

SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

LE AZIENDE DEVONO INVESTIRE PER ADEGUARE IL POSTO DI LAVORO ALLE CONDIZIONI DI SALUTE DEI LAVORATORI?

FABRIZIO MARIO VINARDI

Consigliere Referente
Fondazione dell'Ordine degli
Ingegneri della Provincia di
Torino per la formazione in
Ingegneria Forense
Vice Presidente Fondazione
dell'Ordine degli Ingegneri della
Provincia di Torino

Chiedo a Giuseppina che cosa vuol dire lavorare per quindici anni consecutivi sempre nella stessa fabbrica, quasi ogni giorno allo stesso macchinario, la maggior parte del tempo in una *routine* lavorativa che consiste nel prelevare dal cassone dei grezzi un pezzo, posizionarlo per la lavorazione, riprenderlo dopo la finitura, posizionarlo nel cassone dei finiti...

Mentre attendo la risposta, in un attimo rivedo nella mente lo Charlot di *Tempi moderni*, il fordismo, la rivoluzione portata dal genio di Adriano Olivetti negli anni '40...

Intanto Giuseppina ha iniziato a parlare e il suo racconto non è affatto quello che stavo immaginando: lei è contenta di lavorare in quell'azienda, di avere un "posto fisso", di svolgere bene le mansioni cui è chiamata; certo, sul lavoro alcune cose potrebbero andare meglio, ma in fin dei conti dal racconto di Giuseppina emerge un'immagine concreta e positiva del suo lavoro quotidiano: l'esatto opposto di quanto mi sarei aspettato!

Qualcosa però non aveva funzionato: infatti, Giuseppina si è rivolta ad un avvocato e questi a me, quale loro Consulente Tecnico di Parte: i continui piegamenti del busto per prelevare e poi posizionare pezzi nei cassoni, del peso anche di 5 kg, causano (o aggravano) una discopatia, che degenera nel corso del rapporto di lavoro in ernia discale.

Il medico competente la sottopone a periodiche visite a partire dal 2006, ritenendola sempre idonea alla mansione di "addetta alla conduzione di macchine utensili", seppur con limitazioni quali quella di "evitare le frequenti flessioni del tronco movimentando carichi (comunque inferiori a 5 kg)".

Nel 2013 Giuseppina decide di sottoporsi ad erniectomia e, dopo una convalescenza di alcuni mesi, la situazione di salute è decisamente migliorata e può tornare al lavoro. Il medico competente la ritiene idonea alla mansione con la limitazione "movimentazione manuale dei carichi bimanuale limitata a 4 kg; non può svolgere mansioni con flessione del busto".

Dopo appena un mese, però, Giuseppina riceve la seguente formale comunicazione dall'azienda: "Con la presente siamo a comunicarLe che ... non è stata ritenuta idonea alle mansioni sino ad ora svolte, che necessitano di flessioni del busto. Posto che non sono presenti in azienda postazioni di lavoro che non richiedano la flessione del busto, siamo allo stato impossibilitati ad affidarle alcuna mansione...". Giuseppina rimane a casa, ma regolarmente retribuita in attesa di ulteriori approfondimenti.

Segue una visita all'ospedale CTO di Torino, il cui referto stabilisce che Giuseppina "deve essere impiegata in aree con indice NIOSH in fascia verde di rischio. In assenza di stralcio del DVR comprensiva di valutazione del rischio da movimentazione manuale di carichi con metodo NIOSH, l'idoneità alla mansione di 'addetta alla conduzione di macchine utensili' è subordinata al rispetto di tali limitazioni".

La successiva visita del medico aziendale conferma il referto ospedaliero: "non idonea a svolgere attività comportanti significative sollecitazioni statico-dinamiche del rachide lombo sacrale, quali le ripetute flessione-estensioni o torsioni, il mantenimento protratto di posture incongrue, movimento manuale dei

carichi superiori a 10 kg in condizioni ergonomiche ottimali di movimentazione (*power zone*)”.

Nell'ottobre 2014 il datore di lavoro procede a ciò che tecnicamente è un “licenziamento per giustificato motivo oggettivo per sopravvenuta inidoneità fisica alla mansione”, praticamente significa che Giuseppina, operaia qualificata di 3° livello che sente di star bene e di poter tornare al suo quotidiano lavoro, si trova a casa alla soglia dei 45 anni ...

Giuseppina reagisce: occorre impugnare il licenziamento entro 60 giorni e ciò viene fatto.

