Se si contrae infortunio o malattia professionale

**IL DATORE DI LAVORO DEVE PAGARE:** per intero la giornata in cui è avvenuto l'infortunio o si è manifestata la malattia professionale se quest'ultima ha causato assenza dal posto di lavoro; il 60% della retribuzione, per i successivi tre giorni di astensione dal lavoro.

**L'INAIL DEVE PAGARE:** dal quarto giorno successivo a quello in cui è avvenuto l'infortunio o si è manifestata la malattia professionale fino alla guarigione clinica.

**LE CURE** sono fornite: dal Servizio Sanitario Nazionale e dagli ambulatori dell'INAIL.

Entro 3 anni dal giorno in cui è avvenuto l'infortunio o si è manifestata la malattia, il lavoratore può ottenere comunque le prestazioni INAIL.

Termine di prescrizione INAIL: 3 anni;

termine di decadenza INPS: 1 anno.

**IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO, IL LAVORATORE DEVE:**

- **INFORMARE** immediatamente il datore di lavoro;
- **PRESENTARE** subito al datore di lavoro il primo certificato medico e, se le cure dovessero proseguire, il certificato compilato dal medico curante. Il datore di lavoro invierà all'INAIL i certificati originali. In caso di ricovero, l'ospedale invierà copia dei certificati all'INAIL ed al datore di lavoro.

**IN CASO DI MALATTIA PROFESSIONALE:**

- **DENUNCIARE** la malattia al datore di lavoro entro 15 giorni dal suo manifestarsi;

· **PRESENTARE** al datore di lavoro il primo certificato medico e, in caso di prosecuzione delle cure, il certificato compilato dal medico curante. Il datore di lavoro invierà all'INAIL i certificati originali. In caso di ricovero, l'ospedale invierà copia dei certificati all'INAIL ed al datore di lavoro.

**DALLA GUARIGIONE CLINICA ALL'ACCERTAMENTO DEL GRADO DI INABILITÀ PERMANENTEDOPO LA GUARIGIONE.**

L'INAIL invita il lavoratore infortunato a sottoporsi a visita medico-legale per accertare e quantificare il grado di inabilità permanente derivante dall'infortunio o dalla malattia professionale.

**SE IL GRADO D'INABILITÀ ACCERTATO È COMPRESO FRA L'11% ed IL 100%** il lavoratore ha diritto alla rendita INAIL.

**SE IL GRADO D'INABILITÀ ACCERTATO È INFERIORE ALL'11%** il lavoratore non ha diritto alla rendita INAIL. In caso di successivo aggravamento, il lavoratore può richiedere alla Sede INAIL di appartenenza la revisione del grado di inabilità, entro i seguenti termini:

- 10 anni dalla data di infortunio sul lavoro;
- 15 anni dalla data di manifestazione della malattia professionale;
- senza alcun limite di tempo in caso di silicosi ed asbestosi.

**PER EVENTI A DECORRERE DAL 25 LUGLIO 2000:**

**SE IL GRADO DI MENOMAZIONE DELL'INTEGRITÀ PSICOFISICA È INFERIORE AL 6%:**

- il lavoratore non ha diritto a nessun indennizzo.
- SE IL GRADO DI MENOMAZIONE È PARI O SUPERIORE AL 6% ED INFERIORE AL 16%:**
- il lavoratore ha diritto ad un indennizzo in capitale del solo danno biologico.

**SE IL GRADO DI MENOMAZIONE È PARI O SUPERIORE AL 16%**

- il lavoratore ha diritto ad una rendita, di cui una quota per danno biologico ed una quota aggiuntiva per le conseguenze patrimoniali della menomazione.

· il lavoratore infortunato può essere invitato a sottoporsi a visite medicolegali per la eventuale revisione del grado di inabilità: conferma, aumento o diminuzione.

**IN CASO D'INFORTUNIO:**

**LA REVISIONE DEL GRADO DI INABILITÀ PUÒ ESSERE DISPOSTA DALL'INAIL O RICHIESTA DALL'INTERESSATO:**

- **ENTRO 10** anni dalla data di costituzione della rendita;
- **NEI PRIMI QUATTRO ANNI** il lavoratore può essere invitato a sottoporsi a visita quattro volte.

dopo i primi quattro anni sono possibili altre due revisioni: o alla scadenza del settimo anno dalla costituzione della rendita o alla scadenza del decimo anno dalla costituzione della rendita.

**IN CASO DI MALATTIA PROFESSIONALE:**

**ENTRO 15** anni dalla data di costituzione della rendita:

**PRIMA VISITA** - dopo sei mesi dalla data di cessazione del periodo di inabilità temporanea, oppure, nei casi in cui non esiste inabilità temporanea, dopo un anno dalla data di manifestazione della malattia.

**ULTIMA VISITA** - alla scadenza dei 15 anni dalla data di costituzione della rendita.

**IN CASO DI SILICOSI** (inalazione di polvere di silicio) **O ASBESTOSI** (inalazione di polvere di amianto), **SENZA ALCUN LIMITE DI TEMPO:** VISITE annuali

ciati al loro lavoro. Infine, per quanto riguarda il rischio di malattie professionali, si riscontrano differenze importanti tra le diverse categorie di lavoratori: mentre i lavoratori interinali tendono in generale a sottostimare tale rischio, i lavoratori della cantieristica navale mostrano invece un'elevata consapevolezza di simili rischi. Il "rischio amianto" ha probabilmente contribuito a creare nei lavoratori del settore navale una maggiore disponibilità della pericolosità di attività che non presentano rischi immediati, quali ad esempio le polveri o l'uso di solventi. Abbiamo inoltre condotto una ricerca per valutare la percezione del rischio in ambito lavorativo per un campione di adolescenti (15-18 anni). La decisione di indagare gli aspetti che caratterizzano la rappresentazione mentale del rischio in questa fascia di età ha una doppia giustificazione. In primo luogo, per la presenza attiva dei giovani nel mondo del lavoro e soprattutto per la situazione infortunistica e di malattia professionale che i dati forniti dall'INAIL dimostrano esserci anche per questa fascia di età. In secondo luogo, le ricerche sulla percezione del rischio hanno mostrato che gli adolescenti tendono a sottostimare la gravità delle conseguenze dei comportamenti a rischio, a presentare una minore capacità ad evitare tali comportamenti e sono più propensi ad adottare comportamenti devianti quali l'uso di tabacco, l'assunzione di alcol e droga e le cattive abitudini alimentari. Nell'ambito lavorativo, questo fenomeno diventa di cruciale importanza, vista la pericolosità delle conseguenze derivanti dall'interazione tra l'adozione di tali comportamenti e ambiente di lavoro. È probabile infatti che anche qualora i giovani siano a conoscenza dei rischi associati sia ai comportamenti devianti che al lavoro da loro svolto, non prendano però in considerazione l'aumento esponenziale che il rischio associato ai singoli comportamenti può avere se essi vengono messi in atto in associazione. Nella ricerca sono stati anche considerati gli effetti dell'esperienza lavorativa e della formazione scolastica (corsi professionali) sulla percezione del rischio. In sintesi, da questa ricerca emerge che l'esperienza diretta con il lavoro può contribuire ad accrescere la consapevolezza della rischiosità di determinate attività, ma può diventare un deterrente per la sicurezza se i rischi potenziali legati all'ambiente lavorativo non si manifestano in modo visibile. Sembra invece non esserci nessun effetto della formazione scolastica in materia di rischio. In generale, tutti i partecipanti avevano un concetto di rischio lavorativo molto ingenuo, basato sull'esperienza immediata di eventi con effetti negativi che si manifestano a breve termine o immediatamente. Un dato interessante riguarda le valutazioni che i partecipanti hanno dato dei possibili effetti dei comportamenti quotidiani sulle attività lavorative. L'attività quotidiana giudicata maggiormente pericolosa in interazione con il lavoro è stata l'uso di alcolici, mentre quelle considerate meno rischiose sono state "fumare sigarette" e "mangiare troppo". Le stime fornite dagli adolescenti portano a una interessante considerazione. L'uso di alcolici, l'attività giudicata maggiormente rischiosa, rappresenta un'attività molto disponibile in materia di rischio ed è quindi plausibile che sia stata giudicata molto pericolosa in interazione con altre attività. Va rilevato però, che gli adolescenti non hanno preso in considerazione attività quali "dormire poco" o "mangiare poco" che, se associate a particolari ambiti lavorativi possono rappresentare un importante motivo di rischio. Questo fa ipotizzare che i ragazzi conoscano il rischio delle singole attività, ma non siano consapevoli che determinati comportamenti "innocui" possono diventare potenzialmente pericolosi se messi in atto in contesti particolari come l'ambiente lavorativo. In conclusione, la coerenza dei dati raccolti con queste prime applicazioni in ambito lavorativo dei metodi sviluppati dalla ricerca sulla percezione del rischio mostrano da un lato la validità e l'affidabilità di tali strumenti, dall'altro la necessità di considerare oltre agli aspetti oggettivi del contesto lavorativo anche gli aspetti "soggettivi" e in particolare i fattori socio-cognitivi.

**Donatella Ferrante, Francesca Pedron,  
Tiziano Agostini**

*dipartimento di psicologia, università di trieste*

# Anche le donne rischiano

**Il genere maschile è quello maggiormente colpito dalle disgrazie in ambito lavorativo, anche se gli incidenti domestici che coinvolgono maggiormente le donne stanno assumendo dimensioni allarmanti**

