

Buongiorno a tutti e tutte,

Sono Carmen, sono rappresentante sindacale della Fisascat Cisl nonché RLS presso Ikea.

Sono onorata di essere presente in questa assemblea regionale di rappresentanti della sicurezza e ritengo sia giusto e corretto rafforzare il sistema della prevenzione in tutti luoghi di lavoro, a partire dalle piccole e piccolissime aziende.

Diciamo che con l'espressione «salute e sicurezza sul lavoro» si racchiude i due concetti principali secondo i quali si svolge oggi l'azione di tutela di tutti i soggetti in ambito lavorativo. Vi è una vera e propria congiunzione tra il mondo della tutela, relativo alla protezione diretta dall'infortunio o dalla malattia professionale, e la prevenzione, di natura più complessiva, relativa all'attenzione e all'analisi delle condizioni di lavoro e delle modalità e regole sulle quali è basata l'organizzazione del lavoro.

Mentre per quanto concerne l'approccio culturale è dirimente continuare l'opera di sensibilizzazione sociale affinché maturi la consapevolezza che gli infortuni, le malattie professionali e i morti conseguenti non sono dovuti alla fatalità, alla disgrazia, ma sono dovuti al profitto esasperato, alla competizione senza regole, alla sottovalutazione del rischio, all'irresponsabilità individuale e collettiva della persona. Sono tutti elementi che trovano la loro collocazione in una logica economica-produttiva che considera la persona alla stessa stregua di qualsiasi strumento tecnico da utilizzare nel ciclo produttivo.

Il mancato riposo, i ritmi eccessivi possono causare oltre che infelicità, disattenzione e tragedie! Non dobbiamo mai dimenticare la sicurezza nei luoghi di lavoro!

i morti sul lavoro dal 1 gennaio 2013 ad aprile 2017 sono stati 153 (26 nel 2013, 41 nel 2014, 39 nel 2015, 39 nel 2016, 8 nei primi 4 mesi del 2017). Nel 2016 il Lazio è al 5 posto dietro Emilia Romagna, Veneto, Campania e Lombardia, per il numero di incidenti mortali. Non è vero che il numero dei morti sul lavoro sia in diminuzione, nonostante il forte calo occupazionale, il numero degli incidenti mortali non tende a diminuire e questo perché la politica della sicurezza funziona solo nei luoghi di lavoro dove è presente il sindacato e grazie alla collaborazione con gli enti bilaterali. **Inoltre è in aumento purtroppo il numero degli incidenti mortali riguardanti operai con oltre 60 anni di età, a livello nazionale la percentuale dei decessi raggiunge circa il 27%!**

Il lavoratore, la lavoratrice, si deve sentire protagonista nella mansione che svolge e proprio per questo è fondamentale che ci sia all'interno delle aziende una contrattazione aziendale e decentrata. Una contrattazione che, se da una parte favorisca effettivamente la crescita del salario di produttività legata ai processi di innovazione aziendale - cogliendo le grandi opportunità offerte dalla Legge finanziaria 2016 e 2017 in tema di nuovi Premi di risultato e di Welfare di natura integrativa contrattuale aziendale - , **dall'altra ci offra le opportunità di acquisto con fiscalità di vantaggio le azioni dell'impresa che per noi significa**

andare oltre la soglia dello "scambio" e realizzare la vera partecipazione dei lavoratori alla governance di impresa.

Visti anche i livelli dimensionali delle aziende nel 90% dei casi ben al di sotto dei 15 dipendenti, **La bilateralità ed il territorio rappresentano i luoghi dove ricomporre gli interessi reciproci**, dei lavoratori e delle imprese, in una logica attraverso la quale andare a rendere possibile la contrattazione decentrata e welfare community.

Altresì la contrattazione collettiva e aziendale è una leva essenziale dell'azione sindacale sulle tematiche riguardanti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti per la sicurezza deve avere uno spazio garantito ed è quindi necessario rivedere il monte ore dei permessi per lo svolgimento del ruolo di Rls e introdurre la possibilità di svolgere assemblee con i lavoratori, con la possibilità di aggregazione degli stessi a livello territoriale.

