

“La dimensione partecipata del sistema di prevenzione aziendale”

Beniamino Deidda

1. Vorrei prima di tutto rivolgere un ringraziamento molto sentito per questo invito ad una manifestazione così prestigiosa e così ricca di relazioni. Ho sentito tutti gli interventi che si sono succeduti in queste giornate e che hanno dato vita ad un dibattito molto ampio. Era inevitabile che in questo dibattito sia stato da più parti toccato anche il tema centrale che ci impegna in questo pomeriggio. E, come ci si poteva attendere i pareri non sono stati affatto concordi. Questa mattina, per fare solo un esempio, ho ascoltato l'intervento del rappresentante di Confindustria il quale ha affermato che il modello di prevenzione disegnato dal testo unico n. 81 non ha carattere partecipativo, ma conflittuale. E il motivo sarebbe che al coinvolgimento necessario delle varie figure non segue la attribuzione della responsabilità che in gran parte è prevista a carico del datore di lavoro. Credo invece che ci siano buone ragioni per affermare che il nostro modello di prevenzione favorisca la partecipazione.

Nella mia relazione mi sforzerò di esaminare quale sia il modello effettivamente accolto dal legislatore al seguito di una direttiva europea ormai trentennale e quale sia il contributo dei vari soggetti chiamati dalla legge a disegnare il modello di prevenzione nelle aziende.

Comincerò osservando che la recente pubblicazione del decreto legge 146/2021 e la successiva approvazione della legge 215 del 2021, hanno posto al centro dell'attenzione l'aspetto della vigilanza e dell'attività ispettiva nei luoghi di lavoro. E' sembrato a molti che di fronte al crescente allarme dell'opinione pubblica per il perdurare dell'annoso fenomeno degli infortuni sul lavoro e dell'aumento dei casi mortali di questi ultimi anni, il Governo e il Parlamento abbiano privilegiato l'intervento più visibile, consistente nell'intensificare le visite ispettive nelle aziende e la repressione degli illeciti più gravi attraverso la sospensione delle attività aziendali, a prescindere dalla reiterazione delle violazioni. Insomma molti hanno interpretato le novità legislative come la volontà di 'dare un segnale' e di imprimere una svolta alla soluzione di un problema, sociale e civile insieme, di estrema gravità.

Dopo circa 5 mesi di vigore delle nuove norme tutto sembra inevitabilmente come prima: si continua a morire di lavoro, il numero degli infortuni non accenna a diminuire e i più saggi tra gli osservatori continuano a ritenere che per imprimere una svolta decisiva a fenomeni così complessi occorra molto tempo e una lungimiranza normativa che non si improvvisa.

Il fatto è che questo rinnovato interesse per gli aspetti della vigilanza e della repressione delle violazioni alla sicurezza del lavoro tiene oggettivamente in ombra altri impegni, che pure sono fondamentali per istituire condizioni di sicurezza negli ambienti di lavoro. Si tratta, per l'appunto, degli aspetti che sono oggetto del nostro argomento di questa sera.

Una lunga esperienza giudiziaria mi ha convinto del fatto che un luogo di lavoro sicuro è il frutto di un concorso di azioni che coinvolgono i vari soggetti che la legge chiama a garantire la salute dei lavoratori. Senza questo impegno comune gli infortuni non diminuiranno. Il momento ispettivo, da solo, non garantisce l'incolumità degli addetti: è raro che durante il verificarsi dell'evento infortunistico si trovi in azienda un ispettore del lavoro o un addetto alla vigilanza. Gli ispettori possono certo controllare se le norme di sicurezza sono state rispettate, ma non possono evitare alcun infortunio.

Il rispetto delle norme deve avere alle spalle un impegno convergente dei vari soggetti aziendali ai quali la legge fa carico di garantire la salute e l'incolumità dei lavoratori. Ed è proprio questa l'attività complessa che occorre sollecitare e garantire, assai più della vigilanza e della repressione che si limitano a prendere atto delle eventuali violazioni.