Quando si affronta il delicato tema degli incidenti sul lavoro, il pensiero corre immediato ai troppi uomini che perdono la vita o diventano degli invalidi perché non sono stati messi in condizione di svolgere le proprie mansioni in totale sicurezza. Morti bianche ed infortuni gravi sono ormai una realtà che appartiene sempre di più al nostro Paese, alla nostra Italia che, per quanto preoccupata, sembra non voler ricordare che gli incidenti non prendono in causa solo gli uomini, ma coinvolgono anche le donne. È un dato di fatto, le statistiche ce lo confermano, che il genere maschile è quello maggiormente colpito dalle disgrazie in ambito lavorativo. La lunga lista di caduti include muratori che quasi a cadenza regolare precipitano dall'alto di impalcature, elettricisti folgorati, operai schiacciati da carichi non sorvegliati, camionisti usciti di strada. Ciò non significa però che, nonostante le vittime di sesso femminile rappresentino una percentuale minima su quella che è la totalità degli incidentati, esse vadano sottovalutate, o peggio trattate come una categoria di serie B. Perché, sebbene le morti sul lavoro non siano affatto un fenomeno totalmente maschile - come spesso si tende a voler dimostrare, delle

donne non si parla come si dovrebbe? Stando al rapporto che l'AMNIL (Associazione Nazionale Mutilati e Invalidi del Lavoro) mette a disposizione ogni anno sul tema "Donne, infortuni sul lavoro e tutela delle vittime" sono in aumento (dopo la leggera diminuzione del 2005) i casi mortali che interessano le lavoratrici della nostra nazione. Secondo tale rapporto, infatti, dai 78 casi rilevati nei primi undici mesi del 2005, si è passati ai 93 casi (riscontrati nello stesso periodo) del 2006, il che sta a significare che si è verificato un allarmante aumento pari al 19,2%. Inoltre, ad essere in crescita sono anche gli infortuni non mortali, ma comunque gravi: nel 2005 a subirla sono state 229.540 lavoratrici, mentre nel 2006, con una crescita dello 0,7%, ad essere coinvolte in sinistri invalidanti sono state ben 231.120 dipendenti. Al 31 dicembre 2006, le donne inabili a causa di un infortunio sul lavoro o di una malattia professionale sono risultate essere 121.926. Numero davanti al quale non si può restare indifferenti e che di certo impone il tentativo di capire come mai, nel nostro Paese, le cose stiano prendendo una piega tanto seria. La risposta viene fornita proprio dai dati relativi agli infortuni sul lavoro, secondo i quali, all'innalzarsi del tasso di occupazione femminile corrisponderebbe una crescita proporzionale degli incidenti e delle malattie professionali. Tra il 2001 ed il 2005, infatti, l'occupazione femminile è cresciuta del 5,86% ed al tempo stesso, le donne vittime di un incidente sul lavoro sono aumentate, guarda caso, del 5% (percentuale che considera i soli settori Industria e conto Stato e le malattie professionali). L'Italia, quindi, tiene in sé migliaia di donne alle quali, non si capisce perché, nessuno sembra essere particolarmente interessato a prestare la dovuta attenzione. Donne che continuano a domandarsi, per esempio, come mai quando subiscono infortuni ottengono indennizzi meno elevati di quelli (tra l'altro già insufficienti) riservati ai colleghi uomini. Donne che hanno bisogno e chiedono a gran voce di essere tutelate sul posto di lavoro, ma che soprattutto, in caso di disgrazia, reclamano di essere sostenute nella difficile fase del recupero post incidente. Fase che quasi sempre comporta risvolti psicologici negativi che non andrebbero sottovalutati, ma che al contrario, non vengono neppure consi-

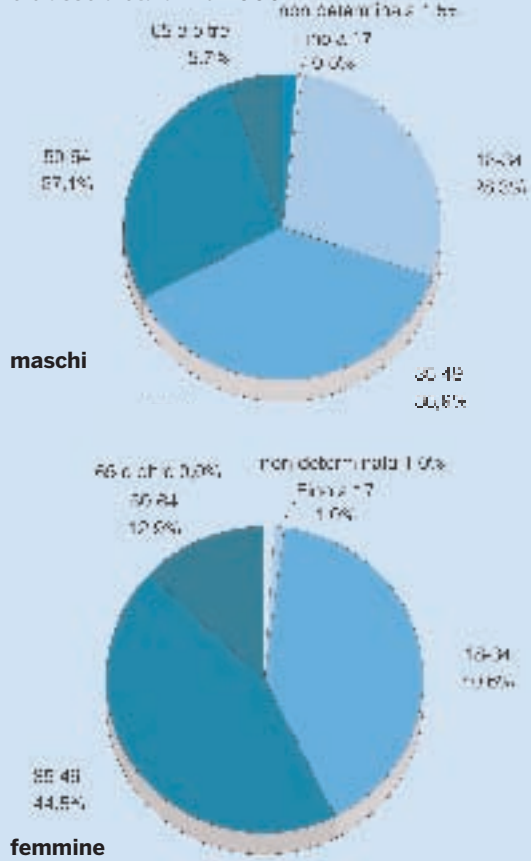
derati. Le difficoltà si riscontrano per lo più in ambito sociale e familiare, dove i rapporti risentono della nuova condizione di handicap che viene vissuta come un problema di difficile gestione. Diventa complicato svolgere le normali mansioni quotidiane, accudire sé stessi o i figli ed ancor di più, concedersi degli svaghi che consentano di relazionarsi con altre persone. Con il passare dei mesi, ad aggravare quella che può essere una "normale" forma di depressione reattiva, è il timore di non essere in grado di reinserirsi a tempo debito nel mondo del lavoro. La paura prevalente è data dall'ansia di venir ritenute inidonee e rimanere, pertanto, un peso per la famiglia, per la società stessa. Paura tutto sommato fondata, dal momento che la stessa ANMIL non fa mistero del fatto che la percentuale di soggetti femminili non accettati dal mondo del lavoro a seguito di un infortunio, è nettamente superiore rispetto a quella dei colleghi maschi. Inoltre, il reinserimento, anche quando ha luogo, si rivela spesso traumatico in quanto non sono pochi quei dirigenti d'azienda che usano pressare psicologicamente le lavoratrici affinché siano loro stesse ad abbandonare il posto per recarsi altrove. Allo stato attuale, rimane disoccupato il 96,2% delle donne invalide in Italia iscritte nelle liste provinciali della legge n. 68 del 1999 e disponibili al lavoro. Al restante 3,8% viene trovato un posto che nella quasi totalità dei casi è temporaneo e poco retribuito. Per quanto riguarda l'universo femminile, inoltre, non è ancora chiaro a tutti che l'attività della casalinga è da considerarsi alla pari di qualsiasi altro lavoro esterno e pertanto va riconosciuta e soprattutto tutelata. Gli incidenti domestici stanno assumendo dimensioni allarmanti. Ogni tre mesi, 249.000 casalinghe sono vittime di attività svolte in cucina (ustioni, tagli, cadute) ed è più che mai necessario sviluppare politiche di prevenzione, attraverso la diffusione di linee guida e la realizzazione di campagne di informazione e di educazione alla sicurezza, volte a ridurre l'incidenza. La Legge 3 dicembre 1999, n. 493, ha istituito una polizza contro gli infortuni domestici che riconosce e valorizza chi svolge lavoro domestico in maniera abituale, esclusiva e gratuita. Dal 1° marzo 2001 l'assicurazione è divenuta obbligatoria. Il premio va pagato entro il 31 gennaio di ogni anno per poter usufruire di una copertura fino al 31 dicembre dello stesso anno.

**Emanuel Mian**

psicologo, presidente dell'Istituto internazionale sul disagio e la salute nell'adolescenza (IRIDSA).

giudice onorario minorile corte d'appello tribunale di trieste

**Infortunati mortali sul lavoro per sesso e classe d'età anno 2006**



# FAR (Fatal Accident Rate)

**Da questo indice si evidenzia che vi sono due settori lavorativi a rischio salute: quello dei trasporti e quello delle costruzioni. In questi ultimi anni il numero di morti per incidenti sul lavoro si è attestato intorno ai 1000 morti/anno o, in altri termini, a circa 4 morti per ogni giorno lavorativo. C'è da chiedersi se questa media sia accettabile o no per un paese industrialmente avanzato qual è l'Italia**

L'anno 2007 sarà ricordato come l'anno in cui gli infortuni, mortali e non, sul lavoro hanno avuto una forte recrudescenza che offende la coscienza sociale di tutti i cittadini ed i lavoratori italiani. A questo tragico incremento del numero delle vittime sul lavoro è necessario reagire prontamente ed energicamente dichiarando guerra agli infortuni sul lavoro e applicando la tolleranza zero nei confronti di quegli imprenditori che trasgrediscono le più elementari norme sulla prevenzione e sulla sicurezza del lavoro. L'Italia è un Paese in cui esiste una vasta legislazione sulla prevenzione e sicurezza del lavoro ma al contempo è il Paese in cui sono carenti i controlli, le verifiche, le ispezioni in loco finalizzati alla valutazione dei mezzi e dei sistemi di gestione della sicurezza dei vari settori lavorativi. Il lavoro nero, specialmente nel settore delle costruzioni e dell'agricoltura, oltre a rappresentare una concorrenza sleale nei confronti delle industrie sane, è di per sé fonte di ricchezza per gli sfruttatori, ma di gravi rischi per quei lavoratori che sono costretti a subirlo. Per stroncare questo infame fenomeno non servono altre leggi ma piuttosto applicare quelle che già ci sono accompagnate da maggiori frequenze di controlli ispettivi e repressivi. È in atto in questo momento nel Paese un grande fermento intorno alla realizzazione del Testo Unico sulla Sicurezza del Lavoro: si spera che questa volta il Governo faccia sul serio e che non sia l'ennesimo esercizio di facciata quale è stato per tutti i precedenti Governi. Che in Italia vi sia oggi l'esigenza inderogabile di tenere sotto controllo gli infortuni mortali sul lavoro lo dimostra una statistica elaborata con dati relativi al periodo 2001-2004 sintetizzati in termini di FAR (Fatal Accident Rate), correlati a diverse attività industriali, nella seguente tabella:

Settore di attività economica	FAR
Trasporti	20,6
Costruzioni	15,6
Industria Petrolio	6,9
Industria Metalli	6,3
Industria Legno	6,3
Industria Gomma	5,6
Industria Alimentare	5,6
Industria Chimica	4,4
Industria Carta	3,8
Industria Meccanica	3,1
Industria Tessile	2,5
Industria Conciaria	2,5

Il valore di FAR indica il numero di morti attesi per 108 ore lavorate, che corrispondono alle ore lavorate da 1000 persone con una vita lavorativa di 50 anni e che lavorano 50 settimane l'anno e 40 ore la settimana. Pertanto dire per esempio FAR=4 significa dire che su 1000 addetti 4 sono attesi morire per cause correlate all'attività lavorativa prima della pensione. Dalla tabella si evince che vi sono due settori lavorativi che meritano una particolarissima attenzione, che sono quello dei Trasporti e quello delle Costruzioni poiché hanno valori di FAR estremamente elevati rispettivamente 20,6 e 15,6. Rapportando il dato alla situazione italiana si può osservare che in questi ultimi anni il numero di morti per incidenti sul lavoro si è attestato intorno ai 1000 morti/anno o, in altri termini, a circa 4 morti per ogni giorno lavorativo. C'è da chiedersi se questa media sia accettabile o no per un paese industrialmente avanzato qual è l'Italia, nel quale v'è una consolidata storia di civiltà del lavoro fondata su gloriose lotte sindacali. Dietro a questa media si nasconde una riflessione più profonda che coinvolge il generale livello di rischio accettabile che in un certo contesto politico – sociale un Paese ritiene di accettare. Per quanto detto si è del parere che l'Italia sia un paese maturo che ritiene che la media precedente sia assolutamente da abbassare anche se malauguratamente non può essere annullata dato che nelle attività umane non esiste il rischio zero in quanto v'è sempre un rischio residuo per quanto sia il più basso ragionevolmente possibile. Comunque, attraverso le moderne tecnologie e le migliori tecniche possibili si può, anzi si deve produrre in sicurezza attuando una strategia alla base della quale si trovi l'analisi dei rischi finalizzata alla identificazione dei pericoli, alla valutazione delle conseguenze di ogni evento, alla quantificazione delle probabilità di accadimento di ogni evento, alla stima del rischio, alla valutazione del rischio, al confronto con il livello di rischio accettabile. In definitiva la riduzione del rischio si può ottenere attraverso l'azione combinata di misure di prevenzione (per ridurre la probabilità di accadimento dell'evento indesiderato) e di protezione (per ridurre la magnitudo delle conseguenze dell'evento indesiderato). Da tutto quanto precede si può vedere che la prevenzione e la sicurezza del lavoro non sono soltanto un fatto tecnico di addetti ai lavori (progettisti, imprenditori, enti di controllo, lavoratori ecc...) ma sono anche il frutto di una forte coscienza sociale, sorretta dalla volontà politica di salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

