



Discorso di apertura del Convegno dell'Accademia Europa

« Le figure responsabili dell'attuazione della politica di salute e sicurezza sul lavoro nel settore pubblico in Europa: dirigenti, sindacati, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza »

Madrid, 14 ottobre 2016

Emilio Fatovic, Presidente dell'Accademia Europa della CESI

Egregio Segretario di Stato,
Signori e Signore partecipanti,
Cari amici,

È con grande piacere che vi accolgo oggi a Madrid per la seconda parte del nostro progetto dal titolo « Salute e Sicurezza sul Lavoro nel settore pubblico in Europa: le nuove sfide ».

I seminari dell'Accademia Europa permettono una condivisione di esperienze e know-how di alto livello, coi rappresentanti di organismi europei e nazionali e gli aderenti alla CESI. Sono divenuti appuntamenti la cui qualità è ampiamente riconosciuta e i cui risultati sono di grande valore per i nostri lavori a seguire.

A testimonianza dell'importanza dei nostri lavori, e per gentile intercessione dei nostri amici di CSI-F, il Segretario di Stato per la Pubblica Amministrazione della Spagna, Antonio BETETA BARREDA, ci onora stamane della sua presenza, e lo ringrazio sentitamente per il suo intervento di qualità che illustra la visione della Spagna in materia.

La sua presenza e l'impegno delle organizzazioni spagnole si inseriscono perfettamente in quella che era l'idea originaria del progetto :

- un primo seminario a Copenaghen
- un secondo a Madrid

con l'obiettivo di mettere in evidenza le visioni dell'Europa del nord e dell'Europa del sud in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Senza dimenticare lo studio che illustra dei casi di buone prassi nel Settore Pubblico in Europa e che vi sarà presentato più tardi nel corso della mattinata.

Permettetemi di tornare un attimo ai nostri lavori di Copenaghen.

La Commissione è venuta a presentarci il nuovo quadro strategico dell'UE 2014-2020 sul tema della Salute e Sicurezza sul Lavoro. Ci ha ricordato che i costi delle assenze dovute a malattia ed infortuni professionali pesano fortemente sui bilanci della sicurezza sociale degli Stati membri.

Ci è stato ricordato quanto sia importante vedere la prevenzione più come un investimento che come un costo. I dati parlano da soli, poiché il ritorno sull'investimento in materia di Salute e Sicurezza al Lavoro è pari a 2,24 ! È pertanto urgente comprendere e far comprendere che investire nella Salute e Sicurezza al Lavoro è economicamente redditizio per le nostre società.

A Copenaghen, EUROFOUND, la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, ci ha fatto la cortesia di venirci a presentare i primi

risultati della *Sesta Indagine Europea sulle Condizioni del Lavoro*, la cui pubblicazione è prevista a novembre 2016, ovvero il mese prossimo.

Tale indagine, condotta tra 43.000 lavoratori di 35 paesi, tratta questioni relative alla qualità del lavoro e fornisce informazioni su temi molto vari: l'esposizione ai rischi fisici e psicosociali, la durata e l'organizzazione dell'orario di lavoro, il luogo di lavoro, l'organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra vita professionale e familiare, la formazione e l'apprendimento al lavoro, la rilevanza dei pareri dei lavoratori sul posto di lavoro, la salute, il benessere e i guadagni.

Lo studio mostra che, per quanto riguarda la Funzione pubblica, i miglioramenti possibili sono nella flessibilità al lavoro. Più della metà dei dipendenti pubblici non gode di nessuna flessibilità in termini di orario di lavoro. Solo l'8 % dei lavoratori svolge del telelavoro. Lo studio mostra inoltre un atteggiamento socialmente ostile verso i dipendenti pubblici: quasi un lavoratore su sei (16%) segnala di essere stato oggetto di comportamenti socialmente ostili (atti di violenza, verbale o fisica, casi di molestie, ecc...). Tali comportamenti possono causare gravi conseguenze per i lavoratori interessati e influenzare negativamente la loro motivazione sul lavoro.

I nostri lavori in Danimarca si sono concentrati sui nuovi ritmi di lavoro e il loro impatto sulla salute e sicurezza al lavoro. Il ritmo del cambiamento accelera, in particolare per le nuove tecnologie dell'informazione, che hanno un impatto significativo sul nostro modo di lavorare. Tali cambiamenti rivoluzionano il nostro modo di lavorare e spesso smaterializzano il luogo di lavoro: telelavoro, 'home office', spazi di 'coworking'... sono tutte nuove opportunità, non però prive di rischi per i lavoratori.

