

LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO NEI TRASPORTI

PIATTAFORME DELLA FILT CGIL

APRILE 2022

**A CURA DELLA CONSULTA NAZIONALE SALUTE E SICUREZZA
SUL LAVORO DELLA FILT-CGIL E DI
GIORGIA D'ERRICO E CHIARA MANCINI DEL
DIPARTIMENTO NAZIONALE SALUTE E SICUREZZA DELLA FILT-CGIL**



Approvato dalla Segreteria Nazionale della Filt-Cgil il 4 maggio 2022

INDICE

NON DOBBIAMO AMBIRE A NIENTE DI MENO	7
---	---

RISCHI E OPPORTUNITÀ TRASVERSALI	10
---	----

1. <i>Contesto produttivo, organizzazione del lavoro e digitalizzazione</i>	11
1.1. Infrastrutture e mezzi di trasporto	11
1.2. Tecnologie utili a prevenire i disturbi muscolo-scheletrici	13
1.3. Organizzazione del lavoro: tempi, ritmi e carichi	16
1.4. Lavoro impiegatizio e smart working	19
2. <i>Rischi psico-sociali</i>	21
2.1. Stress lavoro-correlato	21
2.2. Politiche di genere nella salute e sicurezza sul lavoro	23
2.3. I rischi legati al Covid-19	24
2.4. Il rischio aggressioni	25
3. <i>Ruoli e procedure nella salute e sicurezza sul lavoro</i>	27
3.1. La sicurezza come requisito essenziale delle attività economiche	27
3.2. Controlli	28
3.3. Sorveglianza sanitaria	29
3.4. Formazione e conoscenza	30
3.5. L'intreccio tra SSL e previdenza: lavori gravosi e usuranti	30
4. <i>Il ruolo dei lavoratori e delle lavoratrici, degli RLS e del sindacato</i>	31
4.1. La contrattazione collettiva	31
4.2. Il ruolo del lavoratore e della lavoratrice	32
4.3. Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza	34

I SETTORI

SETTORE VIABILITÀ	38
--------------------------	----

1. Lo stato delle infrastrutture	39
2. Le attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare	40
3. Salute e sicurezza negli appalti	40

4. Anas	41
5. Autostrade	42
6. Autonoleggio	44
7. Autoscuole	44
8. Lavori gravosi e usuranti	45
TRASPORTO FERROVIARIO	46
1. Misure normative di carattere generale	47
2. Sicurezza della circolazione ferroviaria	48
3. Rischi specifici dei lavoratori delle attività ferroviarie	49
4. Le aggressioni al personale	51
5. Salute e sicurezza sul lavoro nei contratti collettivi del settore	52
6. Lavori gravosi e usuranti	54
7. Tutela della salute e sorveglianza sanitaria	54
8. Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza	56
TRASPORTO PUBBLICO LOCALE	57
1. Condizioni di viaggio e organizzazione del lavoro	58
2. Salute e sicurezza sul lavoro nel Ccnl	60
3. Le aggressioni al personale	60
4. Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza	62
5. Impianti a fune	63
6. Lavori gravosi e usuranti	64
TRASPORTO MERCI E LOGISTICA	65
1. Digitalizzazione e organizzazione del lavoro	66
1.1. Luoghi di lavoro o di transito	68
1.2. Appalti e frammentazione del mercato	69
2. Salute e sicurezza sul lavoro nel Ccnl	69
3. Lavori gravosi e usuranti	70
4. Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza	71
TRASPORTO AEREO	72
1. Personale di terra	73
1.1. Il rischio aggressioni	73
1.2. Carichi di lavoro	74
1.3. Organizzazione e turni di lavoro	75
1.4. Rischi da interferenza negli aeroporti	75



2. Personale di volo	77
2.1. Organizzazione dei turni ed orari di lavoro	77
2.2. Sorveglianza sanitaria e assicurazione	77
2.3. Lavoro usurante	78
2.4. La salute e sicurezza sul lavoro nelle compagnie low cost	79
3. Rappresentanza dei lavoratori per la salute e sicurezza	80

PORTI E TRASPORTO MARITTIMO

	81
1. La trasformazione dei porti e l'organizzazione del lavoro	82
1.1. L'automazione nei porti	82
1.2. L'organizzazione e l'ambiente di lavoro	82
1.3. L'autoproduzione nei porti	83
2. Procedure, ruoli e responsabilità per la salute e sicurezza nei porti	84
2.1. L'importanza della valutazione dei rischi e dell'armonizzazione delle procedure	84
2.2. Controllo e formazione	84
3. Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza di Sito produttivo	85
4. Salute e sicurezza nel trasporto marittimo	85
5. Lavori gravosi e usuranti	87

RINGRAZIAMENTI FINALI

88

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO:



**NON DOBBIAMO AMBIRE
A NIENTE DI MENO**



Che cosa significa l'espressione "salute e sicurezza sul lavoro"? Spesso diventa un codice, con cui si identifica un'area disciplinare o un sistema complesso di norme, procedure e ruoli. È importante comprendere che questa locuzione è densa di un significato tanto ideale, quanto concreto. Un'espressione che fa la differenza nella vita delle persone che lavorano e nel modo in cui si configura e si "evolve" l'intera società.

Negli ultimi mesi si sono verificati molti, troppi, infortuni sul lavoro: nel 2021 1221 persone sono morte sul lavoro. E questa è la punta dell'iceberg, perché poi ci sono gli infortuni non mortali e le malattie professionali, che spesso non sono nemmeno denunciate. Si vede da questi dati, e sarà più chiaro nelle pagine successive di queste piattaforme, quanto sia urgente una riduzione e un azzeramento dell'incidentalità. Questa è, tuttavia, la soglia minima perché dobbiamo ricordarci che la salute e la sicurezza sono molto di più: l'assenza di infortunio o di malattia professionale sono solo un aspetto di partenza, una affermazione relativa alla dignità umana della persona che lavora e di cui l'azienda o il sistema non può deteriorare le funzioni fisiche in un sistema di sfruttamento disumano.

Ma è molto di più. Salute e sicurezza è benessere psico-fisico della persona umana che lavora, la tutela della sua "personalità morale", come specifica l'art. 2087 del Codice Civile: una definizione in positivo e non in negativo, che sprigiona una potenza ideale e una carica rivendicativa che può ispirare l'azione sindacale tutta. Perché il raggiungimento del benessere psico-fisico è possibile solo con il pieno riconoscimento della dignità della persona umana, la sua valorizzazione e la possibilità di realizzarsi anche attraverso il lavoro. E allora, le prime determinanti della salute e della sicurezza sul lavoro non sono le procedure e le regole, ma affondano le proprie radici nel sistema socio-economico, nel modello produttivo, nella cultura diffusa nel tessuto imprenditoriale, nell'organizzazione del lavoro, nel contenuto stesso del lavoro. Il raggiungimento di un buon livello di salute e sicurezza sul lavoro non è possibile senza garantire non solo ritmi e carichi di lavoro umanamente sostenibili, ma anche la possibilità per ciascun lavoratore e ciascuna lavoratrice di avere l'autonomia sufficiente per poter decidere dove si colloca il suo livello di benessere e fermarsi o modificare il proprio lavoro quando questo livello non si raggiunge.

Questo significa salute e sicurezza sul lavoro, e non dobbiamo ambire a niente di meno.

Non dobbiamo cedere su questo, nemmeno di fronte ai numeri ricordati sopra. Nemmeno di fronte alla realtà, che è molto lontana da questo punto. E dobbiamo chiederci il perché. Non possiamo negare che gli interessi economici, legati all'aumento della produttività se non contrattata, al profitto a vantaggio di pochi, danneggiano i molti: e non ci danneggia solo economicamente, perché il primo

aspetto al quale si rinuncia è proprio la salute e la sicurezza delle persone che lavorano. Dobbiamo invece pretendere che questo sia lo standard minimo: l'attività economica non possa essere eseguita se non nel rispetto di buoni standard di salute e sicurezza. Nelle norme è già così, ma non lo è nella realtà, quando l'organizzazione del lavoro viene decisa ed attuata senza nemmeno considerare questi aspetti, quando i ritmi sono folli, quando per ottenere un reddito dignitoso i lavoratori e le lavoratrici sono costretti a piegarsi a qualsiasi condizione.

Non ci possiamo permettere di cedere alla pressione e al ricatto.

È una nostra responsabilità come sindacato. Il nostro compito è quello di aiutare i lavoratori e le lavoratrici a liberarsi da questo ricatto, conquistando condizioni migliori con la contrattazione e, quando serve, con la lotta. Ma è un nostro compito anche quello di educare i lavoratori e le lavoratrici alla cultura della sicurezza affinché siano i primi a non volerla sacrificare

Questo complicato lavoro è possibile solo attraverso la valorizzazione di quell'immenso patrimonio sindacale che è rappresentato dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. Una figura spesso isolata, che non ha, cioè, accesso ai tavoli contrattuali o al rapporto con Rsa e Rsu o con altre figure aziendali determinanti anche sul piano della salute e sicurezza e si interfaccia solo con le figure del sistema della sicurezza. Ma è l'Rls che ha una funzione di rappresentanza di tutti gli aspetti sopracitati e che può esercitare, supportato dalle strutture della Filt, una funzione educativa sotto diversi aspetti. E allora, l'Rls necessita di più risorse per l'esercizio pieno e l'esigibilità del suo ruolo, per la sua stessa formazione. Ma soprattutto, deve essere al centro di un cambiamento nella prospettiva con cui agiamo il nostro ruolo contrattuale. L'Rls deve entrare a far parte di ogni delegazione trattante, a tutti i livelli: non solo per dare la giusta attenzione alle implicazioni di salute e sicurezza delle materie oggetto di contrattazione, ma per ribaltarne la prospettiva. È questo che abbiamo provato a fare nelle piattaforme che seguono: abbiamo provato a declinare questi principi negli aspetti concreti che impattano sulla salute e sicurezza nei diversi settori dei trasporti, mantenendo sempre questo orizzonte ideale. Non possiamo né dobbiamo ambire a nulla di meno.



RISCHI E OPPURTUNITÀ TRASVERSALI

I dati drammatici degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali richiamano ormai ad una vera e propria strage. Se è vero che se guardiamo al lungo periodo le denunce di infortunio sono scese sensibilmente, negli ultimi anni (almeno dal 2015) il trend sembra stabilizzarsi per la presenza di una percentuale di infortuni che il sistema non sembra in grado di abbattere con gli strumenti a propria disposizione. Se stringiamo ancora di più la lente, vediamo che i trasporti sono uno degli ambiti dove la percentuale di infortuni mortali è più elevata: mentre il codice Ateco H conta il 10% circa di infortuni totale, per gli infortuni mortali questo dato sale a 15,3%.¹ Non solo: nel settore dei trasporti, i decessi in occasione di lavoro sono aumentati del 18% tra il 2021 e il 2020 – seppure il confronto tra i dati degli ultimi anni richieda cautela per l'anomalia del periodo. Una situazione di questo tipo richiede un'analisi della tematica e la capacità di fare proposte e di mobilitare non solo i lavoratori e le lavoratrici, ma il Paese tutto, affinché questa strage possa finire. Per questo, nel testo che segue e nelle piattaforme di settore proveremo ad affrontare la salute e sicurezza sul lavoro come un tema ampio e complesso, che necessita azione su diversi fronti per essere veramente migliorato. Basti pensare che il 50,5% degli occupati del settore Trasporti e magazzinaggio si sente esposto a tre o più rischi per la salute contemporaneamente nello svolgimento dell'attività fisica (Istat), e questa è già una prima misura del grado di complessità che ci accingiamo ad affrontare.

I. CONTESTO PRODUTTIVO, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DIGITALIZZAZIONE

1.1. INFRASTRUTTURE E MEZZI DI TRASPORTO

La prima causa di rischio per i lavoratori e le lavoratrici dei trasporti attiene allo stato delle infrastrutture di rete e a quello dei mezzi di trasporto.

Troppo spesso, infatti, le arterie sulle quali ci muoviamo ogni giorno sono datate, scarsamente mantenute e, quindi, pericolose. Il cattivo stato delle infrastrutture interessa tutti gli utenti ma in particolare i lavoratori e le lavoratrici dei trasporti, che sono maggiormente esposti a fattori di rischio, in maniera prolungata e continuativa, tanto da poter subire malattie professionali come quelle derivanti dalle vibrazioni e dal rumore. Mentre in alcuni settori, come il trasporto marittimo e quello aereo, l'ambiente in cui ci si muove è difficilmente controllabile, se non attraverso l'utilizzo di mezzi tecnologicamente all'avanguardia, il tema diventa più sensibile per ferrovie e strade. Per quanto riguarda le infrastrutture ferroviarie,

¹ Inail, *Andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali*, n. 9, settembre 2020.



l'incidentalità è molto bassa – ma estremamente pesante per infortuni mortali (come nel caso del deragliamento del Frecciarossa a Livraga, che ha coinvolto i due macchinisti Mario Dicuonzo e Giuseppe Cicciù, o nel caso del macchinista Umberto Leone, schiacciato da un treno merci in manovra nello scalo di Orbassano) quando i treni sono in circolazione, a causa delle rigide norme e procedure e dell'applicazione di tecnologie avanzate; invece la situazione è più critica, per i lavoratori dell'infrastruttura ferroviaria, che operano quando il treno non è in circolazione, anche se anche in questo caso il tema della sicurezza è ben regolato e ben controllato.

Il problema più pressante sotto questo profilo si ha sulla strada, che è uno dei luoghi più pericolosi per l'essere umano. Nonostante il trend di incidentalità sia molto diminuito negli anni (dal 2001 al 2019 il numero di morti per incidente stradale è diminuito del 55% e quello dei feriti del 35%), il numero assoluto resta ancora elevato e, in particolare, è alto il numero dei feriti con lesioni gravi, che nel 2018 in Italia è stato pari a 18.614 persone. In particolare, in media tra il 2010 e il 2019, il 71% dei feriti in incidenti stradali si trovavano su strade urbane, il 22% su strade extraurbane e il 6% su autostrade, mentre per quanto riguarda i decessi (le percentuali si attestano, rispettivamente, al 43%, 48% e 9%) le strade extraurbane risultano il contesto più pericoloso.² I dati Inail ci mostrano inoltre che gli incidenti plurimi registrati su strada sono stati 17 nel 2021 ed hanno prodotto 23 decessi, mentre nel 2020 ci sono stati 13 incidenti plurimi, dei quali la metà stradali.

Il permanere nel tempo di così elevati indici di incidentalità è dovuto a cause molteplici, connesse tra loro, e deve pertanto essere affrontato su diversi fronti: tra questi, sono particolarmente rilevanti il tema dei tempi di guida e di riposo per gli autisti dell'autotrasporto di merci e persone, il tema delle corsie preferenziali in ambito urbano per i mezzi del TPL e ed il tema più generale della difficile gestione dei tempi di vita e di lavoro, soprattutto a carico delle lavoratrici, come confermato da un aumento degli incidenti in itinere (dati Inail). Questa analisi mostra quanto la sicurezza su strada dipenda dalla sicurezza sul lavoro: un lavoro più sicuro rende la strada un luogo più sicuro anche per gli altri utenti. Il rispetto delle condizioni di sicurezza del lavoro, la promozione di stili di vita sostenibili e la corretta informazione sui comportamenti sicuri beneficia quindi l'intera collettività, anche su strada. Ma è vero anche il contrario: il miglioramento della sicurezza stradale incide positivamente anche sulla sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici che vi operano e per questo lo stato delle infrastrutture è fondamentale, non solo per le malattie

² dati del *Piano nazionale sicurezza stradale 2030, Indirizzi Generali e Linee Guida di Attuazione*, Gennaio 2021.

professionali dei conducenti dei veicoli, ma anche per chi è più esposto all'incidentalità, perché spesso a piedi su strade ad alta velocità, come i lavoratori della viabilità o della manutenzione – il tema è approfondito nella piattaforma della viabilità. Su questo occorre monitorare ed investire maggiormente, anche rispetto a quanto previsto dal Pnrr che, non prevedendo fondi dedicati, si limita ad indicare che, a valere su risorse nazionali, verranno realizzati investimenti per la Sicurezza stradale 4.0 che andranno orientati, in particolare, in favore di interventi di manutenzione e messa in sicurezza.

Lo stato delle infrastrutture è determinante nello sviluppo di malattie professionali per coloro che lavorano su strada, legate alle vibrazioni, al rumore, alle posture statiche.

Malattie professionali o veri e propri incidenti possono essere determinati anche dallo stato dei mezzi, in particolare, anche in questo caso, quelli su gomma, che tendono ad essere più vetusti e non adeguati non solo a garantire un servizio confortevole, ma anche e soprattutto un viaggio sicuro a utenti e lavoratori, sia nel trasporto delle merci che nel trasporto delle persone. È importante sottolineare che i parametri relativi ad incrementare la sicurezza del veicolo e la salute di chi lo guida devono essere maggiormente presi in considerazione nella produzione degli stessi: oltre ai basilari standard di sicurezza (come l'ergonomia della seduta o il cambio automatico che è importante soprattutto per chi guida i mezzi che circolano in città perché può evitare danni alle anche) è infatti opportuno che i nuovi mezzi siano equipaggiati con il corrente livello di automazione della guida così da aumentare ulteriormente la sicurezza della guida. Oltre a ciò e con lo stesso fine, può essere implementata sui mezzi in circolazione una parametrizzazione delle principali funzioni, che permetta di monitorare lo stato del mezzo da remoto e intervenire sulla manutenzione anche in maniera predittiva. È inoltre essenziale lo sviluppo di mezzi più sostenibili, dal momento che i lavoratori su strada sono esposti, in particolare nelle grandi città, all'inquinamento e alle polveri sottili.

Data l'importanza di queste tematiche, la Filt sostiene da tempo che lo stato delle infrastrutture debba essere inserito nella valutazione dei rischi insieme allo stato del mezzo o alla lavorazione da eseguire lungo il tratto interessato e che si debba porre particolare attenzione al tema della manutenzione dell'infrastruttura stradale.

1.2. TECNOLOGIE UTILI A PREVENIRE I DISTURBI MUSCOLO-SCHELETRICI

Tra gli infortuni in occasione di lavoro per “attività fisica” (che sono il 75% degli infortuni), “soltanto” il 21,2% sono avvenuti “alla guida o a bordo” di un mezzo, anche se questo fattore sale al 58,5% per gli infortuni con esito mortale. Le altre



attività maggiormente responsabili degli infortuni sono il “movimento” (camminare, correre o saltare; sollevare oppure tirare oggetti; muoversi sul posto per spostare oggetti), ma anche il “trasporto manuale” (collocamento di oggetti oppure trasporto effettuato unicamente a mano senza l’ausilio di alcun tipo di attrezzatura) e la “manipolazione di oggetti”. Inoltre, le malattie professionali nel settore dei trasporti interessano nell’81% dei casi il sistema osteomuscolare e il tessuto connettivo: in particolare, le attività di lavoro che risultano più critiche per lo sviluppo di disturbi muscolo-scheletrici sono il sollevamento, la spinta e il traino di carichi pesanti, le attività ripetitive e le posture scorrette o statiche.³ Dai dati della Rilevazione continua sulla forza di lavoro Istat 2020, anno in cui l’argomento approfondito è stato quello della stato della SSL, emerge che il 39,8% degli occupati del settore Trasporto e magazzinaggio percepisce il rischio legato all’assunzione di posizioni dolorose e stancanti. Queste mansioni, generano discopatie da movimentazione manuale dei carichi e dolore a fine turno soprattutto a schiena, spalle, ginocchio, collo e braccia.

Uno dei problemi relativi ai carichi, evidenziato anche da un questionario effettuato da Filt Inca e Fondazione Di Vittorio nel settore aeroportuale, è che i lavoratori che devono trasportarli non ne conoscono il peso – se non, nel settore aeroportuale, con riferimento ad una unica soglia – e questo non consente loro di ponderare a priori lo sforzo necessario per sollevare o spostare il carico e genera un effetto strappo dato dall’uso non bilanciato di forza. Occorre perciò innanzitutto promuovere l’elaborazione di una normativa internazionale che preveda l’apposizione di una etichetta colorata sul bagaglio sulla base della fascia di peso: conoscere il peso rende anche possibile applicare il D.Lgs. 81/2008 e la norma UNI ISO 11228-2 sul traino e sollevamento di carichi pesanti, che indica le precise condizioni ambientali e personali rispetto alle quali si può movimentare un determinato peso.

Questa soluzione, tuttavia, riduce solo parzialmente il rischio di malattia professionale, perché affronta solo una delle sue determinanti. Oltre a ciò, oggi è possibile pensare, in molti casi, di poter eliminare del tutto (o quasi) il rischio dovuto all’attività di sollevamento carichi in sé. Accanto alle misure già citate occorre quindi incentivare le aziende del settore ad adottare tecnologie utili a ridurre la fatica delle operazioni manuali, limitando così anche l’insorgenza di malattie professionali. Infatti, i disturbi muscolo scheletrici, come sottolinea un report della campagna OSHA “Alleggeriamo il carico!”, sono dovuti in genere all’esposizione ripetuta ad elevati carichi di lavoro e per questo hanno bisogno di essere prevenuti

³ Inail, *Andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali*, n. 9, settembre 2020.

con interventi strutturali, come la sostituzione della movimentazione manuale dei carichi pesanti con la movimentazione meccanica ed una pianificazione del lavoro volta ad evitare posture statiche o mansioni ripetitive per un lungo periodo di tempo. È quindi molto importante, e persino conveniente per aziende e sistema sanitario pubblico, che vengano adottate le tecnologie che possono aiutare ad alleviare i carichi di lavoro e rendere il lavoro in questo settore complessivamente più sicuro.

Una di queste è sicuramente l'esoscheletro, una tecnologia che si sta diffondendo moltissimo sia per i suoi benefici in termini di riduzione del carico e della fatica fisica, che per quelli legati alla produttività. Si tratta di una macchina indossabile che riveste alcune parti del corpo della persona (come, ad esempio, il segmento braccia-spalle, la schiena, le gambe o il bacino) ai fini di potenziarne le capacità fisiche come una sorta di muscolatura artificiale. Questo allevia la fatica di molti lavori pesanti, come il facchinaggio o handling e può essere applicato in particolare a coloro che svolgono queste mansioni in maniera ripetitiva ed essendo spesso sottoposti a ritmi che non consentono l'adozione di posizioni ergonomiche. Naturalmente, l'introduzione dell'esoscheletro nei contesti lavorativi non è semplice, perché si sviluppa un'interazione simultanea tra l'uomo e la macchina, che deve essere valutata anche dal punto di vista tecnico affinché l'esoscheletro si adatti efficacemente al comportamento umano. A questo proposito, l'Inail sta portando avanti diversi studi e sperimentazioni per arrivare ad una efficace valutazione del rischio biomeccanico attraverso diverse tecniche (dallo studio del lavoro che svolgono i muscoli, a quello di altri parametri fisiologici). È in corso anche un gruppo di lavoro presso l'OSHA per valutare i rischi sulla salute e sicurezza, come la redistribuzione della fatica in altre parti del corpo o gli effetti a lungo termine sui meccanismi biomeccanici del corpo umano, anche se per alcuni settori o mansioni, come appunto quelle che includono il sollevamento di carichi pesanti, al momento i benefici sembrano superare gli aspetti di criticità: tuttavia, la discussione è ancora molto aperta, sia da un punto di vista medico-scientifico, sia con riferimento alla normativa e alle certificazioni applicabili, dal momento che ad oggi possono essere considerati sia come macchinari che come DPI. Inoltre, essendo una misura di tipo individuale, secondo i principi accettati in ambito di salute e sicurezza, deve essere adottata solo dopo aver considerato altre misure di carattere collettivo. In ogni caso, il lavoro dell'Inail e dell'OSHA dimostra la centralità di questo tema per la salute e sicurezza del lavoro e sarà prezioso anche per poter in futuro avere gli elementi scientifici per contrattare l'introduzione di questa tecnologia negli ambienti di lavoro.

Allo stesso modo, è importante fare un discorso di questo tipo anche rispetto al-



l'introduzione di altre tecnologie 4.0: se da una parte, dal momento che molti lavoratori e lavoratrici sviluppano malattie professionali e DMS cronici, dobbiamo spingere affinché le tecnologie che rendono il lavoro più sicuro vengano adottate dalle imprese ed eventualmente anche incentivate dallo Stato. Occorre anche comprendere che la stessa tecnologia può avere effetti opposti sul lavoro a seconda di come viene concretamente inserita nell'organizzazione ed altre possono introdurre nuove sfide sul piano della salute e sicurezza. Un esempio è la realtà aumentata, che consente di visualizzare informazioni digitali sovrapposte all'ambiente reale in cui la persona si trova, attraverso tablet, occhiali o altri strumenti, in maniera tale da avere informazioni più dettagliate, come quelle sul collocamento di un pacco dentro un magazzino. In questi casi, così come nei casi di utilizzo di auricolari con indicazioni vocalizzate, gli impatti sulla salute e sicurezza sul lavoro possono essere rilevanti e devono quindi essere valutati in maniera adeguata e approfondita: su questo punto sarebbe utile anche lo sviluppo di una normativa di standard di livello internazionale. Al contrario, la realtà virtuale costituisce un'applicazione di interesse per le materie di salute e sicurezza, perché può essere utilizzata per simulare i carichi fisici di lavoro e quindi adeguarli all'ergonomia e per fare formazione.

