

Dall'occupabilità alla qualità e sicurezza del lavoro?

Roberto Rizza*

Sommario

1. Lavoro, qualità e sicurezza: una premessa. – **2.** La sicurezza nei luoghi di lavoro: la situazione italiana. – **3.** Dall'occupabilità alla qualità e sicurezza del lavoro? – **4.** Sicurezza e qualità dell'organizzazione. – **5.** Riflessioni conclusive.

1. Lavoro, qualità e sicurezza: una premessa

La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro rappresentano oggi uno dei settori più ricchi di implicazioni e più importanti della politica sociale dell'Unione europea e dell'Italia. Se a partire dalla revisione del Trattato dell'Unione europea, realizzato ad Amsterdam nel 1997, è stata rivolta particolare attenzione ai problemi occupazionali dei Paesi comunitari e l'obiettivo è stato quello di promuovere politiche volte al raggiungimento di un elevato livello quantitativo di partecipazione al mercato del lavoro, in una seconda fase, avviata dal Consiglio europeo di Lisbona nell'anno 2000, la meta che si sono dati l'Unione e gli Stati membri fra cui l'Italia, è stata quella di dedicare particolare attenzione alla creazione di posti di lavoro di migliore qualità. E, in riferimento a questo fine, la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro sono riconosciuti come elementi essenziali e congruenti con l'obiettivo legato al rafforzamento dell'economia della conoscenza basata su processi di apprendimento e di innovazione.

(*) Ricercatore confermato, Facoltà di Scienze politiche Roberto Ruffilli, Forlì, Alma Mater Studiorum, Università di Bologna, Dipartimento di Sociologia.

Tuttavia, la rinnovata attenzione comunitaria al tema della qualità e della sicurezza del lavoro ha luogo contestualmente a dinamiche che, soprattutto negli ultimi decenni, hanno provocato un crescente dualismo nel mercato del lavoro⁽¹⁾ e un innalzamento delle condizioni di precarietà occupazionale⁽²⁾, anche a causa di un'applicazione restrittiva del concetto di occupabilità (*employability*) con un passaggio, nelle politiche del lavoro, da obiettivi di de-mercificazione ad altri di ri-mercificazione⁽³⁾ ed azioni di *policy* volte a forzare i singoli alla partecipazione al mercato del lavoro al di là della qualità delle occupazioni offerte⁽⁴⁾.

La sicurezza nei luoghi di lavoro ha assunto così, per effetto di queste tendenze contrapposte, tinte in chiaroscuro caratterizzate da innegabili miglioramenti e nondimeno dalla persistenza di elementi di sofferenza, riferiti soprattutto al numero di infortuni, compresi quelli mortali che tendono a concentrarsi in imprese di piccole dimensioni appaltatrici e fornitrici, nel contesto di settori specifici (costruzioni, industria, agricoltura), tra determinate categorie di lavoratori – in particolare donne, immigrati e lavoratori temporanei – nonché per la stabilità nel corso del tempo, seppure non rispecchiata dalle statistiche ufficiali, dell'elevato numero di morti causate da malattie professionali. Infine, va osservato che nelle società e nelle economie più evolute agiscono soprattutto fattori di rischio nuovi, di difficile misurazione, connessi all'organizzazione del lavoro piuttosto che all'introduzione di nuovi materiali o tecnologie. Mentre, infatti, fino a pochi anni fa, le patologie da lavoro erano a eziologia monofattoriale (per esposizione lavorativa abnorme

(1) A. SCHIZZEROTTO, *Vite ineguali*, Bologna, Il Mulino, 2002.

(2) F. BERTON, M. RICHIARDI, S. SACCHI, *Flex-insecurity*, Bologna, Il Mulino, 2009.

(3) I. DINGELDEY, *Between workfare and enablement. The different paths to transformation of the welfare state: a comparative analysis of activating labour market policies*, in *European Journal of Political Research*, n. 46, 2007.

(4) R. SALAIS, R. VILLENEUVE, *Europe and the Politics Capabilities*, Cambridge, Cambridge University Press, 2004.

a polveri, fumi, gas ecc.), più recentemente sono in aumento il disagio lavorativo e le patologie definite “stress lavoro correlato”, di tipo a-specifico a eziologia multifattoriale⁽⁵⁾.