**Mario Mariani**

direttore dell'ISPESL (istituto superiore prevenzione e sicurezza sul lavoro) e  
DIPIA (dipartimento insediamenti produttivi ed interazione con l'ambiente)

## COSTO DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI PER CATEGORIA DI COSTO (MILIONI DI EURO) ANNI 1992 E 2003

Fonte: INAIL

Categoria di costo	1992		2003			
	Costo	% PIL	In complesso Costo	% PIL	di cui in itinere Costo	% PIL
Costo prevenzionale	2.101	0,96	1.099	0,90	6	0,03
Costo assicurativo	7.900	3,98	9.485	7,73	1.145	0,79
Costo conseguente (*)	12.405	5,68	20.710	17,17	1.989	0,16
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>	<b>26.706</b>	<b>3,62</b>	<b>41.631</b>	<b>3,20</b>	<b>3.134</b>	<b>0,24</b>



# La prevenzione è figlia della buona gestione

**Nei luoghi di lavoro e non solo in quelli di grandi dimensioni, ma anche nelle imprese piccole e medie, nulla come la presenza di un'emergenza sanitaria dimostra la necessità che ogni azione da intraprendere sia preventivamente considerata, collaudata, verificata e condivisa tra i lavoratori**

**L**a normativa italiana sulla sicurezza del lavoro prevede che in ogni attività debbano essere identificati i pericoli presenti nei luoghi di lavoro e valutati i rischi associati agli stessi in modo da individuare i provvedimenti da attuare per la tutela dei lavoratori e delle altre persone presenti in azienda che non siano i soli dipendenti. In relazione alle necessità scaturite dalla normativa vigente sul pronto soccorso nei luoghi di lavoro appare necessario che i responsabili della sicurezza dei lavoratori (Datore di lavoro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, Dirigenti e Preposti) assicurino un sistema organizzativo aziendale adeguato alle norme che precisi e valorizzi le differenti responsabilità. Dal febbraio 2005 è in vigore il Decreto 15 luglio 2003, n.388 "Regolamento recante disposizioni sul pronto soccorso aziendale", in base al quale il datore di lavoro organizza la gestione delle situazioni di emergenza, di prevenzione incendi e pronto soccorso anche stringendo rapporti con le strutture periferiche pubbliche competenti (Vigili del Fuoco, Protezione Civile, ecc.). Nei luoghi di lavoro, e non solo in quelli di grandi dimensioni ma anche nelle piccole e medie aziende, nulla come la presenza di un'emergenza sanitaria dimostra la necessità che, per il buon esito del soccorso, ogni azione da intraprendere sia preventivamente considerata, collaudata, verificata e condivisa tra i lavoratori. È quindi necessario definire una vera e propria "procedura" che dovrà stabilire le responsabilità e i compiti all'interno della complessa organizzazione del pronto soccorso. La gestione prevede la pianificazione di vari punti devono essere sviluppati come:

- 1) individuare i possibili scenari fonti di eventuali infortuni (incidenti, esplosioni, terremoti, terrorismo,...etc.);
- 2) pianificare le azioni e disporre delle attrezzature indispensabili al contrasto ed al contenimento di tali eventi (attrezzature di pronto intervento, vie di fuga, mezzi antincendio, postazioni telefoniche di emergenza, cellulari dedicati, informazione dei lavoratori, esercitazioni e simulazioni, dispositivi di protezione individuale per i soccorritori);
- 3) valutare i dati della sorveglianza sanitaria effettuata e degli infortuni precedentemente verificatisi;
- 4) predisporre e affiggere in azienda una segnaletica adeguata con numeri telefonici di emergenza (pronto soccorso, centro antiveleni, vigili del fuoco, centri ospedalieri specialistici, addetti interni, etc) e con il piano di emergenza e di evacuazione (segnalazione della posizione delle attrezzature antincendio e di emergenza compresi i percorsi sicuri, delle centraline e degli interruttori di corrente elettrica, delle cassette o dei pacchetti di medicazione o della eventuale infermeria);
- 5) fornire, custodire e reintegrare adeguatamente i presidi di Pronto Soccorso (cassetta di pronto soccorso; pacchetto di medicazione);
- 6) effettuare una campagna di sensibilizzazione delle maestranze per spigare le norme in materia di pronto soccorso;
- 7) definire la consistenza numerica ed i requisiti da privilegiare nella scelta degli addetti al pronto soccorso (APS), il designarli e formarli al compito specifico;
- 8) informare tutti i lavoratori sul piano di emergenza aziendale (comportamenti da adottare, ruolo del primo testimone), sui nominativi e le modalità di contatto degli APS);

9) conservare in azienda una copia di tutta la documentazione sulla gestione dell'emergenza e pronto soccorso (procedure comportamentali, verbali del controllo periodico dei presidi e delle attrezzature, verbali di informazione agli APS ed ai lavoratori) che possa essere facilmente consultata;

10) richiamare l'attenzione alla tutela della privacy in tutte le fasi. La trattazione di ognuno dei punti su riportati presuppone un attento studio preliminare della collocazione territoriale, della disposizione e conformazione di luoghi di lavoro (locali su più piani e/o in diversi edifici, attività all'aperto, presenza di grandi macchinari, conformazione delle vie di transito, presenza di scale, passaggi tortuosi o pericolosi che ostacolerebbero i movimenti dei soccorritori); della tipologia e numero delle maestranze impiegate; della possibile presenza di persone esterne; etc..

Di particolare rilievo è la scelta dei lavoratori addetti al primo soccorso per la quale devono essere privilegiati coloro che assicurano una presenza stabile in sede, senza attività con frequenti spostamenti; una buona conoscenza dei propri ambiti lavorativi (locali, lavorazioni, rischi); un precedente svolgimento di attività di volontariato (CRI, Misericordie, altre associazioni di primo soccorso e protezione civile) o nei VVFF o nella sanità; buone condizioni di salute; equilibrio emotivo e psichico; capacità decisionale e capacità d'osservazione; possesso di un livello di comprensione sufficiente della lingua italiana (presenza straniera nelle attività lavorative a maggior rischio). Gli APS vengono specificamente "formati", da personale medico in collaborazione con il sistema di emergenza del SSN, ed è necessario che la formazione includa le attività da svolgere prima, durante e dopo il soccorso (non compiere mai azioni che vadano oltre le proprie competenze, come la somministrazione di farmaci con violazione art. 348 del C.P. sull'esercizio abusivo della professione; non mettere a repentaglio la propria incolumità o quella degli astanti; osservare le regole generali di buon comportamento; verificare e mettere in sicurezza la scena dell'infortunio; richiedere l'intervento di personale sanitario esterno; effettuare manovre di primo soccorso per riattivare e/o mantenere le funzioni vitali ed evitare il peggioramento della situazione clinico-traumatica dell'infortunato; prestare supporto ai soccorritori esterni; dare sostegno psicologico all'infortunato; informare i colleghi; collaborare ad individuare e rimuovere le cause dell'infortunio; ripristinare il materiale utilizzato per il soccorso; etc..). Altro argomento della formazione sono le misure di autoprotezione del soccorritore con la trattazione dei possibili rischi dovuti all'ambiente dove si verifica l'infortunio (non usare fiamme libere, non entrare in pozzi senza collegamento esterno, usare autorespiratori, imbragature, etc); ai rischi biologici (possibile trasmissione di agenti infettanti presenti nel sangue, saliva, muco, urine, feci, liquido amniotico, ecc.) della vittima da soccorrere; ai rischi dalle condizioni e comportamento della vittima (crisi psicotiche, trascinarsi in acqua, morsi, gesti improvvisi). Da quanto detto, per l'efficacia delle operazioni di soccorso aziendale è necessaria l'efficienza di tutte le fasi previste dal processo organizzativo che ne sta a monte unitamente al trasferimento delle informazioni a tutti i lavoratori con un processo comunicativo capillare.

**Tiziana Paola Baccolo**

*istituto superiore per la prevenzione e sicurezza del lavoro (ISPESL)*

# A scuola di sicurezza

***I futuri lavoratori dovrebbero essere educati fin dai banchi di scuola ad assumere comportamenti sicuri in ogni ambito di interazione quotidiana.***

***I principi fondamentali in tema di salute e sicurezza dovrebbero essere trasmessi con la stessa forza e convinzione delle altre materie***

**A** seguito dei numerosi incidenti sul lavoro e delle recenti morti bianche che hanno messo a lutto il mondo del lavoro italiano, risuona oggi come attualissimo il tema della salute e della sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro.

La Medicina del Lavoro ha da sempre mantenuto viva l'attenzione su questi temi, contribuendo a ridurre sensibilmente il numero di infortuni e morti sul lavoro (negli anni Sessanta i morti erano più di tremila, mentre lo scorso anno sono stati "solo" 1302) e a ridurre anche il numero di malattie professionali. Ma non possiamo assolutamente ritenerci soddisfatti della situazione italiana. Il numero di "malati per lavoro" e di morti sul posto di lavoro è ancora inaccettabile all'interno della nostra realtà e fanno capire come, ormai, quello della sicurezza sul lavoro non sia più un problema di norme e di legislazione.

