

# Lavoro che cambia: cambia la prevenzione?

*Seminario CIIP - Milano, 06.04.2018*

*Daniele Ditaranto - ANMA*

# **Industria 4.0: una nuova sfida anche per il medico competente**

Dopo la testimonianza dei cambiamenti che negli ultimi decenni la contrazione del settore secondario e l'espansione di quello terziario hanno implicato anche nella tutela della salute nei luoghi di lavoro, ci apprestiamo ad affrontare una nuova fase, la cosiddetta «Industria 4.0», con l'aspettativa di rilevanti cambiamenti tecnici ed organizzativi nel mondo del lavoro.

Siamo attrezzati per affrontarla? Secondo me lo siamo.

Innanzitutto possiamo fare affidamento su un ordinamento giuridico nel quale, a partire dalla Costituzione (articoli 32 e 41), la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è uno dei principi fondanti

*A tale proposito si veda la recente sentenza della Corte Costituzionale, la n. 58 del 23 marzo 2018, nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 3 del decreto legge 4 luglio 2015, n. 92 «Misure urgenti per l'esercizio dell'attività di impresa di stabilimenti oggetto di sequestro giudiziario»: è costituzionalmente illegittimo il provvedimento legislativo che privilegia in modo eccessivo l'interesse alla prosecuzione dell'attività produttiva, trascurando del tutto le esigenze di diritti costituzionali inviolabili legati alla tutela della salute e della vita cui deve ritenersi inscindibilmente connesso il diritto al lavoro in ambiente sicuro e non pericoloso.*

In secondo luogo il sistema di prevenzione aziendale può avvalersi di un modello operativo consolidato e sperimentato, basato sulla valutazione e la gestione dei rischi, sulla formazione e la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, che, con gli opportuni aggiustamenti, sarà sicuramente in grado di intercettare le eventuali nuove criticità e di gestirle, anche in forza degli obiettivi dichiarati di «Industria 4.0» di miglioramento anche delle condizioni di lavoro e di trasformazione della prevenzione in un investimento.

E il medico competente (MC) è pronto?

Basandosi sul percorso che la «medicina d'azienda» ha seguito negli ultimi decenni in uno stretto intreccio con l'evoluzione della medicina del lavoro, ANMA ha sviluppato e promosso un modello di MC:

- Inserito nel contesto aziendale (Vigliani);
- Che fonda la sua attività sul lavoro di squadra, attraverso un approccio interdisciplinare (Grieco);
- Che è fortemente coinvolto dalle innovazioni tecniche ed organizzative del mondo del lavoro (Costa);

Configurandosi come un consulente «globale» dell'impresa in materia di tutela della salute e non mero esecutore della sola sorveglianza sanitaria.

Insomma un consulente che deve «vivere l'impresa» interagendo e coordinandosi con la sua specifica cultura con l'insieme aziendale, complesso ed in continua evoluzione, di culture tecniche ed economiche, di relazioni umane e sociali, con il fine di collaborare *«all'attuazione di tutto quanto è necessario affinché l'attività lavorativa si svolga nel rispetto dei principi e delle norme che tutelano la salute dei lavoratori» (Codice di comportamento del medico d'azienda e competente - ANMA, 1997).*

Riteniamo che questo modello possa permettere al MC di supportare l'impresa nel cogliere le opportunità che la nuova fase offrirà in termini di miglioramento del lavoro, ma anche nel gestire le nuove criticità.

Tuttavia va anche riconosciuto che il D. Lgs. 81/08 non facilita l'espressione di questo modello di MC e che, più in generale, è forte il timore che il suo modello di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori risulti in gran parte inadeguato ad affrontare e gestire efficacemente i cambiamenti introdotti da «Industria 4.0» in materia di nuove forme di produzione e, specialmente, di organizzazione del lavoro anche per la velocità con cui, presumibilmente, si succederanno nei prossimi anni.



# I nuovi scenari

L'integrazione delle tecnologie informatiche e della comunicazione con i processi produttivi e la loro avanzata automazione, avrà delle ricadute economiche, delle conseguenze a livello sociale, ma importanti saranno anche i riflessi nel campo della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Come sempre accade, per la natura di questi riflessi, molto dipenderà dagli obiettivi che prevarranno in questa nuova spinta all'innovazione.

A tale proposito è importante sottolineare che i vari documenti istituzionali su «Industria 4.0» sottolineano che l'adozione delle nuove tecnologie e la loro integrazione, favorite anche dai benefici fiscali, possono migliorare il lavoro non solo nelle sue varie implicazioni economiche, ma anche in termini di salute e sicurezza, configurandosi come un'opportunità per trasformare i «costi» della prevenzione in un «investimento».

Dunque non possiamo che auspicare che questa «visione» accompagni tutto il processo innovativo: un miglioramento complessivo del lavoro in grado di apportare benefici non soltanto economici, ma anche in termini di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro che, a loro volta, inducono una serie di ulteriori, significativi benefici economici.

