



Il 5,3% degli occupati del settore Trasporti e magazzinaggio percepisce il rischio di minacce e violenze fisiche (dati della Rilevazione continua sulla forze di lavoro Istat 2020). Questo fattore di stress si aggiunge a quelli derivanti da altre mansioni, come quella di gestire le situazioni critiche legate al traffico o alle condizioni dei mezzi delle proprie aziende.

Uno dei rischi più importanti in alcuni settori dei trasporti, che è stato amplificato dalla pandemia con i controlli legati ai protocolli comportamentali sanitari e del Green Pass, è quello delle aggressioni al personale, in particolare per coloro che hanno a che fare con l'utenza in rapporto diretto (front line). Questo fattore di stress si aggiunge a quelli derivanti da altre mansioni, come quella di gestire le situazioni critiche legate al traffico o alle condizioni dei mezzi delle proprie aziende.

E' importante ricordare che il rischio aggressione deve essere incluso nella valutazione dei rischi per tutte quelle attività che prevedono l'interazione con il pubblico (da decreto interministeriale 285/2012 di attuazione del d.lgs. 81/2008). E' importante che siano considerate in questa sede anche le aggressioni verbali, perchè considerare solo le aggressioni fisiche potrebbe far apparire il fenomeno troppo limitato numericamente e non degno di nota: invece è necessario comprendere che il fenomeno si può manifestare diversamente, cioè verbalmente anziché fisicamente, ma non per questo essere meno grave. Inoltre, in entrambi i casi, la sensazione di pericolo, soprattutto in alcune tratte, può condurre a stress lavoro correlato.

E' inoltre importante sapere che l'aggressione è da considerare come un infortunio sul lavoro, rispetto al quale l'azienda è obbligata a sporgere denuncia correttamente (dal momento che, a differenza della malattia professionale, il periodo di infortunio non va a compenso) e rispetto a cui c'è bisogno di diffondere maggiore conoscenza su come il lavoratore può agire qualora l'azienda non si muova correttamente. Da qui il ruolo importante del sindacato, dai delegati, alle strutture territoriali della Filt Cgil, all'Inca.

E' inoltre essenziale sottolineare, oltre alla necessità di potenziare le misure di supporto legale e psicologico ai lavoratori colpiti dal fenomeno, due aspetti fondamentali: l'importanza della prevenzione in luogo di un approccio securitario alla questione - che non risolve alla radice il problema, ma contribuisce ad alimentare un clima di scontro sociale e di paura: questo significa porre attenzione alle misure di tipo sociale - sia in fase preventiva che riabilitativa, anche con alleanze con istituzioni e associazioni a livello locale - ma anche a quelle di carattere organizzativo, come, ad esempio, privilegiare il controllo

dei biglietti prima della salita sul mezzo alla presenza di adeguato personale di vigilanza o il potenziamento dell'intermodalità con servizi on demand per le tratte di TPL più pericolose; in secondo luogo, evidenziamo il concetto secondo cui i luoghi sono sicuri se frequentati e quindi è necessario innanzitutto interrompere la tendenza a ricorrere a sempre meno personale per far sì che il lavoratore o la lavoratrice non siano mai soli, quando possibile, e, inoltre, riportare le persone sui mezzi pubblici, con adeguate politiche di settore che vadano ad affrontare anche indirettamente il fenomeno. Occorre inoltre formare il personale alla gestione della conflittualità, anche verbale, in maniera tale da riuscire - in attesa dell'applicazione di più importanti misure di prevenzione del fenomeno - a stemperare gli eventi di aggressione quando si manifestano.

L'aggressione trattata fin qui riguarda il lavoratore in rapporto all'utente dei servizi di mobilità, ma forme di aggressione si possono verificare anche all'interno del luogo di lavoro, come nel caso delle molestie e del mobbing, cui sono esposte principalmente - ma non solo - le donne e le "minoranze": infatti, queste spesso si verificano in relazione a meccanismi, anche sottili, di abuso di relazioni di potere, spesso in maniera sistematica, volti a ledere la dignità della persona vittima di questi meccanismi. Queste problematiche sono oggi affrontate nella maggior parte dei Ccnl di settore, che hanno fatto in proposito rilevanti avanzamenti negli ultimi anni (ad esempio il CCNL di Autostrade). Inoltre, esistono altri strumenti, come i codici di condotta che possono essere promossi dentro le aziende e la figura della Consigliera di parità (info qui), un pubblico ufficiale che a livello provinciale o regionale si occupa di promuovere la parità, quindi anche di violenza o discriminazioni sul luogo di lavoro. Nonostante gli strumenti a disposizione - che comunque vengono utilizzati troppo raramente - il problema resta relevantissimo perché affonda le radici in fattori culturali più difficili da scardinare. Per questo è importante insistere su questo piano, anche attraverso una maggiore rappresentanza femminile delle lavoratrici, sia tra gli Rls che tra gli Rsa/Rsu.

SUL LAVORO VAISICUR*: LA CAMPAGNA DI FILT CGIL