Infine, occorre fare un cenno ad una delle principali preoccupazioni collegate all'introduzione di tecnologie 4.0: quella occupazionale. Le forme di automazione utili ad alleviare la fatica sul lavoro non devono comportare esuberi di personale: infatti ad oggi i lavoratori e le lavoratrici di molti settori testimoniano eccessivi carichi di lavoro, che renderebbero necessaria l'assunzione di più addetti. L'introduzione di forme di automazione come quella descritta potrebbe quindi aiutare anche a dare un po' di respiro sui ritmi di lavoro, senza determinare nuovi esuberi. Allo stesso modo, è possibile evitare il rischio di controllo sui lavoratori e sulle lavoratrici facendo rispettare la legge e definendo accordi che specifichino che le tecnologie introdotte non saranno adottate a fini disciplinari o di controllo. Insomma, dobbiamo essere preparati a gestire il processo, pretendendo che questi fattori siano considerati prioritari nella progettazione e sviluppo delle tecnologie e degli ambienti di lavoro, e anche nella loro contrattazione.

1.3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: TEMPI, RITMI E CARICHI

Come già anticipato, molti lavoratori e lavoratrici del settore lamentano eccessivi ritmi e carichi di lavoro: dai dati della Rilevazione continua sulla forza di lavoro Istat 2020, anno in cui l'argomento approfondito è stato quello della stato quello della SSL, emerge che il 20-25% degli occupati del settore Trasporti e magazzino percepisce i tempi di lavoro pressanti o carico di lavoro eccessivo sul luogo

di lavoro. Questa è una problematica che si estende forse in tutti gli ambiti dell'economia e che implica una riflessione sul modello di sviluppo in cui viviamo: un tema molto ampio a cui però è necessario fare cenno anche in questa sede, perché è una delle principali determinanti anche della salute e della sicurezza sul lavoro. Ritmi troppo intensi conducono infatti a malattie professionali legata sia alla sfera fisica che a quella psico-sociale e determinano una maggiore distrazione sul lavoro, quando non alla vera e propria elusione delle necessarie procedure di sicurezza, che possono portare a infortuni anche mortali e, per i settori più esposti al rapporto con l'utenza come il nostro, a potenziali danni anche per altre persone.

Occorre che la salute e la sicurezza sul lavoro siano il primo punto determinante dell'organizzazione del lavoro in tutti i contesti. Il tempo necessario a svolgere ogni mansione, di qualsiasi natura, deve essere stimato realisticamente e, in coerenza con i principi di salute e sicurezza, considerando le pause necessarie e tutte le possibili esigenze legate agli imprevisti e al fattore umano (ad esempio, l'accumulo di stanchezza che può generare la necessità di pause più lunghe o più frequenti), che ovviamente rientrano nel tempo di lavoro.

È quindi necessario considerare questi aspetti nella fase di progettazione dell'organizzazione del lavoro e coinvolgere su questo il sindacato e i lavoratori – come spesso si è fatto contrattando tempi e metodi – in maniera tale che sia possibile stabilire i tempi minimi oggettivi per l'esecuzione di determinate task e definire in ciascun contesto settoriale o aziendale la variabilità del margine dato, appunto, al fattore umano. Si vedrà in seguito, a proposito di smart working, che questo non è sempre semplice, soprattutto con riferimento alle mansioni di tipo intellettuale dove viene richiesto un maggior grado di autonomia, fiducia e auto-organizzazione, ma in molte mansioni presenti nei trasporti si può fare.

Ed è possibile farlo anche quando è un algoritmo a determinare l'organizzazione del lavoro, anche perché un algoritmo non è un'entità astratta calata dall'alto, ma viene progettato e implementato sulla base di principi ben precisi, spesso determinati dal management ma che possono invece essere contrattati. Quando c'è un algoritmo di organizzazione del lavoro, infatti, significa che il processo produttivo viene “datizzato” (cioè i processi fisici vengono letti e tradotti in dati attraverso dei sensori) e organizzato secondo i principi che vengono dati all'algoritmo come obiettivi o criteri guida (di solito, quello dell'aumento della produttività o della massimizzazione dei profitti). Questi algoritmi sono ormai diffusamente impiegati in tutti gli ambiti produttivi e contribuiscono a determinare i ritmi di lavoro, il modo in cui svolgere le mansioni, gli orari, la frammentazione delle mansioni, il grado di autonomia del lavoratore – tutte variabili chiave della salute e sicurezza



sul lavoro. Di conseguenza, il modo in cui gli algoritmi vengono progettati ed applicati diventa dirimente: da una parte, si manifesta il rischio che siano troppo rigidi e possano portare a ritmi di lavoro insostenibili, perché ancora faticano ad includere il fattore umano o gli imprevisti, o ancora che riproducano bias di discriminazione; dall'altra esiste la possibilità di introdurre per via sistemica e non soggetta alla discrezionalità delle figure aziendali i principi di salute e sicurezza derivanti dalle norme e dal buon senso. Insomma, il rispetto di condizioni di sicurezza deve essere lo standard minimo e uno degli obiettivi che devono essere forniti all'algoritmo in fase di progettazione. Occorre quindi applicare il concetto di "contrattare l'algoritmo", cioè contrattare l'organizzazione del lavoro anche quando sono questi sistemi a determinare orari, turni, carichi di lavoro, non solo contrattando gli orari e i turni prodotti dall'algoritmo, come spesso facciamo, ma provando a spingerci oltre per promuovere nei contesti produttivi una cultura aziendale e un'organizzazione in cui l'uomo possa mantenere autonomia rispetto alla macchina e non essere solo un soggetto passivo e ancillare alle sue indicazioni.

Questo principio sarà concretizzato maggiormente nelle piattaforme di settore, ma ciò che è trasversale e che in realtà va anche oltre il settore dei trasporti è ribaltare la logica della contrattazione per cambiare il modello di sviluppo: partire dalla salute e sicurezza per promuovere un lavoro più umano, con il supporto della tecnologia che può essere utile.

Non solo, questo concetto dovrebbe sempre essere incluso nella valutazione dei rischi: in questa sede potrebbero essere infatti previsti dei parametri per determinare i tempi minimi di viaggio e così incidere sulla programmazione dell'attività: in altre parole, se le pratiche e gli strumenti adottati dalle aziende per ottenere una maggiore efficienza/produttività generano stress lavoro correlato, pressione psicologica o altre condizioni di insicurezza, queste devono essere incluse nel Dvr, che diventa così un modo indiretto per discutere anche l'organizzazione del lavoro.

Infine, occorre sottolineare la diffusione nei nostri settori di catene di appalti e subappalti, che fanno capo in diverso modo ad aziende pubbliche o private: è in questi contesti che spesso si annidano le condizioni di lavoro più critiche e dove anche salute e sicurezza sono più spesso sacrificate in nome della produttività o del risparmio sui costi. Nelle piattaforme di settore sono state specificate le condizioni utili a garantire la salute e la sicurezza sul lavoro in questi contesti secondo le specificità settoriali, ma è importante in questa sede sottolineare la rilevanza di questo tema.

1.4. LAVORO IMPIEGATIZIO E SMART WORKING

Altre problematiche diffuse in tutto il mondo del lavoro che interessano anche il nostro settore sono quelle che riguardano il lavoro impiegatizio, che con la pandemia ha visto una profonda trasformazione a causa dell'introduzione massiccia dello smart working. Innanzitutto, è opportuno specificare che alcuni rischi che si rilevano per queste mansioni non sono propri dello smart working ma sussistono anche in assenza dello stesso (ad esempio, la difficoltà di rispettare le pause dal videoterminale imposte dalla normativa oppure l'esigibilità del diritto alla disconnessione⁴ per il lavoro da ufficio o per la reperibilità di fatto determinata dalla comunicazione tardiva e ravvicinata dei turni di lavoro) o addirittura possono essere attutiti dallo smart working o dalla modalità mista (come lo stress dovuto al pendolarismo casa-lavoro). Alcuni rischi invece sono tipici dello smart working o sono amplificati da questa condizione. Proviamo quindi ad analizzare questo tema, che è assai complesso e sfaccettato.

Innanzitutto, i dati di un'indagine Eurofound⁵ mostrano che circa il 60% degli italiani intervistati vorrebbe lavorare da casa anche senza le restrizioni legate al Covid-19 almeno “diverse volte” al mese: la modalità è quindi generalmente apprezzata, ma la percentuale di coloro che non la gradiscono è comunque alta ed è probabilmente dovuta anche ai potenziali rischi per la salute e sicurezza, che si hanno in particolare con riferimento ai problemi di etero- e auto-sfruttamento, stress lavoro correlato e rischi fisici e di ergonomia.

Questi ultimi sono in particolare legati alla prolungata sedentarietà e affliggono soprattutto il collo, la schiena e gli arti; inoltre, si affiancano spesso a maggiori rischi di mal di testa o stanchezza della vista e, nei casi più critici, ad un'alterazione dei ritmi circadiani, quindi del regime alimentare e del sonno. Oltre al problema degli orari prolungati, su cui torneremo, in questo caso diventa rilevante il problema della postazione di lavoro: è infatti necessario che venga fornita la strumentazione per organizzare una postazione ergonomica, come la sedia, e – anche se non è obbligatorio, raccomandiamo che venga specificato all'interno di ogni accordo sul tema – le attrezzature di lavoro come i computer, anche nell'interesse della protezione della cybersicurezza.

⁴ Il diritto alla disconnessione è stato oggetto di discussione al Parlamento Europeo, con una risoluzione presentata il 21 gennaio 2021 (disponibile a questo indirizzo: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_IT.html#title1); nell'ordinamento italiano è stato introdotto con la legge del 2017 che disciplina lo smart working (DL 81/2017) ed è stato ripreso e normato nel DL n. 30 del 13 marzo 2021, dopo la conversione in legge, dove è stato riconosciuto il diritto alla disconnessione da strumentazioni digitali per l'attività lavorativa in modalità agile.

⁵ Eurofound, *Living, working and Covid-19*, 2021.



Rispetto a questo, si rileva anche una difficoltà di effettuare una valutazione del rischio negli ambienti domestici. Tuttavia, occorre ricordare che, secondo il d.lgs. 81/2008 (art 3, comma 10), il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al domicilio in cui viene svolto il lavoro, anche se con preavviso e consenso del lavoratore a distanza, che può anche chiedere ispezioni. Il problema dei mancati controlli, come si vedrà, è quindi da imputare piuttosto ad una insufficienza di risorse dedicate a tale scopo, tanto più che con lo smart working questa attività diventa ancora più dispersiva. Il problema vero sorge se il lavoratore effettua la prestazione da altro luogo, come è possibile con il lavoro agile, e in questo caso occorre normare bene tutele e responsabilità con gli accordi collettivi, anche in relazione alla possibilità realistica che questo avvenga.

Un'altra categoria di rischi che possono essere amplificati è quella dei rischi psicosociali.

Sul primo punto, vale quanto affermato già in precedenza: i carichi devono essere quantificati in maniera appropriata – anche considerando la tipologia di lavoro svolto e gli orari con cui si svolge la prestazione in ufficio – anche perché, anche se non ci sono orari fissi, continuano ad applicarsi i massimali giornalieri e settimanali previsti dalla normativa. I carichi di lavoro devono quindi essere stimati, effettuando una valutazione preliminare di quante cose è possibile svolgere in sicurezza: qualora il lavoro non sia meramente esecutivo ma più complesso, questo sforzo deve essere, il management deve comunque compiere lo sforzo di ricondurre i progetti ad una tempistica di lavoro, parlandone insieme al lavoratore o lavoratrice che deve portarli avanti. Si tratta di individuare un bilanciamento tra autonomia della persona che lavora, rapporto di pianificazione e verifica continui con il management e occupazione della quantità di personale necessario a portare avanti tutti i progetti in sicurezza, fisica e mentale.

Con riferimento al tema della gestione dei tempi di vita e di lavoro, vediamo una estrema variabilità delle situazioni e delle preferenze, che variano sulla base di fattori individuali e sociali, legati sia al lavoro che al contesto socio-familiare. I dati Eurofound mostrano che l'incapacità di concentrarsi sul lavoro a causa di responsabilità familiari è più elevata per le donne anche quando non lavorano da casa (6% circa vs. 3% circa per gli uomini), diminuisce se lavorano da casa per meno di 10 ore (5% circa) mentre aumenta (per entrambi i sessi) per un numero di ore lavorate da casa superiore a 35 (per 11-34 4% uomini e 5% donne; per 35-40 ore 11% uomini e 8% donne; sopra le 40 ore 7% uomini e 11% donne). Il tema dirimente sembra essere, quindi, più che lo smart working in sé, quello dei carichi di cura legati ai ruoli di genere ancora esistenti in larga parte della società (affronte-

remo in seguito il tema in un paragrafo dedicato). Il lavoro da casa, anzi, sembra fino a una certa misura (1-2 giorni a settimana) aiutare anche in termini di concentrazione.⁶

Da questo breve excursus appare evidente la complessità del tema, che, anche sulla materia della SSL, apre non pochi interrogativi, anche legati alla responsabilità. A ben vedere, essendo così legata a fattori soggettivi a preferenza o meno per questa modalità di lavoro, è necessario individuare un bilanciamento tra solide tutele collettive e libertà individuale di scelta rispetto all'opportunità di quanto e come lavorare da remoto. Questo implica necessariamente anche maggiore responsabilità del lavoratore o della lavoratrice, che ha volontariamente scelto il lavoro agile, sul rispetto delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro – stante quanto premesso sull'organizzazione del lavoro e dei carichi. Inoltre, risultano ovviamente prioritarie gli adempimenti degli obblighi datoriali: il datore deve infatti non solo consegnare al lavoratore un'informativa scritta sui rischi generici e specifici ed effettuare la valutazione dei rischi, ma soprattutto deve formare il lavoratore e i manager al rispetto delle condizioni di salute e sicurezza. Questo risulta fondamentale ed è un aspetto che deve essere anzi potenziato, proprio perché, come ricordato, molto dipende dalla capacità dei manager di stabilire una relazione proficua e rispettosa con il team anche in caso di smart working, in maniera tale da garantire il diritto alla disconnessione.

2. RISCHI PSICO-SOCIALI

Quello dei rischi psico-sociali è un tema molto complesso e sfaccettato. Secondo quanto rilevato dall'Inca in una recente indagine che ha coinvolto diversi settori (notiziario Inca 4/2021), tra i disturbi psico-sociali emergono: tensione durante il lavoro, riduzione dell'energia, riduzione della motivazione, irritabilità, disturbi del sonno, fatica profonda, ansia. Questi sono tutti disturbi diffusi sempre di più nel mondo del lavoro, anche per quanto già richiamato a proposito delle pressioni esercitate nell'ambito del modello di sviluppo in cui ci troviamo, ma che faticano ad emergere, ad essere legittimate come importanti e quindi anche ad essere affrontate correttamente.

2.1. STRESS LAVORO-CORRELATO

Lo stress lavoro-correlato può essere definito come *“l'esperienza che converte l'impatto potenziale di un rischio psico-sociale in un danno effettivo alla salute, fisica o psicologica, del la-*

⁶ Eurofound, *Living, working and Covid-19*, 2021.



voratore”⁷. Per questa ragione, la normativa di salute e sicurezza si è concentrata proprio sullo stress-lavoro correlato, definito nell’Accordo Europeo dell’8 ottobre 2004 – richiamato dall’art. 28 del d.lgs. 81/2008 – come “*una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all’altezza delle aspettative*”.

La definizione si attiene, quindi, a condizioni specifiche dell’ambiente di lavoro, che richiamano questioni già trattate in precedenza in questo testo, come gli eccessivi ritmi e carichi di lavoro o la pressione per una maggiore produttività, che sono quindi le prime determinanti oltre che di disturbi fisici, anche di stress lavoro-correlato e disturbi psico-sociali. Il concetto di stress lavoro-correlato, quindi, non considera altre causalità dello stress che non siano determinate, appunto, dal lavoro e, tuttavia, le concause di una patologia legata alla salute mentale non sono così facilmente e nettamente separabili: entrano infatti in gioco l’individualità, la storia personale, i traumi, il carattere e varia su base individuale anche la reazione agli stimoli e alle situazioni. Questo pone non pochi problemi per la valutazione e la riduzione di questo genere di rischi, che, per essere ottimale, dovrebbe considerare anche le dimensioni individuale e relazionale. La realtà, però, è quella di una ancora sostanziale arretratezza sul piano della valutazione dello stress lavoro-correlato, quindi risulta prioritario che vengano riconosciuti almeno gli indicatori oggettivi relativi a gruppi omogenei di lavoratori: questo sarebbe già un buon passo avanti.

A questo proposito, l’indagine Inca (notiziario Inca 4/2021) mostra, se non una causalità, comunque una forte correlazione tra le caratteristiche del contesto organizzativo e i disturbi psico-sociali rilevati. In particolare, i fattori di contesto presi in considerazione – che ricalcano quelli indicati nella circolare 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro – sono gli elementi del clima organizzativo (come lo scarso sostegno da parte dei colleghi e/o della dirigenza, la percezione di un ambiente di lavoro cooperativo, la soddisfazione del proprio lavoro), i fattori ambientali (carenza di personale, strumenti di lavoro, inadeguatezza dell’ambiente di lavoro e difficoltà nella gestione dei tempi di vita e di lavoro), il livello di autonomia nella scelta dei modi e dei tempi di lavoro ed elementi dell’intensità lavorativa (attività che richiedono elevato impegno cognitivo, sottoinquadramento a fronte di responsabilità eccessive, scadenze e ritmi di lavoro). Si può dire che i disturbi psico-sociali abbiano una componente molto forte di derivazione collettiva e sociale legata al lavoro, che può essere più facilmente affrontata dalle aziende e come sindacato, attraverso gli strumenti classici tra i quali la contrattazione.

⁷ Avarello A., Fanucchi T., *Questioni aperte nella rilevazione del rischio stress lavoro-correlato*, DSL, 1-2021.

Presupposto e rivendicato questo punto prioritario, è però anche vero che l'equiparazione dei rischi psico-sociali con quelli tradizionali nella modalità di rilevazione e gestione non permette di affrontarlo in maniera adeguata. Infatti, la prima fase di valutazione prevista dall'Inail si basa essenzialmente su un questionario che prende in esame gli indicatori ricordati sopra: sul modello del sistema di soglie utilizzato per alcuni rischi fisici sulla base del quale si capisce se il livello di determinati fattori implica o meno una situazione di rischio, si procede alla seconda e più approfondita fase di valutazione solo se ci sono potenziali livelli di stress lavoro-correlato oltre una certa soglia – mentre non si considerano le situazioni individuali o relative ad alcune minoranze, che per alcune caratteristiche possono essere più soggette a stress lavoro-correlato. Per questo, sarebbe necessario che gli obblighi del medico competente fossero integrati con funzioni e conoscenze di psicologia del lavoro e delle organizzazioni,⁸ sia per la progettazione della valutazione, sia per l'elaborazione delle misure collettive e il trattamento dei casi individuali. In secondo luogo, risulta evidente la necessità di affrontare le determinanti individuali dei disturbi psico-sociali che non si originano sul luogo di lavoro, per cui sarebbe necessaria una maggiore e proficua interazione tra il sistema della salute e sicurezza sul lavoro e quello della salute pubblica.

2.2. POLITICHE DI GENERE NELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le questioni di genere legate alla salute e sicurezza sul lavoro non chiamano in causa solo i disturbi psico-sociali, ma, essendo di origine, appunto, sociale, abbiamo ritenuto importante fare un focus su questo punto nell'ambito di questa sezione.

Il punto centrale della questione ha a che fare con il fatto che molto spesso le differenze di genere non vengono considerate nella valutazione dei rischi e nelle azioni adottate per una loro riduzione, quando invece nella realtà il fattore del genere determina il grado di esposizione ai rischi fisici e psico-sociali richiamati, nonché l'esposizione ad altri e diversi rischi. Sul piano dei rischi fisici, ad esempio, vi è il tema degli indumenti e dei dpi che sono in alcuni casi sono studiati per adeguarsi alle esigenze dei differenti corpi – in questo caso non solo in maniera binaria uomo-donna, ma anche in relazione ad altre possibili differenze legate al genere e alle taglie. In un settore a larga prevalenza maschile, inoltre, spesso non sono presenti nei luoghi di lavoro o nei luoghi di sosta e riposo, servizi igienici adeguati per entrambi i sessi. Dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro, inoltre, non vengono spesso considerate le esigenze femminili legate al ciclo mestruale, alla

⁸ Avarello A., Fanucchi T., *Questioni aperte nella rilevazione del rischio stress lavoro-correlato*, DSL, 1-2021.



menopausa, alla maternità (se non per i congedi previsti anche dalla legge), alla diffusissima malattia dell'endometriosi e la fibromialgia, così come altre patologie di cui sono vittime le donne. Si tratta di patologie silenziose ma invalidanti: non si manifestano in maniera evidente a chi abbiamo vicino, ancor più che la diagnosi corretta, resa complessa dai molti sintomi, arriva anche a distanza di anni da che si è manifestata e genera in chi ne soffre dolori costanti, più o meno intensi, che possono portare altre patologie, come la depressione e la difficoltà nelle relazioni e nei rapporti della vita quotidiana.

A questo proposito, occorre rivedere congiuntamente i protocolli di sorveglianza sanitaria e l'organizzazione del lavoro, in maniera tale che siano più aderenti ai bisogni delle donne – ad esempio prevedendo degli appositi permessi o congedi per quelle donne hanno manifestazioni di dolore intenso legate al ciclo mestruale, oppure prevedendo che in questi periodi il carico di lavoro per tutte le lavoratrici venga alleggerito.

Le donne si trovano spesso esposte maggiormente anche ai rischi psico-sociali, innanzitutto per la maggiore fatica che fanno, statisticamente, nel dover dimostrare di essere all'altezza del proprio ruolo o di meritare avanzamenti di carriera.

Inoltre le donne sono maggiormente esposte a rischi quali la violenza sui luoghi di lavoro, le molestie e il mobbing. Questi problemi, appunto, non riguardano solo le donne, ma queste ne sono più esposte, perché ha a che fare con meccanismi, anche sottili, di abuso di relazioni di potere, spesso in maniera sistematica, volti a ledere la dignità della persona vittima di questi meccanismi. Queste problematiche sono oggi affrontate nella maggior parte dei Ccnl di settore, che hanno fatto in proposito rilevanti avanzamenti negli ultimi anni, ma il problema resta relevantissimo perché affonda le radici in fattori culturali più difficili da scardinare. Per questo è importante insistere su questo piano, anche attraverso una maggiore rappresentanza femminile delle lavoratrici, sia tra gli Rls che tra gli Rsa/Rsu.

2.3. I RISCHI LEGATI AL COVID-19

La pandemia è stata particolarmente dura nel settore dei trasporti: i dati Inail ci dicono che le denunce di infortunio sul lavoro per contagio da Covid-19 nel settore passano da 1,8% nel 2020 al 10,7% nel 2021 e il settore è il primo per decessi da Covid-19 nel 2021 (15,6% nel 2021, contro 10,7% nel 2020); in linea con questo dato, per attività professionale, i lavoratori più colpiti nel 2021 sono i conduttori di veicoli, con un caso mortale ogni 10 (10%) e un'incidenza che è quasi raddoppiata rispetto al 2020 (quando era 5,8%). Questi dati ci dicono che, nonostante i protocolli per la limitazione dei contagi, molte altre misure non sono state implementate per proteggere questi lavoratori altamente esposti. Non è stato fatto ab-

bastanza, come più volte denunciato dalla Filt, sul piano del potenziamento del servizio di trasporto, sia per quanto riguarda il servizio essenziale del trasporto pubblico delle persone, che per quanto riguarda il servizio – non essenziale giuridicamente, ma riconosciuto tale nei fatti dalla popolazione – del trasporto delle merci. Su questi piani, la pandemia ha mostrato un’esigenza di incremento proprio quantitativo, oltre che qualitativo, del servizio di mobilità, che è stata affrontata in maniera molto limitata e che invece dovrà vedere investimenti massicci e strutturali. Primo fra tutte le eccessive capienze dei mezzi pubblici esistevano anche prima della pandemia, ed oggi costituiscono un elemento di rischio ancora maggiore, che deve necessariamente essere ridotto attraverso il potenziamento del servizio, per la salute e la sicurezza pubbliche, oltre che dei lavoratori e delle lavoratrici. Inoltre, i lavoratori e le lavoratrici dei trasporti non si sono mai fermati in due anni di pandemia, con ampie conseguenze sul piano psico-fisico, legate all’incertezza della situazione e alla paura di contrarre il virus: anche questi aspetti devono essere considerati nelle politiche pubbliche e contrattuali che hanno a che fare con la salute e sicurezza.