Infatti migliorare le condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro, significa anche mettere le persone nelle condizioni di lavorare meglio.

Pertanto i benefici che ne derivano non riguardano soltanto la salute fisica, mentale e sociale dei lavoratori, ma anche il miglioramento di vari indicatori economici come la produttività, la qualità della produzione e quindi la competitività.

Peraltro l'innovazione comporterà anche dei rilevanti cambiamenti nei profili di rischio.

In generale, il processo di progressiva scomparsa dai cicli lavorativi dei rischi professionali «storici» del settore secondario, di cui siamo già stati testimoni negli ultimi decenni con il passaggio al terziario, potrà avere un'ulteriore accelerazione.

In particolare la maggiore informatizzazione ed automazione dei processi produttivi, potrà innanzi tutto comportare un importante e positivo impatto sulle problematiche dell'ergonomia "fisica" con un conseguente maggiore controllo dei rischi da sovraccarico biomeccanico i cui effetti sulla salute costituiscono ormai da anni la principale causa di disagio e di riconoscimento di malattia professionale.

Pertanto la stretta interconnessione tra sistemi fisici e sistemi informatici, (IoT: Internet of Things), migliorando l'interfaccia uomo-macchina, migliorerà anche le condizioni di lavoro in termini di ergonomia «fisica» e di sicurezza, determinando una serie di riflessi positivi sul sistema:

- Diminuzione degli infortuni e MP;
- Facilitazione del reinserimento dei lavoratori «fragili»;
- Miglioramento della gestione dell'invecchiamento della forza lavoro.



## **Diminuzione degli infortuni e delle malattie professionali**

Il vantaggio è per tutto il sistema in quanto coinvolge i lavoratori, le imprese e le società.

Anche se i dati disponibili non consentono di determinare con precisione i costi diretti ed indiretti degli infortuni e delle malattie professionali (\*), esistono delle stime fondate che indicano quanto il dato sia significativo.

*(\*) Estimating the costs of work-related accidents and ill-health: An analysis of European data sources - European Risk Observatory, European Agency for Safety and Health at Work, 2017*

## **Diminuzione degli infortuni e delle malattie professionali**

In Italia l'INAIL stima che il danno economico sia superiore al 3% del PIL.

Da qui l'importanza di potersi dotare con sistemi di produzione che riducono il rischio di infortuni e che limitano le esposizioni professionali ai vari fattori di rischio per la salute, con riflessi positivi anche per le MP.

## **Facilitazione del reinserimento dei lavoratori «fragili»**

Il maggiore controllo del carico fisico e mentale del lavoro attraverso i nuovi sistemi di produzione, può facilitare l'integrazione dei lavoratori disabili e favorire il reinserimento di quelli che rientrano al lavoro con gravi patologie croniche o degenerative, che hanno già comportato importanti interventi chirurgici o cicli di terapie efficaci ma debilitanti.

L'integrazione delle nuove tecnologie potrebbe anche aprire nuovi scenari per gli interventi di «accomodamento ragionevole»(\*)

*(\*) Per «accomodamento ragionevole» si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali (Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, 15.11.2007)*

## **La gestione dell'invecchiamento della forza lavoro**

Anche nel nostro Paese è aumentato negli ultimi anni l'interesse attorno al cosiddetto «invecchiamento attivo» e cioè «la creazione delle condizioni per permettere agli anziani di condurre vite socialmente ed economicamente attive» (OCSE), attraverso una serie di azioni finalizzate a sostenere la loro capacità lavorativa:

- Promozione della salute: stili e comportamenti di vita virtuosi;
- Formazione ed aggiornamento: mantenimento e miglioramento delle abilità e delle competenze;
- Valori, attitudini, motivazioni: mantenimento e rafforzamento;
- Miglioramento delle condizioni e dell'ambiente di lavoro.

## **La gestione dell'invecchiamento della forza lavoro**

«Industria 4.0», migliorando l'ambiente e le condizioni di lavoro, può contribuire alla realizzazione della reciproca promozione tra lavoro e salute, fondamento della strategia per il perseguimento dell'invecchiamento attivo.

In particolare realizzando condizioni ed ambienti di lavoro favorevoli per la tutela della salute e della sicurezza, può contribuire, con la promozione della salute, la formazione e l'empowerment, al mantenimento al lavoro di lavoratori anziani ancora «attivi» e «sani» o comunque in grado di esprimere una capacità lavorativa ancora valorizzabile per la loro integrazione.

Peraltro la forte automazione ed informatizzazione dei processi produttivi, la stretta interconnessione tra sistemi fisici ed informatici, avranno riflessi non soltanto sui vari aspetti dei profili delle mansioni pertinenti l'ergonomia «fisica», ma faranno emergere in modo rilevante anche le tematiche riguardanti l'ergonomia «cognitiva», mentre il loro impatto sull'organizzazione del lavoro e la crescita delle nuove forme di lavoro potranno comportare frequenti problematiche anche nell'ambito dell'ergonomia «organizzativa».