Tali andamenti contrastanti e ambivalenti sia nella messa a punto delle politiche del lavoro, sia nelle acquisizioni in termini di miglioramento delle condizioni d’impiego, possono essere meglio compresi se inquadrati nelle modalità in cui il lavoro è stato ed è attualmente tematizzato, facendo luce sulle grammatiche di giustificazione che lo descrivono e che prestrutturano le modalità di implicazione degli individui in ambito lavorativo. La dimensione organizzativa, i contesti d’azione situati (le aziende pubbliche e private, in cui il rapporto tra lavoro e sicurezza è concretamente agito), rappresentano, da questo punto di vista, ambiti privilegiati al fine di cogliere il modo in cui viene configurandosi il tema della sicurezza sul lavoro, di cosa significhi oggi essere protetti e sicuri in relazione al lavoro. A questo proposito anche le aporie nelle forme di classificazione e di contabilità statistica che riguardano la sicurezza sul lavoro vanno considerate, tanto che le classifiche a livello internazionale mutano al mutare dei parametri utilizzati.

2. *La sicurezza nei luoghi di lavoro: la situazione italiana*

Come anticipato, la strategia comunitaria ha assegnato alla qualità e alla sicurezza del lavoro un ruolo decisivo per la costruzione di una società della conoscenza. In una tale prospettiva e in termini generali, le componenti essenziali della qualità del lavoro possono essere così sintetizzate:

– la dimensione ergonomica, che corrisponde ai bisogni psicofisici delle persone al lavoro e che si riferisce alla qualità dell’ambiente di lavoro, al rispetto delle esigenze fisiologiche

(5) G. CASADIO, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Roma, Rapporto CNEL, 2009.

e psicologiche dei lavoratori e alla possibilità di strutturare autonomamente il proprio lavoro;

– la dimensione della complessità, che riguarda il grado di complessità dei problemi decisionali in cui qualsiasi lavoro può essere scomposto ed il ruolo che il singolo ha nel processo decisionale;

– la dimensione dell'autonomia, che corrisponde ai bisogni di stabilire con una certa libertà le condizioni immediate del proprio lavoro, di fissare autonomamente la propria condotta lavorativa, di autodeterminare le regole da seguire. È la dimensione del *problem setting*, in cui è il soggetto e non altri a formulare in parte o per intero il quadro decisionale entro il quale dovrà poi svolgere il proprio compito;

– la dimensione del controllo delle condizioni del proprio lavoro, secondo cui lo sviluppo della qualità del lavoro si otterrà mediante un crescente grado di partecipazione dei lavoratori alla formulazione degli obiettivi⁽⁶⁾.

Questi aspetti relativi alla qualità del lavoro sono stati di recente operativizzati, pervenendo all'individuazione di alcune ulteriori dimensioni ritenute essenziali per l'identificazione di azioni di *policy*, da un lato, e per la costruzione delle fonti informative su cui fondare l'attività di monitoraggio, dall'altro. Senza entrare nel dettaglio degli indicatori individuati⁽⁷⁾, i parametri di riferimento sono connessi ai seguenti fattori: le caratteristiche del posto di lavoro (la qualità intrinseca del lavoro), l'ambiente di lavoro e le condizioni del mercato del lavoro (parità di trattamento tra uomini e donne, protezione della salute e della sicurezza sul lavoro, bilanciamento tra flessibilità e sicurezza, integrazione tramite il lavoro e accesso al mercato del lavoro), l'organizzazione del lavoro e l'equilibrio tra vita

(6) L. GALLINO, *Informatica e qualità del lavoro*, Torino, Einaudi, 1983; M. LA ROSA, *Il problema della qualità del lavoro*, in M. LA ROSA (a cura di), *Il lavoro nella sociologia*, Roma, Carocci, 1998.

(7) E per il quale rinviamo a ISFOL, *La qualità del lavoro in Italia*, Roma, 2004.

professionale e sfera privata (dialogo sociale e partecipazione dei lavoratori), la non discriminazione.

Per quanto concerne l'aspetto che in questa sede ci interessa maggiormente – la sicurezza negli ambienti di lavoro – gli indicatori e i parametri di riferimento sono costituiti fondamentalmente dal numero di infortuni sul lavoro e dai costi ad essi relativi, dalle malattie professionali e dai cosiddetti nuovi rischi da stress provocati dall'attività lavorativa.