Provando a guardare avanti, è molto difficile individuare una linea di azione. Il quadro infatti non è ad oggi chiaro, sia perché non sappiamo come potrà evolversi la pandemia stessa, con quali protocolli comportamentali e sanitari ci troveremo eventualmente a convivere, sia perché non si conoscono in maniera certa e dettagliata gli effetti a lungo termine del Covid-19. Sicuramente ci potranno essere per alcuni soggetti delle ripercussioni sulla salute fisica (in particolare con danni alle vie respiratorie e con danni “laterali” determinati da un abbassamento dei livelli normali di cura di altre patologie in questo periodo) e mentale (per cui alcune persone hanno subito un vero e proprio trauma). Per questa ragione, i protocolli di sorveglianza sanitaria e le misure di organizzazione del lavoro dovranno essere adattati anche a queste esigenze, considerando comunque che la ricerca scientifica è in costante evoluzione.

2.4. IL RISCHIO AGGRESSIONI

Uno dei rischi più importanti in alcuni settori dei trasporti, che è stato amplificato dalla pandemia con i controlli legati ai protocolli comportamentali sanitari e del Green Pass, è quello delle aggressioni al personale, in particolare per coloro che hanno a che fare con l’utenza in rapporto diretto (front line): dai dati della Rilevazione continua sulla forze di lavoro Istat 2020, anno in cui l’argomento approfondito è stato quello della stato quello della SSL, emerge che il 5,3% degli occupati del settore Trasporti e magazzinaggio percepisce il rischio di minacce e violenze fisiche e questo fattore di stress si aggiunge a quelli derivanti da altre



mansioni, come quella di gestire le situazioni critiche legate al traffico o alle condizioni dei mezzi delle proprie aziende.

Il tema delle aggressioni al personale è stato approfondito nelle piattaforme dei settori più colpiti, cioè nel trasporto ferroviario, nel tpl e nel trasporto aereo: nei primi due settori è stato recentemente siglato con il Mims e con il Ministero dell'Interno un Protocollo molto innovativo sotto diversi punti di vista (i cui contenuti sono approfonditi nelle piattaforme di settore), a cui è necessario dare piena, concreta e celere attuazione.

Rispetto a questo tema, è importante ricordare che il rischio aggressione deve essere incluso nella valutazione dei rischi per tutte quelle attività che prevedono l'interazione con il pubblico (da decreto interministeriale 285/2012 di attuazione del d.lgs. 81/2008) e che l'aggressione è da considerare come un infortunio sul lavoro, rispetto alla quale l'azienda è obbligata a sporgere denuncia correttamente (dal momento che, a differenza della malattia professionale, il periodo di infortunio non va a comperto) e rispetto a cui c'è bisogno di diffondere maggiore conoscenza su come il lavoratore può agire qualora l'azienda non si muova correttamente. Da qui il ruolo importante del sindacato, dai delegati, alle strutture territoriali della Filt Cgil, all'Inca. Come evidenziato nelle piattaforme, è inoltre essenziale sottolineare, oltre alla necessità di potenziare le misure di supporto legale e psicologico ai lavoratori colpiti dal fenomeno, due aspetti per noi fondamentali: l'importanza della prevenzione in luogo di un approccio securitario alla questione – che non risolve alla radice il problema, ma contribuisce ad alimentare un clima di scontro sociale e di paura: questo significa porre attenzione alle misure di tipo sociale – sia in fase preventiva che riabilitativa, anche con alleanze con istituzioni e associazioni a livello locale – ma anche a quelle di carattere organizzativo, come, ad esempio, privilegiare il controllo dei biglietti prima della salita sul mezzo alla presenza di adeguato personale di vigilanza o il potenziamento dell'intermodalità con servizi on demand per le tratte di TPL più pericolose; in secondo luogo, evidenziamo il concetto secondo cui i luoghi sono sicuri se frequentati e quindi è necessario innanzitutto interrompere la tendenza a ricorrere a sempre meno personale per far sì che il lavoratore o la lavoratrice non siano mai soli, quando possibile, e, inoltre, riportare le persone sui mezzi pubblici, con adeguate politiche di settore che vadano ad affrontare anche indirettamente il fenomeno. Occorre inoltre formare il personale alla gestione della conflittualità, anche verbale, in maniera tale da riuscire – in attesa dell'applicazione di più importanti misure di prevenzione del fenomeno – a stemperare gli eventi di aggressione quando si manifestano.

3. RUOLI E PROCEDURE NELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

3.1. LA SICUREZZA COME REQUISITO ESSENZIALE DELLE ATTIVITÀ ECONOMICHE

La salute e la sicurezza devono diventare uno dei requisiti essenziali per la possibilità di svolgere l'attività economica. Nella normativa questo principio esiste già, ma deve essere rafforzato per renderlo esigibile soprattutto nei contesti più delicati sotto questo punto di vista, cioè negli appalti e nei subappalti.

Innanzitutto, vi sono alcuni settori – come la manutenzione stradale e quella ferroviaria – ai quali si applica il Codice degli Appalti pubblici: gli interventi operati negli ultimi anni sul nuovo Codice degli Appalti (D. Lgs. 50/2016), anche se migliorativi non sono stati risolutivi, perché hanno continuato a favorire il criterio dell'abbattimento dei costi invece che quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa, più tutelante anche dal punto di vista della sicurezza sul lavoro. Il tema, comunque, non è tanto di natura legislativa, dal momento che si sono prodotti significativi avanzamenti nel Codice degli Appalti, quanto nella sua concreta attuazione ed esigibilità. Questo si riflette, attraverso la compressione dei costi e la svalorizzazione del lavoro, sulla mancata formazione e specializzazione delle figure professionali che si trovano ad operare in contesti molto pericolosi, mentre la logica del subappalto dovrebbe essere proprio quella della ricerca di professionalità diverse e specializzate. A questo proposito, occorre anche ricordare quello che possono fare le grandi stazioni appaltanti che affidano a terzi una parte rilevante delle attività operative, alle quali si applicano le previsioni dell'art. 26 del T.U. del 2008, dal momento che hanno la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto. La stazione appaltante è, pertanto, tenuta, tra le altre cose, a fornire informazioni sui rischi specifici e sulle misure di prevenzione adottate nell'ambiente di lavoro, a promuovere la cooperazione e l'informazione reciproca, ad elaborare un unico Dvr con riferimento ai rischi da interferenza o individuare un proprio incaricato per sovrintendere all'azione di coordinamento. Lo stesso vale, peraltro, in quei settori dove questa materia è normata o controllata anche da autorità di settore: ad esempio nei porti, ove la Capitaneria di porto e l'AdSP svolgono anche il ruolo di vigilanza circa la regolarità degli appalti presenti nel Sito, precisamente sulle norme di sicurezza sopra richiamate.

Il ricorso all'appalto è diffuso anche nel settore privato ed è in questo contesto che si annidano spesso fenomeni di irregolarità o dumping. A questo proposito è utile citare la buona pratica del Ccnl del trasporto merci e logistica, che dovrebbe essere estesa a tutti i casi simili: con l'introduzione dell'art. 42 si prevede infatti l'applicazione del Ccnl dell'appaltatore anche ai lavoratori e alle lavoratrici del-



l'azienda in appalto e questo ha già prodotto importanti internalizzazioni in alcune aziende leader del settore. Questa pratica non è sufficiente, anche perché, comunque, esclude i lavoratori e le lavoratrici delle aziende fuori filiera (cioè quando il capofila non applica il Ccnl del trasporto merci e logistica). Sarebbe necessario, pertanto, un intervento di carattere normativo sul modello di quanto è stato fatto sugli appalti pubblici per rafforzare le condizioni di salute e sicurezza di tutti i settori e offrire una base più solida alla contrattazione.

Inoltre, serve estendere l'applicazione dei Sistemi di gestione della sicurezza, così come definiti dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008, che permettono di certificare l'applicazione di tutte le norme e procedure. Secondo i dati Inail, l'applicazione dei SGSL riduce l'indice di frequenza degli incidenti almeno del 15% e quello di gravità almeno del 22%, motivo per cui la stessa Inail applica uno sconto sul premio assicurativo. È quindi importante una loro estensione, con l'attenzione, anche da parte sindacale, affinché non si trasformino nell'ennesima procedura burocratica, ma siano applicati sostanzialmente.

3.2. CONTROLLI

Risulta centrale anche il tema dei controlli, in assenza dei quali la normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro diventa in molti contesti poco esigibile. Il DL 146/2021, convertito in legge 17 dicembre 2021, n. 215, segna un punto di avanzamento su questo tema, dal momento che pone in capo all'Inl o all'Asl la possibilità sospendere l'attività imprenditoriale se ci sono violazioni sulla salute e sicurezza sul lavoro, specificatamente elencate nell'allegato A, e disponendo l'utilizzo di alcune risorse per l'incremento degli organici delle attività ispettive. Tuttavia, la norma contiene anche delle criticità, dal momento che non solo le risorse sono comunque insufficienti per garantire l'assunzione di tutto il personale che sarebbe necessario, ma si "disperde" la competenza che le Asl hanno maturato negli anni nel campo della medicina del lavoro (con l'importante contributo al sistema non solo in termini di controllo, ma anche di consulenza e supporto alle imprese), affidando lo stesso ruolo all'Inl in assenza della previsione di un adeguato percorso di formazione e strutturazione dell'attività, come mostrano le proteste dei lavoratori e delle lavoratrici di questo settore.

Oltre a questo punto di carattere generale, vi è poi il tema delle autorità ispettive di settore – approfondito in ciascuna piattaforma di settore – che devono avere risorse adeguate per effettuare i necessari controlli e devono essere ben coordinate con Asl e Inl. In assenza di queste importanti misure, come vedremo, chi si trova caricato di un ruolo di controllo che non gli spetta è spesso l'Rls, che avrebbe tutt'altra funzione, e che sviluppa una pesante frustrazione rispetto al suo ruolo.

3.3. SORVEGLIANZA SANITARIA

Il problema della sorveglianza sanitaria riguarda tutti i conducenti dei veicoli: spesso infatti la visita che accerta lo stato di salute per il rischio terzi e quella di medicina del lavoro (che si occupa della relazione inversa, cioè degli effetti del lavoro sulla salute della persona) non sono coordinate quindi o c'è una duplicazione delle analisi oppure, peggio, la seconda non viene nemmeno effettuata, perché si genera una confusione anche nei lavoratori stessi. Il coordinamento andrebbe risolto con un decreto che modifichi l'art. 41 del d.lgs. l'81. Sul tema della sorveglianza sanitaria, sarebbe utile anche incrementare il monitoraggio dai dati a disposizione dei diversi soggetti incaricati di effettuare le visite, per analizzare l'andamento delle inidoneità e l'eventuale emergere di nuove malattie professionali, da affrontare con le opportune misure.

Uno dei principali problemi rilevati in tutti i settori con riferimento a questa tematica è la difficoltà con cui si arriva alla denuncia delle malattie professionali e in alcuni casi alla scorretta denuncia di un infortunio come malattia professionale (cosa che è successa spesso nel caso del Covid-19 o nel caso di aggressione), sia in alcuni casi per una mancanza di cultura della salute da parte dei lavoratori stessi, sia, più spesso, per il timore che il riconoscimento dell'inidoneità possa condurre alla perdita del posto di lavoro, al demansionamento o comunque ad una perdita retributiva sostanziale (ad esempio, quando una larga parte di questa è determinata da elementi variabili legati al ruolo). A questo proposito, occorre fare alcune precisazioni. Innanzitutto, l'art. 42 del d.lgs. 81/2008 indica che *“il datore di lavoro [...] adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza”* ed esistono dei fondi Inail, assegnati con i cosiddetti bandi ISI e pochissimo utilizzati, che servono a riorganizzare l'azienda o parte di essa ai fini del ricollocamento del lavoratore inidoneo, in maniera tale che questo non subisca danni sia dal punto di vista retributivo sia, quando possibile, con riferimento alla sua professionalità. Inoltre, è opportuno sottolineare che la sottovalutazione e la mancata denuncia delle malattie professionali va a ledere anche nel lungo periodo il lavoratore, che non viene opportunamente tutelato e soprattutto curato. Occorre quindi lavorare per diffondere la conoscenza di questi strumenti e spingere affinché vengano opportunamente utilizzati nei singoli contesti aziendali, anche con il supporto dell'Inca. Inoltre, occorre individuare possibili soluzioni alternative per quanto riguarda le aziende più piccole, che più difficilmente riescono ad offrire una ricollocazione al lavoratore inidoneo: nei settori molto frammentati potrebbe quindi essere perciò opportuno lavorare per dare maggiori garanzie di ricollocazione del lavoratore nella filiera di lavorazione.



3.4. FORMAZIONE E CONOSCENZA

Una delle leve fondamentali per garantire il rispetto e il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro è la formazione dei lavoratori e delle lavoratrici, oltre che dei dirigenti e dei preposti, dal momento che il ruolo di quest'ultimi è determinante nell'organizzazione del lavoro e quindi, come abbiamo argomentato in queste pagine, nelle precondizioni della salute e sicurezza sul lavoro. Data l'importanza della formazione, pensiamo che il suo potenziamento anche oltre le previsioni del decreto 81/2008 debba essere una priorità anche in sede contrattuale per tutta l'organizzazione. In ogni caso, la formazione non deve risultare un mero adempimento burocratico, ma deve essere svolta con le metodologie utili a renderla efficace in ogni contesto e con l'opportuno approfondimento delle normative e delle specificità di ogni settore e di ogni mansione. Non solo, nelle aziende più grandi, sarebbe opportuno che fosse presente un pool di formatori esperti, organizzato anche in un apposito albo (come già avviene in alcuni contesti) e che possa agire anche in convenzione con Inail e altri soggetti del sistema della sicurezza: questo consentirebbe di erogare ai lavoratori e alle lavoratrici una formazione maggiormente attinente al proprio contesto lavorativo. Inoltre, è opportuno sottolineare che la formazione alla cultura della sicurezza dovrebbe iniziare ben prima del primo inserimento lavorativo, cioè nella scuola dell'obbligo.

Il sistema della sicurezza, infine, abbisogna di una conoscenza più approfondita dei fenomeni di infortunio (compresi i near miss) e di malattia professionale, che possa aiutare a fronteggiare e a prevenire queste situazioni con più efficacia. È perciò importante che tutti i soggetti del sistema della sicurezza mettano a disposizione i propri dati e le proprie analisi a tutti i livelli, affinché il coordinamento su questo piano possa aiutare nel miglioramento complessivo degli standard.

3.5. L'INTRECCIO TRA SSL E PREVIDENZA: LAVORI GRAVOSI E USURANTI

L'aumento dell'età pensionabile e le condizioni sempre più precarie nelle quali si trova il mercato del lavoro, ci inducono, soprattutto nei settori come i nostri, a fare una riflessione e ad interrogarci profondamente su quanto la sicurezza sul lavoro e il tema della previdenza siano legati fra loro.

L'attività cosiddetta "usurante", che la norma (d.m. del 19 maggio 1999) definisce "faticosa" e "pesante" necessita di una revisione in quanto si tratta di un istituto che anticipa il pensionamento ma non ne migliora la misura.

L'elenco infatti è fermo a venticinque anni fa e l'*art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 67/2011* fornisce un elenco dettagliato, individuando tra i lavori usuranti un requisito contributivo ridotto per quattro categorie di lavoratori usuranti: quelli previsti dal de-

creto salvi, i notturni, gli addetti alla catena di montaggio, i conducenti di veicoli con capienza non inferiore a nove posti.

La prima richiesta quindi sarebbe quella non solo di rivedere quali attività lavorative siano riconosciute come “usuranti” dal nostro ordinamento ma soprattutto prevedere un riconoscimento anche nella misura della prestazione, attraverso la maggiorazione del coefficiente di trasformazione.

A questo si aggiunge il problema del riconoscimento del lavoro gravoso, una misura di accompagnamento alla pensione attraverso l’istituto dell’Ape sociale o al pensionamento anticipato per i lavoratori cd “precoci”, per la quale come categoria ci impegneremo a rivedere l’elenco delle attività che sono state escluse.

Inoltre non possiamo non evidenziare che il ricorso ad assunzioni temporanee o stagionali, come per il trasporto a fune o per i marittimi, risulti doppiamente penalizzante ai fini del raggiungimento del requisito contributivo richiesto.

Su usuranti e gravosi nei settori della Categoria c’è ancora da fare e da rivendicare nei confronti delle Istituzioni.

4. IL RUOLO DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI, DEGLI RLS E DEL SINDACATO

4.1. LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Normalmente, i Ccnl dei settori dei trasporti individuano alcune materie sotto il cappello della salute e sicurezza sul lavoro. Tra queste troviamo il tema delle molestie sessuali, il mobbing, la previdenza complementare, l’assistenza sanitaria integrativa, il ruolo dell’ente bilaterale su studi, ricerche e formazione, la tossicodipendenza e l’alcooldipendenza, la tutela della disabilità, la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con HIV, oltre che la previsione di osservatori o organismi bilaterali utili al monitoraggio delle condizioni di SSL e all’individuazione delle necessarie misure per il miglioramento – organismi o sedi spesso mai convocati.

Su alcune di queste materie, come ricordato a proposito delle tematiche di genere, ci sono stati anche importanti avanzamenti negli ultimi anni, ma ciò che continua ad essere fallace è, a nostro avviso, l’impostazione di base. Infatti, come risulta evidente dalle sezioni precedenti di questo testo e dalle piattaforme di settore che seguono, la realizzazione di condizioni di salute e sicurezza per i lavoratori dipende da molte altre disposizioni contrattuali e dalle generiche condizioni di lavoro, soprattutto se si considera che la materia della salute e sicurezza non riguarda solo l’assenza di infortuni sul lavoro, ma tocca anche il tema delle malattie professionali e più in generale la promozione del benessere psico-fisico della persona che lavora.



Pertanto, la salute e la sicurezza non possono essere confinate in un singolo paragrafo – spesso l'ultimo e il più “sacrificato” – ma devono essere i valori che guidano l'impostazione dell'intera piattaforma contrattuale: in altre parole, per fare il salto di qualità sia sulla contrattazione che sul miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro, occorre utilizzare questa materia come grimaldello per contrattare l'organizzazione del lavoro e le condizioni di lavoro.

A tal proposito, occorre anche sottolineare il ruolo cruciale del documento di valutazione dei rischi (Dvr), che dovrebbe contenere in maniera specifica e dettagliata gli elementi di organizzazione del lavoro che hanno un impatto sulla salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici. Questo documento costituisce, quindi, il punto di collegamento tra le procedure di salute e sicurezza e la possibilità di tenere in considerazione queste tematiche anche in fase di contrattazione di aspetti legati all'organizzazione o alle condizioni di lavoro, anche sotto altri capitoli della contrattazione. Perciò è importante che l'Rls abbia accesso al Dvr, come previsto dalla normativa – provando anche a superare la pratica attiva in alcune aziende di far visionare il Dvr solo in sede aziendale, non permettendo una approfondita analisi dello stesso. Inoltre l'Rls deve essere adeguatamente formato per poterlo valutare e per contribuire in fase di consultazione e proposta, oltre che per attivare i passaggi opportuni con le Rsa/Rsu per discutere insieme la relazione degli elementi contenuti nel Dvr con le altre materie della contrattazione.

Infine, è utile ribadire in questa sede l'importanza che riveste l'applicazione del corretto Ccnl in ogni contesto, in maniera tale da garantire condizioni di lavoro migliori e, indirettamente, condizioni di salute e sicurezza più tutelanti, perché più aderenti alle lavorazioni specifiche.

4.2. IL RUOLO DEL LAVORATORE E DELLA LAVORATRICE

Il lavoratore nel sistema della sicurezza è la principale parte tutelata, perché è quella che più di tutti viene lesa se le condizioni di salute e sicurezza sono insufficienti. Tuttavia, il lavoratore è anche un soggetto determinante per l'attuazione di tali condizioni. Il tema è assai spinoso, perché è vero che la grande maggioranza degli incidenti e delle malattie che si verificano sono dovuti alle condizioni di lavoro e all'organizzazione del lavoro e sono riconducibili alla responsabilità e alla scarsa attenzione delle aziende, che causano indirettamente anche l'errore umano: si pensi, ad esempio, alla stanchezza dovuta agli orari prolungati e ai carichi di lavoro eccessivi, che spesso determinano errori nelle procedure che possono essere fatali. Come argomenteremo nelle piattaforme, queste situazioni sono ad oggi largamente prevalenti nei nostri settori e per essere affrontate necessitano di tutti gli strumenti cui abbiamo accennato, come i controlli e la contrattazione. Fatta questa

premesse, il lavoratore non può comunque esimersi da assumere la sua quota di responsabilità sulla salute e sicurezza: occorre, perciò, provare a sensibilizzare maggiormente i lavoratori e le lavoratrici rispetto a richieste inopportune delle aziende o condizioni di lavoro inaccettabili sotto il profilo della salute e sicurezza, convincerli che la sicurezza non può essere barattata per nessuna ragione. Certo, questo non è sufficiente: servono tutte le altre azioni, come quelle contrattuali e di rappresentanza, che normalmente il sindacato mette in campo e che ci permettono di aiutare i lavoratori e le lavoratrici a liberarsi dal ricatto di dover accettare le peggiori condizioni di lavoro per poter lavorare. Ma come abbiamo ricordato, la sicurezza è complessa da realizzare e quindi anche quello che stiamo affrontando in questo paragrafo è un tema sul quale agire.

Ci sono, inoltre, alcuni strumenti che possono aiutare il lavoratore a svolgere un ruolo proattivo, dal quale non vogliamo tirarci indietro, per la promozione della salute e della sicurezza sul lavoro, che si stanno provando ad implementare in alcuni contesti più avanzati sotto questo profilo. Si tratta innanzitutto della cosiddetta “Stop Work Authority”, inserita nella piattaforma di Aspi recentemente siglata presso il Ministero del Lavoro, viene definita come *“l'autorità di ciascun lavoratore, indipendentemente dalla posizione, anzianità e ruolo, di interrompere il lavoro quando ritiene che questo non sia svolto in sicurezza perché potrebbe condurre, per sé o per altri, ad incidenti, infortuni o malattie professionali”* e si specifica che *“nessuna colpa o responsabilità potrà essere imputata ad un dipendente che, in buona fede, segnali una situazione a rischio o che fermi le attività in applicazione della “Stop Work Authority”, anche se tale azione dovesse successivamente risultare non necessaria”*. Questo principio, che rafforza quanto già previsto dall'art. 44 del d.lgs. 81/2008, dovrebbe essere a nostro avviso esteso in ogni contesto lavorativo e in ogni Ccnl o accordo di qualsiasi livello. Una tale responsabilizzazione del lavoratore o della lavoratrice, infatti, può portare avanzamenti importantissimi sul piano della salute e sicurezza sul lavoro, sia nei fatti che da un punto di vista culturale. Ad oggi, non tutti i contesti aziendali sono abbastanza maturi per una piena e sostanziale attuazione di questo principio, ma occorre cominciare a mettere qualche punto fermo anche in questi contesti, agendo parallelamente nella quotidianità per renderli effettivi.

Oltre a ciò, alcune aziende stanno sperimentando meccanismi di partecipazione diretta dei lavoratori e delle lavoratrici alla salute e sicurezza sul lavoro. Premesso che ogni azione volta a migliorare questi aspetti è benvenuta e anzi auspicata dal sindacato, anche questo è un punto che può assumere i connotati di opportunità o di criticità a seconda del contesto aziendale o produttivo di riferimento. Una buona integrazione tra la responsabilizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici, il loro coinvolgimento diretto per migliorare la salute e sicurezza partendo da quello



che loro vivono ogni giorno sul luogo di lavoro e la rappresentanza sindacale per la sicurezza (di cui tratteremo più avanti) può rappresentare una buona opportunità per un miglioramento sostanziale, a patto che queste pratiche non diventino il viatico per indebolire la rappresentanza collettiva dei lavoratori e delle lavoratrici, che è, ancora oggi, ciò che li rende forti. Sta a noi, come sindacato, capire il contesto ed applicare questi principi in maniera adeguata, senza arretrare di un millimetro, ma anche senza aver paura di fare qualche passo in avanti.

4.3. RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Quello del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è un ruolo essenziale nel sistema della salute e sicurezza sul lavoro. Il Testo Unico del 2008, che norma questa figura e le sue attribuzioni, ha segnato un avanzamento importantissimo, ma ancora molte criticità restano aperte. È fondamentale affrontarle affinché tutto quanto sostenuto in precedenza e nelle piattaforme di settore possa avere una reale e piena applicabilità.

