Leggi e contratti

filo diretto con i lavoratori

La tutela della salute in fabbrica: strumenti giuridici e scelte sindacali

La tutela della salute in fabbrica, la lotta contro l'infortunio sul lavoro e la nocività trova strumenti giuridici non solo di natura penale, come si è visto nel precedente articolo (Unità del 21 marzo), ma anche di diritto civile.

Gli strumenti legislativi generali sono l'art. 2087 del codice civile e l'art. 9 dello Statuto dei lavoratori, oltre ai principi fondamentali della Carta costituzionale. L'art. 2087 impone all'imprenditore di 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». Questa norma, pur esistendo dal 1942, non ha mai avuto una concreta applicazione, salvo che in anni recenti, nei quali è stata invocata in qualche causa.

Con l'art. 9 dello Statuto si compie un salto di qualità, si giunge alle radici dell'organizzazione del lavoro, poiché si dà diritto ai lavoratori di controllare «mediante loro rappresentanze l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, la elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica».

Di fronte a un quadro legislativo penale e civile relativamente ben organizzato, bisogna chiedersi quale sia stata la posizione delle organizzazioni sindacali e quindi quale uso hanno fatto di questi strumenti. Il problema della tutela della salute è diventato uno degli impegni centrali del movimento sindacale nel suo complesso, e ciò a partire almeno dal 1968, allorché venne capovolta la precedente impostazione che, di fatto, accettava rischi e nocività, in cambio di qualche lira in più. La linea delle confederazioni è stata definita globalmente nel corso della conferenza nazionale tenutasi a Rimini nel mese di marzo 1972, le cui conclusioni vennero richiamate e ribadite anche nel corso di successivi seminari, nel 1974 e 1975, e in altre occasioni.

Sinteticamente le decisioni delle confederazioni possono così riassumersi: rifiuto in modo totale del principio della monetizzazione della salute, in qualunque modo mascherato; esigenza di un'estensione e qualificazione nazionale e aziendale della ricerca sull'ambiente e sulle condizioni di lavoro, con discussione di tutti gli elementi ritenuti sulla salute, quale contenuto, ritmi, organici, appalti, saturazione dell'ambiente, eccetera; ruolo attivo d'intervento dei lavoratori su tutte le questioni relative attraverso il gruppo omogeneo, il delegato del consiglio di fabbrica, ecc.; utilizzazione di tutte le strutture tecniche esistenti, quali ENPI, ispettorato del lavoro, tecnici della salute, ma senza alcuna delega a tali strutture, che devono essere considerate subalterne e di sostegno; piena utilizzazione delle norme di legge esistenti per far rispettare le norme di sicurezza, con la conseguente abolizione dei comitati tecnici paritetici, istituzionalizzazione dell'ecologia come momento e componente delle lotte per la salute.

Cosa resta di questo programma di lotta? Si può dire fondamentalmente che gli strumenti legislativi non sono stati sostanzialmente utilizzati. L'art. 2087, che in linea di principio si presta ovunque per contenere e limitare la discrezionalità del datore di lavoro nell'organizzazione dell'ambiente, è stato invocato in processi che hanno avuto episodi traumatici e non sono diventati patrimonio del movimento. Così, pure l'art. 9 dello Statuto è stato chiamato in pochissimi casi, e ciò benché la Magistratura sostanzialmente accetti tale principio.

Nel campo penale il sindacato rimane estraneo alla ricerca processuale, non utilizza la facoltà che la legge gli riconosce di costituirsi parte civile per la difesa del diritto della collettività aziendale alla salute, ed è quasi estraneo anche a pretendere l'arresto da scontro, ci riserviamo di ritornare in altra occasione.

Le cause di questi fenomeni degli strumenti legislativi che almeno teoricamente appaiono validi e non contrastanti con quelle richiamate sopra sono molteplici e non facilmente riducibili a unità. Si va dal (giustificato) rifiuto di principio da parte del sindacato a stare nei limiti della legislazione vigente per la tutela della salute, alla impossibilità e controproducenza