

Quaderni di Medicina Legale del Lavoro

NT

Notiziario

NotiziarioINCAonline
N. 2 / 2020

**Io e gli altri.
Quando le relazioni
diventano pericolose**

**Indagine sulle condizioni
di lavoro e di salute dei
consulenti di Poste Italiane**

ATTI DEL CONVEGNO INCA, SLC CGIL
Roma 5 novembre 2019



il Patronato della CGIL

DIRETTORE RESPONSABILE

Lisa Bartoli

REDAZIONE

Micaela Aureli

EDITORE E PROPRIETARIO

Ediesse srl
Via delle Quattro Fontane 109
00184 Roma
Tel. (06) 44870283/260
Fax (06) 44870335
www.ediesseonline.it

AMMINISTRAZIONE

Via Nizza 59 - Roma
Tel./Fax (06) 8552208

Progetto grafico: Antonella Lupi

© EDIESSE SRL

Immagini tratte dal volume

Cgil. Le raccolte d'arte, 2005

CHIUSO IN REDAZIONE

MAGGIO 2020

TESTI NON RIVISTI DAGLI AUTORI

EGREGIO ABBONATO, AI SENSI DEL D.LGS. N. 196/
2003 LA INFORMIAMO CHE I SUOI DATI SONO CON-
SERVATI NEL NOSTRO ARCHIVIO INFORMATICO E
SARANNO UTILIZZATI DALLA NOSTRA SOCIETÀ,
NONCHÉ DA ENTI E SOCIETÀ ESTERNE A ESSA COL-
LEGATE, SOLO PER L'INVIO DI MATERIALE AMMINI-
STRATIVO, COMMERCIALE E PROMOZIONALE DERI-
VANTE DALLA NOSTRA ATTIVITÀ.

LA INFORMIAMO INOLTRE CHE LEI HA IL DIRITTO DI
CONOSCERE, AGGIORNARE, CANCELLARE, RETTIFI-
CARE I SUOI DATI OD OPPORSI ALL'UTILIZZO DEGLI
STESSI, SE TRATTATI IN VIOLAZIONE DEL SUDET-
TO DECRETO LEGISLATIVO.

Sommario

■ Saluto

- **Barbara Orlandi** 7
Consiglio di indirizzo e vigilanza Inail

■ Introduzione

- **Martina Tomassini** 9
Dipartimento Area Servizi Slc Cgil Nazionale

■ Presentazione del rapporto

- **Gianluca De Angelis** 13
Ricercatore della Fondazione Giuseppe Di Vittorio

- **Fabio Manca** 17
Medico legale Inca

■ Interventi

- **Sandra Zampa** 23
Sottosegretario al Ministero della Salute

- **Patrizio Rossi** 27
Sovrintendente sanitario centrale Inail

- **Silvino Candeloro** 33
Collegio di Presidenza Inca Cgil Nazionale

- **Fabrizio Solari** 37
Segretario generale della Slc Cgil Nazionale

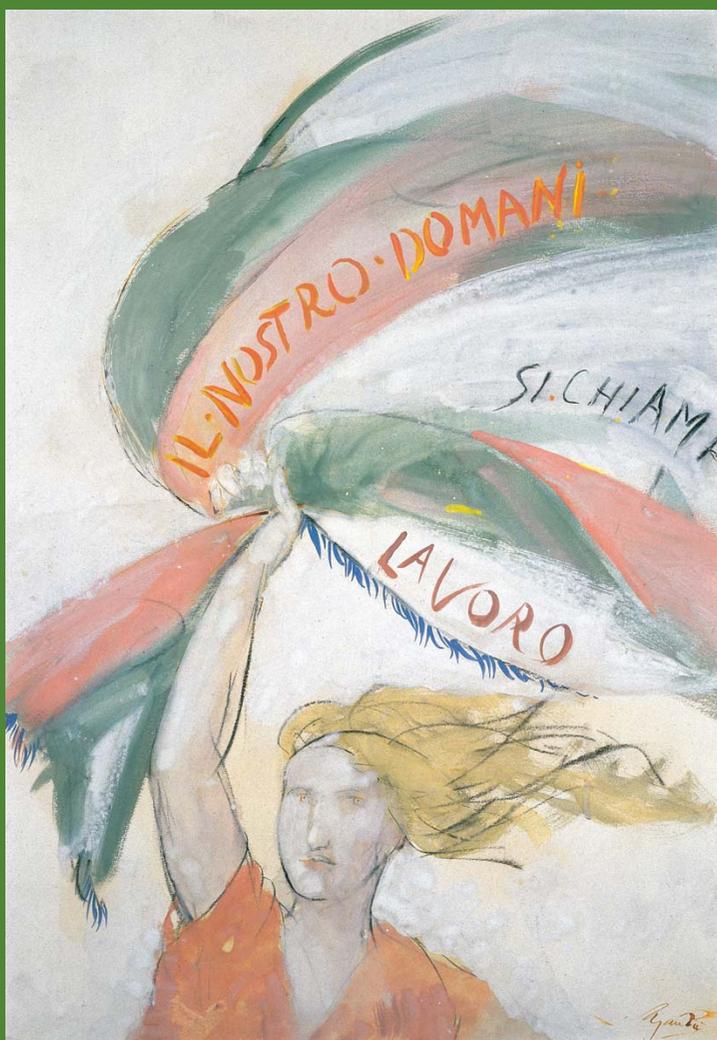
- **Vincenzo Colla** 40
Vice segretario generale della Cgil Nazionale



IO E GLI ALTRI. QUANDO LE RELAZIONI DIVENTANO PERICOLOSE

**Indagine sulle condizioni
di lavoro e di salute dei
consulenti di Poste Italiane**

- **Saluto**
- **Introduzione**
- **Presentazione
del rapporto**
- **Interventi**



Giacomo Manzù, Il nostro domani si chiama lavoro, 1977

Saluto

■ Barbara Orlandi*

È difficile per me fare soltanto un saluto perché, anche se sono qui in veste di componente del Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Inail, e quindi vi faccio ovviamente gli onori di casa, sono una componente della Cgil. Quindi è difficile limitarsi unicamente al saluto.

Purtroppo devo cominciare ricordando che, anche oggi, ci sono tre morti sul lavoro: tre vigili del fuoco. Come Civ dell'Inail stiamo da tempo tentando di ragionare proprio sul tema dell'allargamento della platea degli assicurati, nella consapevolezza che questa, davvero, sia una categoria meritevole di maggiore attenzione purtroppo anche da questo punto di vista.

Comunque corre l'obbligo se non altro di ringraziarvi di essere qui perché le tante strutture di riferimento che curano il tema della salute e della sicurezza sono tutti luoghi che avrebbero bisogno di ragionare di più e meglio insieme. Ecco perché ospitare in questo luogo la presentazione della ricerca è particolarmente importante. Quindi ancora grazie per essere qui.

La presentazione di questa ricerca «Quando le relazioni diventano pericolose», promossa da Inca, Slc e della Fondazione Giuseppe Di Vittorio, rivolta ai consulenti finanziari di Poste Italiane, affronta il tema del rischio delle malattie professionali, argomento tra l'altro in perenne aggiornamento e mutazione. A questo proposito, il Civ ha affidato a un'apposita commissione temporanea il compito di formulare un documento sulle criticità emerse e, dalle riflessioni e dalle indicazioni, sono scaturite linee di indirizzo specifiche e dettagliate di carattere previdenziale sanitario:

- il processo di omogeneità del percorso di domanda e valutazione ed esito;
- il sostegno e il ruolo dei medici certificatori, medici di base e Medici Competenti (è materia questa in ulteriore fase di importante approfondimento);
- gli indirizzi in merito alle fasi istruttorie, intese come definizione degli esiti della valutazione per lavoratori tutelati e non, oppure lavoratori autonomi;
- gli indirizzi di carattere relazionale con le

* Consiglio di indirizzo e vigilanza Inail.

parti coinvolte (quindi datori di lavoro, gli interessati, i superstiti, i Medici Competenti);

– infine il rapporto con gli intermediari istituzionali e gli indirizzi per promuovere l'aggiornamento normativo, in riferimento ovviamente all'aggiornamento delle tabelle sulla base delle evidenze scientifiche.

Queste indicazioni dimostrano che c'è un'attenzione e un lavoro accurato da parte di tutto il Civ e dell'intera struttura Inail. Ma proprio scorrendo la vostra ricerca sono sorti ulteriori spunti e stimoli importanti.

Faccio due premesse. La prima è che c'è un grado di comprensione del rapporto tra salute e lavoro estremamente limitato, ancora meno (se è possibile) di quello che c'è nella percezione del rischio da infortunio.

La seconda premessa riguarda la modalità adoperata per la ricerca, perché proprio per il tramite del questionario si costringono i lavoratori e le lavoratrici a porre attenzione e a riflettere. Quindi, è importante il metodo, che consente di indagare con cura; poi, ovviamente, è molto importante ciò che emerge, quindi da considerare seriamente.

Oltre alle preziose indagini che promuoviamo come soggetti attori (e tutti concorrono

alla salvaguardia della salute e della sicurezza) conviene, alla luce di quello che presentate, interrogarsi su quali sono oggi gli strumenti attuali a disposizione per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. Cito questo perché la ricerca rivela giustappunto un accumulo di tensione, ansia, abuso di psicofarmaci, violenze verbali, scala gerarchica, oltre che problemi posturali muscolo-scheletrici ecc., che peraltro la Slc già da tempo mi risulta avesse evidenziato, tramite la campagna «Stop pressioni commerciali», proprio per ciò che ne consegue in termini di pressione per il raggiungimento degli obiettivi.

Allora può valere la pena aggiungere al nostro lavoro e al lavoro del Civ anche una ulteriore attenta valutazione sulla piattaforma, oggi a disposizione per effettuare la valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Forse il rigore metodologico che la caratterizza può non essere la metodologia più efficace per una rilevazione quanto mai delicata e complessa, ma potremmo aggiungere un altro pezzo al nostro lavoro, per individuare lo strumento migliore, che sia in grado davvero di andare a indagare e a rilevare tutte le criticità e i disagi rilevati dalla vostra indagine.

Introduzione

■ Martina Tomassini*

A nome di Slc mi sento di ringraziare l'Inca e la Fondazione Giuseppe Di Vittorio che hanno fatto uno sforzo non indifferente per potersi calare nella realtà lavorativa dei consulenti postali, che rappresenta un singolo segmento dell'attività produttiva di Poste Italiane, perché l'indagine non è rivolta alla generalità dei dipendenti di Poste Italiane ma soltanto a un piccolo pezzo di questa grande azienda.

Quindi, lo studio è stato possibile perché loro ci hanno dedicato tempo e pazienza e hanno cercato di venire incontro alle necessità emerse dal gruppo dirigente della Slc, che riponevano determinate aspettative rispetto a questa indagine; aspettative che credo siano state rispettate. Non posso ringraziare l'azienda perché ha declinato l'invito a partecipare. Invece ringrazio il collega della Uil, qui presente con noi, perché è importante sapere che c'è attenzione da parte di altri sindacati sul tema delle malattie professionali di questa categoria di lavoratori. Inoltre, come Slc nazionale sen-

to di dover ringraziare, in modo particolare, i delegati e le delegate che, assieme ai segretari territoriali, sono stati sui posti di lavoro a raccogliere i questionari, perché è stato un lavoro duro e complesso.

E non possiamo non ringraziare le lavoratrici e i lavoratori perché hanno risposto positivamente a questa indagine; cosa per nulla scontata considerando che abbiamo chiesto loro di rispondere a un questionario di natura prettamente medica, in forma non anonima, superando un grandissimo scoglio.

A metà settembre ne avevamo raccolti circa 1.500, in gran parte elaborati dalla Fondazione. Ci sono voluti 2 mesi di lavoro per elaborare tutti i dati, ma credo che il risultato sia più che soddisfacente e rispondente al nostro obiettivo. Quando abbiamo proposto l'indagine, lo scopo che ci eravamo dati, assieme all'Inca, era quello di offrire una tutela individuale e collettiva ai lavoratori indagando sul loro stato di salute per far emergere le criticità prettamente legate alle mansioni effettivamente svolte.

* Dipartimento Area Servizi Slc Cgil Nazionale.