Questa attività complessa di prevenzione è possibile solo a condizione della partecipazione organizzata dei vari soggetti chiamati dalla legge. Si tratta per l'appunto di quella che chiamiamo 'dimensione partecipativa delle prevenzione'

2. Tutti gli studiosi convengono che dopo la pubblicazione del decreto legislativo n. 81/2008, nella scia decisiva delle direttive comunitarie, la sicurezza sui luoghi di lavoro sia affidata ad una serie di soggetti che non agiscono separatamente, ciascuno chiuso nella sfera più o meno ampia dei suoi obblighi, ma interagiscono sulla scorta di un programma nel quale, a diverso titolo, coloro che occupano le varie posizioni di garanzia intervengono

per valutare i rischi, individuare i migliori standards di sicurezza e per mantenere inalterati o migliorare i livelli di sicurezza esistenti. E' stato più volte ripetuto che dopo il recepimento delle direttive europee, nessuno nel panorama della sicurezza delle aziende "gioca più da solo". E si potrebbe aggiungere che l'intervento a più mani, che coinvolge tutti i protagonisti della prevenzione nelle aziende, ha fatto emergere un concetto nuovo di sicurezza sul lavoro, intesa come il risultato della stretta collaborazione che deve esistere tra tutti i soggetti ai quali è affidata la prevenzione dei rischi nelle aziende.

Scaturisce, insomma, dalle nuove norme un concetto di "gestione partecipata della sicurezza dei lavoratori" del tutto sconosciuta al legislatore degli anni '50. Tale gestione partecipata si snoda intorno al principio del cosiddetto dovere generale di sicurezza che incombe sull'imprenditore. Nell'ordinamento italiano, prima che fossero introdotte le direttive europee, mancava una norma che sancisse il fondamentale 'dovere generale di sicurezza', che ne indicasse le modalità di adempimento e ne sanzionasse la violazione. Questa funzione per molto tempo, almeno fino all'entrata in vigore del D. Lvo. 626/94, è stata assegnata all'articolo 2087 del codice civile, il quale nel taglio generale della sua formulazione, obbliga l'imprenditore ad "adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

Ebbene, per molti anni questa norma ha rappresentato l'architrave del sistema degli obblighi gravanti sul datore di lavoro, una sorta di norma in bianco dalla quale sono stati ricavati non solo gli obblighi di tutelare l'incolumità del lavoratore e la sua personalità morale, ma anche gli obblighi di formazione, di informazione, di addestramento, ecc.. In particolare l'espressione "secondo...l'esperienza e la tecnica" è stata interpretata come un preciso obbligo per il datore di lavoro di aggiornamento costante degli standard di prevenzione da adottare in modo da garantire la "massima sicurezza tecnologicamente fattibile".

Tuttavia l'articolo 2087 del codice civile aveva due limiti sostanziosi: il primo era costituito dal fatto che la traduzione degli obiettivi normativi in comportamenti concreti era interamente rimessa alla discrezionale volontà dell'imprenditore; il

secondo derivava dal fatto che la norma non prevede sanzioni che potessero essere applicate nel caso di violazione del generale dovere di sicurezza da parte dell'imprenditore.

3. La situazione è radicalmente cambiata quando è entrato in vigore l'articolo 4 del D. Lvo 626/94. E qui si colgono i primi nuclei della gestione partecipata della prevenzione, L'art. 4 del decreto 626 precisava gli obblighi generali gravanti sul datore di lavoro: obbligo di valutazione di tutti i rischi; obbligo di redigere all'esito della valutazione un documento in cui siano indicate le misure specifiche da adottare per prevenire tutti i rischi; obbligo di indicare i soggetti in possesso dei poteri e delle capacità necessarie per realizzare il programma delle misure di tutela adottate e per migliorare nel tempo i livelli di sicurezza esistenti.