Nonostante l'importanza (e l'attesa speranzosa) del nuovo Testo Unico in materia di salute e sicurezza, non possiamo aspettarci un automatico miglioramento della situazione attraverso il (sia pur necessario) aggiornamento del quadro normativo. Nel nostro Paese, infatti, manca del tutto la cultura della sicurezza e della prevenzione della salute dei lavoratori, così come siamo debolissimi in tema di comunicazione e formazione. Gli eventi tragici degli ultimi mesi confermano, se non aggravano, questa nostra preoccupazione. La promozione della cultura della sicurezza e della salute è un messaggio forte già contenuto nelle indicazioni del futuro Testo Unico. Ma è necessario insistere in questa direzione, cercando di potenziare i mezzi e gli strumenti per diffondere in modo capillare la sensibilità verso il lavoro in sicurezza.

Oggi sono quanto mai necessarie iniziative a 360° per aumentare in modo sistematico e sistemico il livello di vigilanza nei posti di lavoro e per diffondere nella nostra società tutta, non solo nei singoli posti di lavoro, la cultura della prevenzione e della sicurezza, che non deve più essere chiamata in causa (spesso in modo allarmista e manipolativo da parte dei mass media) solo in occasione di singoli eventi, incidenti, infortuni.

Un obiettivo prioritario dovrebbe essere la diffusione di una solida "istruzione alla sicurezza", intesa come inderogabile corpus

di conoscenze di base che precedono anche la formazione professionale. E ciò si potrebbe realizzare a partire dall'educazione scolastica e universitaria: i futuri lavoratori dovrebbero essere educati fin dai banchi di scuola ad assumere comportamenti sicuri in ogni ambito di interazione quotidiana. I principi fondamentali in tema di salute e sicurezza dovrebbero essere trasmessi con la stessa forza e convinzione delle altre materie curriculari. Ancora, l'educazione dovrebbe continuare poi nei vari percorsi formativi universitari, che attualmente presentano fortissime e non più tollerabili lacune: si pensi al paradosso rappresentato dai corsi di laurea (ingegneria o architettura) che non prevedono, nel piano di studi, specifici contributi sugli aspetti tecnici e normativi della sicurezza.

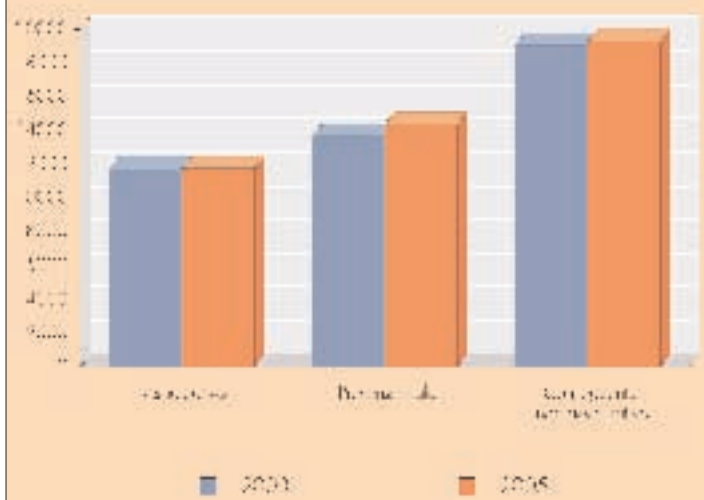
Un passo successivo è rappresentato senza dubbio dalla formazione professionale, oggi già contemplata come obbligo di legge dalla normativa vigente. Le varie figure chiamate in causa nel sistema della gestione e prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro (datori di lavoro, medici, RSPP, RLS, lavoratori stessi) sono obbligate, infatti, ad erogare e/o frequentare momenti di aggiornamento professionale rispetto ai rischi presentati dal processo lavorativo e dall'organizzazione del lavoro. Il problema odierno è che la formazione ancora oggi si vive prevalentemente come un obbligo formale, un adempimento di legge, quando non addirittura "una perdita di tempo". E qui la sfida per tutti noi è quella di strutturare momenti formativi coinvolgenti, che siano vissuti con partecipazione e che attivino un circuito virtuoso di responsabilizzazione da parte dei lavoratori. La formazione, in altre parole, deve arricchirsi di contenuti validi e utili e di modalità e strumenti sempre più interattivi.

Il problema della cultura della sicurezza non è però solo un problema di contenuto. È chiamata in campo anche la capacità di comunicare l'importanza e l'inderogabilità del lavoro in sicurezza. Possiamo dire che oggi sono per lo più i mezzi di comunicazione di massa a decidere come, quando e in che termini si debba parlare di sicurezza e salute sul lavoro. E non è detto che lo facciano inquadrando correttamente i termini della questione. Chi si occupa della gestione e della prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro (medici del lavoro, responsabili del servizio prevenzione e protezione, ma anche rappresentati dei lavoratori per la sicurezza, datori di lavoro, ecc) si dovrebbe quindi esercitare e, perchè no, abituare a comunicare in modo chiaro, competente e sistematico con i lavoratori. O meglio, a confrontarsi con l'opinione pubblica, sempre nell'ottica della diffusione della cultura e della sensibilità alla sicurezza. La comunicazione non va confusa con la mera diffusione di informazione: dovrebbe prevedere infatti l'interazione con i lavoratori e lavoratrici, con gli studenti/esse, con i cittadini/e. Oltre a parlare "con", bisognerebbe imparare ad ascoltare e a raccogliere i feedback, le osservazioni, le indicazioni di chi lavora quotidianamente nelle nostre aziende e nelle nostre amministrazioni, perché queste voci ci riportano la conoscenza diretta e insopprimibile di come effettivamente vengono svolte le attività lavorative in Italia (spesso in deroga alla legge e alle disposizioni).

Un altro punto da toccare è il costo della sicurezza e dei processi di controllo. Lavorare in sicurezza è costoso: non tutte le realtà lavorative riescono a sostenere tale onere. Non va dimenticato infatti che in Italia il tessuto produttivo è frammentato ed è costituito principalmente da piccole aziende che mal sopporta-



**Costi sociali dei danni da lavoro per categoria di costo  
anni 2003 e 2005**



no i costi delle norme in fatto di prevenzione e sicurezza. Ragionare in ottica di cultura della sicurezza significa anche valutare la possibilità di individuare dei centri pubblici (ASL, ISPESL, Università, INAIL) in grado di fornire servizi e consulenza in materia di tutela salute e della sicurezza, attraverso percorsi economico gestionali facilitati, che consentano al piccolo datore di lavoro di interfacciarsi efficacemente con il sistema pubblico della prevenzione.

In più, sempre in Italia, assistiamo ad una progressiva frammen-

tazione dei processi produttivi (esternalizzazioni, appalti,...) e del mercato del lavoro (precari, immigrati, stagionali) che impediscono un controllo efficace delle condizioni di sicurezza e di salute di tutti i lavoratori e fanno sì che esistano "sacche" di lavoratori completamente esclusi dal processo di prevenzione, protezione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro. I medici del lavoro hanno una visione privilegiata di ciò che accade: da un lato, possono certamente confermare che negli anni le leggi hanno avuto ottimi risultati nel far diminuire drasticamente gli incidenti e le malattie professionali tradizionali (soprattutto nelle grandi aziende), dall'altro però possono anche confermare il rischio della situazione attuale rappresentato dal "lavoratore invisibile" (tema affrontato peraltro più volte anche dal Ministro Damiano). Per tutti questi motivi sarebbero davvero auspicabili interventi congiunti sulla prevenzione, sulla formazione e sull'organizzazione del lavoro, volti ad incrementare e diffondere la cultura della sicurezza e non più la tendenza all'adempimento formale (peraltro volto ad evitare le sanzioni previste dalla legge). Lo sviluppo di una cultura della sicurezza sta alla base di qualsiasi legge, a prescindere dalla quantità dei controlli che vengono effettuati. Il valore del lavoro deve tornare a essere un tema centrale nel nostro dibattito: la tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori deve divenire una priorità inderogabile su cui tutti abbiamo una parte di responsabilità.

**prof. Andrea Magrini, dott.ssa Lucilla Livigni**

*cattedra medicina del lavoro - università degli studi di roma tor vergata*

*www.medlav.uniroma2.it*

## Responsabilità sociale delle imprese

**Cos'è la responsabilità sociale delle imprese?** "Responsabilità sociale delle imprese significa che le imprese sono volontariamente disposte a integrare le problematiche sociali e ambientali nelle loro attività aziendali e nell'interazione con i loro interlocutori". Responsabilità sociale non significa semplicemente rispettare gli obblighi di legge bensì investire di più in capitale umano, ambiente e relazioni con le parti interessate. Si tratta di uno strumento volontario che tuttavia deve essere utilizzato in maniera responsabile per poter accrescere la fiducia delle parti interessate.

Persone - Pianeta - Profitti. Il processo di globalizzazione, la maggiore attenzione per l'ambiente e per le problematiche sociali, e il progresso nel settore delle comunicazioni hanno dato un nuovo impulso al concetto di responsabilità delle imprese, estendendolo ben oltre il significato puramente giuridico o economico. Le imprese devono oggi dimostrare di operare responsabilmente nei confronti delle persone, del pianeta e del profitto.

**Perché è importante la responsabilità sociale delle imprese?** La reputazione acquisita da un'azienda in termini di atteggiamento verso gli aspetti sociali e ambientali può influenzare il giudizio dei clienti. Il mercato del lavoro è competitivo e le persone più valide desiderano lavorare o continuare a lavorare per le aziende che hanno a cuore queste tematiche. L'attenzione alle problematiche sociali influenza inoltre sempre più anche le decisioni degli investitori, perché il mercato degli investimenti etici sta crescendo a un ritmo via via sempre più rapido. La responsabilità sociale delle imprese favorisce la gestione strategica dei rischi interni ed esterni nei settori sociale e ambientale. Le azioni socialmente responsabili in atto acquisiscono maggior visibilità e vengono comunicate in maniera più efficace. La responsabilità sociale e ambientale ha dimostrato di ridurre i costi operativi.

**In che modo la sicurezza e la salute sul lavoro si inseriscono nel concetto di responsabilità sociale delle imprese?**

La responsabilità sociale delle imprese è un'iniziativa spontanea i cui obiettivi e le cui azioni devono collocarsi ben al di sopra dei livelli minimi di protezione dei lavoratori fissati nella legislazione comunitaria e nazionale. Le imprese dovrebbero mettere in atto iniziative socialmente responsabili perché farlo è nel loro interesse di lungo termine. Rivolta agli interlocutori delle imprese, la responsabilità sociale delle imprese abbraccia sia i bisogni interni dei dipendenti sia i bisogni esterni della società. Dal punto di vista della SSL, ciò significa prendersi cura sia della sicurezza e della salute dei dipendenti al di là degli obblighi di legge sia valutare le implicazioni esterne, come utilizzare la SSL come criterio nella selezione di subcontraenti o nelle attività di marketing.