In riferimento a questi specifici aspetti, sulla base dei dati INAIL, è possibile affermare che la situazione italiana, confrontata a quella degli altri Paesi membri dell'Ue a 15, presenta una situazione leggermente migliore per gli infortuni denunciati, pur mantenendo il primato per quanto riguarda i casi mortali. Così, per quanto riguarda gli infortuni, l'Italia si trova al quarto posto, dopo Germania, Spagna e Francia, mentre per quanto riguarda gli incidenti mortali, il nostro Paese si trova al primo posto, con percentuali di casi mortali in diminuzione del 27% nell'area europea e solo del 18,6% in Italia. Si tratta di fenomeni correlati in modo evidente al settore, tanto che la maggior parte degli incidenti mortali si verifica per tre cause ben individuabili: la caduta dall'alto in edilizia, il ribaltamento delle macchine agricole, o l'incidente stradale nel trasporto merci. Anche l'ampiezza dimensionale delle imprese ha un impatto rilevante, tanto che l'80,4% del totale degli infortuni avviene nelle unità locali da 1 a 9 addetti. Inoltre è presente un altissimo grado di concentrazione, visto che nel 2006 il 57,4% degli infortuni denunciati si è concentrato in 18.233 aziende, ovvero in meno dello 0,05% del totale.

La maggiore esposizione al rischio infortunistico, anche grave, tende inoltre a concentrarsi su determinati gruppi di lavoratori: donne, immigrati e giovani. Nel 2006, infatti, gli infortuni che hanno avuto come protagonisti donne sono stati 249.500, mentre la percentuale di infortuni di cui sono stati vittime stranieri è del 12,5%, con punte del 30% di incidenti mortali in edilizia. Ciò che si evince è che gli immigrati si

infortunano il 50% in più degli italiani e dei comunitari in genere.

Per quanto riguarda i giovani, nel 2007 hanno subito un infortunio 48 lavoratori su 1000 al di sotto dei 34 anni, contro i 35 ogni 1000 di chi ha tra i 35 e i 64 anni. In aumento sono inoltre gli incidenti e gli infortuni sul lavoro che colpiscono coloro che sono impiegati con forme contrattuali temporanee. Visto che, come noto, tali rapporti occupazionali tendono a concentrarsi su donne, giovani e stranieri⁽⁸⁾, non è strano constatare un incremento del 19% di infortuni denunciati e di casi mortali tra i lavoratori “non standard”.

Le morti sul lavoro non sono caratterizzate solo da incidenti di tipo infortunistico, poiché è presente una rilevante percentuale di decessi causati da malattie professionali. L'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) ha mostrato come, per ogni morto causato da un infortunio sul lavoro, ce ne siano almeno quattro per malattie professionali. Alcuni studi specifici sulla diffusione dei tumori in Italia hanno stabilito che il 4% dei tumori rilevati annualmente siano da ricondurre a cause professionali, e ciò significa che in media ogni anno dovrebbero registrarsi circa 8000 casi di tumori professionali.

Nel 2007 è inoltre esplosa una polemica sulla reale posizione dell'Italia nella triste classifica relativa alle statistiche internazionali diffuse da Eurostat in tema di “morti bianche”. Alcuni studiosi⁽⁹⁾ affermano che il numero di morti per lavoro nel nostro Paese sia da considerare per difetto, poiché l'Italia, come alcuni altri Paesi europei, è fortemente influenzata dal fenomeno dell'economia sommersa, soprattutto nel settore dell'edilizia, del turismo, della ristorazione e dell'agricoltura⁽¹⁰⁾. Si tratta di una lacuna in termini di dati che può sottostimare la portata reale del fenomeno.

(8) M.C. CIMAGLIA, F. CORBISIERO, R. RIZZA, *Tra imprese e lavoratori. Una ricerca su lavoro non standard in Italia*, Milano, Bruno Mondadori, 2009.

(9) T. BOERI, P. ICHINO, *Ipocrisie bianche*, www.lavoce.info, 16 aprile 2007.

(10) C. LUCIFORA, *Economia sommersa e lavoro nero*, Bologna, Il Mulino, 2003.

Altri studiosi⁽¹¹⁾, al fine di ovviare alle lacune delle fonti informative, propongono di calcolare le morti bianche pesandole sul PIL di ogni Paese; risulterebbe così che l'Italia, confrontata con altre realtà europee economicamente simili, perderebbe molte posizioni rispetto a quella che ricopre nelle statistiche ufficiali.