Con questa norma si verifica uno straordinario rivolgimento. Per la prima volta il legislatore italiano non lascia più libero l'imprenditore di scegliere le modalità e le procedure per conseguire gli obiettivi della salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Ma impone un metodo che si fonda sulla individuazione e valutazione di tutti i rischi e sulla rigorosa programmazione delle misure e delle cautele necessarie. Si tratta di un metodo scientifico applicato all'organizzazione del lavoro e all'apparato produttivo, affidato a soggetti qualificati ed esperti, del quale il datore di lavoro è obbligato ad enunciare i criteri di applicazione. Ed infine, a differenza di quanto accadeva con l'applicazione dell'art. 2087 c.c., questa volta la norma prevede severe sanzioni per chi ometta di effettuare la valutazione dei rischi o per chi si allontani dal percorso metodologico prescritto per legge. L'articolo 4 del decreto legislativo 626 è stato abrogato con l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 81/08, il quale però negli articoli 28 e 29 conferma le caratteristiche della valutazione del rischio già introdotte dal precedente decreto.

Con il recepimento delle direttive comunitarie, si verifica dunque una significativa svolta nella definizione degli obiettivi che devono caratterizzare l'organizzazione del lavoro in ogni azienda, di grandi come di medie o piccole dimensioni: dal momento in cui la legge ha introdotto l'obbligo della valutazione dei rischi, si può dire che la progettazione del lavoro è strettamente collegata alla

prevenzione dei rischi lavorativi e che la tutela della salute e l'organizzazione del lavoro sono diventate ormai strettamente interdipendenti. Ecco dunque profilarsi l'imperativo della necessaria partecipazione di tutte le figure aziendali all'opera di costruzione di un luogo di lavoro sicuro.

4. Il nuovo testo unico della sicurezza n. 81 mantiene fermi alcuni punti della lunga elaborazione legislativa in materia di responsabilità dei soggetti deputati ad occuparsi della sicurezza sul lavoro. I "garanti" principali della tutela dei lavoratori sono stati (da molto tempo) individuati nel datore di lavoro e nei suoi principali collaboratori: dirigenti e preposti. Ma altri soggetti sono collaboratori necessari del datore di lavoro e concorrono alla definizione del sistema di prevenzione adottato.

Tra i soggetti ai quali la legge fa carico di garantire la sicurezza e l'igiene sul lavoro, il datore di lavoro ha sempre occupato un ruolo centrale, fin dalla legislazione degli anni Cinquanta. Questa centralità discendeva soprattutto dal fatto che tra i soggetti obbligati ad attuare le norme di prevenzione il datore di lavoro occupava naturalmente il primo posto. Ma quella che scaturisce dalla disciplina del decreto legislativo n. 81 è una 'centralità nuova', legata soprattutto al fatto che al datore di lavoro non si richiede più solo la puntuale attuazione delle norme che garantiscono la sicurezza, ma si chiede soprattutto che egli si dia un'organizzazione (ecco la parola chiave del decreto 81), capace di governare la complessa gestione della sicurezza. In particolare si chiede al datore di lavoro di istituire e organizzare il servizio di prevenzione e protezione aziendale (art. 31), di designarne il responsabile (art. 17), di nominare il medico competente (art. 18, primo comma, lett. a), di designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle norme di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza (art. 18, primo comma, lett. b). Deve cioè garantire la salute e la sicurezza attraverso l'istituzione di figure di collaboratori e di servizi (ecco la collegialità, di nuovo) capaci di controllare i punti più sensibili del sistema di sicurezza. Aver posto la figura del datore di lavoro al centro del sistema di sicurezza, sottolinea l'esigenza di concepire la salute dei lavoratori

come il risultato di una buona organizzazione dell'apparato produttivo. La stessa definizione di lavoratore (art. 2, lett. a: "persona che svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro...") rivela l'orientamento del legislatore volto a costruire la teoria delle responsabilità intorno alla fondamentale posizione di garante dell'organizzazione del lavoro. Il fondamento della sua posizione di garante ultimo della sicurezza discende direttamente dal suo potere discrezionale di organizzazione dell'impresa e del lavoro di coloro che vi sono addetti.

In questa organizzazione apprestata dal datore di lavoro giocano un ruolo decisivo i dirigenti e i preposti che insieme lui costituiscono la spina dorsale della linea operativa in materia di sicurezza, quella cioè su cui grava l'obbligo di operare per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori.

