

I dati significativi della entità e gravità di questo dramma quotidiano la cui responsabilità deve attribuirsi ad una molteplicità di fattori tutti riconducibili alle imprese: tra questi particolarmente i tempi e i ritmi di lavoro che furono la causa prima della tragedia verificatasi il 5 dicembre dello scorso anno, qui a Torino.

Si tratta di dati risultanti dall'ultima relazione del Parlamento europeo (strategia comunitaria 2007/2012) :ogni anno nell'unione europea muoiono 140.000 lavoratori per malattie professionali e 9.000 per infortunio sul lavoro :ogni tre minuti e mezzo una persona muore per causa di lavoro. Inoltre, ogni anno, 300.000 lavoratori subiscono una invalidità permanente di diversa gravità. E' una realtà cruda e dura, un aspetto del volto spietato del capitalismo, dinanzi al quale non c'è spazio che per una rinnovata presa di coscienza della inevitabilità del conflitto di classe, di una strategia conflittuale, anche quando il padrone ostenta un volto bonario, come mezzo per assicurare la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori sanciti dalla legge, quali la prevenzione dagli infortuni e la sicurezza sul lavoro. D'altra parte, dinanzi a questa realtà, è ormai giustamente consolidata una considerazione: è vero che è illusorio attendersi dalla impresa una qualche collaborazione, ma è anche vero che nel nostro ordinamento si trova una normativa sulla prevenzione esauriente e articolata, e quindi che se gli infortuni sul lavoro hanno continuato negli anni a mantenere standard elevati e pressoché costanti, un'altra delle cause non può che essere la mancanza di effettività della normativa prevenzionistica, conseguente alla carenza di controlli sia a livello istituzionale sia sul luogo di lavoro. Basta dire di una norma, resa più esplicita dal recente testo unico, e che mi pare davvero la base di un ruolo più efficace e incisivo delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza, ovvero della lettera n) dell'art. 18 che fa obbligo ai datori di lavoro di consentire ai lavoratori, tramite il loro rls, la verifica della applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute. Il che significa che l'organizzazione del lavoro, alla quale evidentemente ineriscono le misure di sicurezza e di prevenzione, almeno a questi fini non è più un tabù né per i lavoratori, né per le loro rappresentanze e che la prevenzione viene così ad acquisire una nuova e concreta possibilità di passare dalla carta alla realtà lavorativa. Sempre che, e pare inutile dirlo, i controlli siano svolti con la competenza richiesta delle specificità e complessità della organizzazione del lavoro, e con un rigore che non ha nulla a che spartire con quello spirito "partecipativo" che per le imprese altro non è che fare il proprio tornaconto. Anzi, a questo proposito, vi sono altre due disposizioni funzionali a quella sinora esaminata: la lett.o) del n.1 dell'art. 50 del testo unico (l'art. 50 disciplina in generale le attribuzioni degli RLS) per la quale possono fare ricorso alle autorità competenti (da intendersi ASL o autorità giudiziaria) le rappresentanze dei lavoratori che nello svolgimento del controllo abbiano rilevato che le misure di prevenzione e protezione dai rischi non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. Il n.2 dello stesso art. 50 del t.u. per il quale l'RLS, oltre ad avere una serie di diritti funzionali all'espletamento del mandato (es: tempo necessario senza perdita della retribuzione) non può subire alcun pregiudizio a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste per le rappresentanze sindacali.

Ma anche quando si ha riguardo alle misure generali di tutela alle quali, secondo l'art. 15 del t.u., deve ovviamente provvedere il datore di lavoro, e tra le quali rientrano misure di fondamentale rilievo quali la valutazione dei rischi, la programmazione della prevenzione, l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o è meno pericoloso, la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono o possono essere esposti al rischio, quando pensiamo a queste e alle altre misure indicate nella stessa disposizione, vien fatto di chiedersi: e se il datore di lavoro di tutto questo non gliene