I relatori finlandesi ci hanno fatto partecipi delle loro analisi circa il rapporto tra ore di lavoro e salute. Per il lavoro di notte o in turni ad esempio, aziende informatiche

hanno sviluppato dei software per pensare gli orari di lavoro e fornire informazioni sui rischi per la salute. In generale la tecnologia può permettere ai lavoratori di controllare la ripartizione del proprio tempo (tempo di lavoro, tempo di svago, ore di sonno). Una persona che pensava ad esempio di dedicare 15 minuti del suo fine settimana alla lettura delle e-mail di lavoro, si è reso conto di dedicarvici in realtà più di un'ora. I relatori hanno sottolineato l'importanza di capire cosa comporti il lavoro flessibile. È ad esempio obbligatorio rispondere alle e-mail al di fuori dell'orario di lavoro? La mancanza di chiarezza può in effetti avere un impatto sulla salute del lavoratore. Per accompagnare lo 'smartwork' possono essere attuate delle buone prassi, come i codici di condotta o delle linee guida. Nella pratica ciò può tradursi nel rinunciare alle nuove tecnologie (smartphone, Twitter ecc...) durante le riunioni, non utilizzare lo smartphone dopo le 22 per preservare la qualità e quantità del sonno, l'autogestione delle nuove tecnologie, ecc....

Sono poi stati presentati dei casi di studio.

Presso il Ministero della Sicurezza Sociale in Belgio è stata completamente ripensata l'organizzazione del lavoro a favore di un'ampia flessibilità. Al momento di traslocare, il datore di lavoro ha scelto di dimezzare la superficie degli uffici affittata, dando la possibilità ai lavoratori che lo desiderassero di optare per il telelavoro. Tale sistema si basa sulla fiducia e l'autogestione. La relatrice aveva sottolineato il ruolo trainante svolto dalla direzione e dal dialogo sociale all'interno del Ministero. Avevo anche preso nota del fatto che ciò che aveva motivato il datore di lavoro era stato, da un lato il risparmio sull'affitto, e dall'altro migliorare la propria immagine attirando più giovani. Al giorno d'oggi penso bisogna accettare che, anche se la prima motivazione di un datore di lavoro nell'attuare un cambio è di carattere economico, l'importante è che una certa decisione porti alla fine al benessere dei lavoratori. Occorre presentare una situazione win-win.

Uno studio danese sulla soddisfazione al lavoro ha illustrato le diverse ragioni di soddisfazione per i dipendenti in Danimarca. Secondo tale studio il fattore più importante per la felicità al lavoro, è la FINALITÀ stessa del lavoro, la convinzione che il lavoro svolto sia utile. Ecco quindi il fattore che più incide sul benessere al lavoro. Seguono, nell'ordine, la padronanza dei compiti da svolgere, la conciliazione tra vita privata e lavorativa, il management e la leadership.

È quindi sulla scorta dei lavori di Copenaghen che affrontiamo qui a Madrid questo nuovo capitolo.

In primo luogo, come dicevo nella mia premessa, mi compiaccio di sentire la voce degli amici spagnoli affinché ci rendano partecipi della situazione in Spagna.

La Spagna è anche il paese in cui ha sede l'Agencia europea per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, l'agenzia EU-OSHA. Sono ben lieto che uno dei suoi rappresentanti sia qui tra noi. Resta ancora molto da fare in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, come lo dimostra la *Seconda Indagine europea tra le imprese (anche pubbliche) sui rischi nuovi ed emergenti*, che ci sarà presentata in mattinata.

Senza il coinvolgimento dei datori di lavoro, senza la sensibilizzazione dei dipendenti, senza l'intervento attivo di parti sociali formate sul tema, senza la presenza di un dialogo sociale di qualità su tali questioni, tutte le politiche e le strategie più ambiziose in materia di salute e sicurezza resteranno vane. Si tratta di un lavoro di appropriazione che richiede un vero lavoro di formazione. Questo seminario è stato pertanto concepito come uno spazio di scambio e di sensibilizzazione, in particolare ai casi di buone pratiche che saranno presentati nel pomeriggio.

Laddove a Copenaghen i casi di studio interessavano principalmente le amministrazioni centrali e il lavoro d'ufficio, i casi di studio di oggi, lo vedrete, saranno più settoriali, e ci riferiranno di cosa avviene in particolare nel settore delle dogane e dell'istruzione. Senza dimenticare il settore sanitario e la triste attualità dell'ondata di suicidi tra gli infermieri in Francia nelle ultime settimane. Si tratta di gesti estremi dovuti allo sfinimento di tutta una professione, in sovraccarico di lavoro, vittima della pressione congiunta dell'austerità di bilancio e di ritmi sfrenati. Finora sapevamo che l'importanza attribuita alla performance nel settore privato era causa dell'aumento dei rischi psicosociali. Oggi vediamo che anche il settore pubblico ne paga le spese, nell'attuale contesto di tagli di bilancio e di ristrutturazioni.

Vi invito più che mai a partecipare attivamente agli scambi di oggi.

È sulla base di tali scambi che la CESI potrà trasmettere dei messaggi forti alla Commissione, dei messaggi che riflettano le nostre diverse realtà nazionali.

Certo, questo progetto mostra che tutti gli Stati membri hanno situazioni diverse e posizioni diverse.

È a mio avviso importante tendere verso una maggiore armonizzazione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, in particolare se si pensa alla mobilità dei lavoratori, che su tali questioni devono poter avere delle certezze.

Conto sulla vostra partecipazione attiva e auguro a voi tutti, un ottimo convegno.