5. Ma, attenzione: alla linea operativa si affianca la linea consultiva al servizio del datore di lavoro, costituita dal servizio di prevenzione e protezione e dal suo responsabile e, per gli aspetti legati alla salute, dal medico competente. Si tratta di una componente importante sotto il profilo della partecipazione all'opera di prevenzione, perché la linea consultiva del datore di lavoro è decisiva nella costruzione del progetto di sicurezza cui deve attenersi l'attività lavorativa.

Il responsabile e gli addetti al servizio non hanno obblighi di attuazione delle misure di sicurezza, che gravano invece tutti sulla linea operativa; la ratio che ha ispirato l'istituzione del servizio di prevenzione è esattamente quella che si trae dalla definizione contenuta nell'art. 2, primo comma lett. l) del decreto legislativo n. 81, secondo cui il servizio di prevenzione è l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori. Dunque la novità dell'istituzione del servizio risiede tutta nel fatto che la sua attività è diretta esclusivamente alla prevenzione dei rischi lavorativi. Se invece gli addetti al servizio venissero incaricati di compiti di attuazione delle misure di sicurezza (come purtroppo sembra emergere da una prassi tuttora diffusa nelle aziende grandi e piccole), non solo si eliminerebbe la fondamentale distinzione tra la linea operativa e quella consultiva, ma si vanificherebbe l'istituzione

di un servizio che, con ragione, è sembrato una delle novità decisive della legislazione di derivazione comunitaria.

Pur riconoscendo che il responsabile del servizio di prevenzione non è diretto destinatario dell'osservanza dei precetti di prevenzione, dottrina e giurisprudenza si sono chieste se i compiti elencati nell'art. 33 del t.u. facciano sorgere in capo al RSPP una posizione di garanzia nei confronti dei lavoratori. E' necessario chiarire che le risposte, sia in dottrina che in giurisprudenza, non sono state univoche. E' vero che l'indubbia dimensione partecipativa dell'organizzazione della prevenzione ci impone di considerare il servizio di prevenzione e protezione aziendale come un perno fondamentale del sistema. Ma nel sistema degli obblighi di prevenzione disegnati dal nostro ordinamento non è facile individuare il responsabile del servizio di prevenzione come uno dei soggetti titolari di una posizione di garante della sicurezza e della salute dei lavoratori. Per quanto importanti e delicati si debbano considerare i compiti di questo collaboratore del datore di lavoro, è necessario ricordare che le posizioni di garanzia sono attribuibili non in ragione della delicatezza delle funzioni di ciascun soggetto, ma in ragione del potere-dovere di provvedere alla sicurezza dei lavoratori.

I principi generali indicati per la linea consultiva valgono pienamente anche per il medico competente, con la precisazione che al medico spettano ulteriori compiti di natura esclusivamente operativa, in ordine ai quali egli assume una posizione di garanzia nei confronti dei lavoratori. In questa veste il medico è portatore di conoscenze che prevedono compiti di diagnosi e di valutazione sia nei confronti del datore di lavoro che dei lavoratori.

Bastano questi accenni per comprendere come sia essenziale la presenza e il contributo del medico competente quando si tratti di costruire in maniera partecipata il progetto di prevenzione.

Eppure dopo vent'anni di presenza del medico competente nelle aziende non si può dire che essa sia diventata determinante e irrinunciabile. Per capirne le cause non abbiamo tutto il tempo che sarebbe necessario. Ma possiamo dire con schiettezza che i medici si sono mostrati talvolta arrendevoli ai desideri e alla superficialità dei datori di lavoro e a volte inconsapevoli dei compiti loro affidati dalla legge.

Da qualche parte si invocano diverse modalità di designazione del medico competente, non più nominato con atto fiduciario dal datore di lavoro, ma selezionato da organi pubblici che lo libererebbero dalla soggezione al datore di lavoro. Può darsi che questa proposta meriti attenzione, ma credo che solo una piena consapevolezza dei loro compiti potrà far comprendere ai medici competenti che essi già ora svogono una funzione eminentemente pubblicistica e che l'imperativo di salvaguardare la salute dei lavoratori dovrebbe prevalere su ogni altro interesse corporativo.