È probabile che la responsabilità sociale delle imprese avvicini la SSL ad altri aspetti importanti quali: risorse umane; equilibrio tra vita e lavoro; altri diritti fondamentali sul lavoro; aspetti ambientali; sicurezza e salute pubblica (compresa la sicurezza dei prodotti); redditività e produttività.

La responsabilità sociale delle imprese offre a queste ultime l'opportunità di impegnarsi maggiormente nel settore della SSL. Ciò significa, tuttavia, seguire un percorso sicuro, forte dei progressi conseguiti nel settore della SSL, evitando i tranelli che potrebbero accompagnarsi all'adozione di un'ennesima priorità dirigenziale.

**Iniziative** - Iniziative volte a: Campagne di sensibilizzazione, premiazioni e iniziative etiche; Scambio di conoscenze: migliori prassi, reti, progetti pilota; Normalizzazione e certificazione; Partenariati innovativi, ONG - pubblico/privato; Segnalazioni (esterne) e comunicazioni; Iniziative commerciali eque (commercio equo e solidale); Coinvolgimento del settore finanziario e incentivi finanziari.

<http://osha.europa.eu>



# La “logica integrata”

**La sicurezza del lavoro non può inseguire l'innovazione o la scelta organizzative dell'impresa. Deve essere invece considerata per quello che è e cioè una peculiarità soggettiva sistemico-tecnologica, organizzativa e gestionale che deve coerentemente inserirsi nel calcolo virtuoso della validazione del ciclo produttivo**

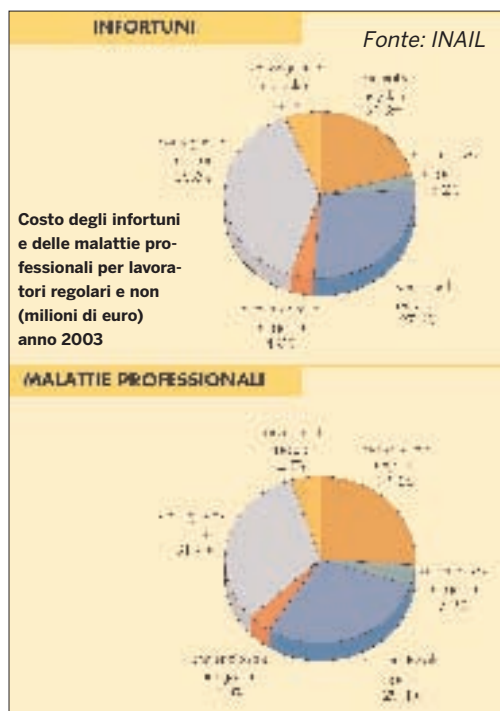
**P**arlare di sicurezza del lavoro, soprattutto per gli operatori del Settore, mai come in questo momento deve significare cercare “soluzioni di tipo organico e complessivo realmente incisive”, oltre che implementare soluzioni e normative disponibili “dimensionando/approfondendo” il problema rischio. La strage di Torino ha prodotto infatti l'esplosione del “limite alto” del livello di danno che condizioni di non sicurezza “atipiche” possono produrre. Sgomentando e allertando però non solo gli addetti ai lavori, sulla necessità di un “approccio alla sicurezza” complessivo in grado di attaccare lo “zoccolo duro” che materializza l'alto livello delle morti bianche nel lavoro, inteso ed individuato come “sistema organizzato”, dunque come ciclo produttivo. Parliamo di approccio convinti che debba materializzarsi innanzitutto attraverso soluzioni “paritariamente condivise”, tutte interne al citato ciclo produttivo. Che scaturiscono da una prima opzione: la sicurezza del lavoro non può “inseguire” l'innovazione o le “scelte” organizzative dell'impresa in azienda. Deve essere invece considerata per quello che è: una “soggettualità sistemica” tecnologica, organizzativa e gestionale che deve coerentemente inserirsi nel “calcolo virtuoso” della validazione del ciclo produttivo, non solo dal punto di vista della resa imprenditoriale ma paritariamente dall'ottica della rispondenza normativa. In sintesi, deve essere protagonista coesistente di una “logica integrata”, che

caratterizza un sistema produttivo forte ed in grado di stare nel mercato. Inoltre non si deve considerare secondaria la sua fondamentale azione attiva e virtuosa riguardo la realizzazione della presenza di una “qualità nel lavoro” costantemente “monitorata e condivisa”. Dunque “integrazione tra sistema produttivo/sistema sicurezza e qualità del lavoro” non può essere scelta d'impresa “teorica”, ma elemento di competitività fortemente e qualificatamente gestionale, tutto interno alla “scelta” che il sistema azienda desidera “possedere”, in modo però paritario e condiviso, per stare “correttamente” nel mercato. Pertanto non si può che condividere ed incentivare un'azione comune dei Soggetti “protagonisti” del Settore, per incentivare la metabolizzazione nel “sistema paese” del “Patto per la tutela della salute e la prevenzione nei luoghi di lavoro” (decreto del PCM del 17 dicembre 2007), che ribadisce ad esempio la necessità di “migliorare l'omogeneità degli interventi di prevenzione sia come copertura quantitativa del territorio nazionale, sia come metodologia di intervento”. Ne deriva che la “filiera gestionale” -informazione, formazione, assistenza, vigilanza- deve raggiungere adeguati livelli sia di efficienza professionale che di dinamicità contenutistica e strutturale, in rapporto sia alla necessità “lavoro sicuro” che all'esigenza “innovazione come competitività”, che devono tagliare trasversalmente qualsiasi “sistema produttivo”. In questo senso ad esempio, i soggetti caratterizzanti istituzionalmente il Settore (INAIL, ISPESL, Regioni, ecc.) devono essere messi – coerentemente ed organicamente - in condizione di esercitare non solo un “sostegno qualificato” al sistema produttivo (oltre la consulenza e la vigilanza), ma di verificare il mantenimento di livelli di qualità adeguati del servizio erogato da parte dei “soggetti privati”, che possono – in base alla legislazione in essere – esercitare un ruolo di conferma degli “standard normativi” previsti per la sicurezza del lavoro e di prodotto. Il tutto per costruire e monitorare la indispensabile “sommatoria” che sostanzia quella “qualità del lavoro” sulla cui inaffidabilità e/o assenza, spesso, si declina la probabilità/possibilità non solo di infortunio, ma anche del proliferare delle stesse malattie professionali, vere “deflagrazioni a scoppio ritardato”, che si portano dietro una mortalità che è fuori dal “conto” delle morti bianche di cui con frequenza esaminiamo e discutiamo il livello e la cause.

Oltre l'integrazione virtuosa dei sistemi produzione/sicurezza un ulteriore elemento di riflessione riguarda la necessità di una “crescita” della cultura della sicurezza nella coscienza sociale del paese. Ad esempio la significativa assenza di una presenza attiva della “sicurezza” nelle scuole è un elemento negativo che si riverbera non solo sulla non sicurezza dell'ambiente scuola, ma anche sulla stessa assenza di assimilazione da parte dei ragazzi/cittadini della necessità di comportamenti corretti ed adeguati, in sintesi privi di rischio. Questa non presenza accumulandosi, produce e fa lievitare un forte deficit di “contenuti” che contribuiscono in modo unitario (ambiente/vissuto) a normalizzare un'assenza di cultura/conoscenza degli elementi di non sicurezza e di comportamenti non sicuri. Non si assimila ciò che non si conosce o non si sperimenta. Si pensi al risultato negativo – riguardante la possibilità di spiegare il concetto di rischio e di misura di sicurezza - collegato alla non effettuazione delle prove di “evacuazione”. Si paragoni quanto detto con la modalità tutta giapponese di simulare condizioni di pericolo e dunque di sopravvivenza in caso di rischio sismico. Esiste dunque un problema di resa e di validazione dell'impatto formativo ed operativo, rispetto agli obiettivi di sicurezza come coscienza sociale, a cui si dovrebbe pervenire. Un ulteriore elemento che andrebbe considerato è la presenza della “sicurezza del lavoro” come componente non secondaria delle materie tecniche ed istituzionali nelle scuole secondarie superiori, al fine di costruire una congiunzione corretta tra comportamento e vissuto (percezione del rischio) nelle aree di vita e di lavoro (tecnologie e ambienti). Il completamento di tale percorso, finalizzato a costruire una implementazione della sicurezza come vissuto socio-culturale oltre che tecnologicamente corretto, dovrebbe realizzarsi all'università. La “sicurezza del lavoro” dovrebbe essere materia curriculare inserita in modo strutturalmente organico all'interno degli insegnamenti del diritto al lavoro e delle tecnologie produttive. Due “compartmenti” che tagliando il percorso tecnico - scientifico dei programmi di molte facoltà, realizzerebbero una convinzione culturale (capacità progettuale e certezza della obbligatorietà) all'interno del percorso professionale prescelto e realizzato dal professionista “futuro”.

**Antonio Di Mambro**

dirigente di ricerca del dipartimento tecnologie di sicurezza ispesl



# Evoluzione del concetto di danno biologico e sue conseguenze

***È opinione condivisa che il danno biologico è rappresentato dalle lesioni all'integrità psicofisica, ossia alla salute della persona in sé. Il danno biologico, pertanto, più che una nuova categoria di danno alla persona, si può considerare risarcibile indipendentemente dalle conseguenze morali e patrimoniali da ridotta capacità lavorativa che ne derivino***

**L'**ordinamento, se da un lato attribuisce al datore di lavoro un potere di direzione e di organizzazione dell'attività di impresa (art. 2086 c.c.), dall'altro gli impone 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 dei lavoratori (art. 2087 c.c.). Ma nel più ampio quadro degli artt. 32 e 35 Cost. Tali norme costituiscono, infatti, la fonte dell'elaborazione della nozione del dovere di sicurezza, correlativo ad un diritto della personalità riconosciuto a chi esplica attività lavorativa, grazie al rilievo costituzionale attribuito alla salute e al lavoro. Infatti, come affermato dalla giurisprudenza: "Il contenuto dell'obbligo previsto dall'art. 2087 c.c. non può ritenersi limitato al rispetto della legislazione in materia di prevenzione degli infortuni, ma comporta, per il datore di lavoro, il divieto di porre in essere, nell'ambito aziendale, qualsivoglia comportamento lesivo del diritto all'integrità psico-fisica del lavoratore" (Cass. 2 maggio 2000 n. 5491). Il datore di lavoro non è solo titolare di diritti che gli derivano dal suo potere di organizzazione e di direzione, ma è anche titolare di obblighi: è tenuto, oltre che alla prestazione retributiva, anche ad una serie di obblighi che non hanno carattere retributivo, per la cui obbligatorietà dispongono le fonti generali e sindacali del diritto del lavoro.

