

Giovanni Civran

Salute e sicurezza sul lavoro in ambito portuale e governo dei processi sociali e di sviluppo economico

Area Sicurezza e Nucleo Ispettivo dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale, Porti di Trieste e Monfalcone, Gorizia

RIASSUNTO. Nel contributo si intende dimostrare il modo in cui alcuni aspetti che costituivano delle minacce alle precedenti e non più replicabili “regole” di equilibrio sociale ed economico della Comunità Portuale di Trieste, divenute causa di un’endemica emersione di denunce di malattie professionali, siano stati superati dall’Amministrazione dell’Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale dal 2016 a oggi integrando la materia del lavoro portuale con i requisiti cogenti attinenti alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e in particolare dell’ergonomia del lavoro. Attraverso il consolidamento delle sinergie con tutti gli interlocutori del Porto sono state condotte indagini on site e documentali, identificate le aree di maggiore debolezza di un sistema ormai in crisi. Quindi sono stati definiti e attuati regolamenti per la valorizzazione del Lavoro portuale, salvaguardia della dignità dei lavoratori messi al margine e sono state avviate misure tecniche per disinnescare il processo che avrebbe potuto portare a successive nuove manifestazioni delle patologie professionali già emerse. Tra le misure da attuare è previsto anche un ruolo centrale per i Medici del Lavoro ai quali sarà chiesto di collaborare per definire requisiti minimi comuni alla base di protocolli sanitari corrispondenti a mansioni portuali esposte a rischi simili per qualità e magnitudo.

Parole chiave: malattie professionali, porto, lavoro, dignità.

ABSTRACT. *The paper aims to present the methodology applied by the Port System Authority of the Eastern Adriatic Sea from 2016 on to tackle aspects threatening the old and no-more replicable “rules” governing the Trieste Port Community social and economic equilibrium and which had generated an endemic reporting of occupational diseases. The methodology is based on the integration between port operation models and occupational health and safety requirements, in particular occupational ergonomics.*

By consolidating synergies with all Port stakeholders, the Authority carried out document and on-site surveys which detected the most relevant weaknesses of the system, considered already outdated. Thus, the Authority defined and adopted regulations to promote Port workers’ welfare and protect marginalized workers’ dignity; furthermore, the Authority applied technical measures to stop the process which would have caused new cases of the same occupational diseases. The Authority improvement action plan provides for a central role for occupational health physicians who will be asked to define shared minimum requirements to develop sanitary protocols for those port jobs exposed to similar risks in terms of quality and magnitude.

Key words: occupational diseases, port, work, dignity.

Trattazione

Quando all’interno di un sistema produttivo caratterizzato da una bassa permeabilità emergono numeri non casuali di malattie professionali, le cause-radice del fenomeno e le soluzioni tecniche e sociali da adottare vanno entrambe ricercate all’interno del Sistema stesso. E le 147 denunce di malattie professionali prevenute nel periodo 2010 - 2014 presso l’Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Trieste (1) da Lavoratori operanti presso le Imprese del Porto hanno costituito qualcosa di più di un segnale d’allarme. Lo stato di emergenza che ne ha fatto seguito, deflagrato in maniera evidente tra il 2014 e 2015 con lo stato di crescente agitazione da parte dei Lavoratori portuali e delle rispettive Rappresentanze, ha consegnato nelle mani dei nuovi vertici dell’Autorità del Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale uno stato dichiarato di crisi, con riverberi significativi sul piano della sostenibilità sociale del Sistema Porto e sulle possibilità di ripresa e sviluppo futuro dei traffici (Tabella I).

