

INTERVENTO ASSEMBLEA RLS FIOM CGIL ANCONA - 11 MARZO 2011
Gino Rubini

Buon giorno a tutt:*

Ringrazio la Fiom per la possibilità di fare questo intervento a questa vostra importante assemblea nazionale dei Rls.

Il mio contributo alla vostra discussione si concentrerà su **tre pilastri** che ritengo fondamentali per lo sviluppo delle iniziative in materia di prevenzione, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il primo pilastro, che è alla base della capacità da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti di lavorare senza farsi male e ammalarsi, è costituito dalla **democrazia della conoscenza** in azienda, dal fatto che l'azienda sia disponibile non solo a fornire i dati riguardanti i rischi presenti nel ciclo produttivo in modo utile ai Rls e ai lavoratori tramite la formazione e l'informazione accurata e precisa, ma ad attivare canali di comunicazione partecipata utili alla gestione della sicurezza.

Conosciamo bene tutte le difficoltà ad accedere e a disporre pienamente dei dati contenuti nel DVR e alla necessità di avere da parte di Rls e lavoratori un **supporto terzo** per interpretare i dati. In altri paesi esistono agenzie pubbliche che hanno questo preciso scopo (vedi Anact in Francia) di dare assistenza tecnico scientifica ai rappresentanti dei lavoratori, in Italia questo viene fatto solo da qualche operatore volonteroso dei SPSAL delle Usl....

La partecipazione dei lavoratori nella valutazione e gestione dei rischi presuppone la conoscenza accurata degli stessi ed un apporto tramite l'esperienza per il miglioramento.

Tutto questo diviene sempre più difficile tanto più aumenta un 'idea di competitività basata sulla intensificazione senza limiti del lavoro.

Nella **democrazia della conoscenza** deve avere cittadinanza il punto di vista e l'esperienza dei lavoratori, senza la circolarità delle informazioni è pressochè impossibile che si sviluppi una partecipazione responsabile dei lavoratori alla gestione della sicurezza.

Nel clima attuale che si vive in molte aziende è divenuta difficile anche la semplice gestione della denuncia dei mancati incidenti che è molto utile per migliorare la gestione della sicurezza.

Come rompere la cultura del “biasimo” (blame culture) da parte delle gerarchie aziendale verso il lavoratore che denuncia un errore o una disfunzione organizzativa che può divenire un pericolo anche per altri ?

Su questo tema bisognerà lavorare molto con la formazione dei preposti e delle gerarchie aziendali ad una facilitazione della partecipazione dei lavoratori alla gestione attiva della sicurezza.

Il secondo pilastro riguarda una ripresa ed una rivisitazione del concetto della “**non delega**” che fu alla base delle lotte contro le nocività degli anni 60 e 70.

Il concetto della “**non delega**” ad altri sul tema della tutela della propria salute, della conoscenza per gestire il lavoro in sicurezza fu un salto di paradigma nella gestione della salute e della sicurezza in quegli anni.

Cosa manca oggi e cosa è stato perduto rispetto al modello che il sindacato aveva costruito negli anni sessanta?

Sostanzialmente manca ciò che Ivar Oddone nel Congresso nazionale della CGIL del 1969, aveva indicato come condizione necessaria per garantire la tutela della salute dei lavoratori e cioè **l’assunzione fino in fondo, da parte dei lavoratori, della responsabilità della propria salute.**

Questa assunzione di responsabilità, che non è una responsabilità verso gli altri ma è verso se stessi e che significa essere coscienti di che cosa significa la propria salute, di come debba essere salvaguardata e quali siano gli strumenti utilizzabili per la sua tutela (Oddone 1964), potrebbe forse essere nuovamente realizzata con un percorso più complesso rispetto agli anni '60.

In quell'epoca l'organizzazione del sistema produttivo era concentrata e lineare e le aggregazioni dei lavoratori erano nei fatti assai più semplici.

Viviamo in un mondo del lavoro che non è lontanamente paragonabile a quell'epoca, tuttavia perché vi sia efficacia della gestione dei rischi occorre una piena responsabilizzazione dei lavoratori pone direttamente il problema della contrattazione delle condizioni complessive di lavoro.