6. Gli obblighi di sicurezza, tutti penalmente sanzionati, che incombono sui soggetti che appartengono alla linea operativa, scandiscono meglio di ogni altra cosa il processo di costruzione delle strategie di prevenzione all'interno delle aziende.

Questi obblighi sono descritti minuziosamente dagli articoli 17, 18 e 19 del Testo Unico. Vi sono descritti, come sapete, gli obblighi non delegabili che gravano sul datore di lavoro: quello di procedere alla valutazione di tutti i rischi, quello di redigere il relativo documento e quello di nominare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione. Voglio sottolineare che si tratta di adempimenti strategici la cui non delegabilità riposa proprio sul fatto che si tratta di scelte decisive ai fini dell'organizzazione delle procedure di prevenzione e sicurezza aziendale.

Poi ci sono una serie una serie di obblighi assegnati indifferentemente ai datori di lavoro e ai dirigenti, con l'implicita previsione che il datore di lavoro può dotarsi di un'organizzazione flessibile nella quale alcuni (o addirittura la gran parte) dei compiti previsti dall'articolo 18 sono assegnati ai dirigenti presenti nell'azienda. Le situazioni variano, naturalmente, col variare del modello organizzativo. Nel nostro ordinamento vi è un nesso inscindibile tra i poteri di organizzazione riconosciuti al datore di lavoro e le responsabilità che derivano dall'aver adottato un determinato modulo di attribuzione dei compiti ai propri collaboratori.

Tra questi vorrei fare un cenno particolare alla posizione dei preposti che è stata oggetto di una modifica contenuta nella legge 215/2021, dalla quale discende una sfera di maggior responsabilità.

Al preposto spetta non solo, come in passato, l'obbligo di sovrintendere e di vigilare sull'applicazione delle norme vigenti o delle disposizioni impartite, ma anche quello introdotto dalla lett. f bis dell'articolo 19: "in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, deve, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate". Dunque, il preposto, che fino ad ora si collocava all'ultimo gradino della scala gerarchica della linea operativa ed esercitava mansioni meramente esecutive, non solo mantiene i compiti preesistenti, ma deve attivarsi per segnalare a dirigenti e datore di lavoro ogni deficienza delle attrezzature di lavoro e ogni situazione di pericolo, interrompendo temporaneamente l'attività lavorativa.

Si tratta di una notevole estensione del ruolo e delle responsabilità del preposto, tale da suggerire l'obiezione che non si vede perché mai il preposto debba segnalare al datore di lavoro le carenze delle attrezzature di lavoro, posto che proprio il datore di lavoro ha l'obbligo di adibire al lavoro attrezzature idonee. A meno che non si tratti di carenze sopravvenute durante il lavoro, il che giustificherebbe la segnalazione. Naturalmente continua a valere il principio secondo cui il preposto non ha il potere di impartire direttive che devono essere invece impartite dagli altri soggetti della scala gerarchica; perciò il controllo che deve essere esercitato dal preposto riguarda solo la fase esecutiva del lavoro e non può tradursi in atti generali di direzione o di organizzazione del lavoro.

7. C'è un'altra figura che assume importanza decisiva nelle procedure partecipate del processo di prevenzione dei rischi. Le norme degli anni Cinquanta, tutte orientate verso l'esigenza di eliminare i rischi lavorativi, consideravano inevitabilmente il lavoratore come il principale oggetto della tutela prevenzionistica. Non che mancasse la previsione di compiti e doveri, anch'essi penalmente sanzionati, cui doveva attenersi il lavoratore; ma si trattava di doveri orientati al mantenimento delle condizioni stabilite dal datore di lavoro, al quale in definitiva era riservata la predisposizione delle complessive condizioni di sicurezza del lavoratore.