A livello nazionale, come noto, è l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) ad occuparsi delle informazioni relative alle morti bianche, anche se i dati raccolti da tale ente sono relativi, in via esclusiva, alle persone che sono assicurate presso l'Istituto stesso. L'INAIL tratta perciò le informazioni relative agli infortuni avvenuti durante l'attività lavorativa, e a seguito di quanto sancito dal d.lgs. 38/2000, raccoglie anche i dati relativi agli infortuni in itinere, vale a dire quegli infortuni subiti dai lavoratori durante il tragitto per spostarsi dall'abitazione al luogo di lavoro. L'INAIL fornisce infine in via diretta ad Eurostat i dati relativi agli infortuni, ed in seguito spetta ad Eurostat calcolare ed effettuare i confronti tra i diversi Paesi.

Nel fare questo Eurostat ricorre al calcolo del tasso standardizzato di mortalità sul lavoro, ovvero il rapporto tra morti sul lavoro ed occupati, corretto attraverso una ponderazione che tiene conto a livello nazionale del peso attribuito ad ogni settore occupazionale in base alla media europea. E ciò perché è fondamentale tener conto della maggiore esposizione di alcuni settori a fattori di rischio. Eurostat è costretto a ricorrere a tale metodologia anche per fronteggiare la difficoltà causata dall'estrema eterogeneità delle fonti nazionali, che dipende dal fatto che in alcuni Paesi, come l'Italia, i dati vengono raccolti da una fonte assicurativa, mentre in altri sono gestiti da fonte sanitaria, che spesso soffre di alti tassi di sotto-denuncia. Infatti, gli Stati che non possiedono un sistema assicurativo dedicato

(11) E. BRANCACCIO, R. REALFONZO, *Infortuni. L'Italia ne denuncia meno. Rileggere i dati Eurostat e Inail*, in *Liberazione*, 1° maggio 2007.

in maniera specifica agli infortuni sul lavoro, registrano tassi mediamente più bassi. Tra questi Paesi la Danimarca, la Svezia, la Gran Bretagna, l'Irlanda e i Paesi Bassi.

Ma vi è anche una differenza che riguarda la qualità dei dati forniti a livello nazionale. Da un lato è diverso il trattamento che i singoli Stati dedicano alle informazioni relative ai decessi che si verificano a bordo di un mezzo di trasporto e agli infortuni in itinere. Questa situazione impone a Eurostat di escludere entrambe le categorie nel computo delle statistiche ufficiali. Dall'altro, i dati provenienti da alcuni settori produttivi non sono statisticamente affidabili in tutti i Paesi; per questo motivo Eurostat tiene conto solo di otto settori occupazionali rispetto ai 17 previsti nella classificazione NACE (classificazione statistica delle attività economiche nei diversi Stati dell'Unione europea, dal francese "nomenclature statistique des activités économiques dans la communauté européenne"). Sono esclusi, infatti, settori come quelli della pesca, delle estrazioni minerarie, dei trasporti ed alcuni ambiti del settore dei servizi. Ebbene, come è stato di recente dimostrato, eseguendo il calcolo del tasso standardizzato di mortalità sul posto di lavoro, tenendo conto anche solo del settore dei trasporti, e considerando il numero degli incidenti occorsi a bordo di un mezzo durante l'attività lavorativa, è registrabile un aumento del tasso di mortalità in Italia. Ciò provoca un peggioramento della sua collocazione nelle statistiche internazionali, attestandosi al di sotto della media dei sistemi a fonte assicurativa⁽¹²⁾.

Oltre a questi problemi di contabilità statistica legati ad infortuni e morti sul lavoro, è necessario considerare che le attuali trasformazioni del lavoro e delle carriere professionali tendono ad incidere fortemente soprattutto sui rischi psico-sociali, con ovvie ripercussioni sulla sicurezza del lavoro. Nel quadro degli studi europei con il termine "rischi psico-sociali"

(12) L. DEBERNARDI, T. PARISI, *Le morti bianche nei confronti internazionali*, Rapporto di ricerca, 2008.

si individuano quei fattori di rischio legati all'organizzazione del lavoro. Nel 2007 secondo dati statistici, il 20% dei lavoratori appartenenti all'Unione europea ha affermato di essere convinto che lo stress derivante dal lavoro mettesse a rischio la propria salute. Le conseguenti indagini hanno così evidenziato che i rischi psico-sociali sono spesso derivati da trasformazioni tecniche e/o organizzative che caratterizzano gli ambienti di lavoro e che anche i mutamenti di carattere socio-economico e demografico sono tra i fattori più importanti per il verificarsi di rischi psico-sociali⁽¹³⁾. Alcuni fenomeni sono particolarmente significativi in proposito. Per esempio:

– la proliferazione del lavoro temporaneo e le relative insicurezze legate alla discontinuità del rapporto di impiego e alle lacune in termini di tutele (malattia, infortunio e previdenza sociale). La condizione di precarietà che ne deriva per i lavoratori è spesso alla base di rischi sul lavoro sia di natura fisica, poiché spesso i lavoratori precari⁽¹⁴⁾ svolgono attività pericolose e non ricevono un'adeguata formazione con un abbassamento delle condizioni di sicurezza, ma anche e forse soprattutto di carattere psico-sociale, visto che lavorare in condizioni di instabilità contrattuale provoca una sensazione di insicurezza che può aumentare lo stress legato al lavoro;

– l'intensificazione del lavoro: individui collocati in settori caratterizzati da alta competitività tendono a sentirsi sotto pressione con un effetto di incremento delle condizioni di stress e di abbassamento delle condizioni di salute e sicurezza;

– lo scarso equilibrio fra vita e lavoro: l'incertezza del lavoro, gli elevati carichi, gli orari variabili e imprevedibili non si conciliano con le esigenze personali e possono generare un

(13) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Fourth European Working Conditions Survey*, Dublin, 2007.

(14) Per precarietà del lavoro intendiamo il rischio per il lavoratore di non riuscire a provvedere nel medio periodo al proprio sostentamento attraverso il mercato del lavoro o la protezione sociale.

conflitto tra la vita professionale e privata, con effetti dannosi per la salute e la sicurezza.

L'aumento di fattori di rischio psico-sociale è dunque generato dall'eccessiva pressione sui tempi di lavoro, dallo scarso potere decisionale, dall'incertezza rispetto alla continuità della carriera professionale. Rischi multifattoriali complessi sono riscontrabili in particolari luoghi di lavoro: emblematico è il caso dei *call center*, per esempio, al cui interno vi è un'esposizione multifattoriale ai rischi legati alla sicurezza del lavoro, per effetto della prolungata posizione di seduta, per l'esposizione a rumori di fondo, per l'utilizzo di cuffie inadeguate, per il basso livello di ergonomia, per l'elevata pressione rispetto ai tempi di lavoro, per l'incertezza della continuità del rapporto di impiego, per i crescenti casi di sindrome da *burn-out*.

3. *Dall'occupabilità alla qualità e sicurezza del lavoro?*

Rispetto a questi elementi poliedrici di criticità in tema di qualità e sicurezza del lavoro, non si può fare a meno di notare la presenza di elementi ambivalenti: come messo in luce in premessa, la focalizzazione del tema della sicurezza e della qualità della vita lavorativa nelle normative e nelle politiche comunitarie e nazionali⁽¹⁵⁾ ha luogo contestualmente a dinamiche che, soprattutto negli ultimi decenni, hanno provocato una crescente stratificazione del mercato del lavoro⁽¹⁶⁾ e un innalzamento di condizioni di precarietà occupazionale⁽¹⁷⁾, anche per effetto di politiche del lavoro che hanno enfatizzato aspetti di crescita quantitativa dell'occupazione (con la nota parola d'ordine *employability*) al di là ed in alcuni casi a di-

(15) J. ALBER, T. FAHEY, C. SARACENO (a cura di), *Handbook of Quality of Life in the Enlarged European Union*, London, Routledge, 2008.

(16) E. REYNERI, *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino, 1996.

(17) F. BERTON, M. RICHIARDI, S. SACCHI, *Flex-insecurity*, Bologna, Il Mulino, 2009.

scapito delle sicurezze offerte (in termini di ammortizzatori sociali e di qualità e sicurezza del lavoro)⁽¹⁸⁾. Tale andamento ambivalente sia nella messa a punto delle azioni di *policy*, sia nelle acquisizioni in termini di miglioramento delle condizioni d'impiego, è certamente connesso alle modalità attraverso cui il lavoro è oggi inteso, al suo statuto sociale, come direbbe Robert Castel⁽¹⁹⁾: ebbene, anche se in maniera indiretta, questo piano di analisi incide sull'organizzazione sociale della sicurezza del lavoro, visto che è a questo livello che si legittimano e istituzionalizzano i criteri relativi ai modelli contrattuali, remunerativi, orari, e si costruiscono le categorie cognitive attraverso cui il lavoro stesso è definito, qualificato e organizzato⁽²⁰⁾. La domanda che ci si può porre, a questo proposito, è: quale qualità deve avere il lavoro perché sia effettivamente considerato tale?