L'atteggiamento della lavoratrice è però sempre estremamente positivo e improntato a quello che i tecnici definiscono *problem solving*: incontra l'azienda, chiede di poter essere adibita al collaudo pezzi oppure alla registrazione della documentazione di produzione, in alternativa si offre come centralinista o autista... pur di evitare il licenziamento in tronco, è disposta anche ad un rapporto di lavoro *part-time*, addirittura ad essere adibita a mansioni inferiori rispetto a quelle fino a quel momento espletate.

Insomma, Giuseppina dice: va tutto bene, purché mi sia permesso lavorare! Occorre, invece, adire le vie giudiziarie e nell'aprile 2015 l'avvocato che difende la donna inizia una causa di lavoro: ci sono vari motivi, sia di natura giuridica, sia medica, a favore della difesa della lavoratrice, ma ve ne sono anche di natura ingegneristica: sarebbe possibile progettare e costruire un'attrezzatura che permetta alla lavoratrice di svolgere la originaria mansione limitando le torsioni/flessioni del busto?

A tale proposito va detto che anche di fronte al Giudice del Lavoro la “nostra” non demorde e propone alla Controparte un'offerta veramente generosa: se per adeguare la postazione di lavoro occorre un esborso economico, accetta che i denari che l'azienda - in caso di vittoria e riassunzione - dovrebbe cor-

rispondere per i mesi in cui è rimasta a casa, siano invece destinati ad allestire il posto di lavoro con un'attrezzatura specifica. Più di così davvero non si può!

A fine ottobre 2015 il Giudice del Lavoro affida due incarichi di CTU: uno ad un medico-legale e uno ad un ingegnere, quest'ultimo per capire se sia possibile e con quale spesa adeguare il posto di lavoro.

Non solo il Giudice, ma anche le Parti contrapposte (lavoratore ed azienda) decidono di affidarsi ad un ingegnere quale proprio Consulente Tecnico.

Il quesito a cui noi tecnici siamo chiamati a rispondere è il seguente: “verificare se sia possibile - senza stravolgere la produzione - posizionare ... nei pressi dei macchinari destinati alla produzione ... pedane oleodinamiche che consentano di elevare cassoni con sponde abbattibili ... in modo da eliminare o grandemente diminuire i piegamenti degli addetti ... quantificando i relativi costi”.

Inizia così il lavoro di questa *équipe* di tecnici: si studia il fascicolo, completo delle deposizioni di numerosi lavoratori, si va a ispezionare il luogo di lavoro, si effettuano prove pratiche per capire se - installando le pedane oleodinamiche e/o modificando i cassoni in cui sono stivati i pezzi - un carrello elevatore riesca ancora a far manovra, si acquisiscono i cicli di lavoro...

Personalmente, svolgo anche una ricerca presso fornitori di queste tipologie di attrezzature e, soprattutto, mi reco presso un mio cliente, una multinazionale manifatturiera che opera in un settore simile, per vedere se e come loro hanno già affrontato e risolto un simile problema.

A metà dicembre il CTU deposita la Relazione (quella che, in gergo, viene impropriamente chiamata “bozza”) e le conclusioni non sono certo entusiasmanti:

➔ il semplice posizionamento di pedane oleodinamiche ... appare non possi-

bile in quanto l'ingombro della pedana ... non permetterebbe la traslazione laterale del cassone da parte del carrello elevatore (del tipo a forche frontali), movimento reso necessario per poter inforcare e movimentare il cassone”;

➔ l'utilizzo di un carrello elevatore del tipo a forche laterali, suggerito dal CTP della lavoratrice, non appare efficace a causa dei ridotti spazi di manovra;

➔ una possibile soluzione migliorativa (ma con “stravolgimento della produzione”) potrebbe consistere nell'utilizzo di piattaforma pneumatica da incassare nel pavimento... così da non creare interferenza con le manovre del carrello elevatore. Tale soluzione comporterebbe, secondo il CTU, costi stimati in € 3.000 per realizzare due vani nel pavimento, € 2.100 per lavori elettrici, € 4.100 per fornitura e installazione di due pedane e così per € 9.200 + IVA per ogni isola.

Il CTU, però, ritiene che tale soluzione debba essere replicata per ciascuna delle 12 isole di lavoro presenti in stabilimento (anche se Giuseppina lavora in una sola di esse) e, quindi, stima un costo complessivo di ben € 9.200 x 12 = € 110.400 + IVA e ritiene che tale soluzione porterebbe ad una diversa modalità organizzativa e un intervento invasivo nel reparto di lavorazione.