In quanto donna, vorrei porre l'accento sulle rilevanti differenze tra uomo e donna che possono influire significativamente sull'esito dell'analisi dell'esposizione a rischio riguardano le dimensioni e il volume della struttura corporea, il peso e la superficie. Le schede di rischio presenti negli ambienti di lavoro molte sono ancora tarate su un lavoratore maschio di media costituzione, ma una tutela non attenta alle tipicità di genere determina conseguenze di rischio o di danno rilevanti, prioritariamente per il mondo femminile, ma anche per quello maschile, nel caso il lavoratore non rientrasse nello standard previsto di «maschio medio» e, pertanto, di «lavoratore tipo». È in questo senso che deve essere positivamente colta la rilevante novità introdotta dal legislatore nel DLGS 81/08 che, inserendo l'attenzione al genere (e non alle sole lavoratrici), supera, da un lato, la mera attenzione alle sole lavoratrici-madri e, dall'altro, fa emergere le tipicità e specificità dei due generi. Correlando l'elemento genere con l'elemento età, non può di certo essere trascurata una particolare attenzione da dedicarsi alla fascia di età tra i 40-50 anni. Se rilevanti e necessari sono gli interventi da porre in essere nei riguardi della popolazione lavorativa maschile intorno alla soglia dei cinquant'anni (per una maggiore esposizione statistica ai rischi cardio-vascolari o da sindrome metabolica), per la popolazione lavorativa femminile tale fascia di età rappresenta un periodo di grande cambiamento determinando un nuovo e particolare rapporto con l'esposizione a specifiche fonti di rischio. Ampiamente diffusi, ad esempio, sono i danni correlati a patologie legate all'età e al genere quali l'osteoporosi, determinati da movimenti ripetitivi e rapidi o da sovraccarico a seguito di operazioni di trasporto, sostegno, sollevamento e spostamento di carichi.

Ponendo attenzione a un'altra fascia di età, significativa per la tutela della salute per entrambi i generi, non si devono trascurare i rischi relativi **all'età fertile**. Superando lo stereotipo che per troppo tempo ha attribuito il tema alla sola sfera femminile, la prevenzione riservata alle lavoratrici e ai lavoratori compresi in questa fascia di età non ha mai determinato un punto certo nelle valutazioni dei rischi nelle realtà lavorative, sottovalutandone soprattutto le conseguenze di disagio e danno non solo dal punto di vista fisico, ma anche psicologico. Il rischio è quello di escludere – per danni che si sviluppano sul posto di lavoro, ma non percepiti da chi ne è vittima – la possibilità di portare a frutto un progetto di maternità e/o paternità e quindi di famiglia. I dati degli ultimi anni, in questo senso, parlano chiaro registrando un aumento (ancora comunque ampiamente sottostimato)

di casi di infertilità maschile e di casi di aborti spontanei pre-clinici. Di accertata e confermata dannosità risultano alcuni potenziali effetti di fattori a carattere organizzativo come la fatica mentale, l'orario di lavoro (turni, lavoro notturno) e lo stress lavoro-correlato.

Un aspetto da non sottovalutare nella tutela della salute e sicurezza durante il periodo di maternità è l'integrazione di due aree di intervento: quella prevista e regolata dalla normativa specifica riferita a tutte le lavoratrici e i lavoratori e quella specifica per le lavoratrici durante il periodo di maternità. In questo senso è fondamentale il richiamo incrociato a queste tematiche nei testi legislativi di riferimento. Nel DLGS 81/08, all'articolo 28, comma 1, il riferimento al DLGS 151/01 (testo specifico in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità) e l'ampio spazio dedicato alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro prevista dal Capo II nel DLGS 151/01. Ferme restando le forme di tutela previste espressamente per il periodo di gravidanza e maternità, è importante per la lavoratrice-madre tenere conto che, pur non essendo esposta a specifiche fonti di rischio, deve essere sempre svolta una valutazione dei rischi specifica «addizionale», che tenga conto di eventuali situazioni di disagio lavorativo.

In conclusione, è a fronte di questa consapevolezza che deve maturare la convinzione in ognuno di noi che servono più responsabilità collettive e condivise in cui tutti i soggetti politici-istituzionali-economico-produttivi-sindacali si devono sentire coinvolti e partecipi in percorsi di concertazione istituzionale, sociali capaci di produrre progetti per far evolvere la cultura della sicurezza.