Nella relazione introduttiva a questo convegno, sentiremo parlare di ergonomia, di problemi di salute che si sono sviluppati nel tempo. Il campione esaminato è composto di lavoratori che non sono sottoposti a sorveglianza sanitaria; e questo è un dato molto importante perché i risultati dello studio ci consentono di avviare un ragionamento diverso con il coinvolgimento degli organi deputati in azienda, che sono l'osservatorio sulla salute e la sicurezza, e l'osservatorio nazionale, sede dalla quale vengono rilevate le criticità. Con la Fondazione Giuseppe Di Vittorio, abbiamo potuto constatare che i problemi sono trasversali in tutta Italia; a questo si aggiungeranno i dati aggregati regionalmente che, non appena disponibili, ci consentirà di poterli trasferire anche all'interno degli osservatori regionali. Poi abbiamo un altro osservatorio – e questo è un obiettivo prettamente politico che come Slc ci siamo posti – che è l'osservatorio sulla proposizione commerciale, estraneo al dato medico, ma che deve iniziare a camminare in azienda con le giuste gambe.

La platea a cui ci siamo rivolti è quella dei consulenti, coloro che vendono prodotti finanziari all'interno degli uffici di Poste Italiane, per i quali è evidente la stretta connessione tra uno stato di salute alterato e le cosiddette pressioni commerciali, subite dall'83% degli intervistati, avvalorata dal rilevato fenomeno della violenza verbale da parte dei superiori (50% del campione). In altre parole, c'è più violenza verbale da parte dei superiori piuttosto che dei clienti per una categoria che lavora a contatto con il

pubblico. E questo è un dato che deve indurci ad una ulteriore riflessione da parte nostra.

E allora, leggendo tra le righe questo elaborato, andando oltre il carattere prettamente tecnico per dargli un taglio politico diverso, vediamo emergere chiaramente come le pressioni da parte dell'azienda sui lavoratori siano ben consistenti: lo stress, cui sono sottoposti i lavoratori è altissimo; la pressione commerciale, quando viene esercitata, implica che al lavoratore si chiede di effettuare una vendita al limite della legalità, assumendo su se stesso la responsabilità civile, penale e disciplinare di ciò che fa nel rapporto con il cliente.

Questo dato, nazionale e trasversale, fa emergere un sistema strutturato in azienda che agevola queste pressioni, sminuendo le potenzialità del singolo lavoratore, in modo da indurlo ad aggirare i sistemi che l'azienda stessa gli fornisce per la vendita dei prodotti finanziari. Per questo è importante allargare la nostra riflessione sulle modalità di svolgimento dell'attività aziendale nel suo complesso. Probabilmente, dopo questa iniziativa, qualora Poste Italiane non fosse disposta a riconoscere questo problema endemico e strutturale, dovremmo pensare a un'azione più ampia coinvolgendo anche le autorità deputate, che siano Consob, Ivass o Bankitalia. Questa criticità l'abbiamo già toccata a livello del paese con le banche.

Dobbiamo essere consapevoli che quando il problema diventa esasperato in Poste Italiane, la criticità si traduce in una questione sociale. Per questo credo che la confe-

derazione non negherà mai il suo supporto perché Poste Italiane è riconosciuta da tutti come la cassaforte dei risparmi dei cittadini. Quindi, quando si attuano questi determinati comportamenti, si mette a rischio un intero sistema, che è il sistema del risparmio Italia. Allora, in un momento

successivo, l'obiettivo più ambizioso è questo. È chiaro che nell'immediato faremo di tutto per poter portare, all'interno degli organismi deputati in azienda, le risultanze di questa indagine perché essa ha una base scientifica; ha un indice di attendibilità che non si può negare.

Presentazione del rapporto

■ Gianluca De Angelis*

Nella mia relazione mi concentrerò soprattutto sugli aspetti di presentazione del campione, quindi, su chi ha risposto ai questionari e sulle condizioni di impiego e di lavoro, con particolare riferimento all'intensità, alla partecipazione e alle dinamiche che prende l'eterodirezione. Quindi, appunto, le dinamiche gerarchiche.

Innanzitutto l'attendibilità del campione. Fonti sindacali ci riferiscono che i consulenti postali sono circa 8.100. Quindi, il risultato di questa indagine è da considerarsi abbastanza solido, poiché basato su 1.199 questionari compilati e raccolti, in quasi tutte le regioni, in oltre due mesi di indagine. In linea generale, dal punto di vista delle variabili non abbiamo rilevato particolari evidenze o variazioni rispetto alla dinamica territoriale o di genere o per fasce d'età.

Dal punto di vista anagrafico, 945 individui hanno indicato la loro età, mentre il 10,3% non ha voluto specificare il proprio genere. Il campione risultante è composto di 326 maschi e 682 femmine, che rappresentano

il 67,7% degli intervistati, con un'età prevalente superiore ai 50 anni (il 46,7%, tra 51 e 60 anni), di cui il 50,4% è composto da lavoratrici.

Per quanto riguarda le condizioni di impiego, la prima questione emersa è che la quasi totalità dei consulenti è assunta con un contratto di tipo subordinato a tempo indeterminato e con un regime orario essenzialmente full-time. Si tratta del 98,4% dei rispondenti, con una media oraria settimanale di lavoro di 38,2 ore e di 6,6 ore giornaliere, ben al di sopra del limite orario di 36 ore settimanali, previsto dalla contrattazione collettiva. C'è da considerare, inoltre, che il 25% degli intervistati dichiara di lavorare ancora di più: mediamente 40 settimanalmente e giornalmente 7 ore. È una informazione rilevante visto che le motivazioni addotte dai rispondenti che lavorano ben oltre, sono essenzialmente legate ai piani di azione e alla formazione.

Chi lavora di più si trova esposto o esposta a condizioni più intense di impiego. Per approfondire questo argomento, abbiamo

* Ricercatore della Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

fatto una batteria di domande, da cui evidenziamo che la gran parte delle persone coinvolte lamenta di svolgere il proprio lavoro, spesso o sempre, avendo scadenze rigide e strette (72,4%); di avere un ritmo di lavoro elevato (81,9%) e anche con un notevole impegno cognitivo (85,4%). Questi valori crescono se andiamo a misurarli in relazione a quelle persone che lavorano oltre l'orario di lavoro. Osserviamo, infatti, che chi afferma di lavorare spesso fuori orario, vive sempre queste stesse condizioni in maniera più intensa.

Da questa batteria di domande, abbiamo attribuito dei punteggi in base alle risposte creando un indice di intensità lavorativa, suddiviso in: bassa intensità, media intensità e alta intensità, per conoscere le conseguenze sulle condizioni di lavoro di quanti svolgono l'attività con intensità maggiore. Il primo elemento significativo è quello della partecipazione, effettivamente scarsa, vale a dire che, nel 53% dei casi, i rispondenti affermano di non scegliere mai i metodi di lavoro. Cioè, non possono scegliere se cambiarli o meno.

Analogamente, questo succede anche quando gli intervistati rispondono alla domanda sulla possibilità di gestire le pause o i turni, in base alle proprie esigenze: «mai» per il 26% e «qualche volta» per il 45%. Rispetto all'intensità di lavoro emerge chiaramente dall'indagine come l'eterodirezione assuma un peso centrale. Questo vale sia per le forme indirette dell'eterodirezione e sia per quelle dirette. Per «indirette», intendo nello specifico il sistema di valutazione individuale. Infatti, abbiamo chiesto ai consulenti se

ritengono che il sistema di valutazione delle prestazioni sia costruttivo nel rapporto col diretto superiore. Il risultato è stato rappresentato sulla base di una scala da 1 («per nulla costruttivo») a 5 («molto costruttivo»): il 36,5% afferma che sia per nulla costruttivo, mentre il 24,3% si ferma a 2; quindi, possiamo semplicisticamente tradurlo in un «pochissimo costruttivo». L'eterodirezione si evidenzia sia con dinamiche indirette e sia con dinamiche dirette. Ma quando parlo di quelle dirette faccio riferimento essenzialmente alle pressioni subite durante l'attività lavorativa, di cui si lamenta l'82,4% dei rispondenti e delle rispondenti.

Questo dato non varia in base alle caratteristiche strutturali del campione, interessando maschi e femmine in egual misura, mentre varia leggermente in relazione agli anni di anzianità, coinvolgendo, con una certa prevalenza, i lavoratori più giovani di Poste. Si tratta evidentemente di un disagio che è riconducibile alle dinamiche gerarchiche, che prendono forma a volte anche con la violenza esplicita. Infatti, sono 497 coloro che dichiarano di aver subito violenza verbale o fisica (47,2%, quasi la metà), ma nella gran parte dei casi si è trattato ovviamente, per fortuna, di sola violenza verbale; a questi, si aggiungono i più rari casi di violenza fisica che sono 12. Quello che è importante sottolineare è che il 50,6% di tutti questi casi di violenza è legato a fattori gerarchici; nel senso che la gerarchia aziendale è decisiva nel determinare il verificarsi dei casi di violenza verbale e fisica.

Vado velocemente a mostrare i valori principali dell'ergonomia. Considera non ade-

guata la comodità delle postazioni di lavoro il 59,5% degli intervistati, di questi il 57,6% afferma di non ritenere adeguata la praticità della postazione di lavoro. Infine, un altro giudizio negativo espresso riguarda il microclima (più della metà del campione). Viceversa, c'è una percezione di una certa adeguatezza per quanto riguarda la risoluzione del monitor e l'illuminazione delle postazioni di lavoro. Quest'ultimo è un dato che va evidenziato perché apparentemente in contrasto con quanto dichiarato dagli intervistati sui disturbi visivi, che sono tutt'altro che marginali.

Passando velocemente agli eventuali disagi legati alle condizioni di salute, lo studio fa emergere che in media i consulenti postali si ritengono in buone condizioni fisiche. In una scala da 1 a 5, il giudizio complessivo medio è del 3,5. Quindi, una condizione abbastanza buona di salute. Tuttavia, tale affermazione viene apparentemente contraddetta dalla percentuale di coloro che invece affermano di come il lavoro abbia avuto un impatto negativo sulla propria salute (58,9% dei rispondenti), con una variazione significativa indicata dalle lavoratrici (63%) e una percezione negativa crescente con l'età.

Per spiegare le ragioni di questo apparente risultato contraddittorio, siamo ricorsi ad una metodologia che prevede a domande aperte risposte aperte, in una *tag cloud*, dove in una nuvola di parole, più grandi o più piccole in base alla loro frequenza, vengono indicate i disagi possibili. Osservando i risultati, vengono indicate le seguenti parole: «stress» soprattutto; «vista»;

«postura»; «pressioni»; «ansia»; e poi a seguire inadeguatezza della postazione di lavoro; pressioni commerciali.

Per quanto riguarda le patologie, quelle più diffuse attualmente sono: disturbi oculistici, disturbi muscolo-scheletrici e anche ipersensibilità e allergie. A questo riguardo lo studio evidenzia come questi disturbi vissuti attualmente, sono più frequentemente quelli di cui si sofferiva anche in passato, e che scompaiano dopo un periodo di riposo. Questo avviene evidentemente per i disturbi muscolo-scheletrici, un po' meno per le altre patologie più rilevanti, come quelle oculistiche. I problemi muscolo-scheletrici più diffusi riguardano i disturbi alla cervicale, che prendono frequentemente anche la forma di contratture, di *bulging*, lombalgie ed ernie, legate ai movimenti della spalla destra e lumbosacrale, la cui frequenza è segnalata dal 48,3% dei rispondenti.

Nonostante, quindi, la percezione complessiva sulle condizioni di salute non sia particolarmente dannosa, nei fatti succede che l'85,8% ha affermato di avere disturbi visivi; il 67,8% di tutto il campione soffre di stanchezza visiva e percepisce una riduzione dell'acutezza visiva a fine turno. Seguono poi altre voci, che a volte prendono anche la forma di vere e proprie patologie, che non passano con il riposo.

Quando abbiamo chiesto con quale frequenza soffrono di alcuni disturbi psicofisici, gli intervistati hanno affermato di avere problemi almeno settimanalmente soprattutto con riferimento al sonno. La riduzione dell'energia, l'ansia e la tensione durante il lavoro sono anche in questo caso i distur-

bi più evidenti, soprattutto tra chi dichiara di aver subito pressioni durante il lavoro. Lo stesso ancora di più avviene per chi è sottoposto a elevata intensità di lavoro (74,9%). Per quanto riguarda gli infortuni, 349 intervistati ne hanno subito uno, pari al 31,8% del campione; di questi 260 lavoratori hanno avuto il riconoscimento da parte di Inail, mentre invece sono quasi del tutto assenti i casi di malattie professionali (1%).