Con l'ingresso nel nostro ordinamento dei profili di protezione soggettiva dei lavoratori, gli equilibri si sono modificati sensibilmente. La sicurezza sul lavoro è divenuta la risultante dell'apporto di più soggetti che intervengono a diverso titolo per costruire quell'organizzazione sistematica che deve essere garantita dalla direzione aziendale. E' così destinata a tramontare la gestione conflittuale delle vicende relative alla sicurezza aziendale, che aveva caratterizzato un passato non molto lontano, per far posto al modello di gestione partecipata della prevenzione nel quale diventa centrale la figura del lavoratore e quella dei suoi rappresentanti.

Nel T.U. n. 81 il lavoratore, da mero destinatario delle regole di sicurezza nel lavoro, diviene, insieme alle altre figure esaminate, uno dei protagonisti attivi della prevenzione. Egli deve "prenderci cura", come afferma solennemente l'art 20, della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro e lo farà, come precisa la stessa norma, contribuendo "insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti" all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Questo dovere di contribuire, insieme ad altre figure, alla elaborazione (cosa che soprattutto si realizza attraverso l'impegno dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) e alla realizzazione del progetto di sicurezza aziendale illumina decisamente il ruolo partecipativo che la legge attribuisce ai lavoratori e alle loro rappresentanze.

Per il resto i lavoratori dovranno ottemperare agli altri loro obblighi, tutti penalmente sanzionati: osservare le disposizioni impartite dal datore di lavoro e dai suoi collaboratori, utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione, segnalare le condizioni di pericolo di cui venga a conoscenza, partecipare ai programmi di formazione e addestramento e, infine, sottoporsi ai previsti controlli sanitari.

8. Nell'esame della costruzione del progetto comune che chiamerò per brevità 'luogo di lavoro sicuro', non può mancare uno sguardo alla figura che forse nella mente del legislatore era destinata ad essere uno dei protagonisti della strategia della prevenzione. Parlo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) che appunto nella costruzione normativa rivestono un ruolo

molto particolare. Il legislatore ha affidato a queste figure il compito essenziale di esporre le esigenze e le necessità della comune sicurezza viste con lo sguardo dei lavoratori, connotato dall'esperienza della quotidiana attività lavorativa. Si tratta nell'ottica del TU di partire dal presupposto che, non solo la consapevolezza dei rischi esistenti, ma anche la condivisione delle soluzioni adottate avrebbe favorito una gestione più efficace dei temi della sicurezza. Si aggiunga che la designazione o l'elezione dei rappresentanti, previste dalle norme, garantisce la genuinità e la pertinenza delle istanze dei lavoratori. Insomma si tentava con il varo del nuovo TU di inaugurare un altro passaggio partecipativo importante per le condizioni di sicurezza sul lavoro.

Direi che la realtà si è incaricata di smentire qualsiasi previsione ottimistica. Non solo perché i lavoratori sono stati rappresentati poco e malamente, con buchi notevoli nel tessuto della rappresentanza. Ma anche perché, nei non moltissimi casi in cui i rappresentanti erano informati e combattivi, vi è stata una notevole conflittualità all'interno delle aziende, che ha visto contrapposti datori di lavoro e RSL, RSPP e RLS e così via su una strada al cui termine si configura una vera e propria incapacità di produrre un progetto unitario e coerente di prevenzione dai rischi.

Si è dunque trattato di una scommessa finora persa, per la scarsa forza che hanno avuto i RLS, poco sostenuti dalle stesse forze sindacali di cui pure sono espressione, e incapaci di far valere le loro istanze in sede di progettazione della prevenzione. D'altra parte non possiamo ignorare che l'efficacia dell'azione dei RLS non dipende dalla volontà o dalla diligenza del datore di lavoro, al quale spetta solo l'obbligo della consultazione e del coinvolgimento dei rappresentanti.

Ma solo loro possono essere gli artefici di quegli interventi virtuosi che servono ad assicurare un processo partecipato di prevenzione. Si tratta dunque di una questione eminentemente politica, affidata alla sensibilità e alla preparazione delle forze sindacali e dei lavoratori. C'è solo da augurarsi che, magari con qualche ritocco della normativa che rafforzi l'incisività dell'intervento dei RLS, si riesca a valorizzare l'apporto dei lavoratori al processo di prevenzione dei rischi aziendali.