Conosciamo bene le difficoltà dei Rls nel rapporto con i lavoratori: molte delle ragioni di questa relazione difficile derivano proprio dall'eccesso di delega o dalla passività che i lavoratori vivono rispetto ai temi della gestione della sicurezza.... Solo con un percorso di responsabilizzazione diffusa il ruolo di rappresentanza di Rls e Rsu può ridiventare efficace.... se vengono affrontate in modo preciso le modalità di organizzazione del lavoro date oggi, se viene data la parola a chi vive l'esperienza.

Il terzo pilastro di riferimento per valutare lo stato dell'arte di quello che riusciamo a fare come sindacato in materia di prevenzione riguarda la matrice della **produttività sociale** troppo spesso dimenticata da chi valuta solo il PIL e i dividendi...

Dalle vicende di Pomiliano d'Arco e Mirafiori emerge una subcultura della competitività e della organizzazione sociale inaccettabile: tra i diritti che sono stati ceduti, uno dei più importanti riguarda la regolazione e il governo del tempo di vita da parte dei lavoratori: con la cessione all'azienda di governare i turni e lo straordinario quasi unilateralmente, i lavoratori avranno molte difficoltà a governare il proprio tempo di vita e di relazione.

E' noto che la "perdita della possibilità di governare il tempo di vita" anche parziale da parte di una persona è alla base di molte patologie psicosociali di quest'epoca.

I lavoratori, sottoposti forzatamente al vincolo della "clausola di responsabilità" e alle relative sanzioni in caso di comportamenti difformi, non potranno esprimere qualsivoglia forma di dissenso : i delegati assumeranno oggettivamente il ruolo di filtro silenziatore funzionale alla "clausola di responsabilità".

In questo caso ai lavoratori è stata nei fatti imposta “una clausola” di responsabilità verso l'impresa che confligge, confliggerà con **l’assunzione fino in fondo, da parte dei lavoratori, della responsabilità della propria salute.** Solo una condizione di agibilità contrattuale aziendale potrebbe riequilibrare le esigenze dell'impresa con l'esigenze dei lavoratori.... ma questo non è dato .

Quale modello sociale può scaturire da un modello d'impresa che assorbe e distrugge rapidamente le energie degli umani che vi lavorano con un orizzonte strategico in cui la vita dell'impianto corrisponderà, in pochi anni, verosimilmente, con l'usura degli stessi lavoratori che vi lavorano ?

E' per davvero necessario che tutto il sindacato si riappropri, rivisitandoli alla luce degli straordinari cambiamenti che stiamo vivendo, di alcuni concetti guida come “democrazia della conoscenza”, “non delega”, “produttività sociale” per riprendere il percorso della promozione a livello aziendale, territoriale e più generale della salute della popolazione che vive del lavoro. Cosa succederà ad un lavoratore esausto a 45, 50 anni, quando non sarà più in grado di corrispondere alle performances richieste dall'azienda ? Quale destino sociale per migliaia di lavoratori posti “fuori gioco” dal modello di organizzazione ad alta intensità di sfruttamento ? Questi sono i quesiti di governo sociale cui bisogna rispondere ...

Il patrimonio di salute della popolazione italiana per ora è ancora buono, come affermano recenti studi di Osservatori, ma sta subendo i colpi della crisi. Le denunce di malattie correlate al lavoro sono aumentate in ragione del modo in cui si lavora Migliaia di persone perdono il lavoro o lavorano in condizioni sempre più disagiate, i giovani accettano lavori a volte molto rischiosi per necessità.... Il costo della crisi in termini di perdita di salute e di condizioni dignitose di vita sarà palese tra qualche anno ma allora i Marchionne saranno altrove e non ne risponderanno...

Un pensiero infine che voglio esprimere come messaggio ai giovani operai e operaie: la vita lavorativa per le politiche previdenziali per le nuove generazioni sarà più lunga rispetto alle generazioni precedenti. Essi avranno la necessità di stare in salute a lungo per non essere scacciati dal mercato del lavoro, per non subire emarginazione sociale, per questo dovranno essere molto più esigenti rispetto alle condizioni di lavoro, questa è la sfida difficile che li attende e che ci compete.