In questa prospettiva, vi è un altro punto centrale su cui vale la pena riflettere. Anche la sicurezza del lavoro rischia infatti di essere travolta dal depotenziamento delle forme collettive di protezione con effetti di progressiva ridefinizione, ai diversi livelli territoriali e di responsabilità, della *governance* della sicurezza. Le tendenze più recenti (v. d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106) vanno nella direzione di una riduzione delle sanzioni penali su alcuni aspetti, quali ad esempio la mancata o incompleta valutazione dei rischi all'interno delle aziende, oppure l'esclusione dalla valutazione del rischio dei lavori in appalto inferiori ai due giorni, secondo cui la mancata indicazione dei costi di sicurezza non costituisce più motivo di nullità dei singoli contratti.

(18) Con il termine *sicurezza* si intende anche quell'insieme di condizioni materiali, di percezioni e di rappresentazioni individuali o di gruppo, che consentono di avere la convinzione di essere in grado di fronteggiare eventi che potenzialmente si presentano come una minaccia.

(19) R. CASTEL, *L'insicurezza sociale*, Torino, Einaudi, 2004.

(20) V. BORGHI, R. RIZZA, *L'organizzazione sociale del lavoro*, Milano, Bruno Mondadori, 2006.

Ciò che si può notare più in generale, è che le problematiche connesse al tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro sono affrontate prevalentemente con un approccio giuridico, che a seconda del ciclo storico-politico e delle ondate emotive nell'opinione pubblica (v. lo scalpore suscitato dalla tragedia alla Tyssen Krupp di Torino) tende a rafforzare elementi di rigidità formale o ad imprimere una sorta di lassismo con il paravento della semplificazione. La costante, purtroppo, è l'elevato numero di infortuni e/o morti sul lavoro. L'azione pubblica così intesa, non pare essere protesa prioritariamente ad innalzare il grado di cooperazione al fine di costruire collettivamente le condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro, condividendo gli obblighi tra i soggetti interessati ed innalzando così il grado di libertà d'azione dei singoli e delle collettività. L'oscillazione ambigua tra l'inasprimento del principio della condizionalità delle tutele vincolate ad una generica disponibilità all'accettazione di un lavoro al fine di accrescere la propria occupabilità⁽²¹⁾ e tuttavia indifferente alle condizioni di qualità e sicurezza entro le quali è svolto, il contestuale indebolimento delle forme collettive di sicurezza sociale, e il generico appello all'aumento della sicurezza del lavoro, rischia, utilizzando la terminologia introdotta da Amartya Sen⁽²²⁾, di non potenziare la capacità di lavoro dei singoli. Quest'ultima si basa sulla possibilità di offrire un'adeguata combinazione di risorse (indennità e sicurezze) e di fattori di conversione individuali (competenze e qualificazioni professionali) o sociali (disponibilità di un numero sufficiente di impieghi di buona qualità) per gli attori del mercato del lavoro.

Il miglioramento delle condizioni di sicurezza del lavoro, al contrario, può essere promosso innanzitutto impostando azioni di *policy* volte ad aumentare la qualità del lavoro e dell'occu-

(21) F. LISO, *Gli ammortizzatori sociali*, in L. GUERZONI (a cura di), *La riforma del welfare. Dieci anni dopo la commissione Onofri*, Bologna, Il Mulino, 2008.

(22) A. SEN, *La diseguaglianza: un riesame critico*, Bologna, Il Mulino, 2000.

pazione, in contrasto con la logica dell'occupabilità o della capacità di stare sul mercato, oggi imperanti.