Secondo la giurisprudenza prevalente: "Integra violazione dell'obbligo di sicurezza imposto al datore di lavoro dall'art. 2087 c.c., sia la mancata adozione delle misure preventive previste da norme speciali in relazione a ciascun tipo di attività esercitata, sia tutte le altre misure che in concreto si rendano necessarie per la tutela dell'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, in base all'esperienza, alla tecnica nonché alla comune prudenza. L'art. 2087 c.c. non delinea, in materia di tutela della salute del lavoratore, un'ipotesi di responsabilità oggettiva del datore di lavoro, i cui obblighi, oltre a dover essere rapportati alle concrete possibilità della tecnica e dell'esperienza, vanno parametrati alle specificità del lavoro e alla natura dell'ambiente e dei luoghi in cui il lavoro deve svolgersi, particolarmente quando sono in questione attività che per loro intrinseche caratteristiche (svolgimento all'aperto, in ambienti sotterranei, in gallerie, in miniera etc.) comportano dei rischi per la salute del lavoratore (collegati alle intemperie, all'umidità degli ambienti, alla loro temperatura etc.), ineliminabili, in tutto o in parte, dal datore di lavoro; rispetto a detti lavori - è importanti una necessaria accettazione del rischio alla salute del lavoratore, legittimata sulla base del principio del bilanciamento degli interessi - non è configurabile una responsabilità del datore di lavoro, se non nel caso in cui questi, con comportamenti specifici ed anomali, da provarsi di volta in volta da parte del soggetto interessato, determini un aggravamento del tasso di rischio e di pericolosità ricollegato indefettibilmente alla natura dell'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere". (Fattispecie relativa a mansioni di cantoniere stradale, Cass. 30/8/00, n. 11427). Inoltre, sempre secondo l'orientamento consolidato della giurisprudenza, il fatto che l'obbligo di cui all'art. 2087 c.c. inerisca al rapporto di lavoro subordinato e pertanto si tratti di obbligo contrattuale non esclude che con esso possa concorrere, qualora siano lesi diritti spettanti alla persona indipendentemente dal contratto, in base al principio generale del *neminem ledere*, l'azione ex art. 2043 c.c., di carattere extracontrattuale. Come è noto le due azioni presentano differenze in ordine all'onere della prova ed alla prescrizione: nell'azione da contratto, l'onere della prova è a carico del danneggiante,

che deve provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno, mentre il termine di prescrizione è decennale; nell'azione da responsabilità extracontrattuale l'onere della prova grava sul danneggiato, il quale è tenuto a provare il dolo o la colpa della condotta lesiva, oltre all'inadempimento al danno e al nesso causale fra questi due elementi, mentre il termine di prescrizione è quinquennale.

Il sistema civilistico del risarcimento del danno alla persona, era costituito, prima dell'evoluzione di cui si sta per dire, da un lato, dal danno patrimoniale, entro lo schema degli artt. 1223 e 2056 c.c., come danno emergente e come lucro cessante, dall'altro, dal danno non patrimoniale o morale, ma subordinatamente, quest'ultimo, alla sussistenza di un reato, per il combinato disposto degli artt. 2043 c.c. e 185 c.p. In seguito, con la famosa sentenza 25/05/1984 del Tribunale di Genova, il danno risarcibile venne suddiviso in tre componenti: patrimoniale da lucro cessante, morale se il fatto costituisce reato, extrapatrimoniale costituito dalla menomazione fisica in sé considerata. Venne poi la famosa sentenza della Corte Costituzionale n. 184 del 1986, con la quale si è avuta la definitiva stabilizzazione nella giurisprudenza del concetto di danno all'integrità psico-fisica della persona, come pregiudizio risarcibile indipendentemente dai riflessi che esso abbia sulla capacità produttiva del danneggiato. La Corte configurò il danno biologico come "danno evento" rientrante nella previsione dell'art. 2043 c.c., e il danno morale ed il danno patrimoniale, per ridotta capacità lavorativa, come "danni conseguenza". Più precisamente, la Suprema Corte ha affermato che una lettura, costituzionalmente legittima, dell'art. 2043 c.c. impone di considerare come danno ingiusto e pertanto risarcibile il danno alla salute. Ciò come risultato dell'integrazione dell'art. 2043, quale norma in bianco, con il precetto costituzionale dell'art. 32 che tutela la salute come fondamentale diritto della persona. I danni morali soggettivi sono, invece, considerati dall'art. 2059 c.c. che prevede la loro risarcibilità in presenza del fatto generatore dei caratteri del reato. Pertanto, "in caso di infortunio sul lavoro, ove il consulente abbia accertato la permanenza di postumi, sia pur modesti, quali micropermanenti, il giudice di merito deve tener conto di tali postumi quali danno biologico e stabilire il relativo risarcimento" (Cass., n. 465/01). Possiamo quindi definire il danno biologico come la lesione dell'integrità psico-fisica, e cioè come danno riferito alla persona, in sé e per sé considerata, e ricadente, quindi, sul "valore uomo" in tutta la sua concreta dimensione, sicché rilevano in termini di danno menomazioni, deturpazioni, impotenze sessuali, malattie nervose, insonnia, malattie mentali, ed ogni altro genere di lesioni dell'integrità corporale e mentale della persona: "Il danno biologico è il danno alla salute immanente alla lesione dell'integrità bio-psichica della persona e si distingue da ogni altro danno di natura patrimoniale e dal danno morale conseguente a reato, ed è comprensivo anche del danno alla vita di relazione" (Cass. 5 novembre 1999 n. 12339). Il danno biologico, pertanto, più che una nuova categoria di danno alla persona, si può considerare, nella sua essenza, risarcibile indipendentemente dalle conseguenze morali e patrimoniali da ridotta capacità lavorativa che ne derivino. Pertanto se il danno biologico non esiste, nel caso concreto non c'è danno risarcibile; se, invece, esiste andrà risarcito con le sue eventuali conseguenze come il danno patrimoniale da ridotta capacità lavorativa, qualora se ne dimostri l'esistenza ed il suo rapporto causale con quello biologico.

Si è così consolidato l'orientamento per il quale, ogni fatto produttivo di danno alla persona può riflettersi negativamente sulla capacità

lavorativa (cioè sulla capacità di produrre reddito), ma sicuramente e prioritariamente, esso è causa di una diminuzione dell'integrità psico-fisica in sé e per sé considerata, per cui il danno biologico va indennizzato indipendentemente dai riflessi che può avere sulla capacità di produrre reddito. Risulta incontestato che "il danno biologico vada risarcito quale danno rilevante in sé, distinto rispetto ai danni morali sia rispetto alle conseguenze negative di carattere patrimoniale che da esso possono scaturire" (Cass. 23/2/99, n. 2037). Per quanto riguarda i rapporti tra sistema di responsabilità civile e assicurazione obbligatoria INAIL, sono opportune alcune brevi premesse. Il rapporto assicurativo nasce, se ricorrono contestualmente i requisiti oggettivi e soggettivi, previsti rispettivamente dagli artt. 1 e 4 del T.U., approvato con D.P.R. 30/06/1965 n. 1124. Norme fondamentali del T.U. sono, fra le altre, l'art. 10 T.U. che prevede l'esonero del datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni e le malattie professionali, occorse ai propri dipendenti (l'esonero comprende sia la responsabilità contrattuale che quella extracontrattuale, per eventi conseguenti alle prestazioni di lavoro ed è operante anche se il datore di lavoro non abbia adempiuto al pagamento del premio di assicurazione), e il successivo art. 11 T.U., il quale prevede l'azione di regresso dell'INAIL, nei confronti del datore di lavoro, una volta accertata la responsabilità di quest'ultimo, per ripetere quanto erogato. Posto che, nell'attuale sistema di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, le indennità a carico dell'Inail riguardano il solo danno connesso alla perdita di capacità lavorativa, e non coprono dunque l'intero ambito del danno biologico, l'azione di regresso dell'Istituto sulle somme globalmente corrisposte dal responsabile all'infortunato, a titolo di risarcimento del danno biologico, deve essere limitata a quella sola parte del danno biologico risarcito, che si ricollega alla diminuzione della capacità lavorativa generica, equitativamente stimabile, con riferimento alla fattispecie in esame, nei tre quinti del totale (Trib. Pordenone 3/5/96). Assodata la sussistenza di una responsabilità datoriale per infortunio (avvenuto in epoca antecedente alla disciplina del danno biologico a carico INAIL) ed il nesso di causalità tra l'evento invalidante e l'attività lavorativa, questo giudice ritiene che per il risarcimento del danno biologico richiesto e gravante sulla società possano essere utilizzate - qualunque riferibili all'indennizzo di competenza dell'INAIL - le tabelle approvate con decreto ministeriale 12/7/00 (in applicazione dell'art. 13, d.l. 23/2/00, n. 38) in quanto per la loro valenza generale e per la loro applicabilità sull'intero territorio nazionale possono essere considerate, in attesa del definitivo intervento del legislatore, il parametro attualmente più attendibile per la valutazione equitativa del danno biologico (Trib. Salerno 5/2/01). Altra disposizione che interessa particolarmente, per l'argomento trattato, è l'art. 66 n. 2 del T.U., il quale dispone, per i postumi a carattere permanente conseguenti ad infortuni sul lavoro e malattie professionali l'erogazione da parte dell' INAIL di una rendita per inabilità permanente. Il datore di lavoro, responsabile per l'infortunio, deve risarcire il lavoratore infortunato la metà del danno biologico (c.d. puro), poiché la restante metà (c.d. danno biologico collegato alla riduzione della capacità lavorativa generica) è coperta dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali (Pret. Trento 12/11/99). L'eventuale indennizzo corrisposto dall'INAIL al lavoratore infortunato, essendo volto a ristore il solo



pregiudizio alla capacità lavorativa generica, è totalmente estraneo al risarcimento del danno biologico e del danno morale che, per tanto, vanno posti integralmente a carico del datore di lavoro (nella fattispecie, è stato anche

ritenuto che, ai fini della liquidazione del danno morale, è consentito al giudice civile l'accertamento del fatto reato, indipendentemente dal previo accertamento in sede penale) (Pret. Busto Arsizio, 10/2/99). Su tale assetto è intervenuto l'art. 13 del D.Lgs. n. 38/2000, a disciplinare, legislativamente, per gli infortuni sul lavoro verificatesi e le malattie professionali denunciate dal 25/7/2000, il danno biologico, definendolo, in via provvisoria, e ai soli fini dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, come "la lesione dell'integrità psico-fisica, suscettibile di valutazione medico-legale della persona". Dunque, a seguito del dibattito dottrinale e giurisprudenziale sulla natura del danno biologico, qui brevemente illustrato, l'indennizzo INAIL non risarcisce più, come in passato, solo la componente economica del danno subito dal lavoratore, come perdita della capacità di lavoro generica (definita come attitudine a svolgere un'attività lavorativa manuale media), bensì anche il danno biologico. Il relativo indennizzo, pertanto diversamente dalla rendita per inabilità permanente, per la quale rilevano soltanto i danni che si riflettono sulla capacità lavorativa dell'assicurato, prende in considerazione la persona umana nella sua globalità e quindi sotto tutti gli aspetti dinamico-relazionali (vita di relazione, sfera sessuale, culturale, spirituale, affettiva, sociale). L'indennizzo è così articolato: nessun indennizzo per gradi di menomazioni inferiori al 6%; indennizzo in capitale del danno biologico per gradi di menomazione pari o superiori al 6% e inferiori al 16% (tutto a titolo di danno biologico perché si presume che fino a tale percentuale non ci siano conseguenze di carattere patrimoniale); indennizzo in rendita per gradi di menomazione pari o superiore al 16%, di cui una quota per danno biologico e una quota per danno patrimoniale.