Eppure, in molti segmenti dei settori dei trasporti, l'RLs è una figura ancora assente. Questa difficoltà è legata ad alcuni fattori oggettivi come la situazione di precarietà del lavoro, la frammentazione anche fisica che impedisce al personale viaggiante di incontrarsi e avere un luogo fisico di aggregazione e controllo, o ancora fattori demografico-sociali come la forte presenza di lavoratori immigrati che non conoscono la lingua e sono fortemente ricattabili – e se ne potrebbero citare molti altri. Tuttavia, questa è una mancanza che deve essere assolutamente colmata. In alcuni contesti di questo tipo è emerso che i Comitati Covid-19 hanno rappresentato un'esperienza virtuosa da rendere strutturale per poter affrontare nel tempo anche le altre problematiche di salute e sicurezza, e questa può quindi essere una chiave di lettura utile per ragionare sul problema della rappresentanza e della contrattazione su salute e sicurezza, in affiancamento a tutte le pratiche che ogni giorno ci sforziamo di mettere in campo per intercettare i lavoratori e le lavoratrici del trasporti e allargare il perimetro della rappresentanza.

Fatta questa premessa, iniziamo provando a fare una sintesi su quelle che sono le attribuzioni dell'RLs per capire a fondo il suo ruolo. Questo aspetto è normato all'articolo 50 d.lgs. 81/2008, che prevede che l'RLs debba essere informato (accede ai luoghi di lavoro, riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, riceve copia del Dvr) e consultato (è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione, sui ruoli e sulla formazione, inoltre partecipa alla riunione periodica) ed ha anche un ruolo di proposta (promuove l'elaborazione, l'individuazione

zione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fa proposte in merito alla attività di prevenzione). A fronte di tali ampie attribuzioni il Rls ha come unico obbligo quello di segnalazione (formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito, avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività, può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro) e di osservare il segreto in merito alle notizie attinenti all'attività produttiva. Anche se l'Rls deve segnalare le situazioni di pericolo che individua, comunque non è né una figura di controllo, che deve essere esercitato dai soggetti ispettivi, né una figura responsabile dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione, che devono essere messe in campo dall'azienda. Il suo ruolo di rappresentanza, tuttavia, se vissuto pienamente, può comunque svolgere un ruolo fondamentale, sia nella direzione della proposta sulle misure da adottare, derivante appunto dalla sua funzione di rappresentanza dei lavoratori nei confronti dell'azienda, sia per quanto riguarda la diffusione della cultura della sicurezza tra i lavoratori e le lavoratrici, così come sopra definita e argomentata.

Ma quali strumenti ha a disposizione l'Rls per svolgere questo difficile e delicato compito? Qui entrano in gioco gli elementi del tempo e della competenze. Sul primo punto, l'art. 47 del d.lgs. 81/2008, pur indicando un numero minimo dei rappresentanti a seconda della dimensione dell'azienda o unità produttiva, demanda alla contrattazione collettiva la definizione del numero degli Rls, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti necessari. In tutti i settori dei trasporti rileviamo che queste risorse – numero degli Rls, specialmente quando i lavoratori sono dispersi in siti fisicamente lontani, e numero di ore di permesso retribuito per lo svolgimento del ruolo – non sono sufficienti, dal momento che molti Ccnl riportano semplicemente il dettato normativo senza prevedere elementi di migliorativi su questo fronte. Se, come spesso le aziende affermano, la salute e la sicurezza sul lavoro sono prioritarie, occorre che in tutti i Ccnl le risorse destinate a questi punti vengano incrementate. Infatti, l'art. 50 del d.lgs. 81/2008 dice che *“il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli”*.

Lo stesso vale per la formazione, che deve essere adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37, cioè 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione



adottate, più l'aggiornamento periodico non inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. Risulta evidente che, in relazione alle attribuzioni elencate sopra e alla complessità del ruolo, queste ore di formazione – che sono quelle che devono essere garantite a ciascun lavoratore – non sono sufficienti. Per potenziare il proprio ruolo, gli Rls devono essere formati non solo sugli aspetti tecnici della salute e sicurezza, ma anche con riferimento a capacità di leadership, lavoro in team, coinvolgimento e collaborazione, che sono utili affinché questo ruolo sia maggiormente impattante.

Infatti, un'altra criticità spesso sollevata dagli stessi Rls riguarda il loro rapporto con le altre figure sindacali. Innanzitutto, l'art. 47 del TU indica che, nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, l'Rls è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. Spesso questo non succede e l'Rls è una figura separata dalle altre figure della rappresentanza, anche in ragione della specificità tecnica delle competenze richieste. Questo fatto, tuttavia, non giustifica la sua sostanziale "solitudine": spesso infatti l'Rls si interfaccia solo con le figure del sistema della sicurezza aziendali e istituzionali, ma ha poca relazione sia con Rsa e Rsu che con altre figure aziendali determinanti anche sul piano della salute e sicurezza. Se, come abbiamo argomentato, l'organizzazione e le condizioni di lavoro sono fondamentali per realizzare la salute e la sicurezza sul lavoro, l'Rls deve avere un rapporto stretto con Rsa e Rsu e deve avere accesso a tutti i tavoli di contrattazione. Questo non significa che la sicurezza possa essere una materia di contrattazione: se è vero che la sicurezza non si baratta, perché ci sono alcune condizioni basilari e alcuni principi su cui non possiamo transigere, è altrettanto vero che si può contrattare per la sicurezza. Uno sguardo attento e competente su questi aspetti è quindi necessario nella definizione di qualsiasi altro aspetto che incide sulle condizioni di lavoro. Perciò riteniamo fondamentale che – quando Rls e Rsu/Rsa non sono la stessa figura come previsto dall'accordo interconfederale del 2014 che deve essere privilegiato, quando possibile – comunque in ogni contesto aziendale venga istituito un coordinamento frequente e sostanziale tra Rsu/Rsa e Rls e che questi siano coinvolti in tutte le riunioni sindacali e in tutte le trattative, qualche che sia la tematica in oggetto.

Infine, vogliamo porre l'accento sul tema dell'Rls di sito produttivo, una figura che nasce in uno dei nostri settori – i porti – e che è prevista dal d.lgs. 81/2008, ma che dovrebbe essere implementata anche in molti altri contesti, che rappresentano siti complessi con altri rischi da interferenza, così come previsto dallo stesso TU: ci riferiamo a tutti gli hub di trasporto (stazioni, aeroporti, magazzini, centri intermodali, aree logistiche diffuse) e a tutte le linee dove lavorano in ma-

niera congiunta diverse figure che applicano anche contratti differenti, come quelli della manutenzione che operano sulle linee ferroviarie, quelli della manutenzione e viabilità che operano su strada, quelli degli appalti a bordo treno. La figura dell'Rls di sito può essere utile per migliorare le condizioni di salute e sicurezza non solo sul piano delle interferenze – che pure risultano un elemento potenzialmente fatale in molti contesti – ma anche sul piano proprio della rappresentanza, dal momento che in assenza di Rls (spesso la realtà nelle aziende delle diverse filiere in appalto) esercitano le attribuzioni di cui all'art. 50. Tuttavia, anche la figura dell'Rls di sito mostra alcune criticità, laddove è più sperimentata e consolidata, cioè nei porti, legate al fatto che gli Rls di sito sono selezionati tra gli Rls aziendali, e quindi permane una certa ostilità nei fatti nel far accedere queste figure negli spazi e nelle problematiche delle altre aziende per verificare le condizioni di sicurezza – anche se questo non dovrebbe naturalmente succedere perché il TU del 2008 norma anche questo aspetto. L'azione delle Rls di sito andrebbe quindi rafforzata con maggiori risorse e con una reale esigibilità del ruolo che ad oggi spesso non è resa possibile per la burocraticità dei processi previsti (come nel caso del preavviso per la visite).

Un'altra figura non prevista dalla normativa, ma che si sta provando a sperimentare in alcuni contesti, è l'Rls di filiera, che sarebbe particolarmente adatto a rappresentare le condizioni dei lavoratori di alcuni settori dei trasporti, ricalcandone la struttura organizzativa: a differenza dell'Rls di sito, infatti, l'Rls di filiera avrebbe rappresentativo di più siti o filiali che rientrano nella stessa filiera dell'azienda capofila. Questa figura, quindi, può essere utile per migliorare i livelli di tutela dei lavoratori delle aziende appaltatrici che operano nella filiera di un grande committente, sia pubblico che privato.



SETTORE VIABILITÀ

La strada è uno dei luoghi più pericolosi per l'essere umano per gli elevati livelli di incidentalità che ancora oggi si registrano. Il permanere nel tempo di così elevati indici di incidentalità è dovuto a cause molteplici, connesse tra loro.

In tale ambito, a tutt'oggi, gli infortuni che avvengono su strada sono spesso archiviati come meri *incidenti stradali* e non come *infortuni in occasione di lavoro*, come dovrebbe essere in molti casi: non consentendo il risarcimento della persona offesa, e la possibilità di studiare misure più efficaci dal punto di vista della prevenzione, a partire dall'analisi dell'infortunio.

1. LO STATO DELLE INFRASTRUTTURE

Lo stato dell'infrastruttura stradale rappresenta un tema primario, anche se non esclusivo, da trattare in funzione della sicurezza stradale. La Filt sostiene da tempo che lo stato delle infrastrutture debba essere inserito nella valutazione dei rischi insieme allo stato del mezzo o alla lavorazione da eseguire lungo il tratto interessato e che si debba porre particolare attenzione al tema della manutenzione dell'infrastruttura stradale.

Come sottolineato nell'ambito di una consultazione riferita al Piano per la Sicurezza stradale 2030 presso il Mims, tra i problemi più urgenti vi è la messa in sicurezza e l'ammodernamento di ponti e viadotti, drammaticamente evidenziata dai recenti cedimenti infrastrutturali, anche utilizzando le nuove tecnologie, come il monitoraggio digitale dell'infrastruttura.

Sono necessari un costante impegno per la sicurezza della circolazione da parte degli enti gestori e maggiori risorse economiche, anche rispetto al Pnrr, che prevede investimenti in favore di interventi di manutenzione e messa in sicurezza non prevedendo però risorse aggiuntive rispetto a quelle già stanziare anche nelle Linee guida per il Piano nazionale Sicurezza Stradale 2030, di 1,4 miliardi di euro, di cui 980 milioni di euro di contributo statale e 480 a carico degli Enti Locali per interventi su ponti e viadotti.

Il Pnrr interviene sul tema anche attraverso due interventi riformatori, che, per una concreta applicazione, dovranno essere tradotti in conseguenti interventi legislativi. Tali interventi prevedono il trasferimento della titolarità delle opere d'arte che insistono sulla viabilità secondaria ai gestori della rete nazionale e l'omogeneizzazione dei criteri di classificazione e gestione del rischio dei ponti esistenti, ad oggi declinati a cura dei diversi soggetti gestori.



2. LE ATTIVITÀ LAVORATIVE CHE SI SVOLGONO IN PRESENZA DI TRAFFICO VEICOLARE

Tra i soggetti più esposti a rischi lavorativi ci sono coloro che operano sull'infrastruttura stradale, alle dipendenze dei concessionari pubblici e privati (Anas, Concessionari autostradali, Enti locali) o di società che operano in regime di appalto. Il rischio di investimento è particolarmente alto per i lavoratori che agiscono nei cantieri mobili, e in particolare in fase di apposizione e rimozione della segnaletica. Per rispondere a tale emergenza la Filt ha promosso, unitamente alle associazioni datoriali e ai soggetti istituzionali, un tavolo tripartito, istituito presso il Ministero dei Trasporti, che ha portato prima al D.M. 4/03/2013 e poi al Decreto Interministeriale 22/01/2019, alla cui stesura ha contribuito anche la Fillea.

Il decreto costituisce un vero spartiacque ed uno strumento decisivo per chi vuole promuovere concrete politiche di sicurezza, in quanto fissa, unitamente ai programmi formativi, procedure di intervento volte all'intero ciclo di attività da svolgere, sancendo l'obbligatorietà della loro applicazione, a tutti i lavoratori che operano lungo l'arteria stradale, indipendentemente dal contratto di riferimento. Il programma dei lavori è ancora da completare, affrontando i temi evidenziati, con atto formale, dal medesimo tavolo, e sollecitando i risultati del monitoraggio previsto dal decreto e l'analisi delle risultanze derivanti dalla sua applicazione.

Su questo tema Ebinat (Ente Bilaterale Nazionale delle società concessionarie di Autostrade e Trafori) sta svolgendo un progetto di ricerca, denominato SiMov, i cui risultati saranno utili per calibrare i successivi interventi, anche di carattere formativo.

3. SALUTE E SICUREZZA NEGLI APPALTI

Poiché le grandi stazioni appaltanti, come Anas ed Aspi, affidano a terzi una parte rilevante delle attività operative, anche di carattere manutentivo, il tema trattato al punto riguarda anche le aziende che operano in appalto e in subappalto, alle quali sono affidate molte attività che si svolgono in presenza di traffico veicolare, e che registrano il maggior numero di investimenti stradali, molti dei quali, purtroppo, con esiti mortali. Va ricordato, in materia, che i reiterati interventi operati negli ultimi anni sul testo del nuovo Codice degli Appalti (D. Lgs. 50/2016), che pure era intervenuto, anche se in maniera non adeguata, sul contratto di lavoro di riferimento da utilizzare da parte delle imprese appaltatrici, non hanno certamente favorito il principio dell'aggiudicazione da effettuarsi sulla base dell'offerta eco-

nomicamente più vantaggiosa, certamente più tutelante dal punto di vista della sicurezza sul lavoro e delle garanzie contrattuali in genere. Il tema, tuttavia, non è solo di natura legislativa, dal momento che si sono prodotti significativi avanzamenti nel Codice degli Appalti, quanto nella sua concreta attuazione ed esigibilità. Questo si riflette, attraverso la compressione dei costi e la svalorizzazione del lavoro, sulla mancata formazione e specializzazione delle figure professionali che si trovano ad operare in un contesto molto pericoloso,

La stazione appaltante è tenuta, secondo le previsioni dell'art. 26 del T.U. del 2008, tra le altre cose, a fornire informazioni sui rischi specifici e sulle misure di prevenzione adottate nell'ambiente di lavoro, promuove la cooperazione e l'informazione reciproca, elaborare un unico Dvr con riferimento ai rischi da interferenza o individuare un proprio incaricato per sovrintendere all'azione di coordinamento.

In materia, Aspi ha recentemente siglato con le organizzazioni sindacali presso il Ministero del Lavoro un Protocollo di sicurezza integrato che interessa tutte le aziende della filiera del settore dei trasporti e dell'edilizia, che va nella direzione di un innalzamento degli standard di sicurezza.

Occorre garantire un effettivo potere di controllo e vigilanza da parte dei soggetti ispettivi, anche con competenza territoriale, segnalando che il DL 146/2021, convertito in legge 17 dicembre 2021, n. 215 pone in capo all'Inl o all'Asl la possibilità sospendere l'attività imprenditoriale se ci sono violazioni sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Resta in ogni caso centrale il tema della qualificazione delle imprese, ancora disatteso, in attuazione degli artt. 6 e 27 del TU., ripreso anche dal richiamato DIM/2019.

Infine, ma non per importanza, sul piano della contrattazione, occorre operare per garantire l'accesso ai cantieri stradali ai Rls delle società concedenti e/o prevedendone per i medesimi rappresentanti funzioni di carattere territoriale.

Una prima indicazione in tal senso viene dal Ccnl di Anas, rinnovato a dicembre 2019, ove prevede che saranno promosse intese per rafforzare le competenze e le azioni di intervento degli Rls ai fini di una piena applicazione del DIM 22 gennaio 2019.

4. ANAS

Il Ccnl di Anas è in fase di rinnovo, a partire dai contenuti presenti nella Piattaforma presentata dal Sindacato, che prevede tre piani di intervento, volti all'im-



plementazione del Sistema di gestione adottato (SGSL), comprensiva del sistema di rappresentanza (Organismo nazionale Bilaterale, ruolo dei Rls e della contrattazione), la piena applicazione delle previsioni contenute nel richiamato DIM 22/01/2019 sulle attività svolte in presenza di traffico veicolare, e sviluppo di procedure, anche di tipo organizzativo, destinate alla verifica delle attività appaltate e dei costi della sicurezza correlati, con particolare attenzione ai rischi derivanti dalle interferenze.

Precisando che il testo contrattuale è stato arricchito, nel tempo, di contenuti, tutele, ambiti e strumenti di intervento correlati alla tutela della persona ed alla sicurezza sul lavoro, tra le novità che ci proponiamo di introdurre, rammentiamo l'analisi dei rischi professionali in un'ottica di genere, la figura dell'Rlsa, specificamente riferito alle problematiche ambientali, e l'estensione della rappresentanza presso le aziende strutturate, attraverso modalità da concordarsi, nei confronti dei lavoratori di quelle imprese fornitrici di servizi, rafforzando quanto già previsto dal Ccnl.

Nel contempo va favorita una concreta partecipazione degli Rls alle fasi di elaborazione e confronto riguardanti materie che impattano sulla sicurezza sul lavoro (modelli organizzativi, organizzazione del lavoro, procedure di intervento), prevedendo anche l'istituzione, a livello territoriale, di appositi comitati paritetici, che operino in coordinamento con l'Organismo nazionale, dedicato alla materia.

Un'ulteriore novità è costituita dalla diffusione della tipologia lavorativa del lavoro agile, o smart working, istituto già contrattualizzato ed oggetto di accordi, la cui applicazione è stata sino ad ora limitata alla c.d. modalità semplificata, non dissimile dal consolidato telelavoro. Abbiamo ritenuto essenziale che tale materia venisse saldamente incardinata nel sistema delle relazioni industriali, al pari degli altri istituti oggetto di confronto, ad ogni livello, così da poter essere valutata e monitorata, anche al fine di poter definire eventuali profili rischio, da parte dei RSPP, che andranno opportunamente formati a tale scopo.

5. AUTOSTRADE

Il Ccnl di Autostrade, rinnovato a dicembre 2019, presenta importanti innovazioni sui temi delle tutele connesse alla persona e alla qualità dell'ambiente lavorativo, con particolare riferimento ai temi del mobbing lavorativo, delle molestie, della violenza e delle discriminazioni nei luoghi di lavoro. Infatti, oltre a prevedere misure di carattere formativo, si stabilisce che il lavoratore o la lavoratrice che agisce in giudizio per questi motivi non può subire sanzioni, demansionamento, licen-

ziamento, trasferimento o altra misura organizzativa che ha effetti sulle condizioni di lavoro.

Analogamente al Ccnl di Anas, anche quello di Autostrade, unitamente ai relativi accordi integrativi, costituisce un punto di riferimento per quanto riguarda tutele, agibilità operatività e compartecipazione degli Rls, finalizzati al rispetto e all'estensione delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza.

Nel corso dell'ultimo rinnovo contrattuale sono state avanzate dal sindacato alcune proposte che non è stato possibile acquisire, ma che devono senz'altro essere riproposte, tra le quali l'effettiva costituzione, in tutte le aziende, delle Commissioni paritetiche di cui all'articolo 57 (commi 3 e 4) del Ccnl, nonché la costituzione della Consulta Nazionale sulla sicurezza, superando l'Osservatorio previsto dal Ccnl, mai costituito, con funzioni di monitoraggio e di indirizzo, sul modello della Consulta nazionale salute e sicurezza sul lavoro istituita in Aspi.

Rimane irrisolto il tema del rappresentante dei Lavoratori di filiera, quantomai necessario per estendere anche ai dipendenti delle aziende appaltatrici idonei livelli di tutela. A tale proposito, nel citato Protocollo di sicurezza integrato di Aspi, in cui viene previsto un sistema di governance della salute e sicurezza sul lavoro su più livelli, che riunisce in organismi comuni il settore trasporti e quello dell'edilizia.

Nel Protocollo, inoltre, è presente una buona pratica che potrà essere esportata anche in altri contesti, che attiene alla "Stop Work Authority": rafforzando il principio già contenuto all'art. 44 del d.lgs. 81/2008, si stabilisce la possibilità per ciascun lavoratore della società di interrompere il lavoro se ritiene che questo non sia svolto in sicurezza, senza nessuna conseguenza di carattere disciplinare.

Nella contrattazione di II livello in Aspi si è inoltre prodotto un innovativo accordo relativamente al premio di risultato per il triennio 2021-2023: infatti, tra i diversi parametri che determinano il premio di risultato ve ne sono tre che contengono indicatori legati alla sicurezza. Il primo è riferito al "Piano di completamento delle verifiche di sicurezza da assesment ponti e viadotti" e al "Piano Opere d'Arte e Corpo Autostradale – manutenzione e ammodernamento rete", che, come ricordato sopra, hanno un grande impatto anche sulla sicurezza dei lavoratori, oltre che su quella dell'utenza stradale. Gli altri due, invece, si riferiscono alla frequenza degli infortuni (considerando il rapporto tra numero di infortuni e ore lavorate), e alla formazione in tema di sicurezza (numero di fruitori delle iniziative di formazione, ad integrazione della formazione obbligatoria). La finalità di questi indicatori è quella di incentivare i lavoratori ad adottare comportamenti sicuri in relazione alla formazione ricevuta, anche mediante l'attivazione di percorsi formativi aggiuntivi, con lo scopo di ridurre al massimo l'incidentalità.



6. AUTONOLEGGIO

Nel Ccnl di Autonoleggio (ANIASA) l'introduzione delle tutele connesse alla persona e alla qualità dell'ambiente lavorativo, con particolare riferimento ai temi del mobbing lavorativo, delle molestie, della violenza e delle discriminazioni nei luoghi di lavoro sono state introdotte con specifico protocollo siglato nell'ambito dell'accordo di rinnovo del 2016. Con il successivo accordo di rinnovo del 2019 è stata rivista la normativa inerente agli appalti di filiera, quali l'approntamento, la pulizia e il c.d. "navettamento" delle autovetture.

È sugli appalti che, di norma, si scaricano le criticità legate anche agli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, in quanto caratterizzati da attività a basso valore aggiunto rispetto alle quali le Aziende tendono a comprimere i costi gestionali, impattando negativamente sia sulle condizioni economico/normative, sia sulle condizioni di lavoro degli addetti.

Tra i rischi specifici ai quali è esposto il personale che opera nei parcheggi e/o che ha rapporti con l'utenza rammentiamo il rischio aggressioni, lo stress da lavoro correlato legato anche alla gestione del conflitto con i clienti, oltre che i disturbi muscolo scheletrici legati alle mansioni operaie delle facility (pulizia, navettamento e manutenzione), l'esposizione a sostanze chimiche per coloro che sono addetti alla pulizia a secco dei veicoli (sempre più utilizzata per comprimere i tempi).

Per l'autonoleggio in ambito aeroportuale, oltre al rischio da interferenze, occorre considerare il tema dell'orario di lavoro, e in particolare il lavoro notturno legato ai c.d. "fuori orario" e i continui cambi di turno che possono generare problemi al sonno e di alimentazione.

In tale ambito, essendo il centro decisionale il gestore aeroportuale e non la Società di noleggio, oltre al rafforzamento della rappresentanza sindacale per la sicurezza nella figura degli Rls, spesso assenti nelle aziende della filiera, occorre procedere all'individuazione degli Rls di sito in ambito aeroportuale, che rappresentino tutti i lavoratori del trasporto.

Infine, occorre costituire ed attivare un Osservatorio nazionale di settore, che permetta di approfondire maggiormente le tematiche in oggetto.

7. AUTOSCUOLE

Le peculiarità organizzative del settore, caratterizzato da una fortissima frammentazione e dalla presenza di poche società strutturate, presso le quali opera un nu-

mero di addetti significativo, non favoriscono certamente l'adozione di politiche attive su salute e sicurezza.

In tale contesto è essenziale il ruolo che può essere svolto in materia dalla contrattazione collettiva, anche attraverso la sottoscrizione di protocolli condivisi, come quello siglato, nel maggio 2020, tra Filt Cgil – Fit Cisl – Uil Trasporti e la principale associazione datoriale sulla regolamentazione delle attività nel corso dell'emergenza sanitaria, successivamente adottato dal Ministero dei Trasporti, che ha permesso di fronteggiare la grave crisi dovuta all'emergenza sanitaria.

Oltre ad operare, prevalentemente a livello territoriale, per assicurare, laddove possibile, la presenza dei Rls, occorre promuovere accordi, finalizzati alla promozione di studi e ricerche orientati alla prevenzione degli infortuni e dell'insorgenza di malattie professionali, in favore dei soggetti particolarmente esposti, che sono gli istruttori di guida.

8. LAVORI GRAVOSI E USURANTI

Nell'ambito della viabilità, sono già compresi tra i lavori gravosi gli operatori stradali alle dipendenze delle Società autostradali che cumulano la gravosità tipica delle lavorazioni manuali (spostamento, sollevamento carichi, etc.), con l'esposizione giornaliera ad agenti chimici, biologici ed atmosferici. Diversamente altre aziende della viabilità, Anas ha un codice Ateco che non ricomprende alcune attività lavorative considerate gravose o usuranti, che richiede quindi un aggiornamento, da conseguire anche attraverso l'interlocuzione con la Società.

Inoltre, come sottolineato in un documento unitario di ottobre 2021, il settore necessita di un intervento di classificazione più estesa delle mansioni gravose, in particolare in favore dei lavoratori e lavoratrici che operano in turnazione h.24 e che sono adibiti a mansioni gravose.