Le rituali Osservazioni del CTP del datore di lavoro confermano l'impossibilità di utilizzo di un carrello a forche laterali, mentre a riguardo della soluzione “migliorativa” contestano i costi esposti dal CTU, in quanto per ogni isola i costi sarebbero

- ➔ costruzione dei due vani nel pavimento (da impermeabilizzarsi “nel rispetto della ISO 14001”): € 5.000;
- ➔ lavori elettrici: € 2.500;
- ➔ fornitura e installazione delle due pedane pneumatiche: € 4.800;
- ➔ quanto sopra oltre al costo dovuto al fermo produzione, pari a circa 180 h lavorative ovvero € 7.200.



Considerate le 12 isole, ci sarebbero costi complessivi per € 234.000 per i soli lavori, oltre al fermo di produzione ed ai costi indotti per “totale revisione, adattamento e rianalisi delle procedure e certificazioni ISO 16949, ISO 14001 e WCM ... nonché comunicazione della modifica della linea di produzione a tutti i clienti ... che comporterebbe per i clienti stessi ... una riomologazione del processo produttivo”.

Le rituali Osservazioni del sottoscritto CTP per conto della lavoratrice sono, invece, improntate a chiarire un aspetto basilare:

- ◆ il datore di lavoro non ha previsto, né implementato, accorgimenti tecnici che consentano una presa dei pezzi da parte dell'operatore in modo agevole e/o ergonomico, soprattutto quando gli stessi si trovano sul fondo del cassone e, quindi, la flessione del busto è maggiore;
- ◆ tale circostanza risulta in violazione del D.Lgs 81/08 s.m.i., che all'art.168 - *Obblighi del datore di lavoro* - prescrive che questi debba ricorrere

a mezzi appropriati per evitare la necessità di una movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori, evitando o riducendo i rischi con particolare riferimento alle patologie dorso-lombari ed adottando altresì misure adeguate che tengano conto dei fattori individuali di rischio;

- ◆ se, pertanto, si tratta di ottemperare ad un obbligo di Legge, va applicato indistintamente a tutti i lavoratori, quindi tutte le 12 isole devono essere adeguate, a prescindere dai pur elevati costi;
- ◆ se, invece, si ricade nella voce “fattori individuali”, allora va modificata la sola postazione che utilizza Giuseppina ed in questo caso i costi possono essere ben minori, in quanto si possono acquistare due carrelli idraulici ad azione manuale (circa € 1.300 cad.) e cassoni con sportello laterale (circa € 250 cad.), con un investimento complessivo infine modesto.

Il collega CTU risponde con le pro-

prie controdeduzioni alle Osservazioni di entrambi i CTP, cogliendone e criticandone i relativi punti deboli (o troppo partigiani) e deposita la propria Relazione finale nel gennaio 2016, confermando, da un lato, quanto già detto circa l'impossibilità di utilizzare pedane oleodinamiche e/o carrelli elevatori a forche laterali; dall'altro, ribadendo la bontà della soluzione “migliorativa”, che a suo dire comporta uno “stravolgimento della produzione”, in quanto da attuarsi necessariamente su tutte le 12 isole con un costo finale di € 110.760 + IVA, oltre ai costi indiretti per fermo produzione (stimati in 2 giorni per ogni isola).

La CTU medico-legale conclude confermando il referto dell'ospedale CTO e del medico aziendale, in quanto Giuseppina è “non idonea a svolgere attività comportanti sollecitazioni statico-dinamiche del rachide lombosacrale, quali le ripetute flessione-estensioni o torsioni del busto”, ma aggiunge che la lavoratrice “in ragione del buon compenso funzionale del rachide lombosacrale ... può essere adibita verso mansioni di pulizia del pavimento mediante l'uso di macchinari presenti in azienda”.

Il rito giuslavoristico, si sa, ha tempi molto più rapidi del Tribunale ordinario e a fine febbraio il Giudice del Lavoro emette un'ordinanza assolutamente innovativa in questo settore, sotto sinteticamente riportata, che - per quanto qui di interesse - afferma che non è corretto il ragionamento del CTU in ordine a dover estendere a tutte le 12 isole la “modifica/adeguamento” del posto di lavoro e che, in ogni caso, Giuseppina deve essere riammessa su tale luogo, in quanto l'azienda avrebbe potuto con costi relativamente modesti adeguare la postazione di lavoro, ossia impiegare la lavoratrice quale addetta alle pulizie, condannando altresì l'azienda al pagamento di una indennità risarcitoria pari alla c.d. “retribuzione globale di fatto” per 12 mensilità, nonché spese processuali e di CTU.