Ma pur essendo in comune l'oggetto e nonostante alcune analogie con il sistema di risarcimento civilistico rimangono notevoli differenze per quanto riguarda il meccanismo di ristoro del danno. L'indennizzo INAIL infatti assolve ad una funzione sociale ed è diretto a garantire mezzi adeguati alle esigenze di vita del lavoratore mentre il sistema civilistico è finalizzato a risarcire il danno nell'esatta misura in cui si è verificato.

Per quanto riguarda la quantificazione del danno in sede civilistica, occorre distinguere le diverse voci di danno:

1. danno patrimoniale, determinato in base al lucro cessante e danno emergente, secondo parametri reddituali
2. danno biologico, liquidato equitativamente o tenendo conto della percentuale della ridotta capacità lavorativa, stabilendo un certa somma per ogni punto di riduzione o per ogni punto tabellare
3. danno morale, come prezzo delle sofferenze fisiche e psichiche patite, se vi è reato, liquidato equitativamente. In caso di infortunio sul lavoro ascrivibile a responsabilità datoriale, compete al lavoratore infortunato il risarcimento del danno morale, nonché il risarcimento del danno biologico, da ridursi equitativamente del 50% in funzione alla rendita Inail percepita, che copre quella parte del danno biologico che si ricollega alla diminuzione della capacità lavorativa generica (Pret. Milano 9/3/96)
4. danno esistenziale, per alcuni rientrante nel danno biologico ("dapista": depressione, ansia, stress), per altri danno autonomo per lesione dei diritti di personalità e realizzazione ex art. 2087, nel rapporto di lavoro, s'intende. Liquidato equitativamente.

Sintetizzando e concludendo, in caso di condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno, l'INAIL erogherà le somme dovute, secondo quanto già brevemente suesposto. Pertanto al datore di lavoro residuano:

1. la quota di danno biologico eventualmente non erogata dall'INAIL (secondo la data del sinistro), comprensiva del biologico statico, dinamico, invalidità totale, temporanea totale e temporanea parziale;
2. il danno morale;
3. il danno esistenziale. La lesione della personalità morale del dipendente costituisce violazione dell'art. 2087 c.c. e dà luogo ad un danno esistenziale, la cui nozione è distinta da quella del danno biologico, che presuppone un pregiudizio alla salute fisica o psichica, e da quella del danno morale, che consegue quando il fatto lesivo costituisce ipotesi di reato; l'ammontare del danno esistenziale è quantificabile in via equitativa, ai sensi del combinato disposto degli artt. 2056 e 1226 (Trib. Pisa 6/10/2001).

**Fabio Petracci**

avvocato - [www.petraccimarin.it](http://www.petraccimarin.it)



# Teniamo alta la tensione sociale

**La discontinuità che ha caratterizzato l'attenzione e l'impegno dei vari governi che si sono alternati negli ultimi dieci anni sul fronte della sicurezza nei luoghi di lavoro ha impedito risultati significativi al riguardo. Rispetto a qualsiasi emergenza sociale l'azione di contrasto ha bisogno di tensione morale, di impegno quotidiano, di condivisione di intenti, di lavoro corale**

**L**o dico subito: non ci sono molti motivi per essere ottimisti. Il 2006 è stato un anno decisamente nero: sono stati quasi 930.000 gli incidenti sul lavoro, 1552 i morti, mettendo nel conto anche i 250 lavoratori deceduti per malattie professionali di cui, con troppa leggerezza, spesso non si tiene conto. E, soprattutto, risultano in aumento del 4,6% gli incidenti mortali avvenuti all'interno dei luoghi di lavoro, che poi vuol dire 30 vite in più. E per il 2007 non ci sembra di cogliere segnali particolarmente positivi, ma speriamo naturalmente di sbagliarci.

Dunque, pur dando atto ai rappresentanti delle Istituzioni di aver fatto nell'ultimo anno un lavoro davvero egregio, siamo di fronte ad un quadro complessivo estremamente preoccupante e lo sarà ancor più con l'attuale crisi del governo che mette tutto a rischio.

D'altra parte, proprio la discontinuità che ha caratterizzato l'attenzione e l'impegno dei vari governi che si sono alternati negli ultimi dieci anni sul fronte della sicurezza nei luoghi di lavoro ad aver impedito risultati significativi al riguardo. L'azione di contrasto rispetto a qualsiasi emergenza sociale ha bisogno di tensione morale, di impegno quotidiano, di condivisione di intenti, di lavoro corale e in questa guerra contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dobbiamo dare atto al Presidente della Repubblica, Giorgio Napolitano, di aver suscitato e mantenuto una forte tensione sociale come mai era accaduto prima da parte di un Capo dello Stato. Inoltre, come hanno dimostrato i risultati dell'intensa attività ispettiva svolta dal Ministero del Lavoro e come testimonia la triste catena quotidiana di morti e di infortuni, sono ancora troppe le aziende

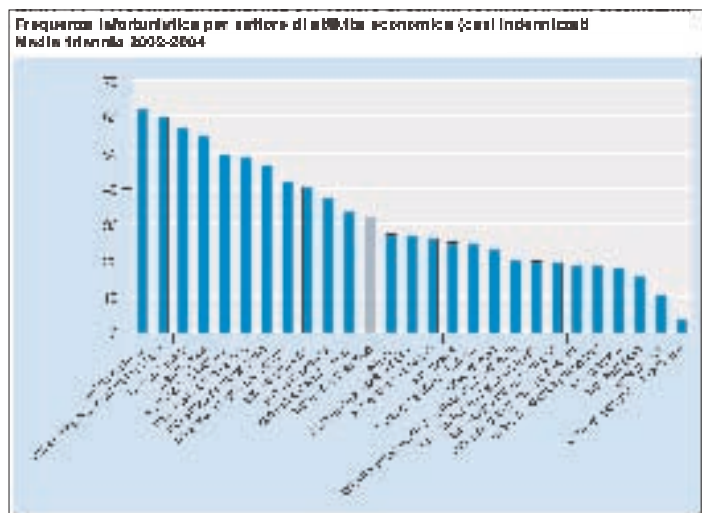
lontane dal rispettare le regole della sicurezza. Occorre, pertanto, potenziare ulteriormente l'azione di controllo, soprattutto attraverso la realizzazione del coordinamento tra gli enti responsabili. Invece, un punto che riteniamo fondamentale della legge delega in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro è l'inserimento della prevenzione degli infortuni nell'ambito dell'insegnamento scolastico. È però indispensabile, al contempo, la predisposizione di campagne di informazione e sensibilizzazione, trasmissioni televisive di approfondimento. Detto questo devo sottolineare e ribadire che prevenzione degli incidenti sul lavoro e tutela delle vittime restano due facce complementari della stessa medaglia. Non garantire una giusta tutela alle vittime di infortuni sul lavoro o di malattie professionali, vuol dire scandalizzarsi per un problema, la mancanza di sicurezza nei luoghi di lavoro, ma disinteressarsi delle sue conseguenze, cioè della sorte dei lavoratori che fanno le spese delle precarie condizioni di prevenzione negli ambienti di lavoro. I dati raccolti dalla nostra Associazione segnalano un peggioramento complessivo della tutela prevista per le vittime di incidenti sul lavoro o di malattia professionale, dati oggettivi che fanno riferimento non ad impressioni, ma alle conseguenze delle tabelle di indennizzo, che pure erano state introdotte nel 2000 con lo scopo dichiarato di migliorare le coperture assicurative garantite dall'INAIL. Proprio l'introduzione della copertura del danno biologico si è risolta in un vantaggio per lo Stato e per le aziende. Vantaggio per lo Stato poiché l'INAIL, tra riduzione delle prestazioni ed aumento dei premi assicurativi pagati dalle aziende, porta nelle casse del Ministero dell'Economia oltre due miliardi di euro

l'anno, che hanno contribuito fino ad oggi a fronteggiare le esigenze della spesa pubblica. Vantaggio per le aziende, che hanno evitato di dover rispondere in sede giudiziaria alle migliaia di richieste di risarcimento del danno biologico avanzate dai lavoratori infortunati o vittime di malattie professionali. A rimetterci con questo nuovo sistema di indennizzo sono stati

coloro che, a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, si sono ritrovati con invalidità permanenti medie o piccole (se così si possono chiamare), per i quali la nuova normativa si è tradotta in minori indennizzi. Per chi rimane vittima di un infortunio sul lavoro, inoltre, non sono garantite cure tempestive e adeguate o uno specifico sostegno psicologico che aiuti a superare il trauma subito, né vengono realizzati percorsi di riqualificazione professionale per un tempestivo reinserimento al lavoro. Eppure, almeno in questo caso le norme ci sarebbero, ma non vengono applicate. Il totale degli avanzi di amministrazione dell'INAIL spariti nelle casse del Ministero dell'Economia, è ormai arrivato a quasi 13 miliardi di euro, un valore superiore a quello della legge finanziaria per il 2008. L'INAIL di oggi non garantisce più una tutela adeguata alle vittime del lavoro: eroga prestazioni economiche peggiori che in passato, non può svolgere interventi sanitari sufficienti, non può promuovere interventi per il reinserimento lavorativo. In una parola, per gli infortunati riesce a fare ben poco. E se si aggiunge che non può neppure gestire le proprie risorse economiche, decidere gli investimenti dei capitali accantonati per far fronte nel futuro alle prestazioni erogate, allora perché dovremmo essere contenti di una gestione pubblica dell'assicurazione dei lavoratori? Da tempo, le decisioni sulla gestione dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, vengono prese all'esterno del suo ente gestore, senza che le espressioni dei rappresentanti delle parti sociali che compongono i suoi organi abbiano un minimo valore. Su questi temi, occorre l'intervento forte della politica per scongiurare il rischio di marginalizzazione che intravediamo per la tutela assicurativa, fra le righe di provvedimenti prodighi di Fondi assistenziali e nel clamore mediatico che circonda singoli episodi per la loro alta drammaticità. Fermo restando che anche per questi episodi, passata l'emozione del momento, le persone rischiano di restare sole con tutti i problemi quotidiani da affrontare, economici, ma non solo, dei quali l'ANMIL intende continuare a farsi carico, pronto come sempre a fare la sua parte nel quadro della sussidiarietà orizzontale che tanto interesse sta suscitando nel Paese.