Occorre infine affrontare, in tutte le società del settore, la condizione dei lavoratori vicini alla pensione, ai quali va garantito un percorso compatibile con l'età anagrafica.



TRASPORTO FERROVIARIO

Le problematiche di salute e sicurezza sul lavoro che riguardano il trasporto ferroviario hanno a che fare con due processi diversi che riguardano l'esercizio (circolazione treni e attività connesse) e le attività a terra (vendita, assistenza e appalti). Quando il treno è in circolazione, esiste una regolamentazione della sicurezza della circolazione ferroviaria dettata dall'Ansfisa (Agenzia nazionale per la Sicurezza Ferroviaria) e norme di salute e sicurezza sul lavoro che riguardano il personale a terra non mobile e il personale mobile delle imprese ferroviarie: in questi ambiti l'incidenza di infortuni sul lavoro è bassa ma estremamente pesante per infortuni mortali (come nel caso del deragliamento del Frecciarossa a Livraga, che ha coinvolto i due macchinisti Mario Dicuonzo e Giuseppe Ciccù, o nel caso del macchinista Umberto Leone, schiacciato da un treno merci in manovra nello scalo di Orbassano). I problemi più urgenti sono quello delle aggressioni al personale e quello degli appalti a bordo treno che riguardano soprattutto gli addetti alle pulizie e alla ristorazione dei convogli ferroviari. Per i lavoratori dell'infrastruttura ferroviaria, che operano quando il treno non è in circolazione, il tema della sicurezza è ben regolato e ben controllato, mentre per quanto riguarda il personale delle imprese appaltatrici, che spesso applicano il Ccnl dell'edilizia o metalmeccanico, si ha un'incidenza maggiore di infortuni. Per entrambi, comunque, insiste il problema della carenza di spazi manutentivi che deve essere affrontato e risolto.

I. MISURE NORMATIVE DI CARATTERE GENERALE

Il primo problema di carattere normativo che poniamo riguarda la mancanza di un collegamento normativo tra la disciplina in tema di trasporto ferroviario contenuta nella legge 26 aprile 1974, n. 191 e il d.lgs. 81/2008, il quale prevede che si debba procedere all'armonizzazione tramite decreto: tuttavia, il decreto attuativo (di solito di emanazione ministeriale o del Presidente del Consiglio) non può armonizzare i decreti legislativi, quindi occorre modificare l'art. 3 stabilendo che l'armonizzazione deve essere fatta attraverso una norma (legge delega) perché questi settori sono normati da leggi.

Questo problema, legato alla gerarchia delle fonti, era stato affrontato dal disegno di legge delega n. 5368 presentato alla Camera il 17 luglio 2012, il quale avrebbe delegato il Governo ad armonizzare la normativa entro 180 giorni, trascorsi i quali avrebbero trovato applicazione le disposizioni del TU 81/2008. Il disegno di legge delega n. 5368, tuttavia, non è mai stato approvato, pertanto il tema resta aperto.



La situazione non cambia nemmeno a fronte delle modifiche intercorse nel luglio 2018, quando la Legge 26 aprile 1974, n. 191 è stata Inserita tra i “Decreti collegati” al d.lgs. 81/2008: questo atto non risolve eventuali punti di conflitto tra le due norme, ma viene solitamente attuato nella ratio di collocare la diversa normativa che si riferisce alla medesima materia in una unica fonte, senza però per questo armonizzarle.

Il problema del collegamento normativo tra la disciplina in tema di trasporto ferroviario (legge 191/1974) e il testo unico sulla sicurezza (d.lgs. 81/2008), resta quindi aperto e induce ad una incertezza normativa che certamente non contribuisce ad aumentare la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici del settore, anzi può condurre a contenziosi. La Filt ha lavorato da tempo alla proposta di armonizzazione su diversi punti di conflitto o sovrapposizione della normativa e speriamo che politica e istituzioni si facciano carico di sciogliere questo impasse.

2. SICUREZZA DELLA CIRCOLAZIONE FERROVIARIA

Per quanto riguarda il trasporto ferroviario, in generale le condizioni di sicurezza nel settore sono piuttosto elevate e gli incidenti ferroviari (come deragliamenti, scontri tra materiale rotabile o tra materiale rotabile e altri ostacoli) non sono frequenti, per quanto siano molto gravi e rendano necessari più controlli per evitarli del tutto. Il tema del controllo, soprattutto rispetto all’applicazione delle procedure di sicurezza previste, da parte delle Imprese Ferroviarie e dei Gestori dell’Infrastruttura, si potrebbe realizzare attraverso il potenziamento del personale Ansfsa (Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie e delle Infrastrutture Stradali e Autostradali). Con l’Agenzia esiste un confronto continuo, vengono indette riunioni di consultazione trimestrale con le Organizzazioni Sindacali Firmatarie del Ccnl Mobilità\AF; dare seguito alle segnalazioni evidenziate dalle Organizzazioni Sindacali con controlli mirati del Personale Ansfsa potrebbe rappresentare un modello efficace di prevenzione in materia di sicurezza.

Rispetto a questo tema, gli ultimi incontri hanno avuto come argomento preminente il nuovo Regolamento di Circolazione Ferroviaria (RCF), di prossima emanazione da parte di Ansfsa, ai fini del recepimento nazionale del Quarto pacchetto ferroviario approvato dal Consiglio Europeo nel 2017. Il nuovo regolamento determina un giusto bilanciamento di funzioni e responsabilità tra i diversi attori del sistema e le strumentazioni a disposizione: si basa, cioè, sul principio secondo cui le tecnologie necessarie a garantire la sicurezza della circolazione e le procedure operative, molte delle quali sono citate nel regolamento stesso, sono di supporto

al fattore umano, cioè ad addetti con competenze certificate. Questo risultato è stato raggiunto anche grazie alla pressione del Sindacato, che, a seguito della divulgazione di una prima bozza di regolamento, ha chiesto che venissero meglio specificate le funzioni in capo al personale di accompagnamento (capotreno), e che tali figure ricevessero opportuna formazione e certificazione per l'esecuzione delle mansioni di sicurezza specifiche. Successivamente c'è stato anche un intervento presso l'ERA (European Railways Agency), ottenuto attraverso ETF (European Transport Federation), da parte di Filt, Fit e Uilt, per sostenere le tesi a supporto dell'esigenza di avere il Personale di accompagnamento (Capotreno) abilitato, sui convogli passeggeri. Lo scorso dicembre la bozza definitiva del nuovo RCF è stata trasmessa all'ERA per la valutazione, la quale ha 2 mesi per emettere il giudizio: siamo in attesa di conoscere se il nostro impegno ha prodotto i risultati attesi.

Oltre a ciò sarebbe necessaria una norma di legge che imponga l'applicazione del Ccnl delle Attività ferroviarie, che eviterebbe il dumping contrattuale e, indirettamente, favorirebbe una maggiore attenzione alla salute e sicurezza sul lavoro.

Infine, è utile prestare attenzione alle condizioni di salute e sicurezza del personale addetto a garantire la sicurezza della circolazione ferroviaria, dal momento che le sue condizioni psico-fisiche incidono appunto sulla sicurezza complessiva del sistema per tutti i lavoratori e utenti dello stesso. In particolare risulta particolarmente sentito il problema dello stress lavoro correlato, in relazione all'utilizzo di sistemi tecnologici differenti nella medesima funzione e ai regimi di lavoro notturno.

3. RISCHI SPECIFICI DEI LAVORATORI DELLE ATTIVITÀ FERROVIARIE

Tra le figure professionali esposte a rischi più gravi sono da considerare, gli Addetti manutenzione dell'infrastruttura, a volte coinvolti in veri e propri incidenti, in alcuni casi anche fatali. Tra loro, oltre ai dipendenti della stessa Rfi, figurano anche quelli di Società che operano in appalto per Rfi, ai quali si applica il Ccnl dell'edilizia o metalmeccanico. Malgrado le rigide norme emanate da Ansfisa per salvaguardare la sicurezza dell'esercizio ferroviario, le quali prevedono la possibilità di effettuare tali attività solo in regime di interruzione della circolazione ferroviaria, in questi ambiti si continuano a registrare incidenti sul lavoro, spesso anche gravi. Secondo quanto contenuto nella Deliberazione del 31 dicembre 2020, n. 20/2020/G, della Corte dei Conti, relativa all'attività svolta dall'ANSF (attuale Ansfisa), in Italia c'è una percentuale molto più alta rispetto alla media europea (40% contro 7-8%) di



conversione delle situazioni di pericolosità (cd. eventi precursori, come rotaie rotte, fibbie dei binari, indebito superamento dei segnali, guasti di segnalazione di lato sbagliato, ruote rotte e assi rotti) in veri e propri incidenti – e questo potrebbe indicare anche una mancanza sul fronte dei controlli, che dovrebbero essere utili per segnalare tempestivamente le situazioni di potenziale pericolo.

Alla luce di questi dati, riteniamo opportuno impegnare la Categoria per fare pressione su Rfi affinché si faccia maggiormente carico della manutenzione ordinaria e del ripristino delle anomalie segnalate con personale proprio, oltre che del rispetto delle condizioni di salute e sicurezza negli appalti. Nel settore esiste anche un protocollo d'intesa tra le Federazioni degli Edili dei Sindacati Confederali ed Rfi che impegna quest'Ultima a individuare, nella fase di progettazione di fattibilità tecnico economica le misure di sicurezza che saranno poste a base di gara tra gli obblighi dell'appaltatore, oltre che a controllare la corretta esecuzione tecnica e organizzativa di tali obblighi.

Il tema degli appalti è delicato anche per quanto riguarda i servizi che si svolgono a bordo treno, come quelli di ristorazione e pulizia. Se la normativa appena citata sugli appalti si applica anche in questo caso, occorre sottolineare che qui le criticità riguardano soprattutto le operazioni di traino e sollevamento di carichi pesanti, come i carrelli della ristorazione. Il tema è trattato agli artt. 167-170 e all'allegato XXXIII del d.lgs. 81/2008, che chiarisce che i fattori di rischio sono da ricondurre: alle caratteristiche del carico (tra cui “è in equilibrio instabile o il suo contenuto rischia di spostarsi”); allo sforzo fisico richiesto (tra cui “è compiuto col corpo in posizione instabile”); dalle caratteristiche dell'ambiente di lavoro (tra cui “il pavimento o il punto di appoggio sono instabili”); alle esigenze connesse all'attività. Ci sono poi i fattori individuali di rischio legati al genere, all'età, agli indumenti e calzature oppure all'insufficiente formazione o addestramento. Il decreto rimanda poi alla norma UNI ISO 11228-2 che fornisce utili indicazioni ai fini della valutazione del rischio, a partire da una “check list” che permette di confrontare i dati relativi alla specifica situazione con una tabella psicofisica (protocollo Snook e Ciriello). È necessario che le aziende in appalto, in raccordo con il medico competente, prestino particolare attenzione alla tematica e si servano degli opportuni strumenti tecnici in fase di valutazione del rischio, che deve essere rinnovata ogni volta che intervengono dei cambiamenti nei metodi di lavoro, nelle tecnologie o nell'organizzazione del lavoro.

Altri profili da attenzionare sono quelle delle Officine di materiale rotabile delle imprese ferroviarie o delle officine di Rfi, che sono esposti ai rischi legati al sollevamento di carichi o all'utilizzo di macchinari e alle interferenze tra personale con profili diversi o di diverse società.

Il settore delle manovre ferroviarie, invece, è quello più esposto alla possibilità di

incidenti, anche mortali, ed è il settore legato alla circolazione ferroviaria con minor tecnologia che possa supportare le lavoratrici e i lavoratori. L'attività di questi lavoratori è caratterizzata dal sollevamento di carichi, dall'operare in condizioni atmosferiche avverse e, particolare condizione di rischio, durante la circolazione anche di altri convogli mentre si svolgono più movimenti di manovra, che li espone anche alla eventuale negligenza di altri lavoratori.

4. LE AGGRESSIONI AL PERSONALE

Quello delle aggressioni al personale è uno dei rischi più sentiti in questo settore, soprattutto con riferimento al personale front-line: dal personale di accompagnamento, che deve controllare i biglietti di viaggio, al personale di customer care o di vendita biglietti, che subisce anche aggressioni verbali. Nei settori del trasporto ferroviario e del TPL è stato recentemente siglato un protocollo con il Mims e con il Ministero dell'Interno, molto innovativo sotto diversi punti di vista. Il protocollo infatti prevede, tra l'altro: l'attivazione di un confronto con la rappresentanza delle case costruttrici per realizzare mezzi sempre più sicuri attraverso l'integrazione di dispositivi tecnologici e soluzioni tecniche e mediante l'isolamento del posto di guida con cabine protette; l'impegno a favorire convenzioni per garantire più presenza a bordo del personale di polizia su tratte definite a rischio aggressioni al personale e canali dedicati al personale per ricorrere in maniera più celere alla chiamata di soccorsi; la valutazione di specifici moduli formativi del personale di front line per prevenire e gestire forme di conflittualità; l'individuazione di percorsi di reinserimento lavorativo per i lavoratori vittime di forme particolarmente gravi di aggressioni e violenze; la necessità di potenziare le misure di supporto legale e psicologico ai lavoratori colpiti dal fenomeno. Il Protocollo si basa su un'impostazione incentrata sulla prevenzione del fenomeno in luogo di un approccio securitario e meramente repressivo, dimostrata dalla presenza di misure tecniche e organizzative e di supporto ai lavoratori e alle lavoratrici.

Il primo punto di attenzione da parte nostra è quindi rivolto alla piena, concreta e celere attuazione delle numerose misure previste dal protocollo. Ma ci muoveremo anche su altri fronti, dal momento che, come sottolinea lo stesso Protocollo, è importante misurare il fenomeno in relazione alle specificità locali e affrontarlo attraverso tavoli prefettizi con Parti sociali, aziende, enti locali, organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del Ccnl che possano proporre soluzioni per le tratte a maggior rischio e per l'accorpamento delle stazioni di capolinea negli orari notturni.



Oltre a ciò risulta secondo noi di primaria importanza agire anche sulle cause profonde di questo fenomeno, che sono da ricercare in due direzioni: nelle condizioni di disagio sociale, in cui alcune volte affondano le proprie radici le aggressioni e i fenomeni di violenza a bordo dei mezzi pubblici e nelle stazioni, e nell'utilizzo del servizio di trasporto pubblico.

Sul primo punto, occorre evitare innanzitutto di alimentare un clima di scontro sociale e di paura e anzi porre attenzione alle misure di tipo sociale, ad esempio attraverso alleanze con associazioni, enti locali e professionisti in grado di affrontare il disagio sociale. Infatti molto spesso mezzi pubblici e stazioni rappresentano l'unico riparo per persone che non hanno casa o vivono in condizioni disagiate, senza nessuna tutela da parte del sistema pubblico. Una parte delle aggressioni sono frutto di questo contesto ed è miope pensare di risolvere il problema soltanto aumentando i controlli. Farsi promotori, come sindacato nel rapporto con gli altri soggetti deputati, di politiche sociali per prevenire questo fenomeno, sarebbe sicuramente un potente segnale di solidarietà. Con la stessa ottica e con lo stesso metodo si potrebbe agire per promuovere un approccio riabilitativo e formativo, in luogo di un approccio punitivo, nei confronti di chi commette il reato di aggressione.

Sul secondo punto, occorre riconoscere che i luoghi sono sicuri se frequentati e quindi è necessario riportare le persone sui mezzi pubblici, con adeguate politiche di settore che vadano ad affrontare anche indirettamente il fenomeno. A questo proposito, inoltre, occorre agire anche sull'utilizzo dell'intermodalità per favorire la sicurezza: si potrebbero creare delle sperimentazioni in accordo con gli enti locali per favorire l'integrazione, a prezzi calmierati, del trasporto pubblico locale e del trasporto ferroviario con sistemi di mobilità on demand (come sharing mobility, taxi, NCC), in particolare per le tratte meno affollate e per le aree meno servite dal trasporto pubblico di linea. Questo sistema consentirebbe di garantire spostamenti capillari, di ridurre l'attesa nelle stazioni e alle fermate dei mezzi in orari notturni e di dover viaggiare su mezzi semivuoti.

5. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO NEI CONTRATTI COLLETTIVI DEL SETTORE

Il Ccnl attività ferroviarie risulta molto avanzato nelle disposizioni previste agli articoli dal 44 al 47 relativi a tossicodipendenza e alcolodipendenza, persone con handicap, congedo per donne vittime di violenza di genere, lavoratori affetti da HIV, oltre che nella parte che riguarda i periodi di assenza o comportamento in caso di malattia (art. 31, 32). Per quanto riguarda la contrattazione nazionale, proveremo

comunque ad individuare dei percorsi e delle tematiche su cui impostare un lavoro di medio periodo, che nel frattempo potrà essere supportato da dati e approfondimenti, per giungere, al prossimo rinnovo normativo con delle proposte che possano rientrare nel nuovo testo contrattuale, con riferimento ad alcune materie che risultano particolarmente sensibili, come la relazione tra l'impegno in reperibilità e l'insorgenza di malattie professionali, lo stress lavoro correlato e la ricollocazione degli inidonei.

Sul primo punto, cioè il tema dei turni di reperibilità, che riguarda in particolare il Personale della Manutenzione Infrastruttura di Rfi ma non solo, il problema più serio da risolvere riguarda la prestazione massima effettuabile in occasione degli interventi e la garanzia del riposo giornaliero e settimanale. L'art. 79 del Ccnl AF prevede un massimo di 10 giornate in reperibilità ogni quattro settimane, durante le quali, per ragioni di continuità dell'intervento, si può anche richiamare per 8 ore il lavoratore che non ha ancora fruito di 8 ore di riposo dalla fine del turno precedente – anche se normalmente in questo caso l'orario è di 4 ore. Il lavoratore potrebbe quindi trovarsi a lavorare 16 ore consecutive, e questo carico abnorme si aggiunge allo stress che caratterizza i turni in reperibilità. Occorre quindi, da una parte, agire sulle previsioni contrattuali citate, e, dall'altra richiedere che tra i parametri utilizzati per definire i lavori gravosi o usuranti vengano riconosciuti, oltre al numero infortuni, numero malattie professionali e durata delle stesse, anche alcuni aspetti legati all'orario e all'organizzazione del lavoro, come il lavoro su turni, il lavoro notturno o nelle festività e la reperibilità. Rispetto al tema del lavoro su turni una particolare attenzione va riservata ai turni “non cadenzati” effettuati dal Personale Mobile. Storicamente questo Personale era riconosciuto usurante, tant'è che nel vecchio fondo previdenziale, il Fondo Speciale FS, maturava il diritto a pensione di vecchiaia al compimento del 58 anno di età.

Infine, è doveroso segnalare che alcune previsioni del Ccnl siglato nel 2016 non hanno trovato piena attuazione: tra queste l'istituzione di un comitato paritetico sulla salute e sicurezza sul lavoro con funzioni di analisi, verifica e confronto sistematico su queste tematiche, nonché sui rapporti con le Istituzioni a diversi livelli, sulla normativa, sulla costituzione dei Rls e sulle iniziative di formazione (art. 1, comma 3; art. 35, comma 4). Il comitato, o altre sedi opportune da concordare tra le parti, deve essere assolutamente attivato data l'importanza della materia. Andrebbe inoltre implementato l'Osservatorio nel primo livello di contrattazione e nell'ambito dell'Osservatorio andrebbero affrontati i temi delle inidoneità, in base all'età anagrafica e alla tipologia di mansioni e la possibile ricollocazione.



6. LAVORI GRAVOSI E USURANTI

Come già precedentemente accennato, il problema del riconoscimento dei lavori gravosi e usuranti risulta rilevante anche in questo settore. In particolare, come evidenziato in un documento unitario di categoria di ottobre 2021, sono esclusi, nonostante l'esplicita previsione di legge, il personale addetto alla circolazione (macchinisti, capittreno, tecnici polifunzionali dei treni che lavorano su turni non cadenzati nelle 24 h, manovratori), personale reperibile per almeno il 25% dell'orario mensile. Nel documento si chiede, quindi, che vengano emessi provvedimenti che chiariscano l'esatto ambito di applicazione tenendo conto di tutte le specificità rientranti nella definizione di personale viaggiante.

È inoltre considerata gravosa l'attività svolta dal personale non qualificato addetto alla pulizia nelle stazioni (cod.8.1.4.3), ma non è invece considerata tale quella propria del personale addetto alla pulizia dei vagoni ferroviari (cod.8.1.4.4).

Inoltre, è già considerata gravosa l'attività di conduzione di convoglio ferroviario (cod.7.4.1.1), ma è opportuno sottolineare che questo conduce ad una grave penalizzazione economica legata al limite di reddito per chi accede all'Ape Sociale e questo costituisce un potente disincentivo alla richiesta.

7. TUTELA DELLA SALUTE E SORVEGLIANZA SANITARIA

In ambito ferroviario esistono alcuni fattori di rischio specifico per le varie figure professionali impiegate nel settore. A titolo esemplificativo, esiste il rischio di esposizione ad agenti fisici come rumore e vibrazione, sia per il personale mobile, dovuto ad un non perfetto stato di efficienza sia dell'infrastruttura che del materiale rotabile, sia per il personale addetto alle manutenzioni, sia all'interno delle officine che per coloro che operano sulle infrastrutture, che sono peraltro esposti anche agli agenti atmosferici e a temperature estreme. Inoltre, per il personale che lavora sui locomotori per la manovra dei convogli ferroviari e per il personale della manutenzione sui mezzi d'opera, vi è un rischio legato all'esposizione ai fumi da diesel cancerogeni, per cui occorre una adeguata coibentazione dell'abitacolo. L'esposizione a tali rischi può generare nel tempo malattie professionali ed è importante perciò garantire condizioni adeguate di prevenzione, ad esempio attraverso la fornitura di indumenti e dpi idonei alla mansione, al genere e alla stagionalità e la presenza di zone di ristoro e per il recupero psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici.

Oltre alle misure di prevenzione occorre, tuttavia, potenziare anche quelle di monitoraggio e sorveglianza sanitaria, dal momento che sembra che stia aumentando il numero degli inidonei e l'emergere di patologie tumorali, legate anche all'esposizione ai campi elettromagnetici: su questo punto occorre maggiore ricerca per avere una stima precisa del fenomeno e al fine di potenziare le misure di contrasto a patologie oncologiche e neurologiche.

Allo stesso modo occorre potenziare la sorveglianza sanitaria legata all'esposizione all'amianto che, nonostante sia stato messo al bando nel 1992, continua a manifestare i suoi effetti sulle persone che sono state esposte. Tra queste, in passato, anche i lavoratori addetti alla manutenzione del materiale rotabile e alla coibentazione del tetto (attività che adesso non viene più svolta dai ferrovieri): occorre, quindi, fare una mappatura delle OGR (Officine grandi riparazioni) per chiedere, anche attraverso gli RIs e in collaborazione con Inca, l'elenco dei sottoposti alla sorveglianza sanitaria. In secondo luogo, chiediamo a FS di aggiornare il Protocollo già esistente per renderlo più efficace in merito alla questione degli esami e delle visite mediche (come TAC ad alta risoluzione e visite radiologiche) da effettuare in strutture specializzate sull'amianto tra le visite di sorveglianza sanitaria che si svolgono ogni anno, almeno per il Personale che in passato è stato esposto al rischio amianto.

Infine, è molto sentito in questo settore il tema trasversale del soccorso al personale che si trova in condizioni di isolamento, nel caso in cui sopraggiungesse un malore: sono esposti a questo rischio non solo i macchinisti che viaggiano in regime di "agente solo", ma anche i capostazione che operano da soli e i lavoratori addetti alla manutenzione su tratte isolate o in galleria. Per far fronte al fenomeno si dovrebbe agire innanzitutto sul versante dell'organizzazione del lavoro, evitando lavori in solitudine completa e formando adeguatamente i lavoratori al primo soccorso; nel caso del conducente di convoglio ferroviario, inoltre, sarebbe utile abilitare il capotreno alla conduzione del convoglio fino alla prima stazione disponibile, come avviene già in molti Paesi europei. Inoltre, come sottolineato nella Risoluzione approvata dalla Commissione del Senato sull'affare n.149, occorre rendere effettivo quanto stabilito dal decreto 24 gennaio 2011, n. 19: i gestori delle infrastrutture e le imprese ferroviarie devono predisporre procedure operative per garantire in ciascun punto della rete ferroviaria un soccorso qualificato nei tempi più rapidi possibili.



8. RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Nel settore delle attività ferroviarie, si ha generalmente una buona rappresentanza formata e attiva e un buon dialogo anche con l'azienda sul tema. L'efficacia del ruolo di Rls può comunque essere migliorata attraverso una maggiore sinergia tra Rls e Rsu, maggiore formazione e sensibilizzazione delle Rsu sui temi di salute e sicurezza sul lavoro e maggiore consapevolezza del proprio ruolo da parte degli Rls. Ancora più opportuno sarebbe, dal momento che nel 2022 si avrà, presumibilmente, il rinnovo di Rsu e Rls in FS, incentivare la sovrapposizione tra queste due figure, così come prevede il decreto 81/2008, perché solo così si può avere una piena agibilità di entrambi i ruoli e una giusta rilevanza delle tematiche della salute e sicurezza nella contrattazione.