Concludendo, le condizioni in cui operano i consulenti di Poste Italiane sono particolarmente intense sia dal punto di vista temporale sia sotto il profilo fisico e mentale. L'intensità del lavoro è determinata, da un lato, dalle difficoltà strutturali denunciate dagli stessi intervistati, come ad esempio la carenza di personale, ma anche gli spazi po-

co adeguati, e dall'altro, dai limiti dell'organizzazione del lavoro. Abbiamo visto come le opportunità di autonomia e partecipazione siano, infatti, limitate e come l'organizzazione del lavoro sia caratterizzata da forti pressioni per il perseguimento degli obiettivi, che sono poi misurati in maniera individuale. All'organizzazione del lavoro si associa anche l'elevato livello di stress e ansia, cui sono sottoposti i consulenti di Poste Italiane, con effetti negativi in termini di disagio psico-sociale e relazionale appunto, anche al di fuori del luogo di lavoro. Inoltre, nonostante l'impatto negativo sulla condizione di salute sia un elemento ben presente, anche con riferimento alle patologie oculistiche e muscolo-scheletriche, sono pressoché nulli i casi di malattie denunciate all'Inail (1%).

Presentazione del rapporto

■ Fabio Manca*

Volevo intanto ringraziare per questo invito e ringraziare anche i colleghi con cui abbiamo lavorato durante la presentazione per rilevare i dati e riuscire a capire cosa sta succedendo negli ambiti dei consulenti postali, analogamente a quanto abbiamo fatto precedentemente per altre categorie di lavoro, in maniera tale da integrare quello che è il lavoro dei medici legali dell'Inca nel rapporto nuovo che si sta instaurando con l'attività lavorativa.

Noi dobbiamo renderci conto che, rispetto a quella che era la tradizione, il passato, le dinamiche lavorative stanno cambiando, i tempi stanno cambiando. Quindi, anche la tipologia di patologie a cui i lavoratori vanno incontro si sta modificando. In alcuni casi, rimangono le classiche patologie muscolo-scheletriche, ma noi dobbiamo scoprire se ci sono nuove tipologie di patologie di cui i lavoratori molto spesso non hanno coscienza, ignorando la realtà che li sta «aggreendendo», che spesso li induce a riportare la loro perdita di salute, intesa come benessere psicofisico, magari correlandola a si-

tuazioni che sembrerebbero lontane da quelle che sono invece le dinamiche organizzative o – per meglio dire – le costrittività organizzative.

Quello che vorrei fare oggi, da un punto di vista medico ma, soprattutto, da un punto di vista didattico, è darvi delle indicazioni sulle nuove realtà lavorative e sui nuovi tipi di patologie. I dati anagrafici del campione analizzato mostrano un'alta presenza femminile; un'età medio-alta, compatibile con quello che ormai è il mercato del lavoro in Italia, dove c'è un invecchiamento progressivo della popolazione dei lavoratori. Tutto questo porta chiaramente a un'anzianità lavorativa di lungo periodo e anche una condizione di situazioni di stress psicosomatico importanti (perché è chiaro che un giovane vive in maniera molto diversa con 5 anni di anzianità di servizio rispetto a un'altra persona che lavora da oltre 20 anni). Fa da cornice il regime orario a tempo pieno; quindi, si tratta di lavoratori che sono perfettamente inseriti nell'ambito lavorativo con una modalità che li occupa per la mag-

* Medico legale Inca.

gior parte del loro tempo. Altro elemento importante riguardante il campione analizzato, a cui dobbiamo prestare molta attenzione è il fatto che questi questionari sono firmati. Quindi, il lavoratore ci mette la faccia, si interfaccia con il sindacato e si interfaccia con quelle che sono le relazioni che il sindacato poi può avere con le varie istituzioni. È un aspetto significativo, considerando che normalmente i questionari o le indagini statistiche di solito sono forniti in forma anonima.

Abbiamo visto come la problematica dell'infortunio lavorativo sia adeguatamente riscontrata dal 33% degli intervistati, così come è altrettanto alto il riconoscimento da parte dell'Inail, mentre le denunce di malattia professionale sono praticamente inesistenti (si fermano all'1%), così come il riconoscimento del nesso causale da parte di Inail è solo del 40%. Quindi, quello che viene fuori da questo primo quadro è che per i consulenti postali, paradossalmente, non esiste la malattia professionale. Anche l'invalidità civile risulta relativamente bassa, (8,4%), ma questo ultimo dato trascende dall'analisi di questo studio.

Nel caso specifico dei consulenti postali, l'infortunio professionale si configura, nella maggior parte dei casi, come infortuni in itinere. E questo è legato anche al fatto che spesso questi lavoratori, che adesso svolgono ruoli di consulenti postali, precedentemente ricoprivano altri incarichi, svolgevano varie mansioni (quali ad esempio, commessi, baristi, insegnanti, portalettere). Quindi chiaramente, per il portalettere che subisce un incidente con il motorino, l'infortunio pro-

fessionale diventa «in itinere». Una parte, seppur minima, di questi infortuni è legata alla sicurezza degli ambienti di lavoro; e questo è un annoso problema. In tempi passati, le Poste ebbero una specie di deroga alle leggi in vigore, per l'adeguamento delle postazioni e degli uffici, rispetto ad altre attività, ma ci sono stati dei ritardi da parte dell'azienda Poste nell'adeguarsi.

Questo spiega in parte l'assenza di malattie professionali, anche se i nostri assistiti hanno coscienza dell'infortunio professionale. Quindi, praticamente hanno una buona conoscenza di quelle che sono almeno parzialmente le loro tutele in ambito infortunistico, ma non quelle legate alle conseguenze sulla salute di patologie di carattere cronico e degenerativo, strettamente connesse alle attività lavorative svolte.

Nell'ambito delle parole riconosciute in questi questionari, subentra spesso la parola «stress». A seguire gli intervistati segnalano disturbi di postura, agli occhi, eccetera. Ma allora che cos'è lo stress? L'Organizzazione Mondiale della Sanità afferma che la salute mentale è uno stato in cui ogni singolo individuo realizza il suo potenziale, consentendogli di gestire le condizioni che gli pone la vita quotidiana e di lavorare in modo produttivo e fruttuoso in modo da apportare un contributo alla società.

Lo stress può essere anche una cosa positiva: esiste l'eustress. Cioè, nel senso che io adesso sto parlando e, se non fossi leggermente stressato, probabilmente la mia relazione sarebbe molto più cadenzata e meno interessante, sempre che lo sia, rispetto a quello che potrebbe essere diversamente.

Quindi lo stress è passato da un iniziale significato di avversità, difficoltà a un significato di tensione, sforzo, pressione, sollecitazione, che però non è sempre negativo ma, a volte, diventa piacevole e diventa intuitivamente valorizzante la produttività della persona.

Quando gli effetti negativi dello stress cominciano a farsi presenti? Quando le incongruenze fra le richieste e le capacità della persona non sono più allo stesso livello e questa inizia a dare segni di cedimento. E quali sono queste condizioni? Prima di tutto, una costrittività organizzativa. Per cui ci sono degli impegni, c'è un'eterodirezione, dove la capacità di poter svolgere la propria attività lavorativa diventa assolutamente impossibile, con atteggiamenti violenti, che di solito sono verbali ma, a seconda delle categorie, possono diventare altro. Da qui si passa pian piano da una condizione di stress a un disturbo dell'adattamento, quindi, patologico (es. l'abuso, il mobbing, il bullismo e ce ne sono anche altre, come le molestie di carattere razziale, di carattere sessuale).

Quello che è più importante però, soprattutto da un punto di vista iniziale, per noi, è lo *straining*: una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima – e parlo di «vittima» perché quando abbiamo atti di violenza c'è uno che perpetra la violenza e c'è una vittima – subisce solitamente da un superiore almeno un'azione che come conseguenza ha un effetto negativo sulle sue capacità lavorative. Oltre che azione stressante deve avere anche una durata costante e ripetitiva; cioè essere rimbrottati una volta, per quanto possa essere una con-

dizione non piacevole, non è una condizione stressante. L'atteggiamento deve essere reiterato e continuativo.

E come si manifesta? Con disturbi dell'adattamento, cambiamento dell'umore, stress post-traumatico, stress acuto, ansia e addirittura iniziando a fare uso di sostanze farmacologiche. E poi si manifesta con sintomi organici. Molte volte abbiamo sentito parlare di una somatizzazione dell'ansia o dello stress, in riferimento a problemi cardiologici, ipertensione, tachicardia, problematiche a carico dell'apparato digerente o della sfera sessuale. In tutti questi casi i sentimenti positivi si trasformano in sentimenti negativi, con un deterioramento delle proprie emozioni. L'entusiasmo si trasforma in rabbia, la dedizione si trasforma in ansia, perché non riesco più a fare certe cose, la sicurezza in tensione e l'eustress diventa uno stato di depressione.

Tornando ai nostri lavoratori intervistati, osserviamo che molti di loro dichiarano di essere stati oggetto di pressione durante lo svolgimento del lavoro. Un problema che praticamente riguarda indistintamente sia gli uomini che le donne, lievemente superiore nelle persone giovani per ovvi motivi: perché sono inseriti in un mondo lavorativo nuovo, per cui probabilmente sono colti dall'ansia di dover dimostrare le proprie capacità di sviluppo dell'attività lavorativa.

Ma l'aspetto più inquietante, che emerge dal nostro studio e sul quale abbiamo bisogno di un approfondimento, riguarda l'uso degli psicofarmaci. Il 18,6% dei consulenti delle Poste intervistati fa un uso costante e ripetuto di ansiolitici, antidepressivi e son-

niferi (anche se questi ultimi solo in minima quantità, circa l'1% degli intervistati), indicandoli come terza categoria di farmaci utilizzati.

Se da una prima lettura superficiale questi dati potrebbero non rappresentare valori significativi, considerando il ricorso diffuso degli psicofarmaci tra la popolazione in generale, i dati del Cnr di settembre 2018, smentiscono tale interpretazione riduttiva: anche se c'è una differenza di genere, i tranquillanti e gli ansiolitici sono utilizzati dal 12,6% delle donne e dal 7,8 degli uomini. Quindi, registriamo una differenza rispetto ai consulenti delle poste di diversi punti percentuali. Dunque, praticamente il nostro campione prende più farmaci, più psicofarmaci rispetto alla media rilevata tra la popolazione nazionale, con un andamento che cresce con l'età.

L'analisi dei dati raccolti tra i consulenti postali ci dice come le persone che hanno subito una pressione sul proprio luogo di lavoro o abbiano lavorato in maniera stressante presentano 20 *items* di aggravamento rispetto alle condizioni di quelli che non sono stati sottoposti a pressioni. Quindi, prendono più psicofarmaci coloro che sono probabilmente più stressati. La loro condizione li fa passare da uno stato di disadattamento a uno stato di esaurimento emotivo, di depersonalizzazione. Ed è un fenomeno che tuttora è in pieno itinere.

Nel maggio del 2019, l'Organizzazione mondiale della sanità ha riconosciuto la dignità di una sindrome «burnout», lavoro-correlato. Quindi dai quadri morbosi, che possono essere un disturbo da disadatta-

mento cronico, si passa ad un disturbo dell'adattamento post-traumatico da stress, che rappresenta una patologia, con una valutazione dell'indice delle malattie statisticamente e scientificamente approvate, degne e meritevoli di un loro riconoscimento, anche come malattie professionali.

Fra le altre cose da valutare, c'è un aspetto di natura medico-legale che ha il suo significato. Quando noi valutiamo una patologia, l'Inail tende a sminuirne l'importanza, indicandola come preesistente alla denuncia di malattia professionale. Ma questo non è sufficiente a non riconoscere il nesso causale, poiché è pacifico che qualsiasi elemento o situazione aggravante una patologia già in essere, quindi un *quid pluris*, rappresenta una condizione sufficiente per poter avere un riconoscimento di malattia professionale. Quindi, anche se io tendenzialmente sono una persona melanconica, deputata a un certo tipo di atteggiamento non positivo, tuttavia rappresenta un qualcosa che aggrava la mia condizione di salute. È chiaro che la ricerca deve essere molto specifica per eliminare cause ex lavorative all'origine della patologia, ma comunque laddove c'è una correlazione anche minima con la patologia lavoro-correlata, questa è sufficiente per poter riconoscere un grado di malattia professionale.

Non è un problema nuovo. L'Inail si è già impegnata precedentemente, già dal 2003, e nel maggio 2011 il Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale ha sviluppato una metodologia di lavoro, che riprende quella della legge 81 del 2008, basata su questionari che le aziende devono somministrare ai lavoratori.

Questa metodologia non è stata seguita in modo omogeneo: mentre nel Nord Italia il 70% delle aziende ha approntato il questionario ai suoi dipendenti, la situazione è molto più blanda nel Centro Italia e nel Sud Italia, con una percentuale che oscilla dal 10 al 19%. Inoltre, il questionario presenta delle criticità riconosciute dallo stesso Inail, a cominciare dall'anonimato (mentre il campione dei consulenti del lavoro non lo è) e dal genere. L'Istituto, purtroppo, predispone i questionari per gruppi omogenei, che non tengono conto del sesso e dell'età; variabili che fanno perdere validità statistica all'indagine. L'Inail ne è consapevole, tant'è vero che sta cercando di porvi rimedio.