4. Sicurezza e qualità dell'organizzazione

L'antidoto per la fuoriuscita da queste oscillazioni, che periodicamente spostano il baricentro della tutela, dalla salvaguardia dei diritti e delle sicurezze dei lavoratori alla protezione delle esigenze delle imprese, potrebbe essere costituito dalla messa a fuoco degli specifici contesti in cui il lavoro è erogato, le *routine* sedimentate e il patrimonio organizzativo specifico condiviso in quel determinato ambiente di azione. In tale prospettiva assume una collocazione centrale la nozione di cultura della sicurezza. Con tale nozione ci riferiamo a un tratto che impronta il funzionamento complessivo dell'organizzazione del lavoro ed è caratterizzato da un insieme di credenze, norme, atteggiamenti e pratiche, sia sociali che tecniche, indirizzate (o non indirizzate) a minimizzare l'esposizione di addetti, dirigenti, clienti e membri della collettività a condizioni considerate come pericolose o calamitose⁽²³⁾. La cultura della sicurezza non si limita, da questo punto di vista, a una questione che riguarda eminentemente la sfera intellettuale e mentale individuale, ma, così intesa, si riferisce al modo in cui i singoli membri vedono, pensano o discorrono dell'organizzazione e della sicurezza del lavoro. Affrontare la questione della sicurezza da una tale prospettiva, significa allora sottolineare la sua dimensione sociale⁽²⁴⁾. Considerando che un'organizzazione è abitata da una pluralità di punti di vista conflittuali su progetti, idee e valori, un luogo di lavoro sicuro, una organizzazione sicura, sono il

(23) B.A. TURNER, *The Sociology of Safety*, in D. BLOCKEY (a cura di) *Engineering Safety*, London, Mc Graw Hill, 1992.

(24) S. GHERARDI, D. NICOLINI, F. ODELLA, *La cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro*, in *Sviluppo&Organizzazione*, n. 162, luglio/agosto, 1997.

risultato di un'opera di quotidiana ingegneria dell'eterogeneo, di interazione tra elementi diversi – competenze, materiali, relazioni, comunicazioni – che fanno parte integrante delle pratiche di lavoro dei membri dell'organizzazione stessa⁽²⁵⁾.

Tali processi operano su più livelli:

– le regole riguardanti la sicurezza e le modalità in cui agiscono le organizzazioni che hanno compiti di regolazione e controllo;

– l'ambito organizzativo, dove si decide il livello di affidabilità dell'organizzazione;

– le comunità occupazionali entro cui il sapere pratico è elaborato, rivisto e trasmesso a coloro che ne entrano a far parte.

Senza addentrarci nei dettagli⁽²⁶⁾, la condivisione di una cultura del pericolo è essenziale per poter mediare la conoscenza che gli attori acquisiscono sul modo di rapportarsi ai pericoli e alle situazioni problematiche, per descrivere ad altri attori le cause e le dinamiche degli eventi, per fornire giustificazioni e spiegazioni del loro comportamento. Negli ambienti di lavoro sono presenti diverse culture del pericolo che rispecchiano differenze di classe, di occupazione, di affiliazione ideologica: credenze e pratiche sono differenziate fra loro, e tuttavia la sicurezza nei luoghi di lavoro è generata dalle attività organizzate dei gruppi. Così inteso, il problema è il seguente: come si fa a produrre forme di risposta attiva e partecipata e a costruire una cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro?

È su questo piano che entra in gioco quella che abbiamo definito “la costruzione di una cultura della sicurezza”: vale a dire l'insieme di assunzioni e pratiche che permette di incidere sulla sicurezza, sui pericoli interni ad un contesto organizzativo. Essa nasce nel quadro delle relazioni sociali, e queste influenzano

(25) *Ibidem*, p. 8.

(26) Per questo rimandiamo a S.GHERARDI, D. NICOLINI, F. ODELLA, *La cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro*, cit.

e indirizzano il modello prevalente di gestione del pericolo. È una competenza sociale che si realizza nell'interazione tra gli individui, l'organizzazione e l'ambiente istituzionale.

Nelle organizzazioni, gli interventi sulla sicurezza sono considerati in genere con preoccupazione, perché di ostacolo alla competitività, spesso tende a prevalere un'ottica di breve durata, incompatibile con gli investimenti in sicurezza che implicano un'ottica di lungo periodo. Per uscire da questa *impasse* si rende necessaria una condivisione delle responsabilità tra imprenditori, management e rappresentanti dei lavoratori, gli attori centrali della *governance* della sicurezza aziendale. Ma se le normative sono interpretate solo in chiave coercitiva, le misure saranno inefficaci perché non diventeranno patrimonio culturale dell'organizzazione e saranno interpretate solo come limite agli obiettivi economici.

