



Nel settore dei trasporti sono tanti i contesti in cui lavoratori di diverse aziende si trovano a lavorare fianco a fianco o lavorano nella stessa filiera per aziende diverse. Si tratta di quei settori caratterizzati da catene di appalti e subappalti, che fanno capo in diverso modo ad aziende pubbliche o di derivazione pubblica o ad aziende private, ma anche di tutti quei “siti complessi”, come i porti, gli aeroporti e le stazioni, su cui insistono aziende anche di diversi settori. E’ in questi contesti che spesso si annidano le condizioni di lavoro più critiche e dove anche la salute e la sicurezza di chi lavora sono più spesso sacrificate in nome della produttività o del risparmio sui costi.

In alcuni dei nostri settori le stazioni appaltanti sono aziende pubbliche o di derivazione pubblica, come i gestori o concessionari delle infrastrutture di terra. Questi soggetti affidano a terzi una parte rilevante delle attività operative, soprattutto di carattere manutentivo.

Il Codice degli Appalti (D. Lgs. 50/2016) era intervenuto sul contratto di lavoro di riferimento da utilizzare da parte delle imprese appaltatrici, ma in maniera non adeguata: infatti, gli interventi operati negli ultimi anni sul testo del Codice non hanno favorito il principio dell’aggiudicazione da effettuarsi sulla base dell’offerta economicamente più vantaggiosa, che risulta più tutelante dal punto di vista della sicurezza sul lavoro e delle garanzie contrattuali in genere, perché considera, ai fini dell’aggiudicazione della gara, criteri legati ad aspetti tecnici, di qualità e di specializzazione e non solo quelli legati all’abbattimento dei costi, come avviene nel caso del massimo ribasso che in Italia non è consentito. Il tema, tuttavia, non è solo di natura legislativa, dal momento che si sono prodotti significativi avanzamenti nel Codice degli Appalti, quanto nella sua concreta attuazione ed esigibilità. Questo si riflette, attraverso la compressione dei costi e la svalorizzazione del lavoro, sulla mancata formazione e specializzazione delle figure professionali che si trovano ad operare in un contesto molto pericoloso. In altre parole, spesso l’appalto viene utilizzato non tanto per reperire professionalità e tecnologie specializzate, quanto per avere accesso a una forza lavoro più flessibile o meno costosa. Per questo, oltre all’applicazione e al miglioramento della normativa, occorre agire anche su altre leve.

Innanzitutto, è utile sapere che la stazione appaltante è tenuta, se ha la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l’appalto, tra le altre cose, a fornire informazioni sui rischi specifici e sulle misure di prevenzione adottate nell’ambiente di lavoro, promuovere la cooperazione e l’informazione reciproca, elaborare un unico Dvr (Documento di

valutazione dei rischi) con riferimento ai rischi da interferenza o individuare un proprio incaricato per sovrintendere all'azione di coordinamento (art. 26 del T.U. del 2008). E' fondamentale che a queste previsioni sia dato seguito in maniera sostanziale e non solo formale, anche garantendo l'accesso a questi luoghi di lavoro agli Rls delle società concedenti e/o prevedendone per gli Rls territoriali.

Problemi di compresenza di condizioni di lavoro e salute e sicurezza diverse nella stessa filiera o nello stesso sito si hanno anche in settori puramente di mercato e dove la concorrenza è più spietata e, spesso, basata sulla compressione dei costi, tra cui quello del lavoro, come nel settore del trasporto delle merci e della logistica. Per questo settore, il Ccnl ha compiuto su questo un importante avanzamento con l'introduzione dell'art. 42 che prevede l'applicazione del Ccnl dell'appaltatore anche ai lavoratori dell'azienda in appalto: questo limita di per sé il dumping basato sulla compressione dei costi (anche quelli per garantire la salute e la sicurezza sul lavoro) ed ha già prodotto il risultato di raggiungere importanti internalizzazioni in alcune aziende leader del settore. E' importante conoscere questa previsione contrattuale e verificare che venga applicata. Inoltre, questa può rappresentare una buona pratica da sollecitare anche in altri settori, per via normativa (come è già nei porti) o contrattuale, al fine di garantire l'applicazione di un unico CCNL nell'ambito dello stesso sito o della stessa filiera.

C'è inoltre il tema dei rischi da interferenza, cioè quei rischi che si generano quando in uno stesso luogo (detto sito complesso) operano fianco a fianco lavoratori e lavoratrici con ruoli molto diversi, per aziende diverse, che in alcuni casi non applicano nemmeno lo stesso CCNL. Questo può mettere in pericolo la loro salute e sicurezza, perché le attività possono non essere ottimizzate per evitare le interferenze tra le diverse lavorazioni. Il primo punto che vale la pena esplorare è relativo alla possibilità di ridurre il problema alla radice, attraverso l'utilizzo di tecnologie e il coordinamento delle aziende sul piano organizzativo e funzionale, con il supporto - quando presente - di un'Autorità (come le AdSP nei porti) o di un soggetto gestore dello spazio (come negli Aeroporti).

Oltre alle specifiche di settore è comunque importante che il singolo lavoratore, per quanto possibile, presti attenzione e che il tema sia governato anche sindacalmente.

Generalmente, negli appalti o nelle filiere molto frammentate e caratterizzate da aziende di piccole dimensioni risulta più problematico stabilire una rappresentanza sindacale e gli Rls mancano quasi del tutto. Questo può essere dovuto ad alcuni fattori oggettivi come la situazione di precarietà del lavoro, la frammentazione anche fisica che impedisce al personale viaggiante di incontrarsi e avere un luogo fisico di aggregazione e controllo, o ancora fattori demografico-sociali come la forte presenza di lavoratori immigrati che non conoscono la lingua e i propri diritti, dunque sono fortemente ricattabili. Nonostante la Filt negli ultimi anni si sia molto radicata in alcuni di questi settori, c'è ancora molto da fare per raggiungere una adeguata rappresentanza per la salute e sicurezza, dal momento che non in tutte le aziende è stata istituita la figura dell'Rls e, anche quando è presente, in

alcuni casi non è adeguatamente formata e non ha le opportune agibilità sostanziali necessarie per svolgere appieno il proprio ruolo. E' opportuno agire da subito per far fronte a questa mancanza intollerabile e per far sì che questi possano svolgere appieno il proprio, cruciale, ruolo. Questo tocca in primis a noi come Filt, ma ciascun lavoratore può attivarsi con la propria Filt territoriale per iniziare a costituire la figura dell'Rls e verificarne gli strumenti a disposizione: se intendi farlo, [clicca qui](#).

Oltre a ciò, dovremmo lavorare per incentivare la creazione di Rls di sito e/o di filiera. La figura dell'RLS di sito è nata proprio uno dei nostri settori - i porti - ed è fondamentale per garantire la rappresentanza e migliorare la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori e le lavoratrici nei cosiddetti siti complessi: infatti, secondo l'art. 49 del D.Lgs. 81/2008 l'Rls di sito è individuato nei *"contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500"*. Questa esperienza - che a partire dai porti ha ispirato l'evoluzione normativa, cioè la previsione di questa figura nel Testo Unico sulla sicurezza 81/2008 - può anche rappresentare una fonte di ispirazione per l'individuazione di altre figure che sarebbero più adatte in altri contesti, come RLS territoriale o di filiera.

[SUL LAVORO VAISICUR*: LA CAMPAGNA DI FILT CGIL](#)