9. L'esame dei compiti attribuiti alle varie figure alle quali spetta di intervenire nell'opera di prevenzione ci mostra con grande evidenza come nessuno dei soggetti coinvolti possa più pensare di poter solitariamente adempiere ad un complesso di obblighi che hanno bisogno di essere pensati e assolti all'interno di un vero e proprio gioco di squadra. Valga per tutti l'esempio paradigmatico che si può trarre dalla istituzione del documento di valutazione dei rischi. Tutti sappiamo che si tratta dell'obbligo più coinvolgente per la responsabilità del datore di lavoro, eppure egli non può correttamente adempiervi senza il coinvolgimento del RSPP, del medico competente, dei RLS, a dimostrazione che ormai il copione della prevenzione nei luoghi di lavoro si recita necessariamente a più voci.

La mia conclusione è dunque questa: o riusciamo a realizzare questo concerto di intenzioni, di programmi e di interventi concepiti unitariamente, o lo spirito del testo unico sarà irrimediabilmente perduto e, ciò che più conta, il fenomeno infortunistico e le malattie da lavoro continueranno ad affliggere questo paese.

Questo comporta (e il ragionamento mi riporta al discorso iniziale sul senso della recente riforma del testo unico) un impegno non solo delle figure aziendali, ma anche delle istituzioni pubbliche per consentire alle aziende e a tutti i soggetti che vi operano di interpretare al meglio il loro ruolo. Il testo della riforma sanitaria del 1978 (che mai come ora si è rivelato di così viva attualità) ci impone di non fare esclusivo affidamento sulla vigilanza e sulle sanzioni penali. In un paese di piccole e piccolissime aziende, spesso impreparate e poco disposte ad investire in sicurezza, si presenta, come necessità non rinviabile, innanzitutto l'assistenza alle imprese e specialmente ai piccoli imprenditori. Occorre sostenerli nell'adempimento dei loro obblighi e in qualche caso dir loro 'come si fa'. Assistere le aziende è uno dei compiti più importanti e più trascurati del nostro sistema pubblico della prevenzione, un compito che va rivisto e potenziato se si vuole raggiungere qualche risultato non effimero di politica prevenzionistica.

Un altro compito, che non si può dire del tutto trascurato, ma che forse non è stato interamente colto nella sua importanza, è quello della formazione degli addetti, di tutti gli addetti coinvolti nella prevenzione dei luoghi di lavoro. Un

impegno con qualche luce e con molte ombre, dal momento che sappiamo come molte aziende lo considerino un obbligo solo formale, con il contorno di attestati senza effettiva formazione, di prestazioni disinvolute da parte di agenzie formative senza scupoli e così via.

E, infine, lasciatemi menzionare l'unico aspetto della recente riforma che io giudico davvero positivo: l'istituzione dell'obbligo di formazione per quanto riguarda i compiti del datore di lavoro, al quale secondo il nuovo comma dell'articolo 37, si impone 'un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di sicurezza e salute sul lavoro...'. Si tratta di una novità molto rilevante che mette fine a una contraddizione di difficile comprensione: quella che vedeva il datore di lavoro protagonista delle scelte organizzative decisive in materia di sicurezza, privo di qualsiasi formazione e tuttavia principale responsabile della definizione delle modalità e dei tempi di lavoro, dell'idoneità delle materie usate e dell'adeguatezza delle macchine. Ci sono voluti 200 anni di produzione industriale perchè anche in Italia si ritenesse necessaria per il datore di lavoro una formazione adeguata alla gravità dei compiti che incombono su questa figura.

I tempi che mi sono assegnati volgono alla conclusione del mio intervento. Lo faccio volentieri ricordando l'intitolazione ad Alberto Andreani della scuola 'di alta formazione', sotto la cui insegna si svolge questo incontro. La figura di Alberto per me non è solo il ricordo di tanti lavori condotti insieme con insolita unità di intenti per 25 anni, ma resta soprattutto un esempio di straordinaria umanità.

Beniamino Deidda