
Editoriali

Immobilismo

Immobility

Giuseppe Masanotti

Il titolo di questo mio primo editoriale per questa rivista, dopo ponderate riflessioni, è l'unico termine che meglio può rappresentare la situazione verificatasi in Italia dai primi anni '90 ad oggi rispetto all'argomento cui è dedicata la parte monografica di questo numero.

In un Paese che non ha capito per tempo o non ha voluto capire i cambiamenti già in atto e quelli che sarebbero emersi nel futuro. Un Paese nel quale, nonostante non si sia mai investito molto nella ricerca, solo grazie alle intuizioni di pochi, si era prodotto *il miracolo Italiano* sul quale si era creato un mito e un'idea diffusa che noi non avessimo bisogno di programmare per essere più bravi ad improvvisare. Di conseguenza ci siamo fermati, gli altri Paesi ci hanno studiato, copiato o semplicemente comprato. Questo stato di fatto si può riscontrare nella nostra società a tutti i livelli e nella gestione di ogni cosa. Per decenni niente è stato fatto, riforme enunciate, mai

solo parzialmente realizzate o soltanto in alcune aree geografiche. Nei primi anni '90 inizia un fenomeno opposto: cambiamento a tutti i costi. Un imperativo categorico, cambiare: nuove leggi, nuova organizzazione, modifiche parziali, totali, piani, strategie tutti slegati tra di loro ed anche in contraddizione. Spesso, semplicemente copiando leggi o modelli presenti in Paesi con cultura e tradizioni completamente diverse dal nostro. L'importante è non essere accusati di immobilismo! Ma tutto ciò ha creato per lo più stagnazione, la società non ha il tempo di modificare le proprie abitudini o crearsi un'organizzazione che improvvisamente deve far fronte ad una congerie di direttive, leggi o decreti.

Il mondo produttivo è il più sensibile a tale stagnazione: anche perché da trent'anni non abbiamo una politica economica, non è stato nemmeno abbozzato un piano industriale. I singoli devono provvedere da soli, senza un minimo di sostegno dal sistema Pae-

se. Tutte le persone “non dotate di particolare ingegno” hanno ben presente che una qualsiasi innovazione richiede programmazione. Ogni impresa inizia con una fase di studio, cui segue la sperimentazione, successivamente produzione, vendita, ritorno sull’investito e guadagno. Con parole e modi diversi questo schema è applicabile in tutti i campi. Ogni fase richiede il tempo necessario, che in nessun caso può essere accorciato senza correre il rischio di aumentare le probabilità di un fallimento.

Anche la salute oggi non può essere lasciata al caso o a soluzioni dettate dall’emergenza o da puri interessi economici o corporativi. La salute pubblica in particolare deve essere governata, programmata, implementata e valutata. Senza barriere o settorializzazioni, nel rispetto delle singole professionalità, lavorando all’interno di un quadro generale e di obiettivi comuni. La gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al contrario, rappresenta proprio un esempio di non governo.

Ancorati ai successi degli anni ’70, i gruppi di professionisti che in quegli anni venivano visti come eccellenze mondiali, oggi non lottano per migliorare/tutelare la salute della società. Come se la salute di un individuo o di gruppi di popolazione possa essere divisa in “pacchetti” distinti, gestiti separatamente gli uni dagli altri. Il comparto sanitario con i suoi operatori, tranne pochissime iniziative individuali, è rimasto principalmente ancorato alla pura vigilanza, ai controlli burocratici ed alla prevenzione secondaria. Considerando il luogo di lavoro / di produzione un’area “riservata” come se le persone che ci lavorano siano diverse da quelle che vivono in quelle comunità o che l’ambiente (sociale, fisico, chimico, biologico, ...) interno all’aziende non si riversi

nell’ambiente circostante. Si è ingenerato così un non voler cambiare, non voler partecipare, non voler riconoscere le professionalità delle altre figure necessarie a dare il loro contributo nella gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Paradossalmente e forse nemmeno tanto, i quadri dirigenziali delle aziende sono molto più avanti. In particolare le aziende di comparti dove creatività ed innovazione sono principi base per restare vincenti, hanno capito che il capitale di know-how aziendale è il loro patrimonio più importante. Uno delle strategie per preservarlo è creare un ambiente “salutare”, inteso nella sua espressione più ampia. Non basta preservare lo stato fisico e biologico dei singoli ma anche quello psichico. Il benessere di un’impresa deve essere misurato avendo anche presente parametri di salute oltre che economici. Esperienze reali ci dicono che le aziende che oggi sopravvivono sono quelle che, in tempi non sospetti, avevano instaurato un rapporto di fiducia e partecipazione attiva con i propri dipendenti.

Sono questi principi base per una qualsiasi politica di qualità e innovazione. A partire dalla Comunità Europea ma anche dall’altra parte dell’Oceano, questo era ben evidente già da tempo. Infatti, vari enti hanno finanziato diversi gruppi di ricercatori che nel corso degli anni hanno prodotto e successivamente messo a disposizione sia dei legislatori che della comunità, evidenze, linee guida e modelli, sistemi di monitoraggio e indicatori, modalità di formazione e di aggiornamento. A partire da queste indicazioni erano state diramate le prime direttive comunitarie, recepite in modo esaustivo in Italia molto tardi e solo con il “Testo Unico” D.Lgs 81/2008. In Italia in realtà quelle direttive non erano nemmeno tanto

necessarie. Le leggi e l'organizzazione del nostro sistema sanitario, se fossero state applicate correttamente su tutto il territorio Nazionale, sarebbero state più che sufficienti.

Ma c'era la necessità di armonizzare i sistemi a livello Europeo e di accendere i riflettori sulla questione salute e lavoro, ottimo. L'arrivo del Dlgs 626/94 venne accolto con entusiasmo da chi si occupava di prevenzione ma molto meno dalle aziende, in particolare medio-piccole. Queste ultime avevano intuito che questa non sarebbe stata un'opportunità per eliminare i contrasti, migliorare la partecipazione dei lavoratori e la collaborazione con gli enti esterni ma avrebbe comportato costi aggiuntivi soprattutto dal punto di vista burocratico.

E infatti, in generale niente cambia, le malattie professionali sono sempre lì (cambiano le tipologie), gli infortuni anche, anzi inizia a crescere nelle comunità un senso di intolleranza verso le aziende produttive. Sentimento cavalcato da molti politici, in particolare locali, per puro opportunismo,

senza ricercarne le cause, spesso l'infondatezza, non fornendo semplicemente gli strumenti necessari a chi era deputato ai controlli. Situazione nella quale i professionisti sono chiamati ad indagare, trovare soluzioni, mediare; molti invece si sono chiusi nei propri laboratori o uffici, altri semplicemente si sono trasferiti in altri Paesi.

Anche i dirigenti cominciano a studiare all'estero, collaborano con i colleghi oltre confine, confrontano i costi, i livelli d'istruzione, il clima sociale, non solo per motivi di esportazione del prodotto, come avveniva fino a quei giorni ma per far emigrare la produzione.

Nel 2005 questa rivista ha ospitato un lavoro "Salute e sicurezza del lavoro nell'Europa allargata. Riformare la sicurezza sociale, sostenere lo sviluppo economico" nel quale veniva posta una grande attenzione in proposito ed anche ipotizzate soluzioni che riteniamo ancora oggi attuabili, direi anzi, oggi non più procrastinabili.

Lo riproponiamo quindi alla lettura proprio in considerazione di ciò.