Per quanto riguarda le altre malattie professionali indicate dai consulenti di Poste intervistati, oltre allo stress lavoro-correlato, che rappresenta la principale novità, abbiamo rilevato che le patologie più diffuse sono quelle che interessano gli occhi e l'apparato muscolo-scheletrico. In queste ultime, molti intervistati hanno riferito più interessamenti dopo la cessazione dell'attività lavorativa. In questo ambito rientrano le patologie cervicali, per le quali il riconoscimento dell'origine professionale è ancora molto difficile da dimostrare e che impattano sulle problematiche legate alle postazioni di lavoro e alla loro inadeguatezza.

L'ergonomia delle postazioni di lavoro, secondo Poste Italiane, è un rischio riconosciuto soltanto ai videoterminalisti, ma non lo è per le altre categorie di dipendenti, nonostante quasi tutti i lavoratori svolgono le loro mansioni nelle stesse condizioni, stando seduti dietro a una scrivania; e dunque

non si capisce perché solo a una piccola percentuale di dipendenti venga riconosciuto il rischio specifico legato alle problematiche muscolo-scheletriche. Un'altra problematica emersa dall'indagine riguarda la mancata fruizione delle pause di lavoro, dichiarata dagli intervistati, che lavorano più del tempo dovuto contrattualmente.

A queste condizioni critiche si aggiungono i disturbi visivi segnalati in modo consistente, per i quali è abbastanza semplice trovare una correlazione con l'attività svolta che, non a caso, aumentano tra quelli con un'anzianità di servizio oltre i 20 anni. Quindi, con una maggiore significatività e con dei sintomi, fortunatamente nella maggior parte regredibili, ma che se continuano, chiaramente possono diventare un problema serio.

A questo proposito, mi sono posto una domanda: può una patologia organica, quindi un disturbo visivo somatico, inficiare lo stato psichico del paziente? Perché allora tutte le malattie artrosiche, tutte le malattie con disturbi visivi o patologie con disturbi visivi possono inficiare lo stato psichico del paziente? Cioè: io sto male, per cui sono anche più depresso perché sto male. Dunque sto male non perché soffro di un male organico ma sto male perché probabilmente la costrittività organizzativa in termini generali mi fa stare peggio.

Altro aspetto dell'indagine che mi ha preoccupato riguarda la sorveglianza sanitaria, che investe solo il 22,6% degli intervistati. Mi aspettavo un valore sinceramente molto più alto, ma così non è. Inoltre, un altro dato psicologico importante rilevato dal campione è

che gli intervistati dichiarano di parlarne con il medico di base, ma non con il medico aziendale. Perché? A voi la risposta.

A questo punto vado alle conclusioni. Prima di tutto i disturbi ci sono, ma le malattie professionali non esistono: su 1.100 assistiti, l'1,1% ha avuto il riconoscimento di una malattia professionale. In più, la sorveglianza sanitaria viene effettuata solo a un quinto dei lavoratori, che dichiara di essere sottoposto a visite mediche. Soltanto il 16% dei lavoratori ha parlato dei propri

problemi di salute con il Medico Competente, mentre il 78% dice di essersi confrontato con il medico di base. Perché? Due sono le risposte. La prima ve la do io: perché il lavoratore non ha coscienza che la propria problematica è legata ad una malattia professionale. La seconda risposta è che probabilmente c'è un po' di distanza tra il lavoratore e il Medico Competente, vissuto quest'ultimo forse non come un suo coadiuvante ma come colui che rappresenta la controparte.

Interventi

■ Sandra Zampa*

I dati della ricerca sono molto interessanti. Mi colpiscono molto anche e soprattutto per le ricadute di genere evidenziate, che le donne subiscono di più, sommando stress a stress.

Voglio ricordarvi che questo paese ha la fortuna, l'enorme privilegio di vedere nella Costituzione la difesa del diritto alla salute. Credo che qualche volta ci converrebbe rileggerla. «La Repubblica tutela la salute come un fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività». Sono due cose che devono andare insieme e mai come in questo caso sarà evidente la ragione. Questo è l'articolo 32 della nostra Costituzione che è proprio ciò su cui i sottosegretari e i ministri giurano al momento dell'assunzione della loro responsabilità.

La Repubblica non adempirebbe alla Costituzione se non tutelasse la salute dei lavoratori, se non tutelasse la salute degli individui ma anche, e soprattutto, la salute degli individui nei luoghi di lavoro, dove si trascorre la maggior parte del tempo e della giornata attiva. Ben vengano dunque indagini come questa, che è molto particolare. Mi

piacerebbe capire come mai avete scelto il comparto dei consulenti commerciali e, mentre parlavate, mi domandavo come deve essere stato lo stress in certi anni dei lavoratori delle banche dove, chi era addetto, appunto, alla commercializzazione dei prodotti finanziari, s'è trovato a subire pressioni gigantesche.

I dati dell'indagine sui consulenti di Poste Italiane, con un campione molto significativo, ci restituiscono un quadro che non è certamente privo di preoccupazioni circa la qualità della vita lavorativa. Ricordo la carenza di personale, l'ambiente fisico non adeguato, le condizioni ergonomiche, ma mi ha molto colpito anche il dato sulla violenza che si subisce, che è psicologica e fisica. Questa è una cosa che dovrebbe preoccuparci molto nel caso dei lavoratori, ma molto anche come cittadini. Dovremmo tutti essere preoccupati per questa modalità in cui la tensione, l'odio e la violenza si scatenano continuamente.

Fortemente significativi sono anche i dati delle assenze per malattia, che la ricerca riconosce come particolarmente elevati e

* Sottosegretario al Ministero della Salute.

che, a una superficiale lettura, potrebbero essere letti come dati relativi a un assenteismo lassista, mentre in realtà questa conclusione contrasta con l'altro risultato, rilevato dall'indagine, che è la permanenza sul luogo del lavoro oltre l'orario prestabilito. Se, infatti, circa l'80% degli intervistati afferma di trattenersi oltre il normale orario di lavoro e di svolgere compiti lavorativi al di fuori degli orari previsti, si evince non solo che c'è un impegno lavorativo superiore alle ore da contratto, ma che esiste un diffuso senso di responsabilità. Mi domando se anche questo incida sullo stato di stress; nel senso che avere un forte senso di responsabilità e subire pressioni gerarchiche, quando si vende un prodotto finanziario di cui non si è convinti oppure quando si subisce una pressione, espone il lavoratore ad un particolare livello di stress, anche rispetto alla sua coscienza, al suo senso etico. Quindi questo davvero testimonia che c'è tutt'altro che menefreghismo, ma responsabilità e anche un forte coinvolgimento per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

La parola chiave, a questo punto, con la quale noi ci dobbiamo misurare è la parola produttività. È una parola controversa, ma che non può essere elusa. Ho preso, come esempio, l'omologa francese di Poste Italiane: La Poste, che naturalmente, ha un fatturato simile, un utile netto inferiore a quello di Poste Italiane. L'azienda francese occupa quasi il doppio dei dipendenti di Poste Italiane, ma ci sono elementi radicalmente diversi che rendono difficilmente paragonabili queste due realtà. Mi riferisco soprat-

tutto alla diversa geografia fisica e politica della Francia, dove c'è una maggiore dispersione sia come superficie che come disseminazione dei Comuni. Eppure 135.000 dipendenti italiani contro 250.000 dipendenti francesi rappresentano oggettivamente un differenziale molto grande.

La mancanza di personale lamentata nei questionari individuali trova in questi numeri una giustificazione se non una conferma molto evidente: se vogliamo davvero conciliare salute e produttività, efficienza aziendale, qualità della vita delle persone, dobbiamo concludere che è necessario anche in questo settore un cambio di paradigma. La produttività si deve connettere al tasso di soddisfazione del lavoratore e stare radicalmente lontana dallo sfruttamento. Più ci si trova in condizioni psicologiche motivanti, maggiormente anche la condizione fisica ne beneficia positivamente. Più una persona è in salute e minore sarà il ricorso alle assenze per malattie e in definitiva al Sistema Sanitario Nazionale. Questo è un punto centrale.

L'impresa che estrae al massimo il valore dal dipendente, fino a esporne a rischio la salute, non è lungimirante perché, tra l'altro, logora il suo patrimonio di risorse umane, che è la cosa più preziosa che un'azienda possa avere e ne trasferisce i costi sanitari sulla collettività. Si tratta di un'altra forma di massimizzazione dei profitti e socializzazione delle perdite, stante che i costi per il mantenimento del Servizio Sanitario Nazionale sono sostenuti, com'è noto, dalla fiscalità generale. Un circolo vizioso che deve e può essere interrotto. La qualità della vita lavorati-

va deve essere allora concepita come una forma di prevenzione sanitaria.

Sono riflessioni che stanno maturando presso tutte le amministrazioni pubbliche non solo in Italia ma anche in Europa e che si basano ormai su una copiosa letteratura, stratificazione di studi e di analisi che hanno anche ricadute sul piano legislativo. In particolare, penso a passaggi come per gli anni Novanta è stata la legge 626, negli anni Duemila il testo unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, il decreto legislativo 81 del 9 aprile 2008. Tutto questo per dire che la legislazione italiana si è posta spesso all'avanguardia su queste tematiche, ma chi vi parla ha vissuto 10 anni in Parlamento prima di arrivare da un mese e mezzo circa invece a vivere il governo dall'interno. E chi vive in Parlamento deve avere il coraggio di dire che spesso si fanno buone leggi che non trovano applicazione, che lentamente vengono svuotate, modificate, inapplicate. Io stessa sono autrice di una legge abbastanza importante a cui mancano, a 3 anni di distanza, ancora 2 decreti legislativi e un protocollo. Quindi vi basta questo per comprendere come le leggi non siano sufficienti; naturalmente sono indispensabili, ma non bastano.

Se l'Italia si è posta all'avanguardia su queste tematiche, questo non ci deve affatto appagare. La riflessione e l'elaborazione di nuove strategie, infatti, non deve interrompersi e questa giornata ne è una efficace dimostrazione. Per questo ringrazio chi ha voluto questa iniziativa. Se cerchiamo di capire in che direzione muovere i nostri passi dobbiamo affiancare e completare la strate-

gia di prevenzione sui luoghi di lavoro con la promozione della salute, quale strategia complementare a quella della tutela della salute, più ampia rispetto all'adempimento degli obblighi di prevenzione e in coerenza con i principi di responsabilità sociale.

La sanità pubblica è impegnata su questo e ora è tempo che anche le aziende facciano la propria parte. Quindi, mi dispiace che Poste Italiane non abbia voluto partecipare a questo incontro. Le strade sono diverse e sono perlopiù inesplorate. Ma se consideriamo che la promozione della qualità della vita è un pezzo certamente non trascurabile della promozione della salute, si aprono scenari davvero nuovi. Ci sono realtà, ad esempio, proprio nel settore finanziario, sebbene non certamente delle dimensioni di Poste Italiane, che hanno sviluppato una sorta di banca interna dei lavori, che si comunicano la preferenza sia di localizzazione e sia di mansione e che, a parità di stipendio, vedono l'azienda impegnata a far incontrare la domanda e l'offerta, in modo tale che si possa massimizzare il più possibile per ciascuno la facoltà di svolgere le mansioni che preferisce. E anche qui mi ha colpito, nell'indagine, la questione della partecipazione. Quando i lavoratori sono chiamati a partecipare e in qualche modo sono ascoltati, e quindi l'azienda ha un atteggiamento del tutto diverso, alla fine le *performances* sono migliori.

Certo, tutto questo lo dico senza generare illusioni, senza arrivare a immaginare che noi possiamo rendere ogni ufficio postale come una succursale della famosa Mountain View, che è la sede di Google. Tuttavia,

con il coinvolgimento dei lavoratori, insieme a un aumento dei corrispondenti margini di autonomia, per esempio, la sperimentazione dello *smart working*, ho profonda fiducia che si possano costruire percorsi tali da migliorare davvero la qualità della vita lavorata contrastando lo stress e la vita sedentaria (qui peggiorata dai problemi diciamo ergonomici) che sono le principali cause dei disturbi rilevati nella vostra indagine. Siamo abituati, e giustamente, a pensare all'Italia come il paese della qualità (qualità dell'alimentazione, dell'abbigliamento, dell'arredamento fino ad arrivare alle macchine utensili di precisione, la mecatronica. E

poi la qualità dell'istruzione scolastica, dell'assistenza sanitaria), ma ancora non siamo percepiti e non ci percepiamo come il paese della qualità della vita lavorata.