L'unica soluzione è la costruzione condivisa di una cultura della sicurezza diffusa, capace di definire le procedure di lavoro e i processi di comunicazione all'interno dei diversi gruppi. In questa prospettiva giocano un ruolo fondamentale le comunità occupazionali operanti all'interno dei luoghi di lavoro. La percezione e gli atteggiamenti degli individui verso i rischi sono infatti plasmati da modelli culturali appresi attraverso l'appartenenza ad un gruppo sociale. I gruppi professionali tendono a condividere una cultura del pericolo che li differenzia dagli altri⁽²⁷⁾ e ad adottare *frame* attributivi che facilitano i processi di accomodamento cognitivo fra più attori che si ritrovano d'accordo relativamente ad una certa interpretazione della realtà. Questi offrono una interpretazione della dinamica degli incidenti e del tipo di comportamento adatto per la prevenzione. Le comunità occupazionali sviluppano al loro interno pratiche della sicurezza che forniscono un repertorio di strategie adatte a gestire le situazioni problematiche. Dirigendo la condotta lavorativa individuale in base a criteri comuni, gli

(27) G. KUNDA, *Ingegneria della cultura*, Torino, Comunità, 2000.

attori costruiscono così la sicurezza all'interno dell'ambiente di lavoro. I membri di una comunità occupazionale, quando devono prendere decisioni in situazioni problematiche, si rifanno infatti a regole e precauzioni specifiche elaborate dal gruppo e proprie a quel contesto organizzativo. La sfida allora è quella di costruire un'organizzazione affidabile, per la quale la concezione della sicurezza divenga un problema collettivo, sviluppando un'attitudine a prendersi cura della sicurezza sia a livello degli individui che dell'organizzazione, e individuando, ai vari livelli, procedure che permettano di auto-correggere e auto-monitorare le attività (importanza della comunicazione) con continui *feed-back* sugli incidenti.

5. *Riflessioni conclusive*

Nel corso di queste rapide considerazioni abbiamo richiamato le dimensioni della qualità e della sicurezza del lavoro al fine di impostare un'analisi globale sul tema del benessere lavorativo. Si è trattato di chiarire, seppur in forma sintetica, quali siano le principali trasformazioni del mercato occupazionale e dei contenuti del lavoro per far luce sull'insorgenza di nuovi e vecchi rischi. I primi, soprattutto legati al numero di infortuni, morti sul lavoro e malattie professionali; i secondi connessi a fattori di natura psico-sociale. Emerge un panorama multiforme con differenze fra settori economici e tipologie di imprese, fra categorie di lavoratori e forme contrattuali. Si tratta di tendenze complesse che richiedono l'elaborazione di strumenti complessi per la valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro e di fonti informative precise e comparabili che, come abbiamo visto, non sempre sono disponibili.

Ma l'analisi delle basi informative sulle quali costruire categorie e valutazioni relative alla sicurezza del lavoro, l'esame di quali aspetti di qualità devono essere considerati perché un lavoro sia effettivamente apprezzato come tale, sono oggetto di dispute e di tendenze contrastanti. Per queste ragioni ci è parso

utile tematizzare due aspetti: innanzitutto la cornice di significati che inquadra il lavoro attualmente, le rappresentazioni, categorie e convenzioni utilizzate per descriverlo. Tali dispositivi istituzionalizzati, tali “idee direttrici”, che si concretizzano in specifici regimi di azione, presentano una forte ambiguità in tema di sicurezza: propugnano un’attenzione verso la necessità di mettere a punto *policy* volte ad aumentare le condizioni di qualità e sicurezza del lavoro e d’altro canto propongono politiche del mercato del lavoro che rischiano di sottovalutare questi stessi aspetti, insistendo su criteri quali quelli di attivazione e occupabilità che, se non opportunamente e criticamente valutati, finiscono per mettere in secondo piano le condizioni concrete (in termini contrattuali, remunerativi, di orari, di ritmi per esempio) in cui l’attività lavorativa è svolta.

In secondo luogo, abbiamo cercato di evidenziare come la progettazione di sistemi di gestione della sicurezza debba tenere conto delle caratteristiche delle organizzazioni in cui si attua, con il loro patrimonio di attori, culture, conflitti, gruppi professionali, e del rapporto che esse stabiliscono con l’esterno, con gli enti regolatori, di vigilanza, con il mercato di riferimento. Il problema è quello legato alla costruzione di organizzazioni affidabili, partendo dall’assunto che gli incidenti e le questioni legate alla sicurezza debbano essere affrontate, non tanto puntando sull’errore umano e sulla conseguente colpevolizzazione della persona, quanto sul mutamento delle condizioni all’interno delle quali le persone stesse lavorano (28).

(28) M. CATINO, *Miopia organizzativa: problemi di razionalità e previsione nelle organizzazioni*, Bologna, Il Mulino, 2009.

Documentazione