Giuseppina ha vinto ed è tornata, con soddisfazione, al lavoro, anche se l'azienda ha anticipato che intende ricorrere in appello: a prescindere da quella che sarà la decisione finale, il Giudice del Lavoro ha fornito una importante interpretazione, per quanto si tratti al momento solo di decisione "di merito":

"Per rendere la sola posizione di lavoro della sig.ra Giuseppina compatibile con le sue condizioni di salute, quindi, sarebbero stati sufficienti circa 10.000 euro, vale a dire meno di quanto la resistente [NDR: il datore di lavoro], alla prima udienza, si sia dichiarata disponibile a versare all'attrice [NDR: Giuseppina] per conciliare la causa (10.000 euro netti per capitale e 2.000 euro netti oltre oneri per concorso spese legali): è del tutto ovvio, quindi, che si tratta di una spesa assolutamente ragionevole e proporzionata agli interessi di causa.

Ritiene, invece il giudice non condivisibile il ragionamento del CTU, quando sostiene che le modifiche dovrebbero interessare non solo la postazione della ricorrente [NDR: Giuseppina], ma l'intero reparto, con evidente lievitazione esponenziale dei costi; in particolare, a fronte delle osservazioni del CTP di parte ricorrente, il CTU si è limitato a replicare che "appare ovvio a chi scrive che se una soluzione tecnica organizzativa è reputata più efficace ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori per effettuare una o più operazioni lavorative, tale soluzione non può non essere utilizzata in tutte le isole dove vengono svolte operazioni ovvero movimentazioni analoghe, né è pensabile individuare una soluzione operativa da poter attivare ad uso esclusivo di un lavoratore, facendo eseguire agli altri lavoratori la stessa operazione con attrezzature diverse, creando precedenti di preferenza".

La società, infatti, nel caso di specie non era tenuta a fare favoritismi o concedere ingiustificati privilegi ad un lavoratore piuttosto che ad un altro, bensì doveva assolvere ad un proprio obbligo giuridico, cioè quello di salvaguardare il posto di lavoro di un lavoratore con semplici accorgimenti che non risultino tali da stravolgere la propria organizzazione. Non si tratta, quindi, di costringere la con-

venuta [NDR: l'azienda] a trasformare radicalmente la produzione di un intero reparto, ma, molto più semplicemente, accertare l'obbligo della stessa di rendere idonea la postazione di una singola dipendente alle sue attuali condizioni di salute.

Si deve concludere, pertanto, che la ricorrente non ha posto in essere quella attività cui era tenuta per evitare la risoluzione del rapporto lavorativo.

Ma v'è di più.

Alla luce delle allegazioni attoree [NDR: sono i documenti prodotti dalla difesa di Giuseppina, confermati da alcune testimonianze rese avanti al Giudice], è emerso che l'azienda, senza alcun costo aggiuntivo, ben avrebbe potuto mutare le mansioni della ricorrente, affidandole compiti di addetta alle pulizie dello stabilimento, di attività di raccolta differenziata, smaltimenti ecologici con recupero degli olii esausti e rifiuti speciali, di pulizia dei pavimenti con i macchinari presenti in azienda.

[...]

In conclusione, l'azienda avrebbe potuto o modificare la postazione lavorativa di Giuseppina con una minima spesa, oppure adibirla a mansioni differenti compatibili con il suo stato di salute, ma non certo recedere dal rapporto di lavoro".

Riprendendo un commento già svolto, occorre sottolineare ancora una volta che quando la materia di un contenzioso giudiziario ha forti connotazioni tecniche (sinistro stradale, infortunio sul lavoro, malfunzionamento di un macchinario, ecc.), sono di fatto i consulenti/periti ad orientare pesantemente il giudizio del magistrato e, con esso, a contribuire a scrivere - sentenza dopo sentenza - l'evoluzione della "buona tecnica" e "dello stato dell'arte".

Si ringrazia per la gentile collaborazione l'Avvocato Elena Fava dello Studio Legale Poli-Ingegneri di Torino