

# Conclusioni

Dall'analisi fin qui condotta, appare evidente come le malattie muscolo-scheletriche e le patologie da sovraccarico biomeccanico costituiscano, in generale, la porzione più consistente dei problemi di salute denunciati nei luoghi di lavoro sia nel contesto nazionale e sia nel contesto internazionale; considerando la loro manifestazione in tutti i settori economici e in ogni attività lavorativa le cui corrispondenti mansioni richiedono, prevalentemente, forza e prolungati movimenti ripetitivi.

Nonostante in medicina del lavoro, le patologie considerate non godano di un riconoscimento condiviso quali malattie professionali quanto piuttosto di malattie multifattoriali generate da fattori di rischio lavorativi e non, per fronteggiare tale fenomeno che tende ad essere sempre più emergente, un standard minimo di tutele è stato comunque elaborato a livello legislativo. Non può negarsi, infatti, che sotto l'aspetto normativo, soprattutto a livello comunitario, numerosi sforzi sono stati compiuti ma gli stessi risentono spesso delle problematiche di armonizzazione e per alcuni versi addirittura di recepimento, confermato dai numerosi richiami da parte della Commissione Europea non solo allo Stato italiano. Per quel che riguarda la normativa nazionale, poi, la realtà delle discipline introdotte, dimostra che almeno dal punto di vista legislativo si dispone di una buona tutela dei lavoratori e che probabilmente le difficoltà sono spesso di ordine applicativo e interpretativo, il che non è cosa di poco conto poiché, in concreto, il dettato normativo resterebbe una mera intenzione teorica, specie nella tematica oggetto della presente analisi che risente particolarmente delle molteplici fattispecie riscontrabili nei vari settori produttivi.

Altro aspetto degno di rilievo riguarda le metodologie e modelli di valutazione dei rischi presenti negli ambienti di lavoro, rispetto ai quali non va nascosto, per alcuni versi, l'impossibilità di considerare e valutare, in un unico modello, tutti i fattori di rischio a cui sono esposti i lavoratori, che si associa alla conseguente validità, limitata e settoriale, delle attuali norme tecniche e all'irrealizzabilità di una applicazione universale.

In considerazione di quanto premesso, si constata, quindi, che a causa delle complessità peculiari della materia vi è palese confusione e disorientamento nelle organizzazioni produttive sempre più protese – trovandosi nella necessità – alla ricerca di strumenti operativi (c.d. linee di indirizzo) con cui fronteggiare le problematiche in oggetto. Questo primo approccio, almeno inizialmente, ha portato all'elaborazione di alcune metodologie, a livello istituzionale e regionale, di carattere anche scientifico, le quali però non essendo giuridicamente riconosciute da un lato non possono mai essere considerate alla stregua di

norme di legge cogenti e dall'altro lato seppur nascenti con un intento positivo, rischiano di ingenerare ulteriore disomogeneità nelle forme di tutela fruibili sul territorio nazionale.

Sulla base di queste considerazioni, pare evidente come le complessità e le inefficienze degli aspetti giuridici si ripercuotono indubbiamente sugli aspetti economici in termini di costi sociali le cui conseguenze anche se in misura diversa incidono su tutti gli attori di riferimento. Pertanto il tema del valore economico-sociale afferente alla salute e sicurezza sul lavoro, rappresenta di certo un argomento di grande attualità ed interesse per i suoi risvolti sulla collettività rimarcando, allo stesso tempo, quanto è necessario prevenire tali dinamiche anche a partire dall'ausilio di metodologie valutative. Da ciò deriva l'importanza e l'utilità della valutazione economica che permette di rendere evidenti i costi e i benefici della salute e della gestione della sicurezza sia a livello macro (sociale) e sia a livello micro (aziendale), consentendo l'individuazione di aree di criticità e di potenziale miglioramento su cui agire. Sarebbe questo uno dei principali elementi che il presente lavoro vuole considerare come fattore fondamentale per l'edificazione di una cultura della sicurezza che vada oltre la pedissequa applicazione dei precetti normativi che da soli, di fatto, non sono in grado di risolvere le criticità richiamate. Sul punto, infatti, il lavoro si è posto l'obiettivo di dimostrare che attraverso l'adozione di buone prassi, quali piccoli investimenti e/o ripensamenti di carattere organizzativo e strutturale degli ambienti lavorativi, rimessi anche alla semplice iniziativa dei datori di lavoro, in comunione con l'impegno delle Parti Sociali attraverso la contrattazione sindacale è possibile assicurare una migliore prevenzione e tutela della salute dei lavoratori in modo del tutto compatibile con il dettato normativo.

Più nel dettaglio, quanto detto sarebbe realizzabile, e in parte già sta avvenendo con primi timidi risultati positivi, in primo luogo, come detto, attraverso l'adozione delle buone prassi all'interno delle organizzazioni produttive costituenti un duplice vantaggio sia nel senso di mero investimento aziendale e sia, soprattutto, nel senso di adozione di uno standard riproducibile e implementabile in altri contesti produttivi con le medesime problematiche, che di per se sebbene protese primariamente al miglioramento delle condizioni di lavoro e soprattutto di salute dei lavoratori, determinano, anche nei casi in cui i costi di investimento sono più consistenti, un'accelerazione del processo produttivo, un aumento della produzione aziendale in termini qualitativi e quantitativi e un conseguente incremento dei margini di redditività. Sono queste le conseguenze positive correlabili da un lato alla riduzione del numero delle assenze dovute a malattie e infortuni sul lavoro e dall'altro lato al miglioramento della propensione al lavoro delle risorse umane, che testimoniano l'aspetto innovativo delle buone prassi e la loro candidatura in un'ottica evolutiva quali elementi portanti di un sistema di prevenzione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro più aperto alla dimensione concreta del fenomeno,

quantomeno in termini di approcci a livello di prevenzione. In secondo luogo, a ragione di quanto detto, un'ulteriore conferma del mutato sistema di prevenzione, che non può più reggersi a livello teorico e normativo, quanto piuttosto deve aprirsi a un principio di sussidiarietà nell'adozione delle soluzioni operative a livello aziendale, è confermato dall'attività delle Parti Sociali che contribuiscono a livello centrale e periferico impegnandosi a rafforzare la sicurezza sul lavoro come valore condiviso, a partire proprio dalla diffusione delle "buone pratiche" attraverso gli accordi e la contrattazione collettiva e ponendosi come obiettivo la riduzione dei rischi e conseguentemente la riduzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

In definitiva, dall'esito del presente lavoro, sembrerebbe questa la prospettiva evolutiva, soprattutto per le patologie qui considerate, costituita da un sistema di governo per la promozione della cultura e delle azioni di prevenzione che agisce su forme di partecipazione soprattutto all'interno delle aziende stesse. Ciò al fine di consentire la ricerca di strumenti e misure, finalizzate, tutte, al miglioramento dei livelli di tutela definiti normativamente, che rendano la garanzia della sicurezza in azienda non un obbligo cui adempiere, ma un obiettivo della buona gestione della medesima.