importa meno di niente, che fare ? Va bene, un rimedio potrà essere sempre il ricorso alle autorità competenti, ma molte volte non si può e non si deve aspettare ed allora è preferibile pensare che all'inadempimento di questi obblighi non c'è altra risposta che quella immediata della lotta perché la via maestra, occorre che i lavoratori ne siano convinti, per ed indurre il datore di lavoro al rispetto della legalità stabilita per la sicurezza del lavoro, è in primo luogo quella conflittuale. Per essere chiari: non solo una mia personale convinzione ma l'esperienza hanno dimostrato che la sicurezza su lavoro si conquista sul territorio, azienda per azienda, creando rapporti di sinergia tra i diversi soggetti coinvolti nella prevenzione e repressione degli infortuni sul lavoro, creando cioè rapporti di collaborazione e di interscambio permanenti tra rappresentanze dei lavoratori, Asl ed autorità giudiziaria : in modo da favorire un flusso permanente di informazioni ed orientamenti capace di indirizzare ciascuno di quei soggetti ad una efficace prevenzione dell'infortunio sul lavoro. Così come si ritiene essenziale la permanenza di un costante rapporto tra le rappresentanze e i lavoratori della azienda , al quale non è affatto indifferente il sistema di elezione delle rappresentanze, che il testo unico, così come già la 626, regola in modo differenziato, sia creando le rappresentanze di sito, sia distinguendo tra le aziende con meno di 15 dipendenti e quelle con oltre quindici. Non condivido affatto che anche il testo unico, com'era con la 626, abbia conservato per le aziende con più di 15 dipendenti l'elettorato attivo in favore di lavoratori che abbiano già le funzioni di rappresentanti sindacali aziendali :il rischio è che la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, che dovrebbero essere considerate come bene primario ed obiettivamente indipendente da ogni altro, finisca invece con l'essere negoziato sul piano ed unitamente agli altri interessi dei lavoratori. Ad evitare questo rischio non si vede altro mezzo che quello di un costante rapporto di informazione tra le rappresentanze e i lavoratori, anche se il radicamento delle rappresentanze nel contesto aziendale sarebbe stato facilitato dall'aver attribuito agli elettori la possibilità di scegliere liberamente tra i dipendenti della azienda. Così come è previsto per le aziende con meno di 15 dipendenti, per le quali l'art. 47 del testo unico ha disposto che il rappresentante per la sicurezza è di norma eletto direttamente , al loro interno, dai lavoratori, oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo, secondo le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva. E' inutile dire quanto sia stata sostenuta dal padronato, in sede di redazione del t.u. , quest'ultima soluzione che evidentemente allenta il rapporto tra l'RLS e i lavoratori e quindi disperde l'efficacia del controllo ; ma altrettanto inutile dire che, quando sarà vicino il momento delle elezioni, la Fiom, che è ampiamente rappresentata nelle piccole aziende, avrà da essere particolarmente ferma nel sostenere che la scelta legislativa sta in quel "di norma", che altro non vuol dire che: questa è la regola, che peraltro potrebbe essere validamente derogata da una diversa contrattazione collettiva , alla quale non potremmo avere alcun interesse, essendo pacifico che l'estensione a tutti i lavoratori non solo dell'elettorato attivo ma anche di quello passivo (così come originariamente era nello Statuto dei lavoratori) non può che assicurare maggior incidenza all' eletto come maggior sicurezza per gli elettori. Voglio terminare con un accenno alle funzioni degli R:L:S: tutto il decreto legislativo è cosparso di disposizioni che prevedono, in generale, e nei diversi settori produttivi, obblighi dei datori di lavoro. Al di là delle sanzioni penali previste per <molteplici casi di inadempimento, la prevenzione, a nostro avviso, si gioca prima della applicazione della sanzione: voglio dire che tutti gli obblighi che hanno questa finalizzazione sono il terreno sul quale si gioca lo scontro tra lavoratori e datore di lavoro, sul quale si potrà misurare la reale capacità dei lavoratori e dei loro rappresentanti di esigere il rispetto della legge , questa volta per la tutela della loro vita e di quella dei compagni di lavoro. Cioè è una lotta che ha finalità assai inedite e comunque obiettivi primari : a ciascuno di noi la responsabilità di farla con il meglio delle nostre energie, di non tirarsi mai indietro, anche se dovesse valere a salvaguardare la vita di un solo compagno di lavoro.

Avv: Guglielmo Simoneschi