**Pietro Mercandelli**

presidente ANMIL (associazione nazionale mutilati e invalidi del lavoro)



# Un bambino malgrado noi

**Gli incidenti sul lavoro, in apparenza, sono una realtà che appartiene al mondo dei "grandi". Ma quanti sono i piccoli innocenti costretti al lavoro nero? Quanti sono gli infortuni non denunciati da datori di lavoro che rubano l'infanzia dei più piccini? Non possiamo saperlo di preciso, ma di certo non possiamo nemmeno pensare che questo aspetto non esista**

**D**i seguito, un drammatico e toccante spaccato di vita comune ai tanti bambini che ogni giorno vengono sfruttati da adulti senza scrupoli. Creature che andrebbero protette e che, invece vengono ripudiate dai familiari e dalla Società stessa che troppe volte fa finta di non vedere. Gli incidenti sul lavoro, in apparenza, sono una realtà che appartiene al mondo dei "grandi". Ma quanti sono i piccoli innocenti costretti al lavoro nero? Quanti sono gli infortuni non denunciati da datori di lavoro che rubano l'infanzia dei più piccini? Non possiamo saperlo di preciso, ma di certo non possiamo nemmeno pensare che questo aspetto non esista. Sono tanti gli adulti che pur consapevoli dei rischi che si corrono in certi ambienti lavorativi, subiscono dei sinistri, figuriamoci quanti possono essere i bambini che lasciati allo sbando si apprestano ad eseguire lavori da grandi. La mancanza d'istruzione, l'impossibilità di vivere l'infanzia con le giuste modalità, può essere esordio da un lato di comportamenti devianti e dall'altro di una precoce e non tutelata entrata nel mondo del lavoro. Rocky è un bambino costretto a rubare per vivere, suo fratello è un bambino obbligato a lavorare in un cantiere. Entrambi, non conosco il vero significato della parola "gioco". Entrambi rischiano la vita ogni giorno.

Ho cercato di sapere il suo nome vero, ma non l'ho saputo per tutto il tempo che l'ho avuto seduto di fronte a me. Spalmato, scivolato sulla sua sedia, scalcia con le sue gambette frementi e sottili, in un gioco continuo e nervoso, colpendo da sotto il tavolino, appena fuori da una gelateria del centro di Roma. Rocky, il suo soprannome, per via dei lividi spesso sparsi sulle sue braccia e sul suo viso. Un viso impertinente, un po' impunito, eppure sempre quello di un bambino, anche se cresciuto, per forza di cose, troppo in fretta. Gli occhi veloci, scuri, intelligenti e profondi e con dentro colori già troppo accesi, per essere stati assaliti, senza difesa, da un film-vita cui ancora non erano preparati. Dai suoi vestiti sarebbe stato difficile per chiunque stabilire la stagione in corso, come pure, del resto, la sua vera taglia. Né avevano presunte logiche di stili, abbinamenti o quant'altro e, con l'aria di non incontrare sapone e acqua da tempo, servivano solo davvero per coprirsi. I capelli ribelli, cresciuti al loro volere, erano chiari. Lo si sarebbe intuito più facilmente se fossero stati più puliti e talvolta pettinati da un adulto premuroso. Un naso all'insù ancora tutto da definirsi, e anche questo, nel fiuto, già attento più del dovuto. Nel suo sospettoso sorriso, il dente incisivo sinistro già cambiato e quindi titolare per la vita del suo posto scomodo, purtroppo, già spezzato in un angolo.

"Perché Rocky?" "Boh? Perché mi piace fare a botte!"

"Ti piace!? E cosa c'è che ti piace nel fare a botte?"

Ride, scalcia, "Non è che mi piace... faccio a botte sempre..."

"Quanti anni hai?" Mi mostra con i palmi delle mani sudice un sette.. poi un otto, poi ancora un sette.

"E quanti sono?"

Mi alza le spalle "Boh?" "Perché stai sempre qui per la strada?"

"Perché passa la gente..." e intanto si gira a guardare dall'altra parte e intorno con uno scatto quasi da fuggitivo.

"Il tuo papà e la tua mamma dove sono?"

Mi fa cenno con il braccio esteso da una parte e poi aggiunge "a lavorare". "Che lavoro fanno?"

Ride, non risponde, alza un'altra volta le spalle. "Mio fratello più grande sta al cantiere...! Punta la mia borsa "Cosa c'hai là dentro?"

"Oh ... lo so che sei abituato a prenderle, a portarle via a qualcuno... se vuoi te la regalo io, tanto dentro ho pochi soldi, ma per te saranno di più, magari tolgo i documenti e il telefonino che mi servono... aspetta!" Ride... non è la stessa cosa e lo capisce.

"Tieni!" gli dico, "prendila" e gliela metto davanti, così come ho fatto con il gelato poco prima.

La guarda, ma non la prende. "Prendila, ti dico!"

Rimane fermo, immobile, quasi spaventato, sempre da seduto, si tira su lentamente e non sa se prendere la borsa e scappare. Capisco che teme qualche trappola intorno e, nell'atteggiamento, sta chie-

dendo aiuto a qualcuno che sa che può accorrergli in soccorso, ma che non arriva."

"Stai tranquillo! Sono da sola e volevo solo darti io qualcosa che ti hanno detto di rubare!"

Non è affatto convinto ma si riadagia piano sulla sedia. Mi guarda, non capisce. So di averlo spiazzato. "Mi piacerebbe spiegarti, così, che vivere non è per forza togliere, strappare gli oggetti, i soldi a qualcuno, e che anche se non lo sai, ogni volta che tu rubi e poi scappi, qualcuno sta togliendo, strappando, rubando molte più cose a te!"

"E chi?"

Tutti quelli che non ti permettono di essere un bambino normale, che spera, che sogna, che gioca spensierato, che va a scuola per imparare, crescere e sapere, per meritare qualcosa nel modo più naturale e senza doverla rincorrere per poi rubarla, tutti quelli che RUBANO a te il TUO tempo migliore lasciandoti il peggio per quando sarai grande".

"Io gioco! "Si, certo, lo so... a fare a botte... e comunque, a scappare, no?" Mi guarda, ... "No, no, gioco!"

Si fa serio e si guarda intorno ancora... sbuffa..." sono andato a scuola poi sono stato male e non sono andato più..."

Si alza con un guizzo dalla sedia "Mi dai due euro?"

"Ma come!?"... gli sorrido..."Hai lì tutta la borsa, ti giuro che c'è molto di più, prendila, è tua!"

Si gratta in viso nervosamente, la allontana, non ci crede o forse ci crede, ma la conquista e l'addestramento al furto hanno per lui un altro valore, c'è qualcosa che non gli torna.

"Mi dai dieci euro?" "Ancora?" gli chiedo. "Ti ho detto di prenderla tutta, non c'è nessun tiro strano dietro, lo so che ti hanno insegnato a non fidarti, e vedi che anche questo non è sempre giusto? Guarda che davvero c'è tanto di più!" "E perché me lo dai?"

"Te l'ho detto! Per dimostrarti che le cose si possono guadagnare diversamente che non solo a rubarle, che ci sono altri modi per ottenerle" "Pagare...!? Comprare!?"

"Beh, comprare... sì, anche, poterle comprare, ma anche averle per merito..." "Merito? Che è?" "Per me adesso il tuo merito è stato non aver cercato di prendermela, prima che io decidessi di offrirtela, anche se non lo sapevi ... il tuo sorridermi a tratti, il sapere che c'è uno spazio nel tuo fare, per essere ancora bambino!"... Adesso mi parla di più, si guarda meno intorno e ascolta quello che cerco di dirgli..."Come faccio a spiegarti meglio?... Merito è qualcosa che è giusto che ti sia data, regalata, riconosciuta, perché ti sei impegnato senza fare del male a nessuno, o togliere niente a qualcun altro, e anzi ti sei reso utile per te e per gli altri e questo accade se studi, se lavori onestamente, se impari a fare qualcosa che ti piace, in cui sei bravo, ma di cui non avere paura, per cui non nasconderti, non dovere scappare ogni volta". "Io non ho paura" E si riguarda di nuovo intorno, "E allora perché sei in piedi? E perché cerchi qualcuno intorno? E perché non prendi la mia borsa proprio quando te la voglio regalare?" Mi guarda, si sente scoperto, senza prendere niente, si allontana, si rigira, mi riguarda, va via. Poco distante una ragazzina, una ventina di centimetri più alta di lui, sbucata chissà da dove, gli va incontro, gli parlotta, lui si rigira ancora, anche lei mi guarda, si allontanano insieme in quel mondo incapace di darmi ragione.



Mariella Nava

**Mariella Nava**

cantautrice italiana

ha deciso di donare una sua canzone inedita sulla sicurezza sul lavoro dal titolo "stasera torno prima"

# LUDOTECA COMUNALE

## IL SETTIMO CIELO



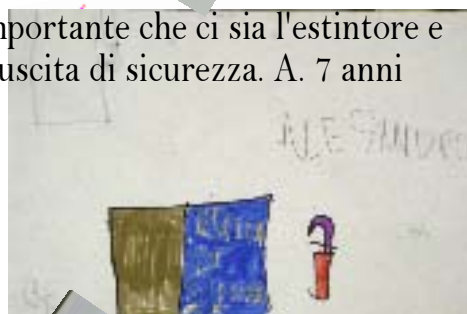
*Cos'è per noi la sicurezza sul lavoro*

Se ci sono feriti bisogna chiamare subito  
l'ambulanza... A. 6 anni

Se c'è fuoco bisogna chiamare subito  
i pompieri... S. 6 anni



E' importante che ci sia l'estintore e  
l'uscita di sicurezza. A. 7 anni



### LUDOTECA COMUNALE IL SETTIMO CIELO

presso la scuola materna paritaria "M. Immacolata" - via Roma, 7 - Monfalcone  
servizio rivolto ai bambini dai 4 ai 10 anni

per informazioni ed iscrizioni rivolgersi a:

Servizio 1 del Comune di Monfalcone - Unità Operativa 4 - Attività Educative tel. 0481 494361