Io credo che sia venuto il momento di spingere con determinazione in questa direzione, nella consapevolezza che il lavoro, che certamente è fatica, non deve essere una condanna ma, al contrario, uno strumento sempre più capace di realizzare sé stessi, il modo attraverso cui l'individuo esprime la propria creatività e il proprio saper fare, e concorrere alla costruzione di una società migliore in cui il cittadino diventi soggetto partecipante e consapevole della vita dello Stato.

Interventi

■ Patrizio Rossi*

Io non voglio assolutamente entrare nel merito dell'analisi del questionario. Non voglio farlo perché in realtà è un'analisi che meriterebbe un approfondimento molto più importante di quello che ho potuto fare io in queste ore ascoltandovi. Non voglio farlo neanche perché poi entreremmo nel merito di una valutazione di competenza, che non è la mia, ma soprattutto anche di validità e di valorizzazione di un risultato che, al di là del gruppo omogeneo, è molto circostanziato. Parliamo di poco più di 1.000 questionari su una popolazione generale di un'azienda che, se non vado errato, ha forse quasi 130.000 dipendenti in tutti i vari settori.

Tuttavia, la validità del dato vorrei scinderla in due considerazioni: quella relativa alla patologia o sussistenza di patologie, sulla quale sarei molto cauto, e quella invece relativa al disagio lavorativo che potrebbe avere un'immediata e rilevante valorizzazione in termini di attività prevenzionale. Anche quando mi interfaccio con problematiche di attività professionali, quando devo esaminare una tipologia di lavorazione, che sia

per un'idoneità del lavoratore o che sia per una malattia determinata, sono poco propenso a esaminare il caso sul cartaceo, nel senso che le descrizioni delle lavorazioni, che siano Dvr o altro, sono sempre mediate dall'interpretazione. Quegli atti lavorativi, le mansioni, le attività, i compiti specifici che svolgono i lavoratori sono mediati da un'interpretazione che non ce la rende sempre così immediata, efficace e concreta. Quindi, preferisco sempre guardare la lavorazione in diretta. Quindi osservare, fare dei sopralluoghi.

Tuttavia, per le attività svolte dai lavoratori postali io non ne ho bisogno. Tutte le volte che sono andato alle poste ho percepito come tutti i lavoratori, che hanno un'interfaccia con l'utenza, siano sottoposti a un'attività di lavoro molto impegnativa e che crea inevitabilmente disagio. Inoltre è un'attività che forse andrebbe valorizzata più in termini prevenzionali che altro.

Obiettivamente noi, come Inail, le malattie professionali le analizziamo, entriamo nel merito e poi le validiamo a seconda dei criteri dottrinari e scientifici, che consentono

* Sovrintendente sanitario centrale Inail.

di accogliere o meno la richiesta di tutela, però è indubitabile che vi sia un gap, un vuoto, tra una reale percezione di disagio e l'attività intensiva, l'attività impegnativa, un'attività che non dà tregua. Vorrei anche stimolare tutti i colleghi e i medici in particolare. Quando noi dobbiamo valutare le patologie da sovraccarico biomeccanico, che attualmente rappresentano una grandissima maggioranza delle malattie denunciate all'Inail, andiamo sul posto di lavoro per verificare se vi sono condizioni che le hanno determinate e che le hanno originate come professionali e valutiamo la frequenza dell'atto, la forza applicata, la mancanza di pause. Non capisco perché, quando poi parliamo di malattie psicosomatiche o da inibizione psichica o da disagio psichico, non utilizziamo le stesse metodiche interpretative, che ci consentirebbero forse di fare un passaggio ulteriore rispetto a quanto non facciamo oggi in termini di riconoscimento e di adeguamento delle attività lavorative.

Ciò detto, vi avevo promesso che non sarei entrato nel merito del questionario, però è indubitabile che le posture incongrue sono causa di una gran parte delle patologie segnalate da coloro che hanno risposto al questionario. Ribadisco: io andrei molto cauto sul termine «patologie» e molto di più su un disagio, che poi potremmo definire temporaneo o eventualmente anche permanente, ma un disagio lavorativo nello svolgimento del lavoro. Se poi questo disagio nello svolgimento del lavoro procura o determina una malattia vera e propria, con un carattere di cronicità e di perma-

nenza, è un dato che non è così scontato; non è un passaggio automatico, perché poi dovete pensare alle condizioni di esitamento, alle condizioni di allenamento, alle condizioni di allontanamento, che potrebbero favorire una ripresa, un riabbassamento della soglia di sofferenza e, quindi, non determinare una patologia cronica.

Come si osserva da tempo, ormai, la gran parte delle malattie denunciate all'Inail (costantemente tra il 60 e il 65%) è caratterizzata da patologie osteoarticolari o del reparto o distretto osteoarticolare, per le quali l'Inail, dopo l'accertamento e l'istruttoria medico-legale, corrisponde una percentuale di riconoscimento molto più alto rispetto ad altre tipologie di malattie professionali, anche se il numero in termini assoluti è molto inferiore rispetto al totale di quelle denunciate.

Ma allora, se davvero vogliamo parlare di tutela del lavoratore, dobbiamo sempre e comunque partire dal momento prevenzionale. Penso che a nessuno di voi possa interessare avere un indennizzo una tantum modesto, che debba poi ripagarlo della salute persa o di un pregiudizio che sopporterà per tutta la vita. Immagino che ognuno di noi abbia il diritto e la volontà di vedersi preservato dall'ammalarsi, più che essere indennizzato. E allora le risposte al questionario pongono alcune problematiche che devono essere stressate, valorizzate in termini prevenzionali. Ne riparlerò poi successivamente quando affronteremo il discorso dello stress lavoro-correlato. Ovviamente sono tutte attività prevenzionali che anche l'Inail svolge forse in maniera

non altrettanto efficace rispetto al disagio che i lavoratori sopportano. Ma noi dobbiamo sviluppare un'attività prevenzionale e dobbiamo avere anche le strutture e le risorse per poterlo fare.

C'è stata una campagna sviluppata dall'Inail per il «low back pain», cioè per il dolore lombare, svolta da fisioterapisti dell'Inail che, con la formazione adeguata, si sono dedicati, all'interno di alcune aziende, a istruire le persone per poter evitare il mal di schiena o evitarlo in maniera importante o addirittura non farlo sviluppare affatto. Ovviamente sono procedure sperimentali ma, se davvero hanno realizzato un valore aggiunto nelle politiche prevenzionali, penso che, validato a livello nazionale, potremmo sviluppare, per categorie, secondo priorità, questo tipo di campagne prevenzionali per evitare che le persone, prima ancora di essere indennizzate, si ammalino di mal di schiena o aggravino il loro mal di schiena.

Perché dico: aggravino il loro mal di schiena? Ho avuto modo di studiare questa problematica, in maniera molto dettagliata, per una proposta di modifica del sistema indennitario. Abbiamo fatto delle ricerche su persone dai 16 ai 18 anni, che sono decedute per altre cause e sulle quali sono stati effettuati degli esami istologici sul disco vertebrale, e si è verificato che vi sono delle alterazioni precoci. Questo per dire che ognuno di noi, per i tempi moderni che viviamo, ha con sé un po' di mal di schiena, ma questo non vuol dire che quel mal di schiena è una malattia e non vuol dire, soprattutto, che quel mal di schiena poi si debba concretizzare o valorizzare co-

me una malattia cronicizzata per causa del lavoro.

Quindi, ritengo che noi abbiamo la possibilità di svolgere delle attività prevenzionali, sulla base di stimoli che ci vengono dall'esterno, di rapporti convenzionali, che ci vengono dall'esterno, per ruolo istituzionale. Noi facciamo formazione, informazione, ma possiamo fare anche altro. Se noi siamo l'ente Inail, che deve tutelare la salute sui luoghi di lavoro, unitamente a tutta un'altra serie di operatori (Medici Competenti, datori di lavoro e quanto altro), deve sviluppare un significato di salute sul posto di lavoro diverso e più efficace rispetto al passato; allora dobbiamo strutturarci per poter svolgere un'attività in maniera diversa da quello che facciamo: per esempio, ricorrendo all'utilizzo di ausili, all'adozione di tecniche e modalità di lavoro corrette, attraverso un'informazione e un'attività costante di monitoraggio.

Cosa potrebbe scaturire? Beh, per esempio, miglioramenti ambientali e di arredo, abbattimento delle barriere architettoniche ma anche miglioramento delle postazioni di lavoro. Ecco, lo possiamo fare con le procedure di reinserimento ma per pazienti che già sono ormai ammalati o si sono infortunati e che devono, in qualche modo, continuare la loro attività in una postazione ragionevolmente adeguata. Anche questa è un'attività che l'Inail sta sviluppando e sta incentivando in maniera importante in questi anni, che comprende anche la riorganizzazione del posto di lavoro.

Vi sono dei piani nazionali di prevenzione che abbiamo sviluppato maggiormente nei

settori che avevano una priorità rispetto alle patologie o alle sofferenze di cui noi stiamo parlando. La Fondazione Giuseppe Di Vittorio, che ha portato avanti un questionario del genere, ha focalizzato l'attenzione su un disagio lavorativo che consentirà, negli anni o nei mesi futuri, di elaborare un piano di prevenzione spiccatamente orientato verso i lavoratori che non sono soltanto quelli dell'agricoltura e della grande distribuzione e dei trasporti. E così è stato anche con le campagne del 2012 per quanto attiene i disturbi muscolo-scheletrici degli addetti alla grande distribuzione e ai medici che operavano in alcune attività.

Le condizioni non adeguate non sono tali soltanto perché vi è una inadeguatezza strutturale o della posizione dove uno è seduto o quant'altro. Le posizioni sono inadeguate anche in ragione della modalità di svolgimento del lavoro. Ed ecco qui che vengono richiamate le problematiche stress lavoro-correlate, patologie croniche di disturbo di adattamento, disturbo post-traumatico da stress, disfunzioni che possono derivare. Qui stiamo parlando delle cosiddette costrittività organizzative che l'Inail ha coniato per poter poi distinguere e discriminare una patologia, una psicopatologia lavorativa, dalle psicopatologie di natura non lavorativa; ma sono condizioni estreme. Vi sono condizioni molto meno estreme e molto più labili che invece possono riconoscere lo sviluppo di una patologia in tal senso. Le denunce sono modestissime, come modestissimo è stato il campione analizzato dallo studio sui consulenti di Poste Italiane, modestissimo il valore

delle denunce e modestissimo ancora più il valore del riconoscimento dei disturbi psichici e comportamentali correlati allo stress da lavoro.

Ma se davvero, ancora una volta, dobbiamo andare verso una prevenzione delle malattie, dobbiamo parlare di salute organizzativa. Penso che negli ultimi decenni ci sia stata una grande rivoluzione negli ambienti lavorativi, nelle strumentazioni, anche nei metodi, per alcuni versi, ma non è stata granché modificata l'organizzazione del lavoro. Ognuno cerca di fare del proprio meglio per poterla modificare, però noi dovremmo costruire degli ambienti di lavoro che contribuiscano realmente a migliorare la qualità del lavoro medesimo.

Adesso non voglio parlare di problematiche che non attengono alle mie competenze, però leggevo curiosamente un post di queste giornate nelle quali la Microsoft Giappone ha dato, nell'estate scorsa, 5 venerdì liberi pagati ai propri dipendenti. Ha pensato, cioè, in un'epoca estiva dove le attività extralavorative possono essere godute in maniera più importante che non in altri periodi, di dare 5 venerdì liberi, quindi riducendo concretamente l'orario di lavoro. I risultati di questa scelta dicono che c'è stato un aumento di produttività del 40% di vendite per dipendente e c'è stata una riduzione dal 50 al 20% dei costi, dalla carta stampata all'energia elettrica. Ovviamente, è inutile dirvi che la soddisfazione dei dipendenti è stata elevatissima. Questo significa che se il lavoro del postale – e siamo al punto – ha una ripetitività e una frequenza così impegnativa, evidentemente le

attività di prevenzione finora fatte sono state inadeguate, visto il disagio lamentato dai lavoratori, che comunque deve essere vagliato per bene. Per rimuovere le cause, deve essere modificata la modalità di lavoro, con pause più frequenti. Allo stesso pari dovremmo pensare ad alternative procedure di metodo e di tempi di lavoro per prevenire malattie psichiche quando il lavoro è così impegnativo.