Più problematica è la rappresentanza nel mondo degli appalti, dove gli Rls mancano quasi del tutto: è opportuno, in primis come Filt, agire da subito per far fronte a questa mancanza intollerabile e per far sì che questi possano svolgere appieno il proprio, cruciale, ruolo. Oltre a ciò, dovremmo lavorare per incentivare la creazione di Rls di sito in tutti i siti complessi del trasporto ferroviario – dalle stazioni all'infrastruttura, e in particolare almeno nei cantieri strategici di interesse nazionale – così come previsto nel Ccnl delle attività ferroviarie all'art. 35 e nel contratto integrativo del gruppo FS all'art. 8, anche attraverso uno specifico protocollo nazionale da mutuare poi nei territori.



TRASPORTO PUBBLICO LOCALE

Il settore del trasporto pubblico locale sconta un'elevata frammentazione, che rende le condizioni di lavoro molto differenziate e meno monitorabili da un punto di vista nazionale: in Italia sono infatti circa 900 le aziende del Tpl e non esiste una normativa di livello nazionale. Questo incide anche sulle condizioni di salute e sicurezza, che variano molto nei diversi contesti: ad alcune buone pratiche si affiancano situazioni più critiche, tanto che, tra gli intervistati di un'indagine dell'Inca e della Fondazione Di Vittorio sul TPL, il 65,1% ritiene che il lavoro abbia danneggiato la sua salute.¹ Appare quindi opportuno ribadire anche in questo contesto una rivendicazione generale del settore che attiene all'importanza e all'urgenza di attivare un tavolo nazionale di settore in sede ministeriale per affrontare le criticità legate anche alla salute e sicurezza, oltre che le difficoltà di rinnovo del Ccnl che influiscono anche su questo tema.

1. CONDIZIONI DI VIAGGIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La prima condizione di sicurezza ha ovviamente a che fare con lo stato del mezzo. Nella maggior parte delle aziende del Tpl italiane per lungo tempo sono stati utilizzati mezzi vetusti e non adeguati non solo a garantire un servizio confortevole, ma anche e soprattutto un viaggio sicuro a utenti e lavoratori. Negli ultimi anni si è innescato un processo di rinnovamento che sta portando ad una riduzione dell'età media dei mezzi, che però rispetto ad altri Paesi europei è ancora molto elevata: infatti, in Italia questa si attesta a 11,3 anni, contro i 9,5 in Germania e i 9 in Francia.² Il processo di rinnovamento dovrebbe quindi proseguire, ma le risorse che il Pnrr destina al rinnovo delle flotte, con l'obiettivo di acquistare circa 3360 bus e 53 treni a basse emissioni, per un investimento di 3,64 miliardi, non sono sufficienti: altri investimenti si devono sommare per raggiungere un risultato efficace e capillare. Inoltre, questi rispondono principalmente a finalità di sostenibilità ambientale, ma è importante sottolineare, anche ai fini della salute e sicurezza, che altri parametri devono essere presi in considerazione nella produzione della flotta: oltre ai basilari standard di sicurezza è infatti opportuno che i nuovi mezzi siano equipaggiati con il corrente livello di automazione della guida – così come avviene per le auto private – in maniera da aumentare ulteriormente la sicurezza della guida. A questo fine, sarebbe utile che l'attore pubblico impo-

¹ Notiziario Inca 4/2021.

² Dati del 17° Rapporto sulla mobilità degli italiani, 2020.

nesse degli standard più elevati di sicurezza del veicolo e che avesse la possibilità di controllare più o meno direttamente questi fattori anche dal lato della filiera produttiva.

Oltre a ciò sarebbe utile ragionare sulla condizione delle infrastrutture stradali, approfondite nella piattaforma della viabilità: in questa sede è utile sottolineare l'utilità, in ambito urbano, delle corsie preferenziali per i mezzi pubblici, anche ai fini della salute e sicurezza.

Uno dei principali fattori che incide molto sui livelli di salute e sicurezza sul lavoro è quello degli orari di lavoro, determinati da una normativa ormai vetusta: ciò che risulta più critico è il combinato disposto tra l'assenza di limite massimo giornaliero e l'elevata flessibilità oraria (determinata anche dal fatto che l'orario multiperiodale viene calcolato su 26 settimane) e che può portare a turni di lavoro lunghi anche 14 ore consecutive, con evidenti rischi per la salute e sicurezza di lavoratori e passeggeri. Questo si somma ad una elevata flessibilità nell'organizzazione che in molte aziende porta i lavoratori a venire a conoscenza dei propri turni con poche ore di anticipo. Inoltre, in particolare per quanto riguarda i lavoratori del trasporto extraurbano, l'attuale normativa fa sì che l'orario di lavoro retribuito non corrisponda al reale impegno dei lavoratori e delle lavoratrici, che comunque non include il tempo di percorrenza casa/lavoro e viceversa. Su questi temi occorre porre, dunque, particolare attenzione, dal momento che sono condizioni di base determinanti per garantire salute e sicurezza di lavoratori e utenti. Sempre con riferimento ai fattori della produzione che incidono sulle condizioni di salute e sicurezza, occorre segnalare anche il fenomeno della progressiva esternalizzazione dei servizi di manutenzione dei mezzi: in questi contesti, dove si fa competizione sui costi, spesso l'attività manutentiva è affidata a ditte con manodopera a basso costo e non specializzata, che non solo rischia di lavorare in condizioni poco sicure, ma può anche mettere indirettamente in pericolo la sicurezza di chi poi deve usufruire dei mezzi pubblici (lavoratori e utenti) mantenuti in maniera non ottimale. Dal momento che queste realtà sono presenti normalmente all'interno dei depositi ed applicano il Ccnl degli Autoferrotranvieri occorre, da una parte, migliorare le condizioni di salute e sicurezza delle aziende in appalto, dall'altra promuovere la qualità del lavoro, la formazione e la specializzazione di questo personale che è determinante per la sicurezza in tutta la filiera. Questo può essere fatto attraverso una maggiore attenzione a questo segmento del settore nell'ambito del Ccnl e con il monitoraggio della corretta stesura e applicazione del Duvri. Inoltre, sarebbe opportuno promuovere un ragionamento sui rischi da interferenza e sulla conseguente istituzione di figure della rappresentanza idonee, come gli Rls di sito.



2. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO NEL CCNL

La diversità dei contesti aziendali del TPL impone di uniformare verso l'alto le condizioni di salute e sicurezza di tutto il settore e una delle leve fondamentali per riuscire in questo intento è quello di prevedere informazione e formazione periodica aggiuntiva sulla tematica della sicurezza da parte delle Aziende per il personale, così come campagne di sensibilizzazione sulla sicurezza.

È anche necessario individuare programmi vincolanti di medicina preventiva e di monitoraggio delle condizioni di salute dei lavoratori, da svolgersi in tutte le aziende, utilizzando il SSN e risorse aziendali adeguate con una documentata verifica, per le varie attività lavorative, della nocività degli ambienti di lavoro con la partecipazione attiva e documentata di Rsu/Rsa e Rls e un rinnovato impulso alla tutela della salute dei lavoratori. A questo proposito, è importante che il Dvr preveda visite mediche non solo di anamnesi e periodiche per tutto il personale. Invece, non solo alcune categorie, come il personale di verifica, sono spesso escluse da questi controlli, ma le criticità più impellenti si ritrovano nella categoria che forse è soggetta agli infortuni più gravi, ovvero gli operai. Si rileva infatti che per quest'ultimi in mancano spesso le procedure e i preposti sono scarsamente formati: su questo fronte si può agire anche alla luce delle ultime novità normative. Da ultimo sarebbe utile che si aprisse il tema della tutela delle lavoratrici donne che, soprattutto nel settore dei trasporti sono molto esposte a rischi per la salute in un contesto lavorativo prevalentemente maschile e che hanno esigenze diverse sia nel tema della sicurezza, che in quello della gestione della conciliazione vita lavoro, soprattutto nei primi anni di maternità o in presenza di carichi pesanti nel lavoro di cura.

3. LE AGGRESSIONI AL PERSONALE

Come evidenziato nella sezione trasversale, quello delle aggressioni al personale è uno dei rischi più sentiti da molti lavoratori dei trasporti: nel TPL, come nelle attività ferroviarie, costituisce infatti uno dei principali rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, non solo per gli autisti, ma anche per il personale di verifica e gli operatori di stazione.

Nei settori del trasporto ferroviario e del TPL è stato recentemente siglato un protocollo con il Mims e con il Ministero dell'Interno, molto innovativo sotto diversi punti di vista. Il protocollo infatti prevede, tra l'altro: l'attivazione di un con-

fronto con la rappresentanza delle case costruttrici per realizzare mezzi sempre più sicuri attraverso l'integrazione di dispositivi tecnologici e soluzioni tecniche e mediante l'isolamento del posto di guida con cabine protette; l'impegno a favorire convenzioni per garantire più presenza a bordo del personale di polizia su tratte definite a rischio aggressioni al personale e canali dedicati al personale per ricorrere in maniera più celere alla chiamata di soccorsi; la valutazione di specifici moduli formativi del personale di front line per prevenire e gestire forme di conflittualità; l'individuazione di percorsi di reinserimento lavorativo per i lavoratori vittime di forme particolarmente gravi di aggressioni e violenze; la necessità di potenziare le misure di supporto legale e psicologico ai lavoratori colpiti dal fenomeno. Il Protocollo si basa su un'impostazione incentrata sulla prevenzione del fenomeno in luogo di un approccio securitario e meramente repressivo, dimostrata dalla presenza di misure tecniche e organizzative e di supporto ai lavoratori e alle lavoratrici.

Il primo punto di attenzione da parte nostra è quindi rivolto alla piena, concreta e celere attuazione delle numerose misure previste dal protocollo. Ma ci muoveremo anche su altri fronti, dal momento che, come sottolinea lo stesso Protocollo, è importante misurare il fenomeno in relazione alle specificità locali e affrontarlo attraverso tavoli prefettizi con Parti sociali, aziende, enti locali, organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del Ccnl che possano proporre soluzioni per le tratte a maggior rischio e per l'accorpamento delle stazioni di capolinea negli orari notturni.

Allo stesso modo, il Ccnl autoferrotranvieri prevede all'art. 34, lettere B e C, la tutela per il lavoratore vittima di aggressione da parte di soggetti terzi: l'articolo focalizza l'attenzione sulle nuove tecnologie, sui dispositivi di sicurezza (come "telecamere interne ed esterne; dispositivi per la localizzazione dei mezzi; dispositivi per allarme immediato e richiesta di pronto intervento; comunicazione a distanza con la centrale operativa; "scatola nera" per l'accertamento di dinamiche connesse alla circolazione dei veicoli aziendali nello svolgimento del trasporto pubblico") e sull'assistenza legale. Queste previsioni restano fondamentali e tutte le parti firmatarie devono rendersi promotrici attive della loro realizzazione concreta in tutti i contesti aziendali. Il tema delle aggressioni anche verbali deve inoltre essere considerato nella valutazione dei rischi, perchè considerare solo le aggressioni fisiche potrebbe far apparire il fenomeno troppo limitato numericamente e non degno di nota: invece è necessario comprendere che il fenomeno si può manifestare diversamente, cioè verbalmente anziché fisicamente, ma non per questo essere meno grave. Inoltre, in entrambi i casi, la sensazione di pericolo, soprattutto in alcune tratte, può condurre a stress lavoro correlato.



Oltre a ciò risulta secondo noi di primaria importanza agire anche sulle cause profonde di questo fenomeno, che sono da ricercare in due direzioni: nelle condizioni di disagio sociale, in cui alcune volte affondano le proprie radici le aggressioni e i fenomeni di violenza a bordo dei mezzi pubblici e nelle stazioni, e nell'utilizzo del servizio di trasporto pubblico.

Sul primo punto, occorre evitare innanzitutto di alimentare un clima di scontro sociale e di paura e anzi porre attenzione alle misure di tipo sociale, ad esempio attraverso alleanze con associazioni, enti locali e professionisti in grado di affrontare il disagio sociale. Infatti molto spesso mezzi pubblici e stazioni rappresentano l'unico riparo per persone che non hanno casa o vivono in condizioni disagiate, senza nessuna tutela da parte del sistema pubblico. Una parte delle aggressioni sono frutto di questo contesto ed è miope pensare di risolvere il problema soltanto aumentando i controlli. Farsi promotori, come sindacato nel rapporto con gli altri soggetti deputati, di politiche sociali per prevenire questo fenomeno, sarebbe sicuramente un potente segnale di solidarietà. Con la stessa ottica e con lo stesso metodo si potrebbe agire per promuovere un approccio riabilitativo e formativo, in luogo di un approccio punitivo, nei confronti di chi commette il reato di aggressione.

Sul secondo punto, occorre riconoscere che i luoghi sono sicuri se frequentati e quindi è necessario riportare le persone sui mezzi pubblici, con adeguate politiche di settore che vadano ad affrontare anche indirettamente il fenomeno. A questo proposito, inoltre, occorre agire anche sull'utilizzo dell'intermodalità per favorire la sicurezza: si potrebbero creare delle sperimentazioni in accordo con gli enti locali per favorire l'integrazione, a prezzi calmierati, del trasporto pubblico locale e del trasporto ferroviario con sistemi di mobilità on demand (come sharing mobility, taxi, NCC), in particolare per le tratte meno affollate e per le aree meno servite dal trasporto pubblico di linea. Questo sistema consentirebbe di garantire spostamenti capillari, di ridurre l'attesa nelle stazioni e alle fermate dei mezzi in orari notturni e di dover viaggiare su mezzi semivuoti.

4. RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Anche la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza varia molto nei diversi contesti: accanto a situazioni di elevata frammentazione dove è molto difficile stabilire una rappresentanza adeguata, ci sono casi in cui questa è più strutturata e di alto livello, ma poco connessa con l'organizzazione, specialmente a livello nazionale, dal momento che, appunto, agisce principalmente a livello locale in un sistema

frammentato. Questo può influire sulla possibilità che gli Rls hanno di incidere realmente sulle condizioni di salute e sicurezza, anche a livello locale.

Occorre pertanto un lavoro di armonizzazione su più livelli, che aiuti a definire un regime minimo per la rappresentanza che non lasci indietro i lavoratori delle aziende più piccole, le quali potrebbero comunque beneficiare della presenza di una figura formata e attenta su questi temi. Il coordinamento nazionale è quindi necessario, sia in sede sindacale, che in sede bilaterale o, meglio, tripartita, sia ai fini di stimolare tutte le aziende a procedere con l'elezione degli Rls dove non sono ancora presenti, sia per uniformare verso l'alto gli standard di salute e sicurezza. Un punto di partenza, anche nell'ottica di non disperdere le buone pratiche esistenti, è rappresentato dai comitati Covid-19, che potrebbero essere resi strutturali affinché continuino a incontrarsi con cadenza periodica (trimestrale) per affrontare anche gli altri problemi di salute e sicurezza.

Oltre a ciò, come accennato nella sezione trasversale delle piattaforme, sarebbe utile incrementare il numero e/o le ore di permesso degli Rls, anche in relazione al numero di lavoratori e alla dislocazione geografica dei segmenti di azienda a cui si riferisce la rappresentanza. Infine, è importante incrementare le ore di formazione degli Rls e la loro connessione con Rsa/Rsu per garantire che le tematiche di salute e sicurezza vengano sempre considerate come prioritarie nelle trattative.

5. IMPIANTI A FUNE

Come dimostrano anche recenti episodi drammatici che si sono verificati in questi contesti, le condizioni di lavoro di chi opera sugli impianti a fune sono molto critiche: questo è dovuto in parte a fattori oggettivi legati all'ambiente di lavoro, come l'esposizione alle intemperie e a condizioni meteorologiche dure e molto variabili, in parte a fattori organizzativi. Mentre sul primo versante poco si può fare, se non equipaggiare il personale con indumenti e DPI idonei, sul fronte organizzativo e della tutela della salute e sicurezza sul lavoro si può invece agire. Infatti, risultano particolarmente problematiche le disposizioni del Ccnl relativamente all'orario di lavoro, la cui durata media viene calcolata addirittura su un periodo di 8 o 12 mesi. Le deroghe inserite nell'articolato relativo a questi punti (art. 12-17) vengono giustificate dai motivi connessi alla tipicità dell'organizzazione del lavoro nel settore: questa oggettiva condizione non significa comunque – quasi per definizione – che si possa parlare di continue situazioni emergenziali che giustificano tali deroghe, perché l'attività produttiva degli im-



pianti a fune è certamente peculiare, ma comunque largamente prevedibile nel corso del tempo.

Oltre a ciò è stante quanto previsto dall'allegato 4 del Ccnl, occorre assicurare un maggiore coinvolgimento degli Rls, attraverso la condivisione da parte delle aziende dei dati relativi alla salute e sicurezza e garantendo la possibilità di accesso ai luoghi di lavoro senza preavviso, nell'esercizio delle applicazioni di legge.

6. LAVORI GRAVOSI E USURANTI

Oltre al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza, è poi necessario agire sul versante previdenziale.

Per quanto riguarda il settore del TPL, come sottolineato in un documento unitario di ottobre 2021, è da evidenziare la necessità di inserire tra la platea dei lavoratori del personale viaggiante tutte le figure professionali che svolgono la medesima mansione, cosa che oggi non avviene: a titolo di esempio, è considerata gravosa l'attività di conduzione di convoglio ferroviario (cod.7.4.1.1), ma non quella di conducente di metropolitana (cod.7.4.2.2) che peraltro svolge il lavoro nel sottosuolo, né i lavoratori dell'autonoleggio c.d. "pulmisti", le cui caratteristiche di lavoro sono molto simili a quelle del personale viaggiante del TPL. Sono assenti, inoltre, gli autisti degli autobus di autonoleggio.

Una specifica deve essere fatta con riferimento agli impianti a fune: alla luce delle condizioni di esposizione a basse temperature e lavoro in quota anche a 3500 metri e spesso con continue salite e discese di quota, nonché al frequente utilizzo della polifunzionalità, si raccomanda l'inserimento di alcune attività (come Addetti all'esercizio, ispezione e manutenzione degli impianti a fune; Conduuttori mezzi battipista e motoslitte; Addetti impianti di innevamento artificiale; Addetti manutenzione piste; Conduuttori di mezzi d'opera; Addetti al servizio soccorso piste) nel novero dei lavori usuranti o, in subordine, tra le attività gravose, ai fini del riconoscimento previdenziale delle condizioni di criticità. Come ricordato nella sezione trasversale alle piattaforme, inoltre, risulta problematica la stagionalità del lavoro che interessa due terzi degli addetti del settore e che fa sì che, anche qualora venisse riconosciuto il lavoro usurante o gravoso, molti lavoratori non potrebbero avere accesso al trattamento per un problema di anzianità contributiva.



TRASPORTO MERCI E LOGISTICA



Il settore della logistica e del trasporto delle merci sta diventando sempre più centrale nella catena del valore e quindi si arricchisce, in Italia è contraddistinto dal fenomeno degli appalti, cattive condizioni di lavoro e forte frammentazione. L'e-commerce, che amplifica e accelera la dinamica descritta, potrebbe rappresentare una grande opportunità per il riconoscimento del valore del lavoro in questo settore, ma troppo spesso mantiene o inasprisce ulteriormente i ritmi insostenibili e i rischi di controllo e alienazione. Tuttavia, qualcosa sta cambiando: come Filt ci stiamo infatti insediando in maniera sempre più profonda in un settore difficile da organizzare e rappresentare ed abbiamo raggiunto importanti risultati come le internalizzazioni in DHL e FedEx, l'accordo con Just Eat per il riconoscimento ai rider dello status di lavoratori dipendenti e gli accordi per i lavoratori diretti e della filiera di Amazon. In questo contesto, il Ccnl, che ha visto importanti innovazioni negli ultimi anni, è stato rinnovato nel 2021 solo nella sua parte economica e si sta lavorando a quella normativa. Alla luce dello scenario descritto, in questa piattaforma tratteremo i temi-tipici della salute e sicurezza sul lavoro nel settore per dare qualche spunto utile alla contrattazione e all'azione sindacale.

1. DIGITALIZZAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il tema delle tecnologie digitali, già trattato nella sezione trasversale, è particolarmente impattante in questo settore, dove queste hanno determinato, insieme ad altri fattori, veri e propri sconvolgimenti di mercato e nuovi modelli di business e dove i margini di sviluppo sono ancora molto ampi. Questo non riguarda solo le tecnologie utili a migliorare la salute e sicurezza sul lavoro (come gli esoscheletri per alleviare i carichi di lavoro fisici, l'automazione e l'assistenza alla guida) ma anche gli algoritmi di organizzazione del lavoro. Questa tecnologia in questo settore si ritrova sia in realtà di tipo industriale, come i magazzini (dove di solito c'è un sistema di gestione delle linee e del singolo pacco che viene fatta sulla base dei dati in tempo reale e che guida i gesti che i lavoratori devono compiere per inserirsi dentro l'organizzazione), sia nel trasporto su strada: in questo ambito le tecnologie di processo possono essere utili per gestire grandi flussi di merci a livello nazionale e internazionale attraverso il loro tracciamento e il coordinamento dei diversi attori del sistema, ma anche nella logistica dell'ultimo miglio, dove sono utilizzati per indicare ai rider e ai driver i percorsi da compiere, dettando ritmi spesso molto stringenti. Dal momento che gli algoritmi diventano dirimenti per determinare le

condizioni di lavoro e il grado di sicurezza sul lavoro, è necessario che nella fase della loro progettazione il rispetto di condizioni di sicurezza venga assunto come standard minimo e come obiettivo da perseguire insieme alla produttività. Ad esempio, l'algoritmo che indica il percorso da compiere o l'organizzazione delle consegne, molto spesso conduce a ritmi insostenibili, proprio perché viene progettato con l'unico mantra di incrementare la produttività attraverso il minuzioso tracciamento di ogni task e di ogni movimento. Invece, può e dovrebbe essere previsto che questo consideri i tempi necessari a muoversi in sicurezza (limiti di velocità, sensi unici), lo stato del traffico in tempo reale e anche un margine dovuto a imprevisti sia esterni, sia legati, appunto, al fattore umano (ad esempio, la necessità di fare una sosta per stanchezza).

Peraltro, quest'ultimo punto dovrebbe essere applicato anche in assenza di algoritmo per l'organizzazione del lavoro e nell'ambito della valutazione dei rischi: in questa sede potrebbero essere infatti previsti dei parametri per determinare i tempi minimi di viaggio e così incidere sulla programmazione dell'attività: in altre parole, se le pratiche e gli strumenti adottati dalle aziende per ottenere una maggiore efficienza/produttività generano stress lavoro correlato, pressione psicologica o altre condizioni di insicurezza, queste devono essere incluse nel Dvr, che diventa così un modo indiretto per discutere anche l'organizzazione del lavoro.

Il tema degli orari di guida e di riposo è infatti molto sensibile per gli effetti che ha sulla sicurezza non solo degli autisti, ma anche degli altri utenti della strada: una ricerca dell'ETF del 2020, mostra che il 60% dei conducenti di camion sulle lunghe percorrenze si sente sempre stanco al volante e il 30% ha ammesso di essersi addormentato al volante almeno una volta negli ultimi dodici mesi – e i numeri potrebbero essere molto più alti considerando che il campione è più sindacalizzato della media e quindi esposto a migliori condizioni di lavoro. Questa condizione di stanchezza, che genera un aumento dei tempi di reazione e l'incapacità di controllare il mezzo oltre che problemi di salute e sociali al lavoratore, deriva da un insieme complesso di cause, molte delle quali sono comunque riconducibili alla gestione del tempo di lavoro e di riposo. Su questo punto negli ultimi anni sono stati fatti importanti avanzamenti nella normativa a livello europeo: il regolamento (CE) n. 561/2006, modificato dal regolamento (UE) 2020/1054, rappresenta infatti una pietra miliare che permette anche di evitare le più selvagge forme di dumping tra Paesi europei. Il problema riscontrato nel tempo riguarda l'applicazione del regolamento, dal momento che le eccezioni previste per particolari situazioni stanno diventando la regola per la massimizzazione dei profitti, portando l'orario normale di lavoro ad una estensione tale (anche di 15 ore) da non garantire per definizione il rispetto delle condizioni di salute e sicurezza.



Come sottolinea l'ETF, il regolamento non può essere messo in discussione, ma devono essere prese delle misure per agevolare la sua corretta applicazione.