Si tratta di uno scenario ancora non completamente valutabile nella sua entità e nei suoi vari aspetti ed implicazioni, ma che non deve trovare impreparato il MC.

# Conclusioni

L'Istituto Nazionale della Ricerca e della Sicurezza francese (INRS) ritiene che in materia di salute sul lavoro «Industria 4.0» non sia a priori né favorevole, né sfavorevole. Tutto dipenderà dalle modalità con cui verranno sfruttate le sue opportunità. (\*)

Se prevarrà un approccio «olistico», attento anche alle esigenze di salute e di sicurezza dei lavoratori, sicuramente l'innovazione comporterà dei notevoli vantaggi e miglioramenti per tutti.

*(\*): M. Héry, C. Levert «Quelle prise en charge des risques professionnels en 2040? Retour sur un exercice de prospective», References en sante au travail, n. 149, Mars 2017, INRS*



Se invece prevarrà una visione puramente incentrata sugli aspetti «economici», in un quadro non adeguatamente regolato, a seguito della forte automazione ed informatizzazione del lavoro, il rischio di un impatto negativo sulla salute dei lavoratori è invece possibile da vari punti di vista: intensificazione del carico di lavoro (ad esempio per un uso improprio degli esoscheletri), aumento dei vincoli organizzativi, sovraccarico informativo, spersonalizzazione con perdita del senso del lavoro, difficoltà nella separazione tra vita privata e vita professionale.

Un altro aspetto molto importante già richiamato è la temuta inadeguatezza dell'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro di fronte ai cambiamenti tecnici ed organizzativi del lavoro che "Industria 4.0" introdurrà.

In realtà questa inadeguatezza è già emersa nella gestione delle nuove forme di lavoro, e per quanto ci riguarda, di fronte alla crescente domanda delle imprese di una consulenza più ampia su temi non necessariamente vincolati alla normativa specifica.

E' pertanto urgente un aggiornamento della normativa.

In particolare, sarebbe auspicabile il passaggio ad un impianto giuridico più simile a quello delle altre normative europee in materia, che fissano i principi e definiscono gli obiettivi generali.

Questa impostazione risulterebbe più coerente con la necessità di disporre di una normativa meno rigida e burocratica, in grado di seguire meglio l'evoluzione tecnica ed organizzativa che il lavoro avrà nei prossimi anni e le sue prevedibili accelerazioni.

A tale proposito risulta quanto mai attuale la proposta avanzata con forza dall'ANMA in pieno dibattito sul TU ed in quelli successivi per la sua semplificazione, di un modello di “sistema di prevenzione aziendale” basato sul lavoro di squadra. In pratica un team aziendale comprendente competenze tecnico-impiantistiche (safety), di medicina ed igiene del lavoro, (health) e di ergonomia ed organizzazione del lavoro, in grado di operare con un approccio interdisciplinare, espressione di una logica di “sistema” strategica per il successo delle azioni preventive ed agile per seguire il cambiamento.

Ovviamente, in tale contesto, risulta inderogabile il superamento delle ambiguità e dei vincoli che tuttora permangono per il ruolo del MC nel processo di valutazione dei rischi.

D'altra parte il MC dovrà anche affrontare i temi dell'adeguamento dei suoi modelli operativi ai nuovi contesti e dell'innovazione del suo ruolo.

Soprattutto i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e lo sviluppo di nuove forme di lavoro, peraltro già fortemente in atto, impongono al MC una riflessione su un nuovo modello operativo per la gestione della sua attività sia per quanto riguarda gli aspetti operativi che quelli relazionali.

D'altra parte la rarefazione dei rischi “storici”, le opportunità di consulenza alle imprese sui vantaggi che le innovazioni tecniche ed organizzative consentono per la diminuzione del carico fisico del lavoro, ma soprattutto la prevedibile emersione di nuove rilevanti tematiche in materia di ergonomia cognitiva ed organizzativa, impongono al MC di attrezzarsi per assumere anche in tali contesti, in una logica multidisciplinare, un ruolo di protagonista.

Da ultimo, anche se il discorso sulla perdita dei posti di lavoro ha accompagnato tutte le rivoluzioni industriali salvo poi accorgersi che nuove competenze avrebbero compensato le perdite, i dati del report *The future of the job*, presentato in occasione del World Economy Forum del gennaio 2016, riguardanti l'impatto negativo sull'occupazione di «Industria 4.0», sono sicuramente da tenere in evidenza anche da parte dei MC che ben conoscono gli effetti che la perdita del posto di lavoro può avere sulla salute in termini di sofferenza fisica, mentale e sociale.