Voi avete parlato di partecipazione, di soddisfazione, di motivazione. Ecco, tutto questo deriva anche da una modalità di svolgimento del lavoro diversa da quella odierna. Se vogliamo aumentare la soddisfazione del lavoratore, la partecipazione, le motivazioni e quindi, di contro, anche la produttività con una modalità di lavoro diversa, dovremmo contribuire tutti a una riorganizzazione del lavoro se davvero tutti i dati che noi potremmo trarre da analoghi e più estesi studi di tal genere ci orientano verso un disagio correlato a quel tipo di compito e di funzione. Anche in questo ambito possono aiutare, quindi, informazione, formazione, adozione di modalità di lavoro corrette – non perché siano scorrette le attuali ma sono inadeguate – soprattutto per i consulenti di Poste, rispetto magari ad altre tipologie di lavoratori delle Poste, che hanno problematiche diverse dai consulenti.

Organizzazione del lavoro, modifiche lavorative, studi epidemiologici. L'Inail ha anche cercato di dare un contributo a questa materia con una pubblicazione sulle metodologie per la valutazione dello stress lavoro-correlato, però da questo questionario mi sembra di aver compreso che sia venuto

fuori poco rispetto a un'evidenza di denuncia o di codifica che ci si aspettava rispetto alle modalità. Penso che bisognerebbe ritornarci sopra a questa evidenza. Questo è uno sforzo che deve fare l'Istituto. Lo ha fatto attraverso il Dimeila ma come sovrintendenza io mi riprometto, nei prossimi mesi, di affrontare il problema, prima ancora che gli altri, perché è una questione molto diffusa; è un disagio molto diffuso che riguarda una gran parte dei lavoratori, perché la percezione del lavoro disagiato è una percezione di cui bisogna tener conto a prescindere da items o da considerazioni generali di documentazione e di mappatura dei rischi che questo disagio non lo fanno emergere. Queste sono le modalità attraverso le quali vanno indagati e mappati eventi sentinella e quant'altro.

È indubitabile che, se noi dobbiamo essere più efficaci nella fase di prevenzione ma anche nella fase di riconoscimento, dobbiamo tener conto di altre due essenziali condizioni. La vita lavorativa è più lunga. Quindi il lavoratore invecchia sul lavoro, non necessariamente per causa del lavoro ma invecchia sul lavoro. Allora dobbiamo reinventare, re-ingegnerizzare una postazione di lavoro con metodiche diverse rispetto a quelle precedenti, perché altrimenti fra 10 anni avremo per davvero tutti i lavoratori o una gran parte di essi ammalati cronicamente per il lavoro, quando invece il lavoro, nelle modalità di esplicitazione così come oggi sono prospettate, non è morbigeno ma lo sarà magari per i lavoratori che saranno lì a svolgere la stessa mansione fra 10 anni.

La seconda variabile di cui dobbiamo tener conto per quanto attiene alla tutela e al riconoscimento delle malattie, è che tutti coloro che vogliono migliorare la salute sui luoghi di lavoro devono considerare, per quanto di loro competenza, dei cambiamenti del lavoro stesso. Penso che le Poste siano un esempio emblematico. La figura dei consulenti di Poste non esisteva 30 anni o 20 anni fa. Penso che a cambiare sia stato un paradigma del lavoro. È certo che una parte o una gran parte o tutti i lavoratori si sono trovati a svolgere un'attività di lavoro, che non era quella per la quale erano stati assunti. Questi lavoratori sono stati chiamati a svolgere una mansione per la quale non erano stati allenati, non erano stati educati. Quindi, c'è necessità di allenare le persone e di renderle adeguate, o di non far svolgere questo lavoro a persone che non hanno le attitudini.

Per affrontare le criticità, dobbiamo cercare di andare a individuare quanto prima, con un approccio metodologico, un modello partecipativo nuovo. Un passo ulteriore dobbiamo farlo per il reinserimento lavorativo, attraverso questa metodica eccezionale, che è quella di un adeguamento e di una congruità tra il lavoratore e il posto di lavoro. L'obiettivo, quindi, è rendere più congruo il lavoratore con il posto di lavoro e il posto di lavoro con il lavoratore. Questo dovrebbe essere il reinserimento già di domani da far transitare anche a vantaggio dei lavoratori che non sono ammalati. Se noi riusciamo a fare questo, riusciremo a essere molto più efficaci di quanto non siamo stati in passato e di quanto invece non richiedano le necessità di tutela di tutti lavoratori.

Interventi

■ **Silvino Candeloro***

Credo che questo dibattito dimostri come la collaborazione tra il Patronato e le Categorie sindacali rappresenti un valore aggiunto rispetto a ciò che ognuno di noi può fare nel proprio ambito. È la dimostrazione pratica di come le attività di tutela individuale e collettiva, marciando insieme, possano davvero rappresentare i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici, rispetto al tema della salute e della sicurezza, partendo dalle reali condizioni di lavoro.

Un percorso già avviato da tempo, come dimostrano i tanti progetti realizzati attraverso questionari in numerosi ambiti produttivi, pubblici e privati, con lo scopo di dimostrare come le condizioni in cui si lavora sono determinate da lunghi processi e non si improvvisano: ci sono delle responsabilità rispetto a quelle condizioni e rispetto alle conseguenze che quelle condizioni determinano.

Il nostro compito è di mettere in evidenza queste responsabilità, perché da esse possono derivare risposte ai bisogni di salute e sicurezza, facendo crescere una nuova coscienza e una maggiore consapevolezza al-

l'interno dei posti di lavoro. La mancanza di coscienza e di consapevolezza purtroppo nella realtà non conosce responsabili, né da parte del datore di lavoro né del Medico Competente, che dovrebbe agire con scienza e conoscenza, come ci ricordano i medici della Simlii, le cui conseguenze si riscontrano quando si redige un qualsiasi Documento di Valutazione dei Rischi (Dvr).

Molto spesso la valutazione dei rischi si fa soltanto rispettando la «forma», nonostante in Italia le norme siano abbastanza avanzate; penso al decreto legislativo 81, che ancora deve esplicitarsi in termini compiuti e che se applicato integralmente offrirebbe la possibilità di costruire le precondizioni per un miglior rispetto della salute e della sicurezza nei posti di lavoro.

Se il documento di valutazione dei rischi non viene aggiornato costantemente rispetto alle modifiche delle condizioni di lavoro, perde la sua efficacia nel rilevare i rischi lavoro-correlati. Sappiamo benissimo che ce ne sono in tutti gli ambiti professionali: in ufficio, nella catena di montaggio, nella sanità, nelle scuole e in ogni dove; altrimenti, non si potrebbe spiegare la dimensione significativa delle mi-

* Collegio di Presidenza Inca Cgil Nazionale.

gliaia di infortuni e neppure dei tanti morti che ogni anno siamo costretti a registrare. Per questo è importante agire sui rischi per evitare che si traducano in infortunio o in malattia professionale. È su questo terreno che si inserisce la questione delle responsabilità e delle funzioni che ognuno può svolgere.

Il diritto alla salute è un diritto costituzionalmente protetto ma, molto spesso, viene contrapposto al diritto al lavoro, anche dagli stessi lavoratori. Di frequente, ci capita di ascoltare che viene prima il diritto al lavoro e solo dopo il diritto alla salute, da parte di chi soffre le difficoltà a garantire un reddito alla propria famiglia. Lo sappiamo tutti benissimo, ma questa contrapposizione, riesplora in modo prepotente in questi tempi di crisi, non è giusta perché svilisce i dettami costituzionali, che finora hanno garantito l'evoluzione legislativa e democratica della società nella quale viviamo. I due diritti non devono essere separati: li dobbiamo coniugare, li dobbiamo rendere compatibili qualitativamente, se vogliamo affermare la qualità e la dignità del lavoro. Su questo terreno dobbiamo andare avanti.

Affrontare il tema della salute e sicurezza coinvolge 7-8 soggetti: datore di lavoro, Medico Competente, Rspg, Rls, le Rappresentanze sindacali, le Asl e l'Inail. In una recente iniziativa promossa dalla Cgil lo scorso 15 ottobre, abbiamo ascoltato sia i delegati, che ci hanno descritto nei dettagli le loro condizioni di lavoro, sia la Confindustria, che non ha mostrato un'adeguata volontà e capacità nel voler svolgere il proprio ruolo, nonostante il decreto legislativo 81 sia abbastanza chiaro sulla prevenzione, sui

controlli, sulla repressione in caso di violazione delle norme. Su tutti questi aspetti della problematica, dobbiamo impegnarci per costruire le migliori condizioni possibili e con le migliori competenze possibili, affinché possano tradursi in un percorso virtuoso di azioni concrete. Da questo punto di vista l'Inca potrebbe essere molto utile per i Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza (Rls) e per i delegati e così via, perché può offrire le competenze dei propri medici legali e dei propri esperti, sia per la valutazione dei rischi nei posti di lavoro, sia per assicurare agli infortunati e tecnopatici la giusta tutela individuale.

Il nostro obiettivo, quindi, non è soltanto quello di fare le pratiche, ma è quello di fare in modo che la gente non si ammali, rimuovendo le cause di rischio e facendo emergere le malattie professionali, fortemente sottostimate in Italia. In Germania, in Francia, in Olanda e in Danimarca si denuncia un numero di patologie da lavoro tre volte superiore a quello rilevato nel nostro paese. Questo significa che da noi sono nascoste, messe sotto il tappeto!

Le ragioni di questa sottostima chiamano in causa anche i medici di base, ai quali corre l'obbligo di segnalare i casi di patologie lavoro-correlate, che spesso non hanno alcuna cognizione per valutare e mettere in relazione le condizioni di lavoro con la malattia di cui soffre il paziente che hanno di fronte. C'è bisogno, quindi, che vadano formati e, probabilmente, che vadano informati. Altrimenti diventa alto il rischio che ogni patologia professionale venga gestita come malattia comune.

Tutto questo bisogna farlo non soltanto per esercitare il diritto ad un giusto risarcimento, ma soprattutto per ribadire il principio della dignità di ogni persona, che si ammalia per il lavoro: dal punto di vista psicologico o dal punto di vista fisico, sapere che una patologia è stata contratta perché si è fatto uno sforzo mentre si svolge una determinata mansione lavorativa, dà dignità a quella persona e l'autorizza anche a esprimere un proprio parere rispetto alle condizioni reali di lavoro. Questo tema va affrontato anche in termini culturali. Noi dobbiamo fare campagne, iniziative come questa di oggi, affinché cresca la coscienza e la consapevolezza anche fra di noi su questo tema e non dobbiamo aver paura.

Molto spesso ci capita di verificare che noi introiettiamo i timori dei lavoratori che rinunciano a denunciare malattie professionali. Nel settore pubblico, abbiamo avuto casi di dipendenti, per i quali abbiamo presentato le richieste di riconoscimento di malattie professionali e che, una volta chiamati dal datore di lavoro, sono tornati dal Patronato per ritirarle. Rileviamo che anche tra i delegati si confondono, a volte, i casi di infortunio con le malattie professionali.

Allora su questi temi noi dobbiamo essere coraggiosi e continuare, come ci ha chiesto la Slc, allargando le nostre indagini ad altri ambiti. E noi abbiamo intenzione di farlo. Abbiamo già avviato progetti e presto procederemo all'esame dei questionari, chiamando a visita i lavoratori e le lavoratrici coinvolti, per tutelarli e per far sì che i disturbi, di cui si lamentano, non si traducano in patologie; già un disturbo è un pro-

blema serio e non può essere sottovalutato, perché se diventa costante può tradursi in una malattia. Non lo dico io, ma i medici e i dati epidemiologici, come quello legato allo stress lavoro-correlato.

Nell'esaminare i questionari dei consulenti di Poste il tema dello stress lavoro-correlato è emerso in modo significativo. C'è bisogno ora, con l'aiuto di specialisti, di individuare i criteri e i parametri, attraverso i quali i casi che si traducono in malattia professionale siano riconosciuti, partendo da alcune spie che l'indagine da noi condotta hanno rilevato. Mi riferisco al frequente uso di una particolare tipologia di farmaci, fenomeno che non può essere soltanto giustificato con la presenza di patologie pregresse, considerate extra lavorative.

Per noi è una cosa seria che uno si ammali con una certa frequenza in determinate condizioni di lavoro. Non abbiamo la certezza, ma la probabilità resta molto alta. Quindi dobbiamo ragionare in quest'ottica dal punto di vista medico legale perché questa è una nostra funzione. Soprattutto rispetto ad alcune patologie complesse, esiste la concatenazione delle concause, che molto spesso l'Inail non valuta nelle sue collegiali. È su questo terreno che dobbiamo muoverci e misurarci, per rilevare il dato epidemiologico all'interno dei luoghi di lavoro.