Innanzitutto, dovrebbero essere potenziati i controlli su strada: l'obbligatorietà del tachigrafo digitale intelligente sui mezzi sopra le 3.5 tonnellate – introdotta con il Regolamento UE 2020/1054 – ha posto un argine al fenomeno di elusione della normativa sugli orari di guida e di riposo, dal momento che diventa più complesso manomettere il sistema di misurazione degli orari di guida – e questo comporta, innanzitutto, che l'obbligatorietà debba essere estesa su tutti i mezzi. Ma questo non è stato sufficiente, perché ciò che il tachigrafo registra deve appunto essere controllato nelle opportune sedi: a livello micro, occorrono quindi maggiori controlli stradali da parte della Polizia Stradale. A questo proposito devono essere diversamente normati i confini della legge sull'“omicidio stradale” nel caso in cui venga accertata l'imposizione di ritmi di lavoro troppo elevate, addebitando le responsabilità in capo al datore non solo di carattere amministrativo ma anche penali. Tale modifica della norma agirebbe anche da deterrente rispetto alla richiesta di ritmi eccessivi. Su questo punto, andrebbe anche estesa la previsione del Ccnl secondo cui *“agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'osservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di garantire le condizioni di piena efficienza dei veicoli”* (art. 30), aggiungendo l'obbligo di organizzare il lavoro in maniera tale che vengano prese in considerazione tempistiche realistiche.

1.1. LUOGHI DI LAVORO O DI TRANSITO

Non è secondario ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici di questo settore lo stato dei luoghi che si trovano a frequentare durante il loro lavoro, in particolare per quanto riguarda il personale viaggiante. La postazione di guida, innanzitutto, che non solo deve essere ergonomica su tutti i mezzi, ma deve essere dotata di tutte le funzionalità utili a garantire la sicurezza e il benessere psicofisico, dalla possibilità di tenere il condizionatore acceso anche quando il mezzo è fermo, al radar di corsia e la frenata assistita.

In secondo luogo, risultano dirimenti lo stato dell'infrastruttura stradale, approfondito nella piattaforma della viabilità, gli spazi di riposo e di pausa,. Sarebbe necessario attrezzare delle apposite aree, come avviene in altri Paesi d'Europa, sia sulle autostrade, che nelle strade a lunga percorrenza, nelle quali sia garantito non sola la sicurezza ma anche il giusto riposo, con l'attenzione alle necessità specifiche delle lavoratrici.

Nell'ambito dei PUMS devono essere previste aree per lo scarico delle merci. Tali opere non solo garantiscono la sicurezza dei Driver, ma consentono una maggior

fluidità del traffico, allo stesso modo nelle città devono essere definiti spazi fondamentali per l'igiene, come quelli per i bisogni fisiologici dei e delle driver e rider. Un problema simile esiste nei porti e negli interporti, dove spesso le aree di carico e scarico e di sosta camion sono troppo limitate e richiederebbero adeguamenti infrastrutturali per una loro estensione. Allo stesso modo, in ambiente urbano non sono spesso adeguatamente mantenute le strade.

Infine, occorre fare un cenno ai lavoratori della catena del freddo, che sono esposti a temperature rigide e a forte escursione termica: per tutelare la salute di questi lavoratori è necessario organizzare il lavoro (tempi, spazi e mansioni) in maniera tale che possano essere seguite le procedure necessarie all'adattamento alle diverse temperature. Questo tipo di questioni dovrebbe essere affrontato sia nei Dvr delle singole aziende, sia nell'ambito della contrattazione collettiva di primo e secondo livello.

1.2. APPALTI E FRAMMENTAZIONE DEL MERCATO

Il settore è caratterizzato da alta frammentazione e dal ricorso all'appalto e al subappalto come metodo di strutturazione normale del ciclo produttivo in una struttura a rete, ed è qui che si annidano spesso fenomeni di irregolarità o dumping. Il Ccnl ha compiuto su questo un importante avanzamento con l'introduzione dell'art. 42 che prevede l'applicazione del Ccnl dell'appaltatore anche ai lavoratori dell'azienda in appalto e che ha già prodotto il risultato di raggiungere importanti internalizzazioni in alcune aziende leader del settore; anche se questo potrebbe di per sé ed insieme ad altre dinamiche di concentrazione introdurre un trend differente nel mercato, un intervento di carattere normativo sul modello di quanto è stato fatto sugli appalti pubblici risulta di fondamentale importanza per rafforzare il settore e permettere alla contrattazione di avere una base di partenza per elevare le condizioni di qualità del lavoro, anche perché è opportuno ricordare che qualora il committente non applichi il Ccnl merci e logistica l'art. 42 non rileva e, pertanto, il problema rimane aperto anche nel conto terzi. Agire su questo fronte diventa, quindi, dirimente anche per garantire la salute e sicurezza sul lavoro, dal momento che nelle piccole attività in appalto c'è un'incidenza di infortuni maggiore.

2. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO NEL CCNL

Come risulta evidente dalle sezioni precedenti di questa piattaforma, tutte le disposizioni contrattuali e le generiche condizioni di lavoro impattano sulla salute e sicurezza: oltre a quelle già citate a proposito di organizzazione del lavoro, un



altro aspetto significativo attiene allo svolgimento di mansioni ripetitive per un lungo periodo di tempo, che potrebbe essere limitato, almeno per il personale non viaggiante, attraverso la job rotation, cioè l'alternanza tra diverse mansioni, da prevedere anche in sede di Ccnl nell'ambito della classificazione del personale. Per quanto riguarda gli aspetti più strettamente afferenti alla salute e sicurezza, invece, un punto di criticità emerso in questo settore riguarda la ricollocazione dei lavoratori inidonei: sebbene l'art. 42 del d.lgs. 81/2008 indichi che *“il datore di lavoro [...] adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza”*. Potrebbe essere perciò opportuno provare ad individuare nell'ambito dell'art. 42 del Ccnl sui cambi di appalti la possibilità di reintegra del lavoratore nella filiera di lavorazione. Infine, rispetto a quanto previsto dal Ccnl appare opportuno potenziare l'aspetto formativo legato alla salute e sicurezza sul lavoro, prevedendo una formazione aggiuntiva rispetto a quella minima prevista dal TU, da indirizzare a tutti i lavoratori e lavoratrici di prima occupazione in relazione alla specifica mansione, all'ambiente di lavoro in cui si trovano ad operare e ai rischi di interferenza che possono sussistere, ma anche per la formazione continua di tutti gli altri lavoratori, affinché non si perda nel tempo l'opportuna sensibilità e conoscenza della salute e della sicurezza sul lavoro.

3. LAVORI GRAVOSI E USURANTI

Nel settore del trasporto delle merci sono già inclusi tra i lavori gravosi quelli svolti dagli autisti di mezzi pesanti: tuttavia, considerando la natura del lavoro in questione, in particolare con riferimento ai lunghi tempi di trasferta e alle spesso disagiati condizioni di riposo, pensiamo che questa categoria debbe essere inclusa tra i lavori usuranti. Prevedere un anticipo pensionistico, infatti, va a garanzia non solo della salute di questi lavoratori, ma, come abbiamo provato a sottolineare anche nelle altre sezioni della piattaforma, anche degli altri utenti della strada. Un'altra figura che dovrebbe essere inclusa tra i lavori usuranti, o in subordine tra i gravosi, è quella dei driver (codice 7.4.2.1). Come sottolineato in un documento unitario di ottobre 2021, infatti, l'abbinamento di più mansioni che prevedono non soltanto guida del mezzo in condizioni spesso disagiati (come traffico etc.), ma anche la consegna della merce con tempi stringenti e una progressiva invasività tecnologica legata alle modalità organizzative del lavoro stesso, espone al rischio di stress-lavoro correlato. A questo si aggiunge il tema delle malattie professionali, che meriterebbe un approfondimento a parte, legate ad alcuni fattori comuni

anche ad altri settori dei trasporti – come l’ergonomia della postazione di guida e l’esposizione alle polveri sottili in un ambiente che non può essere filtrato – e ad altri fattori specifici come i movimenti di salita e discesa dal mezzo in un contesto in cui gli autisti effettuano anche 100 consegne giornaliere di pacchi ai clienti finali. Occorre poi iniziare a pensare un trattamento particolare, probabilmente quello dei lavori gravosi, anche per i rider, in ragione delle caratteristiche del lavoro svolto, che li espone non solo ad incidenti stradali, ma anche a fatica fisica e intemperie.

4. RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Nel settore del trasporto delle merci e della logistica non è semplice stabilire una rappresentanza sindacale, in generale e per la sicurezza, in ragione di alcuni fattori oggettivi come la frammentazione del tessuto produttivo, la situazione di precarietà del lavoro, la frammentazione anche fisica che impedisce al personale viaggiante di incontrarsi e avere un luogo fisico di aggregazione e controllo, o ancora fattori demografico-sociali come la forte presenza di lavoratori immigrati che non conoscono la lingua e i propri diritti, dunque sono fortemente ricattabili. Nonostante la Filt negli ultimi anni si sia molto radicata nel settore, c’è ancora molto da fare per raggiungere una adeguata rappresentanza per la salute e sicurezza, dal momento che non in tutte le aziende è stata istituita la figura dell’Rls e, anche quando è presente, in alcuni casi non è adeguatamente formata e non ha le opportune agibilità sostanziali necessarie per svolgere appieno il proprio ruolo.

Innanzitutto, sarebbe opportuno consolidare le buone pratiche esistenti, come quella dei Comitati Covid-19, che hanno rappresentato in alcune aziende di questo tipo un’esperienza virtuosa, sia per la periodicità degli incontri che per il coinvolgimento congiunto di Rsa e Rls, da rendere strutturale per poter affrontare nel tempo anche le altre problematiche di salute e sicurezza. A questo fine, potrebbe essere inserita una disposizione nel Ccnl per dare competenze più generali su salute e sicurezza ai comitati Covid-19, come già fatto in alcune esperienze (come nell’ambito dell’accordo con Running) che mettono a sistema la pratica di un coinvolgimento comune di Rsa e Rls in merito alla salute e sicurezza, collegandola ai ruoli e alle procedure previsti per legge per renderli più efficaci.

Più in generale, è opportuno provare a rafforzare la figura dell’Rls nel Ccnl.



TRASPORTO AEREO

Il trasporto aereo è un settore che sta vivendo, nel nostro Paese, una trasformazione molto profonda, dovuta sia al brusco crollo delle attività in seguito alla pandemia da Covid-19, sia alle conseguenze di un processo di liberalizzazione sfrenato e poco regolamentato.

Il settore, anzitutto, vede la mancata applicazione, da parte della maggior parte delle aziende, del Ccnl di settore. Questo, in relazione alle tematiche di salute e sicurezza, è il primo elemento di criticità, dal momento che il Ccnl di settore promuove e favorisce la creazione di un ambiente di lavoro sicuro. Non solo, esso prevede inoltre che il livello di soddisfacimento dei bisogni e delle finalità delle risorse umane all'interno dell'organizzazione siano elementi imprescindibili al fine di creare un clima positivo (art. 11 della parte generale del Ccnl): un principio che va salvaguardato e promosso.

Un primo obiettivo dovrebbe dunque essere la previsione secondo cui il Ccnl debba essere il riferimento unico, in materia di salute e sicurezza, per tutte le società che operano all'interno del sedime aeroportuale. A tal proposito, considerato il crescente peso dei fenomeni di esternalizzazione, e sull'esempio virtuoso di alcuni Ccnl di altri settori, sarebbe inoltre opportuna la creazione di una norma che obblighi le società appaltatrici ad applicare il medesimo Ccnl dell'impresa appaltante.

Sempre in tema di esternalizzazioni, andrebbe inoltre svolta una riflessione in merito ad una delle principali cause di incidenti sui luoghi di lavoro: i ritmi frenetici ed i carichi di lavoro ai quali sono sottoposti, oggi, la maggior parte dei lavoratori del settore. In tal senso andrebbe previsto, in caso di applicazione della clausola sociale a seguito di esternalizzazioni, il mantenimento di una percentuale minima dei lavoratori precedentemente impiegati per svolgere la medesima mansione. È infatti impossibile pensare che il lavoro svolto da un determinato numero di dipendenti possa essere svolto, il giorno successivo, da meno della metà di essi, se non ipotizzando lo sfruttamento intensivo degli stessi ed abbassando così, evidentemente, la soglia di sicurezza.

1. PERSONALE DI TERRA

1.1. IL RISCHIO AGGRESSIONI

Il personale di terra, in particolare chi svolge attività di front line a contatto diretto con il pubblico, è soggetto ad aggressioni da parte dei passeggeri: un fenomeno che si è aggravato con le nuove procedure legate al controllo delle normative



Covid-19 in applicazione in ogni paese del mondo (in continuo aggiornamento e spesso non note ai passeggeri, che costituiscono per questi ultimi motivo di rabbia e frustrazione).

In questo settore, in particolare, occorre, così come concordato con ENAC in vari aeroporti come ad esempio Milano Malpensa e Bologna, promuovere la collaborazione tra i soggetti interessati affinché i passeggeri siano al corrente della documentazione sanitaria necessaria, il personale sia adeguatamente formato per gestire l'insorgere di eventuali conflitti con i passeggeri e la Polizia di Stato ed il gestore aeroportuale assicurino la loro costante attenzione. Queste previsioni dovrebbero essere non solo replicate ed attuate anche negli altri aeroporti, ma anche inserite nel Ccnl di settore parallelamente alle disposizioni che riguardano la “salvaguardia della dignità dei lavoratori anche in materia di molestie sessuali” (art. 16) e di mobbing (art. 17): questi articoli hanno una proiezione “interna”, essendo principalmente focalizzati sui rapporti tra lavoratori e lungo le linee gerarchiche dell'organizzazione aziendale, ma come abbiamo detto il rischio specifico di aggressione ha oggi anche una proiezione esterna che deve trovare risposte anche in questa sede.

Inoltre, il tema delle aggressioni dovrebbe essere attenzionato con riferimento a tutte le categorie professionali presenti nell'aeroporto, dalla zona commerciale all'autonoleggio, dal momento che in alcune fasce orarie alcune zone dell'aeroporto potrebbero restare poco frequentate e scarsamente presidiate e, pertanto, più pericolose.

1.2. CARICHI DI LAVORO

Un altro problema molto sentito è legato ai carichi e ai ritmi di lavoro, che incidono direttamente sulla salute e sicurezza: i velocissimi ritmi degli scali, in cui si concentrano molte attività ad alto rischio ed il personale è troppo spesso ridotto rispetto alle esigenze, non consentono di fruire dei necessari tempi di riposo, sia per quanto riguarda le mansioni operaie (come carico e scarico bagagli o apposizione del finger o delle scalette) sia per quanto riguarda quelle impiegatizie (come check-in e imbarco). La riduzione dei tempi di transito degli aeromobili e l'endemica carenza di personale, espone i lavoratori a maggiori rischi d'infortunio oltre che aumento dello stress psico/fisico.

Nel settore operaio per il personale sottobordo si aggiunge la problematica del peso dei carichi, già affrontata nella parte trasversale delle piattaforme a proposito dei lavori di smistamento bagagli e merci (handling) di tutti i settori. Nel trasporto aereo, esiste una norma internazionale di IATA relativa all'apposizione di etichetta con dicitura “heavy”, generalmente sopra i 20 kg, che risponde in parte al pro-

blema di stimare in anticipo lo sforzo necessario a sollevare il bagaglio. Infatti, secondo un'indagine svolta in questo settore da Filt, INCA e Fondazione Di Vittorio nel 2018, l'82% dei rispondenti dichiara che la sua salute è stata danneggiata dal lavoro; nonostante ciò, meno del 10% ha effettivamente denunciato una malattia professionale, evidenziando con ciò anche un altro grave problema che si ripercuote sulla possibilità di essere risarciti e soprattutto curati. In ogni caso, con riferimento al peso dei bagagli, anche se delle soglie più segmentate sarebbero ancora più opportune, occorre innanzitutto insistere affinché gestori, handlers e vettori facciano la loro parte applicando la norma.

Vi è inoltre un problema legato alle posture, in particolare nel caso di movimentazione delle valige o della merce all'interno delle stive sfuse, dove si lavora ingiunocchiati, con continua torsione del busto e "lancio" del collo, facendolo strisciare sul pavimento della stiva stessa. Anche su questo punto occorre approfondire le soluzioni più idonee in ogni contesto, anche attraverso il processo di valutazione e prevenzione dei rischi.

1.3. ORGANIZZAZIONE E TURNI DI LAVORO

L'andamento della pianificazione dei turni evidenzia la tendenza ad ottimizzare l'orario di lavoro alle uniche esigenze del vettore, senza tenere in considerazione una distribuzione equa degli orari per una buona conciliazione con la vita privata. Le maggiori criticità si riscontrano con riferimento alla visibilità dei turni, sempre più a breve termine, e alla mancanza di regolarità sullo scalare dei riposi con l'eliminazione di tabelle di riferimento. Tutto questo porta inevitabilmente a non poter conciliare la gestione lavorativa con le esigenze familiari generando conseguenze negative come stress da lavoro correlato e l'annullamento della vita sociale. Inoltre la crescente richiesta di flessibilità e polivalenza nelle funzioni si è tradotta nell'impiego di turni "mattutini" che iniziano, in realtà, in piena notte (ad esempio alle 02:30 del mattino): riteniamo invece che questi debbano essere considerati veri e propri turni notturni e che, al contempo, la fascia orari in cui sono riconosciuti i turni notturni venga estesa, ad esempio dalle 23:00 alle 07:00, in maniera tale che siano riconducibili alle attività usuranti previste dal D.Lgs. 67/2011. Per il personale di terra infatti, si presenta la stessa dinamica del personale navigante: alterazione del ciclo sonno-veglia che, come dimostrano diversi studi, porta a gravi scompensi fisici e ormonali e, talvolta, anche a malattie più gravi.

1.4. RISCHI DA INTERFERENZA NEGLI AEROPORTI

L'aeroporto è un sito complesso, dove lavoratori e lavoratrici con ruoli molto diversi operano fianco a fianco, generando il tipico rischio da interferenza, che può



mettere in pericolo la loro salute e sicurezza. L'aeroporto è un ambiente di lavoro che va dalla zona parcheggi, dove spesso ci sono anche le aziende di autonoleggio e le fermate del treno, della metropolitana o del Tpl, alla zona security, accettazione e commerciale, fino alla zona "airside", dove si svolgono le attività di carico-scarico bagagli, rifornimento carburante e dove passano il personale del catering e delle pulizie di bordo, gli equipaggi delle compagnie aeree ed i passeggeri.

Il primo punto che vale la pena esplorare è relativo alla possibilità di ridurre queste interferenze, in particolare nel piazzale airside, che è anche la zona più pericolosa per i rischi legati alla presenza di grandi quantità di carburante ed all'esposizione ad agenti atmosferici ed al rumore. Nel piazzale, quindi, devono essere presenti meno persone a piedi possibile. Per raggiungere questa finalità si possono mettere in campo misure organizzative, come privilegiare sempre il finger per l'accesso di passeggeri, equipaggi e altri lavoratori all'aeromobile e, in alternativa, l'utilizzo di autobus: dovrebbe rappresentare una vera e propria eccezione il fatto di far transitare queste figure e piedi nel piazzale e questo, in particolare nel caso dei passeggeri che non sono formati, riduce già di molto anche i rischi da interferenza. In secondo luogo, le misure di innovazione tecnologica richiamate a proposito del problema dei carichi per il personale di handling aiutano anche rispetto al tema delle interferenze: le operazioni di carico, scarico e movimentazione dei bagagli dovrebbero essere quanto più possibile automatizzate e gestite dall'essere umano in postazioni sicure e separate rispetto alle aree dove operano i macchinari.

Ma se i rischi da interferenza si possono ridurre, certamente non si possono eliminare del tutto proprio per la natura e la complessità dell'ambiente aeroportuale complessivamente inteso. Pertanto sarebbe opportuno stabilire anche negli aeroporti la figura dell'Rls di sito produttivo che, secondo l'art. 49 del D.Lgs. 81/2008 è individuato nei *"contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500"*. D'altra parte anche il Ccnl di settore nella sua parte generale esprime *"la necessità che negli aeroporti con traffico superiore a 3 milioni di passeggeri annui e che presentino situazioni di particolare interferenza operativa connessa alla presenza di più Società, venga istituita anche la figura dell'Rls di sito"* (art.12) e costituisce un Osservatorio (art.1) per esaminare e approfondire la tematica degli RlsS. L'Osservatorio è stato istituito e l'ultimo incontro risale all'esordio della pandemia: sarebbe pertanto necessario riprendere il lavoro in maniera tale da focalizzare questa tematica e dare piena attuazione alle previsioni di legge e contrattuali, oltre che promuovere sperimentazioni e buone pratiche nei singoli aeroporti per superare la storica diffidenza rispetto a questo tipo di azione sindacale.

2. PERSONALE DI VOLO

2.1. ORGANIZZAZIONE DEI TURNI ED ORARI DI LAVORO

Molti lavoratori di questo settore sono impegnati in viaggi a lunga o lunghissima percorrenza che spesso determinano problemi legati al fuso orario ed al ciclo sonno-veglia, il quale viene alterato continuamente; anche il personale impegnato su tratte a corto e medio raggio è esposto a orari complessivamente molto lunghi, anche di 15 ore, poiché le limitazioni orarie imposte dalla normativa non contengono il tempo che essi trascorrono in aeroporto tra un volo e l'altro. Questa situazione determina non solo la potenziale insorgenza di malattie croniche, ma anche un minore stato di allerta durante il volo ed al rientro in base. Va infatti osservato, ad esempio, come questi lavoratori utilizzino mezzi propri per tornare a casa dopo turni di lavoro di durata, talvolta, anche superiore alle 18 ore, molte delle quali svolte in orari notturni. Tale condizione, evidentemente, espone questi lavoratori ad un alto rischio in termini di sicurezza propria e degli altri utenti della strada. A tal proposito, si segnala come una minoranza di compagnie virtuose si rendano disponibili ad offrire al proprio personale navigante, qualora segnali di non essere in grado di rientrare a casa in sicurezza a seguito di un turno particolarmente stancante, la possibilità di riposare in strutture adiacenti all'aeroporto a proprie spese.

Fondamentali sono anche gli aspetti di organizzazione del lavoro volti a prevenire l'insorgere della fatica cumulativa, ossia il fenomeno, sempre più diffuso per effetto dei ritmi e delle modalità di lavoro a cui sono sottoposti i naviganti, del cosiddetto "fatigue"; in particolare ci vorrebbe una migliore organizzazione ed un aggiornamento dei regolamenti che regolano i tempi di riposo e di servizio dei naviganti. Rispetto a questo tema esiste un regolamento europeo, il numero 83/2014, che definisce e regola le Ftl (Flight Time Limitations) ed un Decreto Legislativo, il numero 185 del 19 agosto 2005, che tuttavia concedono ai vettori aerei un margine di autonomia eccessivo per quanto riguarda questi aspetti dell'organizzazione del lavoro. Occorre pertanto ragionare in merito all'aggiornamento di questa normativa a seguito delle evoluzioni del mercato e monitorare la sua concreta applicazione anche in sede di contrattazione di primo e secondo livello.

2.2. SORVEGLIANZA SANITARIA E ASSICURAZIONE

Va anzitutto premesso che l'assistenza sanitaria in favore del personale navigante non è erogata dal Servizio Sanitario Nazionale, come avviene per la maggior parte



dei cittadini italiani, bensì è demandata agli ambulatori ed ai medici fiduciari del Sasn (Servizio di Assistenza Sanitaria al Personale Navigante). Tale gestione, purtroppo, sconta da sempre delle problematiche di armonizzazione con il Servizio Sanitario Nazionale: l'accesso alle visite ed alle cure non sempre è agevole, dal momento che le sedi del Sasn si trovano solo nei pressi dei maggiori aeroporti del Paese, lasciando in seria difficoltà i naviganti basati presso aeroporti minori o che risiedono lontani dal proprio luogo di lavoro (giova osservare come i naviganti, essendo assistiti dal Sasn, non abbiano diritto ad avere un medico di famiglia del SSN); inoltre, non sempre le ricette emesse dal Sasn sono riconosciute nelle farmacie e negli ospedali. Si rende pertanto necessaria l'introduzione, quanto meno, di una tessera sanitaria dotata di chip che possa permettere l'accesso ai servizi del SSN in forma diretta, onde evitare una grave discriminazione dei lavoratori del settore.

A causa della normativa speciale che regola settore, in buona parte ancora oggi disciplinata dal Codice della Navigazione del 1942, i lavoratori del trasporto aereo non sono nemmeno assicurati presso l'Inail, bensì è il vettore a dover provvedere ad assicurare i propri dipendenti contro gli infortuni mediante la sottoscrizione di polizze private: questa condizione, in passato, ha significato per i lavoratori di questo comparto una maggiore tutela, che era in grado di rispondere anche alle esigenze dettate dalla specificità delle professioni svolte. In seguito ai fenomeni di liberalizzazione, tuttavia, la crescente spinta a conseguire il maggior risparmio possibile e l'assenza di riferimenti assicurativi minimi, hanno generato il fenomeno per cui, specialmente nelle compagnie low cost, i lavoratori vengono assicurati presso paradisi fiscali (o comunque in paesi con standard di protezione del lavoro più bassi) ed a condizioni molto svantaggiose anche rispetto alle tutele offerte dalla stessa Inail. Sarebbe quindi auspicabile che le tutele del personale del trasporto aereo vengano armonizzate a quelle degli altri lavoratori italiani attraverso l'assicurazione Inail; ciò consentirebbe anche di ottenere il riconoscimento e la mappatura delle malattie professionali del personale navigante, categoria ad oggi totalmente esclusa, oltre che dalle tutele, anche dalle statistiche in materia.