Il nostro obiettivo è dimostrare che lo stress lavoro-correlato riguarda tutti i settori; perciò, considerati i dati epidemiologici, con la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (ex articolo 6 D.lgs. 106/2009), va valutata la possibilità di inserirlo nelle tabelle delle malattie pro-

fessionali, in modo da lasciare all'Inail l'onere di dimostrare che non c'è un nesso di causa. L'attività, da noi svolta, per l'emersione delle malattie professionali può aiutare anche ad affrontare meglio il tema della prevenzione con il datore di lavoro, il Medico Competente e le Rspp rispetto alle responsabilità a loro riconducibili.

Ogni aspetto delle condizioni di lavoro deve essere messo sotto osservazione, non trascurando nulla, neppure il problema delle pause, su cui stiamo lavorando. A questo riguardo, merita attenzione quanto mi ha riferito un delegato della azienda italiana, Amadori, spiegandomi che una parte delle pause, pensate un po', se le pagano i lavoratori, pur avendone diritto. È evidente la contraddizione. Se la pausa è un tempo di lavoro fondamentale per evitare che un disagio si traduca in patologia, bisogna poterne usufruire, senza doverla pagare. Non è un diritto che può essere metà a carico del datore di lavoro e metà del lavoratore.

Questo per dirvi che qualsiasi tipo di problematica legato alla salute e alla sicurezza si può affrontare trovando delle soluzioni. Io ho un'idea: visto che in questo periodo si parla molto di vaccinazioni, penso che qualsiasi ragazzo e ragazza che inizia a lavorare dovrebbe vaccinarsi contro gli infortuni e le malattie professionali. Può far sorridere, ma credo che questo sottintenda un concetto fondamentale: dare la possibilità ad ogni singolo lavoratore e ad ogni singola lavoratrice, quando iniziano a lavorare, di avere la garanzia che, in quel luogo di lavoro, si farà di tutto perché non si ammalino o non si infortunino.

Sulla vaccinazione per la salute e sicurezza nei posti di lavoro dobbiamo scommettere e sfidare tutte le istituzioni pubbliche, partendo dalla constatazione che la mancata prevenzione in Italia costa ogni anno 35 miliardi di euro. Una parte di questi soldi potrebbe essere utilizzata. Penso che l'Inail abbia le risorse visto l'avanzo di bilancio (circa di 2 miliardi di euro). Eppure, quest'anno ha preferito ridurre i premi alle imprese, invece di investire in prevenzione; oppure, come chiediamo noi da tempo, per cancellare la franchigia sulle prestazioni che impedisce il diritto alla tutela, scoraggiando il lavoratore a denunciare l'infortunio o la malattia professionale. Mi riferisco alla fascia di riconoscimento, tra l'1 e il 5%, cui non corrisponde alcun sostegno economico, che nega al lavoratore qualunque possibilità di andare in causa.

Concludendo, credo che gli aspetti da affrontare sono tanti e diversi, ma il lavoro comune ci può aiutare tantissimo a sviluppare una nuova coscienza e una nuova cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Lo dico pensando al metodo utilizzato anche in questa indagine di stretta collaborazione tra noi, i delegati e i compagni e le compagne dell'Inca nei territori, che è stato fondamentale. Non c'è autosufficienza né dall'una e né dall'altra parte. Dobbiamo proseguire sulla strada della collaborazione, sapendo che c'è un ulteriore percorso da fare insieme ai lavoratori rispetto all'esigenza di una tutela adeguata. Penso che su questo possiamo impegnarci di più per rendere la nostra società più in salute, più sicura e soprattutto più civile.

Interventi

■ Fabrizio Solari*

Il nostro compito fondamentale è quello della tutela del lavoro in tutti i suoi aspetti, ivi compresa ovviamente la tutela della salute dei lavoratori. Non ce ne dobbiamo mai dimenticare. C'è un pezzo che riguarda la capacità di contrattare le condizioni di lavoro, ed è un elemento della quotidianità del lavoro sindacale, ma c'è anche un lavoro di tutela per assicurare il risarcimento rispetto ad un eventuale danno subito. Ovviamente, dobbiamo avere uguale attenzione in tutte e due le direzioni, sapendo che sarebbe meglio spendere qualche miliardo in prevenzione che qualche miliardo in risarcimento. Ne guadagnerebbero tutti. Questo è ovviamente un punto del nostro quotidiano. Lo strumento del questionario ci ha fornito alcune indicazioni: la prima è il successo dell'iniziativa, perché, al di là delle valutazioni di merito e di conoscenza delle tematiche molto importanti, ci offre un segnale da cogliere, considerando che nessuno di noi si attendeva un'adesione così significativa.

Ora dobbiamo andare avanti nelle due direzioni. Abbiamo bisogno di utilizzare questi

elementi di conoscenza nella nostra pratica contrattuale: quindi, nel rapporto con l'azienda e nella definizione delle regole di ingaggio sul lavoro. È evidente che questo problema investe soprattutto la Slc; e noi dobbiamo impegnarci in questa direzione. Così come è evidente che l'Inca, in modo particolare, sarà a fianco a noi per tutti gli aspetti riguardanti la tutela individuale. La seconda considerazione, dal punto di vista di un sindacato confederale, cioè di chi si pone il tema di una tutela più ampia, che va oltre quella del singolo lavoratore, riguarda una lettura estesa della realtà, che ci dia gli strumenti necessari per risolvere alla radice il problema della salute e della sicurezza nei posti di lavoro. Le due sfere non sono in contraddizione, anzi si rafforzano l'una con l'altra.

Entrando nello specifico, trovo poco comprensibile che una grande azienda delle dimensioni di Poste Italiane, possa sfuggire al confronto su queste tematiche. Non abbiamo l'intenzione di metterla all'indice, piuttosto vogliamo sollevare una questione per risolverla. Lo dico con tranquillità e senza

* Segretario generale Slc Cgil Nazionale.

davvero voler sollevare alcuna polemica. Dal punto di vista confederale lo dico con più convinzione, perché il nostro sindacato ha fatto, continua a fare e farà la battaglia per mantenere questa azienda nell'alveo del ruolo pubblico. E se lo abbiamo fatto con convinzione, è perché ci aspettiamo, da questa azienda, un atteggiamento che non sia identico a quello delle logiche del mero mercato; perché, soprattutto sui prodotti finanziari, quello che è successo nel mondo, credo, sia sufficiente per indicare un cambio di atteggiamento e di rotta. Lo stanno facendo, con qualche difficoltà, persino le grandi banche e, dunque, sarebbe folle che un tema di questo tipo non se lo ponga un'azienda pubblica, come Poste Italiane, che rappresenta anche uno degli *asset* di questo paese, con una presenza capillare dello Stato fino all'ultimo paesino sperduto; al punto che è facile, nell'immaginario collettivo, pensare al dipendente delle Poste come a un pubblico ufficiale.

Se è così e considerando che Poste Italiane svolge una funzione di primo piano nella raccolta del risparmio, soprattutto nella fascia del *retail*, cioè del piccolo risparmiatore, spesso pensionato, credo che ci voglia un supplemento di attenzione nel momento in cui si collocano prodotti finanziari, proprio perché ci si rivolge ad una fascia che non è certo quella dell'operatore finanziario di borsa. Quindi, quel risparmiatore ha bisogno maggiormente di non essere ingannato e di avere tutte le spiegazioni sui rischi che si assume sottoscrivendo i prodotti finanziari. Credo che questo sia un elemento importante, che ci ha sostenuto e ci sosterrà

ancora nella battaglia per evitare che Poste venga svenduta; ma allo stesso tempo, con altrettanta fermezza, dobbiamo pretendere dall'azienda atteggiamenti coerenti con questo ragionamento. Altrimenti è tutto vuoto, altrimenti davvero diventa interesse privato in atto d'ufficio.

Vorrei tornare a quanto ha detto il sottosegretario nel suo intervento (Sandra Zampa n.d.r.), riguardo al confronto di Poste Italiane con l'omologa Poste francese, che ha il doppio dei dipendenti rispetto all'azienda italiana, sottolineando come questa differenza dimensionale vale anche per le ferrovie francesi e tedesche, che sono il doppio di quelle italiane; vale per Telecom francese e tedesco, che sono il doppio o il triplo di quello italiano e per il trasporto aereo, che è 10 volte più grande. Lufthansa ha 130.000 dipendenti, mentre Alitalia ne ha 13.000, e sono addirittura considerati anche troppi. In altre parole, in tutti i settori delle reti, dell'energia, della trasmissione dati, del trasporto ferroviario o aereo, fondamentali per misurare anche la qualità, l'evoluzione e l'innovazione di un paese, abbiamo livelli occupazionali inferiori, meno della metà, se messi a confronto con altre nazioni europee.

E ancora. Se si prende a riferimento il Pil italiano e quello tedesco, ad esempio, si vedrà che quello tedesco è una volta e mezzo, più o meno, di quello italiano. Però le dimensioni di quelle aziende non sono una volta e mezzo, ma sono 2 volte e mezzo, 3 volte e mezzo, 4 volte e mezzo.

Allora, credo che la politica debba fare una riflessione, perché noi siamo il paese dell'Iri;

cioè noi siamo il Paese che, invece, ha un punto di partenza, dove la presenza dello Stato è molto più ampia e molto più ramificata rispetto a tutto il resto d'Europa. E oggi, siamo i principali fautori delle privatizzazioni. Ne abbiamo fatte ampiamente in questi anni, salvo poi accorgerci che, quando vai a comprare un cantiere in Francia, incontri qualche difficoltà.

Questo processo, durato vent'anni e che ha coinvolto diverse forze politiche, ha bisogno di una revisione critica, perché se il risultato finale è quello che in settori, dove non è possibile delocalizzare, vali la metà, vuol dire che si è fatto un investimento sbagliato in termini di capacità di crescita, anche di occupazione di qualità, nella dire-

zione di avere un'infrastruttura, che aiuti l'innovazione dell'economia nel suo complesso. Evidentemente, c'è un problema. Lo dico nelle ore della drammatica situazione dell'Ilva, altro esempio calzantissimo; e lo dico non perché sono un nostalgico delle vecchie logiche o perché ritengo necessario ricostruire le partecipazioni statali, ma perché è necessario avviare una riflessione critica su quello che è successo in questi ultimi vent'anni, provando a porre qualche rimedio per andare avanti. Credo che questa sia un'urgenza, che può aiutare un'operazione di rilancio della capacità del nostro Paese di essere davvero al passo sia con la tutela dei diritti del lavoro sia con l'innovazione.

Interventi

■ Vincenzo Colla*

Penso che la ricerca consolidi un tratto di verità. Il lavoro svolto dalla Cgil è anche mettere la verità di fronte ai nostri interlocutori; una verità seria e incontrovertibile, che ci indica due direzioni: la prima è che per la Cgil, contrattare le condizioni di lavoro nei posti di lavoro è fondamentale. La seconda direzione investe la tutela individuale, che è prerogativa dell'Inca. Tracciando uno scenario generale, mi sembra di poter dire che ormai siamo dentro a un tratto: tra umanesimo e crudele realtà dei fatti. Abbiamo bisogno di governare i cambiamenti, perché si rischia di far diventare tutto tecnoscienza e non umanesimo: il soggetto rischia di scomparire; il soggetto è a disposizione. È come se le prestazioni fossero di stampo commerciale («devi darmi una prestazione e una rendita») e il soggetto non c'è più. Non c'è più coi suoi sentimenti, con le sue debolezze, con la sua criticità, con la sua genialità, con la sua voglia anche di confliggere, con la sua esigenza di mediazione. Se io vado verso una cultura che è solo la prestazione, la mia come la tua,

a quel punto il soggetto scompare. Questo è il grande problema che abbiamo di fronte nella gestione del cambiamento inedito.

La tecnologia sta entrando nei luoghi lavoro; sta spiazzando le competenze e spiazza le persone, mandandole in sofferenza. In questo scenario, non abbiamo un gruppo dirigente che governa questa impresa, all'altezza del cambiamento, fermo al modello di dirigismo taylorista. Mi sembra di capire che anche Poste non abbia ancora un'idea di come partecipare al governo del cambiamento. Nelle aziende più evolute che l'hanno capito, invece, il tema della partecipazione fa la differenza.

Penso che Poste sia un patrimonio per il nostro paese; anzi, penso che ormai Poste sia la figura più di bandiera italiana, se guardo alla sua identità, dal punto di vista della sua capillarità, della sua storia. Stiamo parlando di un'azienda che, nata nel 1862, ha contribuito al processo di alfabetizzazione del paese. Insieme alla Rai, rappresenta la storia del nostro paese. Un'identità fortissima come questa, che tuttora permane, con più di

* Ex vicesegretario generale della Cgil, attuale assessore allo sviluppo economico e green economy, lavoro, formazione, della Regione Emilia-Romagna.

11 miliardi di euro di fatturato, non può essere soltanto una società per i dividendi, senza avere un'idea delle condizioni di lavoro e della qualità del lavoro.

Ormai abbiamo un settore pubblico che controlla solo i dividendi e non la politica industriale. E anche su Poste vedo un'autonomia dei dirigenti totalmente slegata da una discussione politica sul ruolo che deve avere questo grande gruppo nel paese. Quando non c'è un governo della mediazione di un'idea dell'impresa, è evidente che le condizioni di lavoro perdono sostanza, invece di fare, come dovrebbe, la differenza sulla qualità del suo profilo. La mancata presenza a questa iniziativa di Poste, è un'occasione persa e un errore. Lo dico anche perché poi le relazioni non si sviluppano soltanto attraverso la sottoscrizione dei contratti. Le relazioni sono appunto relazioni.

A fronte di una ricerca come quella sui consulenti finanziari di Poste, mi sarei aspettato dall'Inail una verifica preventiva, per capire cosa sta succedendo, perché l'Istituto è pagato dai lavoratori e dalle imprese e ha il dovere, di fronte ad uno studio come questo, di capire se le criticità descritte sono vere e cosa si può fare per rimuoverle. Se non lo fa rischia di perdere identità positive.

Ma cos'è che non sta funzionando nello scenario generale del tessuto produttivo italiano? Prendiamo in considerazione un indicatore: i morti sul lavoro. L'andamento del fenomeno è diventato un fatto ordinario; il numero può aumentare o diminuire, come se non ci fosse nulla da fare; ci stiamo abituando al fatto ordinario di 3 morti al gior-

no. Nessuno ha il coraggio di dire che abbiamo un miliardo e 800 milioni di ore lavorate in meno, mentre gli infortuni e i morti sul lavoro seguono sostanzialmente lo stesso andamento.

Se ciò accade c'è anche un problema che ci riguarda, perché vuol dire che la nostra azione su prevenzione e formazione potrebbe non essere sufficiente; dobbiamo unitariamente avanzare proposte che abbiano un'identità paese. Penso che abbia ragione Maurizio Landini, quando afferma la necessità di fare un salto di qualità anche sul sistema repressivo. L'ipotesi di una tabella punti sugli infortuni è una proposta su cui stiamo lavorando anche con l'Istituto, per far sì che di fronte ad un evento infortunistico non ci si limiti a comminare una sanzione di natura amministrativa, ma possa scattare anche un'azione penale, a carico di quel datore di lavoro, che si è reso responsabile dell'accaduto.

Non possiamo più limitarci ad affermare che abbiamo bisogno di fare maggiore formazione e prevenzione; ci vuole anche un tratto di legislazione che ci supporti, sapendo peraltro, che il nostro paese rispetto ad altri, ha un problema specifico, che è dato dalle dimensioni delle nostre imprese: il 90% ha 5 dipendenti. Piccole aziende nelle quali il sindacato deve rafforzare la propria capacità di rappresentanza sul tema della salute e sicurezza nei posti di lavoro, attualmente difficile da espletare. Per questo, ritengo che i diritti dei Rappresentanti alla sicurezza dei lavoratori debbano essere estesi su tutta la filiera produttiva, in modo da dare sostanza alla contrattazione inclusiva, che ci siamo

impegnati a sviluppare, attraverso la quale si può riscoprire una nuova solidarietà sui diritti contrattuali. Questo perché se i lavoratori più forti non vedono quelli più deboli, che comunque operano nella stessa filiera produttiva, il sistema della sicurezza viene depotenziato lasciando indietro chi è più fragile. Ciò peraltro innesca un automatismo progressivo nella cancellazione delle tutele, che potrebbe coinvolgere chi oggi si sente meno esposto al rischio, incoraggiando le aziende a svalutare il lavoro e i diritti. L'Italia è fatta così: abbiamo Poste, abbiamo Eni, abbiamo l'Enel, abbiamo Leonardo, abbiamo Rfi, ma poi abbiamo una molteplicità di tantissime piccole imprese. Questa è la struttura del nostro paese. Se non ci sono esempi virtuosi, per creare una nuova cultura della sicurezza, da parte di questi grandi gruppi pubblici, dove rientra a pieno titolo Poste Italiane, che sono la dorsale della tenuta del nostro paese, è difficile fare avanzare questo processo. Poste Italiane deve iniziare a pensare che non può diventare la succursale di Amazon ma essere un grande soggetto, che in autonomia inizia a pensare dov'è l'evoluzione digitale.

Se ci pensate, noi siamo arrivati da una cultura taylorista, dove avevamo un unico mercato del lavoro: c'era l'imprenditore, c'erano gli impiegati e gli operai. Siamo nati così. Quel taylorismo però, che abbiamo sempre snobbato, perché alienante, aveva una qualità, ossia aveva la capacità di integrare i soggetti, garantendo a chi era in grado di montare quel determinato pezzo lì sulle filiere industriali di guardare al suo futuro e a quello della sua famiglia.

La tecnologia di oggi ha una velocità spiazzante e se non la governo vado fuori mercato. Questo vale per le competenze e per il sapere. Invece, si stanno diffondendo più mercati di lavoro, in una bolla di lavoro povero, precario, dove stanno persone che, pur di lavorare, sono disponibili ad accettare qualunque condizione, entrando in competizione addirittura tra di loro, minando così la coesione sociale. Poste Italiane non può permettersi di essere un esempio di questa bolla. Non dico che già c'è, ma i sintomi ci sono.

Un grande gruppo, invece, come Poste, dovrebbe dire: «Bisogna sgonfiare quella bolla», perché quella bolla di precarietà non investe solo la sfera lavorativa. In essa ci sono donne, uomini, giovani e meno giovani, con una rabbia che rischia di scavalcare anche la rappresentanza, quindi anche noi; scavalca la politica, scavalca le istituzioni. È rabbia e non partecipazione, che si scaricherà contro le figure e i corpi intermedi e contro i soggetti istituzionali.

Dentro questi cambiamenti del lavoro si inseriscono le figure dei consulenti finanziari di Poste Italiane, che con una certa velocità hanno dovuto apprendere nozioni di mercati, di flussi, di borsa, di azioni. A loro gli è stato dato un carnet di circa 100 strumenti finanziari da dover gestire anche rapidamente, con l'imposizione di obiettivi di produttività da raggiungere. E quando si devono relazionare con il cliente, in mancanza di capacità di riconoscere il valore del prodotto che stanno trattando, ma hanno solo un input aziendale di produttività, i problemi e le drammatiche criticità emer-

gono di prepotenza, facendo saltare il sistema. Poste, dunque, è anche un soggetto emblematico delle politiche occupazionali e industriali che si stanno da tempo affermando nel nostro Paese.

Dobbiamo essere consapevoli che se il valore del lavoro prende questo tratto, non c'è niente che tenga. Una cultura progressista deve partire dalle condizioni di lavoro per riaffermare la dignità del lavoro. Peraltro, considerato il processo di invecchiamento, se noi restiamo ancorati ad un andamento a demografia piatta, con lavoratori sempre più anziani, le giovani generazioni dell'era digitale, invece di entrare nelle filiere anche innovative, se ne fuggono all'estero. E senza questi ragazzi non riusciremo a stare sul mercato. Quindi il tema di questa discussione, che investe non solo i consulenti, ma tutti i lavoratori, è che in questi grandi gruppi non possiamo permetterci di non mettere dentro i ragazzi dell'era digitale. Penso che abbiamo bisogno di fare un salto culturale, che parli della sapienza e dell'organizzazione positiva, perché le condizioni di lavoro possono fare la differenza anche in termini di produttività dell'impresa.

Ad aiutarci in questo percorso è anche una legge sulla rappresentanza, che bisogna realizzare, quale condizione pubblica per determinare la capacità di rappresentanza di ogni sindacato; perché quando firmo un accordo si deve sapere chi è Colla Vincenzo e non deve essere un fatto privato, ma pubblico. Si deve sapere che i lavoratori hanno scelto di essere rappresentati da quel determinato sindacato. Non abbiamo problemi noi a far votare i lavoratori. Fanno votare

anche le bocciofile e non si capisce perché non si debba far votare la rappresentanza in questo paese. I lavoratori devono poter scegliere; allo stato attuale è inaccettabile che chiunque possa costituire un sindacato, con criteri addirittura non trasparenti, che possa firmare anche un contratto al 30% al ribasso rispetto al mio per competere sugli appalti, sviluppando cooperative spurie. Se in questi grandi gruppi non sono io a dar l'esempio rispetto alla tenuta della rappresentanza, un secondo dopo dobbiamo chiederci se c'è ancora la Costituzione; se i corpi intermedi sono riconosciuti quale soggetto della mediazione della complessità. Fare un accordo non è alto tradimento! È la mediazione tra interessi. Quindi, il problema è come una legge sulla rappresentanza possa riconoscere i soggetti legittimati democraticamente. Quei soggetti, quando firmano un accordo, che cambia la vita in positivo o in negativo di milioni di persone, devono essere legittimati. E se si riconoscono come tali vuol dire che discutiamo insieme come si fa a fare valore aggiunto dentro l'impresa. Come si fa valore aggiunto dentro alle Poste? Ne discutono solo gli ottimati o è un tema di questo paese e di chi ci lavora? A queste domande si risponde con il riconoscimento, prima del confronto sul tema, di soggetti legittimati democraticamente con il voto dei lavoratori; solo così si possono riconoscere i sindacalisti, le controparti capaci di trovare il modo di fare valore aggiunto. Per costruire quel valore aggiunto serve un'idea a monte e non a valle, perché a valle resta solo il conflitto, e lo fanno i lavoratori anche senza di noi, se hanno le condi-

zioni, altrimenti il declino resta inevitabile. Questo è il cuore della nuova discussione che stiamo facendo in Cgil.

Riguardo l'esempio di Microsoft giapponese, richiamato dal Dottor Rossi nel suo intervento (sovrintendente sanitario centrale Inail n.d.r.) vorrei sottolineare che in quella realtà la riduzione dell'orario di lavoro è stata fatta a parità di salario. Lo dico perché sono tutti capaci di ridurre le ore lavorate, ma in Italia ci sono i salari più bassi d'Europa; e se noi attiviamo la riduzione di orario senza salario ci corrono dietro in questo paese. Quindi lasciamo perdere il confronto. La discussione, invece, deve essere spostata su un altro piano, quello che metta al primo posto i tempi di vita e i tempi di lavoro, perché questo tema è il futuro.

Se dovessi copiare un modello, prenderei a riferimento quello dell'Ig Metall tedesco, per il quale la riduzione dell'orario di lavoro, anche per motivi familiari, è compensata dallo Stato, che interviene garantendo lo stesso stipendio, consentendo a ciascuno di riprendere il normale orario di lavoro quando vengono meno le condizioni di disagio. Quindi, non si tratta di welfare aziendale, ma di welfare di Stato, che riduce, in questo modo, anche il rischio di stress lavoro-correlato. In quell'accordo c'è una novità importante: decide il lavoratore in piena autonomia se fare quell'orario o no. Non è una gerarchia a deciderlo. In Italia, invece, abbiamo il maggior numero di occupati in

part-time involontario, che crea la bolla di povertà. Voglio ricordare che l'Istat ci dice che è sufficiente svolgere 4 ore di lavoro per essere configurato come lavoratore dipendente. Robe da matti! Questa è la discussione che noi stiamo facendo. Qui si svelano in tutta la drammaticità le disuguaglianze, anche professionali.

Per affrontare queste problematiche e individuare delle possibili soluzioni, abbiamo un patrimonio, che sono i nostri Rls; abbiamo un patrimonio che è il nostro Patronato. Le leggi permettono di entrare nei luoghi di lavoro e dobbiamo esercitare maggiormente questa opportunità, sviluppando l'idea del «Sindacato di strada». Lo dobbiamo fare con l'Inca, insieme ai Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza, provando a prendere anche soggetti piloti, come Poste, dove entriamo per discutere con l'impresa sulle condizioni di lavoro che intendiamo contrattare. Per quanto ci riguarda, è un tema confederale, perché la sicurezza non è solo di un luogo di lavoro: la sicurezza di un lavoratore e il diritto di cittadinanza sono insiti nell'articolo 1 della Costituzione. Nella nostra Repubblica non c'è lavoro se non c'è diritto di cittadinanza. Le modalità di ricerca e di indagine dello studio sui consulenti finanziari di Poste, realizzato da Inca e Slc Cgil, rappresentano un tratto intelligente che ci permette di dire la verità sulle reali condizioni di lavoro e di poterle modificare con la contrattazione.