2.3. LAVORO USURANTE

Il personale navigante aereo svolge la propria attività lavorativa in un ambiente chiuso, talvolta addirittura angusto, per moltissime ore, molte delle quali vengono effettuate di notte, soprattutto per il personale impiegato nelle tratte più lunghe. Tali lavoratori operano su turni e sono ampiamente esposti a radiazioni ionizzanti. Essi soffrono spesso di disturbi del ritmo circadiano sonno-veglia, disturbi causati dal lavoro notturno e dall'attraversamento di più fusi orari. Disturbi che se persi-

stono per lungo tempo aumentano il rischio di malattie cardiovascolari e metaboliche. In ambito di stress da lavoro correlato, bisogna pensare che il Personale Navigante Aereo cambia continuamente le condizioni lavorative: gruppo di lavoro (spesso passano anni prima di operare un altro volo con la medesima persona), ambiente lavorativo (specialmente per il Personale Navigante di Cabina, essendo abilitato ad operare su differenti aeromobili) e, soprattutto, le condizioni atmosferiche che influiscono molto sulla generazione di stress e che richiedono un aggiustamento continuo alle mutate condizioni.

Risulta pertanto incredibile come i lavoratori appartenenti a questo settore (Piloti ed Ufficiali di Aeromobili con codice Istat 3.1.6.2.1 e Assistenti di Volo con codice Istat 5.2.3.1.1) non rientrino tra le nuove categorie di lavori usuranti del decreto del 5 febbraio 2018.

2.4. LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO NELLE COMPAGNIE LOW COST

Da ultimo, ma non per importanza, c'è il tema delle low cost e delle aziende meno strutturate, che hanno forti lacune in materia di salute e sicurezza. In alcuni casi, addirittura, non redigono il Dvr (Documento di Valutazione dei Rischi), non hanno un medico competente, non fanno formazione sulla sicurezza e non riconoscono le prerogative degli Rls. Occorre innanzitutto che le compagnie straniere che operano in Italia siano informate e formate relativamente alla normativa da applicare, anche tramite l'intervento delle istituzioni che, spesso, promuovono e finanziano la loro presenza. In secondo luogo dovranno essere fattivamente applicate le previsioni e le sanzioni introdotte dal D.L. 146/2021 in materia di salute e sicurezza.

Infine, si sta diffondendo sempre più, soprattutto tra le compagnie low cost, la pratica di assumere Piloti ed Assistenti di Volo come lavoratori autonomi, sebbene sia evidente la natura non "autonoma" delle professioni da essi svolte. Il cosiddetto self-employment, privando i lavoratori delle tutele riconosciute ai dipendenti, espone gli stessi al ricatto implicito delle aziende per cui lavorano. Essi si trovano nella posizione di dover svolgere un'attività alle condizioni, ai ritmi ed alle tempistiche imposti dal datore di lavoro. In difetto, diverse compagnie aeree hanno già dimostrato di non farsi alcuno scrupolo nel liberarsi, senza alcuna difficoltà contrattuale, dei lavoratori divenuti scomodi o non compiacenti. Per poter sostenere i ritmi imposti dall'aviazione contemporanea, venute meno le garanzie e le tutele storicamente spettanti ai lavoratori dipendenti (a maggior ragione responsabili del trasporto in aria di oltre 300 persone), il rischio è che possa essere compromessa la sicurezza dei voli chiudendo un occhio su alcune procedure necessarie ma troppo lunghe da seguire senza comportare ritardi.



È tanto evidente il pericolo che si corre, quanto la necessità di richiedere con forza che sia messa in campo ogni azione normativa e di controllo finalizzata a contrastare questa pratica potenzialmente disastrosa.

3. RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI PER LA SALUTE E SICUREZZA

Al fine di promuovere la creazione di un ambiente di lavoro sicuro, è fondamentale promuovere la nomina, la formazione e la valorizzazione di quelle figure che, per competenza, sono deputate a collaborare all'individuazione di misure di protezione e prevenzione: i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. Ad oggi, purtroppo, molte aziende del settore non hanno né Rls né un Comitato Covid-19, nonostante sia previsto dal “Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”, siglato il 20 aprile 2020 tra organizzazioni sindacali e Governo, successivamente aggiornato il 6 aprile 2021.

Sempre in riferimento alla centralità dell'attività svolta dagli Rls, gioverebbe l'introduzione di una normativa che preveda la partecipazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza a tutti gli incontri di natura sindacale. Ciò, oltre a consentire la valutazione di qualsiasi tematica valutandone anche l'impatto sulla sicurezza, eviterebbe che le questioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro possano essere “barattate” in favore di altre partite.

Accanto a questo scenario, complicano ulteriormente il quadro i fenomeni di liberalizzazione dei servizi di handling, a seguito della direttiva europea n. 96/67/CE, che fa sì che l'handling possa essere gestito, oltre che dal gestore aeroportuale, anche da operatori indipendenti o dal vettore stesso in autoproduzione; inoltre, la diffusione delle compagnie low cost, sebbene abbia reso economicamente meno oneroso l'accesso ai voli, ha generato forti lacune nell'applicazione della normativa sulla salute e sicurezza, soprattutto per effetto della scarsa possibilità di controllo su operatori spesso soggetti a normativa di altri Paesi.



PORTI E TRASPORTO MARITTIMO



I porti rappresentano il teatro di un numero molto elevato di infortuni, troppo spesso, come tragicamente dimostrato negli ultimi mesi, anche con esiti mortali. Nonostante gli Rls di sito produttivo, l'alta incidentalità è determinata dalla pericolosità delle lavorazioni – si pensi ad esempio alla presenza di carichi sospesi e al lavoro in altura – e dalla presenza dei rischi da interferenza tra i diversi soggetti operanti nel sito (ormeggiatori, guardie ai fuochi, lavoratori marittimi, autotrasportatori, passeggeri, e lavoratori portuali a piedi e con mezzi).

Nel trasporto marittimo, invece, i principali rischi per la salute e sicurezza sul lavoro sono determinati dall'orario di lavoro prolungato e dalla difficoltà di controllo dell'ambiente della nave quando è in circolazione, come si vedrà nella sezione della piattaforma dedicata a questo settore.

È ancora assente, come la Filt denuncia da tempo, l'armonizzazione tra la normativa di settore (dl 272/99 e dl 271/99) con il testo unico sulla sicurezza (d.lgs. 81/2008): un ritardo che deve essere assolutamente recuperato riprendendo l'iter della legge delega già impostata e aggiornandone i contenuti, in particolare con riferimento al rapporto tra gli ambienti della banchina e della nave – dove la normativa è differente e talvolta non coerente – e alle materie sensibili degli spazi confinati e della qualificazione dell'ambiente nave quando non è ormeggiata od ancorata.

1. LA TRASFORMAZIONE DEI PORTI E L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

1.1. L'AUTOMAZIONE NEI PORTI

L'automazione può, nel contesto dei porti dove esiste una intrinseca pericolosità di molte lavorazioni, rappresentare uno strumento per la riduzione del rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici.

Tuttavia, è opportuno sottolineare che può determinare nuovi e diversi rischi per la salute e sicurezza. Lo dimostra l'esperienza del porto di Rotterdam: il sindacato FNVHavens ha messo in evidenza i problemi sulla sicurezza che si sono venuti a creare con i nuovi terminal container automatizzati (come Maasvlakete II), dove, ad esempio, al singolo lavoratore venivano fatte condurre più gru contemporaneamente da remoto in luogo di una sola gru come era precedentemente, con potenziali ricadute anche sul tema della sicurezza.

1.2. L'ORGANIZZAZIONE E L'AMBIENTE DI LAVORO

Sul fronte dell'organizzazione del lavoro, è preconditione necessaria ai fini della salute e sicurezza una organizzazione che garantisca ritmi e carichi di lavoro so-

stenibili. Inoltre, occorre garantire una adeguata alternanza delle mansioni, soprattutto per quelle che sono maggiormente potenzialmente pericolose, come la guida, attraverso massimali orari, pause più lunghe e rotazione delle mansioni tra gruppi di lavoratori.

Esiste spesso un deficit infrastrutturale dovuto agli spazi ristretti a disposizione per i terminal e per le altre aree del porto, che produce una non adeguata divisione funzionale degli spazi ed una promiscuità: deve essere sempre garantita una logica dei percorsi – con una adeguata segnaletica stradale orizzontale e verticale – al fine di mantenere nettamente separati i flussi dei mezzi in circolazione nel porto e dei lavoratori o altre persone a piedi.

Un'ulteriore criticità riguarda lo specifico segmento del carico e dello scarico delle merci solide alla rinfusa e il rischio chimico che questo comporta, in particolare durante il lavoro in stiva. Particolare attenzione deve essere rivolta a quelle sostanze o a quei processi che producono una atmosfera sotto-ossigenata o la presenza di sostanze tossiche o nocive: i lavoratori devono essere dotati di dispositivi filtranti specifici o, quando richiesto dalla normativa, da sistemi di respirazione assistita.¹ Rileviamo il tema dell'esposizione dei lavoratori portuali al monossido di carbonio, in particolare per quanto riguarda la lavorazione delle navi RO/RO. Inoltre, al fine di evitare la frammentazione delle attività e una minore esposizione ai rischi da interferenze va quindi evitata la cessione di segmenti del ciclo portuale da parte degli art.18 (terminal) ad imprese articoli 16 (imprese portuali) le quali non hanno la flessibilità, fondamentale nei porti, riconducibile ai soli art.17 e inoltre mina il sistema incentrato sui prestatori di manodopera temporanea essenziale a rendere competitivo il porto.

Inoltre, nella complessa filiera del ciclo nave successivo al suo attracco, che comprende tutte le attività utili al carico e allo scarico di merci o passeggeri, sino all'instradamento stradale e/o ferroviario verso il destino finale, contribuiscono, con la loro strategicità, le manovre ferroviarie e le guardie ai fuochi. Tali attività necessitano di un coordinamento tra le singole specifiche normative di riferimento per la realizzazione di un unico modello di prevenzione su salute e sicurezza, in linea con le necessità già individuate per l'intero sedime portuale.

1.3. L'AUTOPRODUZIONE NEI PORTI

Il tema dell'autoproduzione nei porti ha implicazioni dirette sulla salute e sicurezza dei lavoratori, si rende necessaria l'emanazione del decreto attuativo da parte del Mims.

¹ Analisi svolta da Fondazione Alma Mater, 2014.



2. PROCEDURE, RUOLI E RESPONSABILITÀ PER LA SALUTE E SICUREZZA NEI PORTI

Per migliorare la salute e sicurezza nei porti è fondamentale il rispetto e il miglioramento degli aspetti legati alle procedure e ai ruoli.

2.1. *L'IMPORTANZA DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI E DELL'ARMONIZZAZIONE DELLE PROCEDURE*

Nel contesto dei porti gioca un ruolo cruciale il documento di valutazione dei rischi: il Dvr e, dove esistono aziende in appalto, il Duvri (Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenti), deve perciò essere aggiornato in coerenza con le effettive dinamiche del ciclo produttivo portuale, stabilendo procedure utili a garantire la salute e sicurezza per tutte le professioni, anche in relazione al diverso tipo di lavorazione (container, rinfuse, traghetti, semirimorchi, ecc..) e con particolare attenzione alla logistica dei percorsi, sia dei mezzi che delle persone, e al rischio di interferenze.

Più in generale, è opportuno armonizzare le pratiche tra i diversi terminal, in particolare quando trattano lo stesso tipo di merce, dal momento che in molti contesti la maggior parte degli infortuni si verificano tra l'operatore dell'impresa portuale conduttore di mezzi meccanici e un soggetto che svolge una diversa lavorazione (ad esempio, autisti, marinai o finanche passeggeri).

È fondamentale il ruolo dell'Asl e dei SOI (Sistema Operativo Integrato) e il coinvolgimento dei Comitati di igiene e sicurezza ex art. 7 del dl 272/99, affinché in queste sedi possano essere analizzati i dati relativi all'incidentalità e ai near miss per settore merceologico e per le operazioni a maggior rischio, valutate le situazioni di rischio emergenti e gli interventi posti in essere.

Sarebbe, inoltre, auspicabile la creazione di un'agenzia per la sicurezza nei porti sul modello dell'Ansfisa (Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture Stradali e Autostradali).

2.2. *CONTROLLO E FORMAZIONE*

I controlli sulla salute e sicurezza sono gestiti da soggetti diversi e occorre, dunque, una armonizzazione sul piano nazionale. Inoltre, occorre potenziare gli organici del personale ispettivo, a partire dalle AdSP, e inserire il potere sanzionatorio degli ispettori che ad oggi possono procedere solo alla sospensione delle attività e alla richiesta di revoca della concessione: questa ultima è una misura estrema, equivalente alla chiusura dell'impresa, che quindi non viene nei fatti mai adottata.

È inoltre essenziale potenziare la formazione, sia con riferimento alla formazione dei lavoratori, sia rispetto a quella dedicata ai livelli dirigenziali e ai preposti.

3. RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA DI SITO PRODUTTIVO

Un ruolo fondamentale nel sistema della salute e sicurezza sul lavoro è rappresentato dagli Rls e dagli Rls di sito, che, troppo spesso, si trovano ad assolvere un ruolo di supplenza rispetto alla mancanza di controlli da parte dei soggetti preposti.

Sarebbero necessari un numero maggiore di Rls rispetto a quello previsto per legge (art. 47 d.lgs. 81/2008), più ore di formazione (art. 37 d.lgs. 81/2008) e un numero di permessi retribuiti congrui ad esercitare al meglio la propria funzione in un contesto così complesso, nell'interesse di tutte le parti.

Nonostante i porti siano stati, in ragione dei rischi da interferenza che vi sono, il primo e il principale luogo di sperimentazione degli Rls di sito, che ha anche ispirato il Testo Unico del 2008, ci sono ancora delle criticità con riferimento a questa figura, che devono essere affrontate sia per migliorarne l'efficacia nel settore che per costituire un possibile modello anche per altri siti complessi. Una delle maggiori criticità riguarda la possibilità di accedere ai luoghi di lavoro, che è soggetta al preavviso a meno che non sia avvenuto un infortunio grave. È pertanto auspicabile un intervento normativo, o in subordine attraverso protocolli nazionali o di sito, che semplifichi e renda esigibile l'attività di prevenzione e di informazione sui posti di lavoro da parte degli Rls e Rls di Sito. Inoltre, l'Rls di sito dovrebbe sempre essere coinvolto nelle visite congiunte di Inail, Asl e altri soggetti deputati alla vigilanza.

Occorre sottolineare la necessità di un migliore coordinamento di queste figure sia nei singoli siti che sul piano nazionale. La Filt nazionale ha deciso di creare un coordinamento nazionale degli Rls ed Rls di sito dei porti, per la socializzazione delle buone pratiche territoriali e la condivisione dei protocolli dei diversi siti, al fine di monitorare e migliorare più efficacemente il tema della sicurezza nei porti, oltre che per stimolare la conoscenza delle buone pratiche internazionali promosse dall'Ilo.

4. SALUTE E SICUREZZA NEL TRASPORTO MARITTIMO

La tematica della salute e sicurezza dei lavoratori marittimi è sicuramente peculiare, per le caratteristiche spazio-temporali del lavoro che svolgono. Da una parte, l'ambiente della nave o di qualunque altra imbarcazione specializzata sottopone i lavoratori a criticità legate agli agenti atmosferici, al rumore, all'ondeggiamento e agli agenti chimici o biologici (in base anche alle sostanze trasportate), quando



non ai rischi dovuti all'utilizzo di una flotta obsoleta, con mezzi che arrivano anche a 40 anni di età.

Così come vanno attenzionate tutte le fasi relative alle operazioni di entrata ed uscita dal porto unitamente a quelle di attracco in quanto frutto dell'interazione delle diverse competenze in capo ai servizi tecnico-nautici (ormeggiatori, rimorchiatori, piloti e servizi antinquinamento), che dovrebbero contemperare tutte quelle difficoltà legate alla velocità della nave e che incide fortemente sulle operazioni di "voltaggio" delle cime.

È necessario agire sulla manutenzione delle casse di stoccaggio del combustibile in quanto l'utilizzo del biodiesel favorisce la formazione delle alghe sul fondo delle stesse con conseguente ostruzione dei filtri ed arresto dei propulsori.

Dall'altra parte, il lavoro marittimo espone i lavoratori a condizioni di difficoltà sotto il profilo della gestione dei ritmi circadiani legati al sonno-veglia e alla corretta alimentazione. Infatti, nel settore non solo non si applica la normativa su orari di lavoro (d.lgs. 66/2003) e l'orario di lavoro normale è di 14 ore al giorno, ma è anche difficile garantire il rispetto di tale previsione e il controllo (ispettivo e "sociale") rispetto al possibile ulteriore prolungamento dell'orario di lavoro effettivo nelle tratte lunghe che implicano viaggi lunghi settimane o mesi.

Questo problema si lega ovviamente alla sufficiente quantità di forza lavoro disponibile, spesso i nostri Rls, quando presenti, danno parere negativo sulle tabelle di armamento che definiscono il numero dei lavoratori marittimi a seconda della grandezza e del tipo di nave, ma il suo parere non è vincolante e di fatto gli organici a disposizione della nave finiscono per essere insufficienti per il carico di lavoro. Questa difficoltà è stata accentuata con l'introduzione delle tabelle minime di sicurezza, su cui sindacato e Rls non sono coinvolti e che spesso si discostano dalla normativa, prevedendo anche che la stessa persona possa svolgere diverse mansioni. Più nello specifico, occorre lavorare alla unificazione delle tabelle di sicurezza per le imbarcazioni con navigazione inferiore alle 12 ore e al ripristino della visita tecnico sanitaria, sia sulle navi superiori a 151 TSL che su quelle inferiori, con periodicità semestrale. Oltre al problema degli orari, risulta critico anche quello dei carichi e dei ritmi di lavoro, dal momento che spesso i tempi per le operazioni in corrispondenza dei porti sono troppo compressi e non tengono conto della stazza e della portata della nave.

Secondo la panoramica effettuata, quindi, la criticità più forte è legata alla difficoltà, forse più che in altri settori, di controllo dell'ambiente nave, dal momento che i controlli possono essere svolti solo nel momento di attracco nel porto da parte della capitaneria di porto, mentre non è possibile verificare quello che succede durante la navigazione.

Tuttavia, il problema principale rispetto a questa difficoltà riguarda la rappresentanza. Infatti, risulta particolarmente critico stabilire una rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, considerando i periodi di imbarco e sbarco. Infatti, si pone il tema di come garantire la presenza su ogni imbarcazione di un Rls nella pienezza del proprio ruolo, dal momento che sarebbe necessario un “bacino” di Rls formati molto grande per coprire tutte le esigenze anche quando quelli ad oggi presenti non sono imbarcati.

5. LAVORI GRAVOSI E USURANTI

L'uscita anticipata, rispetto al sistema pensionistico attuale, delle lavoratrici e dei lavoratori dei porti si lega indissolubilmente alla salute e sicurezza nel sito porto. I porti sono siti industriali complessi frequentati da molti mondi del lavoro diversi tra loro e con regole e contratti collettivi diversi con un alto rischio di incidenti da interferenza.

L'attività principale è quella del carico/scarico di merci, oltre che di passeggeri, che negli anni ha subito un'evoluzione tecnologica importante legata alla quantità di merce trasportata, questo ha portato a navi sempre più grandi e mezzi per la movimentazione verticale e orizzontale sempre più grandi e performanti. In questo contesto il livello di professionalità delle mansioni è cresciuto tanto specie nelle mansioni operative.

L'attenzione, la concentrazione, l'essere esposti agli agenti atmosferici, operare in luoghi stretti e/o per molte ore seduti su di un mezzo meccanico e lavoro notturno richiesti ai Lavoratori, determinano, anche nel breve periodo, ciò che noi decliniamo appunto nei lavori gravosi e Usuranti.

L'uscita anticipata dei lavoratori portuali è stata al centro dell'ultimo rinnovo contrattuale che ha portato alla realizzazione di un fondo di accompagnamento all'esodo anticipato, di tipo bilaterale, alimentato dal contributo del lavoratore e delle aziende. Una specifica commissione in seno all'Ente bilaterale porti sta lavorando alla realizzazione del fondo.



RINGRAZIAMENTI FINALI

Il presente testo è frutto di un processo di condivisione e partecipazione con i dipartimenti nazionali della Filt nazionale e con la Consulta nazionale salute e sicurezza sul lavoro della Filt. La Consulta è uno spazio di discussione, verifica e proposta, uno spazio di condivisione delle informazioni e delle conoscenze, di formazione reciproca e apprendimento collettivo sui temi della salute e della sicurezza sul lavoro. È composta da compagni e compagne dei dipartimenti nazionali e delle strutture regionali della Filt, da rappresentanti di Inca e Fondazione Di Vittorio e da alcuni Rls provenienti dai diversi settori di interesse della Filt. Il risultato del suo coinvolgimento per l'elaborazione di queste piattaforme è a tutti gli effetti un lavoro collettivo, dove ciascuno ha contribuito portando la propria esperienza e la propria conoscenza specifica e in cui queste *expertise* sono state raccolte e messe in relazione da un lavoro di coordinamento attento a mantenere una chiara visione complessiva, ma anche ad includere le differenze e le specificità che nei nostri settori sono presenti, provando a valorizzare il contributo e la sensibilità di tutti e tutte.

Il processo è iniziato a luglio del 2021, quando la Consulta salute e sicurezza sul lavoro si è riunita per riprogrammare le sue attività dopo un anno e mezzo in cui l'attenzione e il lavoro dei suoi componenti erano stati dedicati principalmente alle conseguenze della pandemia e alla prevenzione dei contagi sui luoghi di lavoro. In quell'occasione abbiamo provato a svolgere un'analisi delle principali tematiche di salute e sicurezza nel settore, sia con riferimento alle problematiche più urgenti rilevate nei territori e nei luoghi di lavoro, sia con una prospettiva di medio-lungo periodo, che guardasse agli aspetti strutturali. In quella occasione, decidemmo di lavorare per settore, in maniera tale da approfondire le questioni specifiche, senza naturalmente perdere il senso di unità della Filt che riunisce tutti i lavoratori e le lavoratrici dei trasporti. Da lì ci siamo mossi per immaginare il percorso che arriva oggi, con questo testo, ad una prima sistematizzazione – ma non certamente ad una sua conclusione.

L'elaborazione delle piattaforme si è svolta con un processo di costruzione e cucitura lenta, perché profonda, delle diverse esperienze. Il dipartimento economico-sociale ha iniziato a lavorare ai contenuti delle piattaforme con i dipartimenti nazionali di settore della Filt, in particolare con i compagni e le compagne che rappresentano i dipartimenti nazionali nella Consulta, partendo ovviamente dalla rispettiva conoscenza delle tematiche, ma provando già a raccogliere le sollecitazioni che via via emergevano nelle diverse occasioni di confronto.

Nel frattempo i componenti della Consulta si sono divisi in gruppi di lavoro settoriali – selezionati per la specifica esperienza di ciascuno, ma anche per l'interesse



di approfondire contesti attigui – in maniera tale da lavorare in maniera mirata su ogni settore. Il testo delle piattaforme elaborato con il dipartimento nazionale è stato quindi integrato con le sollecitazioni emerse nei gruppi di lavoro, che hanno rappresentato un proficuo e utile momento di scambio e di approfondimento, in cui i compagni e le compagne hanno messo a disposizione la propria conoscenza, anche accettando la sfida non facile di fare un lavoro che non guardasse solo all'emergenza e provando a portare la propria esperienza in un contesto più generale. I testi sono stati poi nuovamente discussi, insieme alla parte trasversale alle piattaforme che riguarda tutta la Filt, in una riunione della Consulta al completo, che ha lavorato anche in questa occasione in maniera puntuale, discutendo nel merito le diverse sezioni del testo.

Questa panoramica rende evidente lo sforzo che abbiamo provato a mettere in campo per lavorare, assimilare e migliorare il testo, che è rimasto aperto ad ogni occasione di confronto, in maniera tale da poter consegnare alla Segreteria della Filt un lavoro collettivo della Consulta.

Il percorso non si chiude con l'elaborazione di questo testo che al contrario vuole porsi l'obiettivo di sollecitare la discussione e la presentazione di proposte a tutti i livelli della nostra organizzazione.

Quel che è certo è che i contenuti delle piattaforme costituiscono il programma di lavoro della Filt su questi temi per i prossimi mesi: tutto quello che abbiamo scritto non resterà lettera morta. Proveremo a mettere in campo tutti gli sforzi necessari per portare avanti le battaglie utili a migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro e lo faremo con lo stesso metodo adottato fino a questo momento: chiedendo il contributo di tutti i componenti della Consulta, in maniera tale che siano riconosciuti nei loro sforzi e responsabilizzati verso il raggiungimento di migliori risultati.