Nel corso del contributo che segue verranno analizzati alcuni interventi strategici attuati dall’Amministrazione di AdSP MAO dal 2016 a oggi integrando la materia del lavoro portuale con i requisiti cogenti attinenti alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Si intende dimostrare il modo in cui alcuni aspetti che costituivano delle minacce alle precedenti e non più replicabili “regole” di equilibrio sociale ed economico della Comunità Portuale di Trieste, opportunamente gestiti, siano divenuti

- da un lato l’opportunità per mettere mano a misure di salvaguardia della salute e della dignità dei Lavoratori portuali
- dall’altro l’occasione per favorire il rilancio e la migliore regolazione del Lavoro portuale, considerato dall’attuale Amministrazione dell’Authority uno di quegli asset strategici che ha consentito oggi al tessuto imprenditoriale del Porto di Trieste di posizionare tale Scalo su soglie di visibilità internazionale e di fiducia del mercato mai verificatesi in precedenza.

1. Carichi di lavoro e sistemi al collasso

Quando presso il Porto si affronta il tema del lavoro è difficile trovare il proprio interlocutore impreparato sui temi

Tabella I

| Addetti assunti nelle Imprese Portuali | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| Imprese Terminaliste (art 18) | 466 | 466 | 567 | 429 | 417 | 439 | 487 | 585 | 579 | 643 | 784 |
| Imprese Operazioni Portuali (art 16) | 572 | 562 | 566 | 603 | 635 | 695 | 666 | 509 | 348 | 340 | 300 |
| Imprese Servizi Portuali (art 16) | 275 | 275 | 289 | 245 | 247 | 257 | 304 | 299 | 279 | 354 | 288 |
| Impresa Art 17 (manodopera Temporanea) | 39 | 39 | 26 | 24 | 47 | 46 | 53 | 61 | 135 | 137 | 137 |
| Totale lavoratori impiegati | 1352 | 1342 | 1448 | 1301 | 1346 | 1437 | 1510 | 1454 | 1341 | 1474 | 1509 |
| Totale ore lavorate (in migliaia) | 2.290 | 2.374 | 2.300 | 1.288 | 1.671 | 1.484 | 1.696 | 1.301 | 1.268 | 2.324 | n.d |
| Media pro-capite ore lavorate | 1.694 | 1.769 | 1.588 | 990 | 1.241 | 1.033 | 1.123 | 895 | 946 | 1.577 | n.d |
| Totale malattie professionali denunciate | | | 17 | 30 | 31 | 32 | 37 | 19 | 26 | 31 | 19 |
| Affezione dei dischi intervertebrali | | | 12 | 18 | 18 | 15 | 18 | 8 | 17 | 13 | 12 |
| Malattie dei tendini ed affezioni delle sinoviali, tendini | | | 0 | 1 | 2 | 6 | 7 | 3 | 3 | 0 | 1 |
| Affezioni dei muscoli, legamenti, aponeurosi e tessuti molli | | | 1 | 3 | 2 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 |
| Artrosi e affezioni correlate | | | 4 | 8 | 9 | 11 | 11 | 6 | 6 | 15 | 5 |
| Altro | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| Incidenza sul n° di lavoratori delle imprese Portuali | | | 1,2% | 2,3% | 2,3% | 2,2% | 2,5% | 1,3% | 1,9% | 2,1% | 1,3% |

dei “cottimi produttivi”, delle “eccedenze”, della remunerazione degli “extra soglia”. Tradizionalmente infatti il sistema di incentivazione alla produttività in ambito portuale è stato basato sulla remunerazione di più voci costituenti le “capacità del lavoratore di essere efficiente per il sistema”. Mentre la disponibilità a lavorare su più turni, la notte, nei giorni festivi e con condizioni meteorologiche anche non ottimali sono elementi oggetto di incentivo presso numerosi contesti produttivi, la disponibilità all’avviamento su qualunque turno con il minimo anticipo di chiamata e soprattutto la capacità di realizzare all’interno del proprio turno maggiori quantità di lavoro rispetto agli standard minimi attesi, costituiscono una specificità dell’ambito portuale, con simmetriche corrispondenze in pochi altri settori produttivi.

1.1 Flessibilità “totale” dei turni e degli avviamenti

Il principio alla base di questa “istanza datoriale” risiede nel fatto che se da un lato è noto con molte ore di anticipo l’orario di attracco presunto delle navi in banchina, dall’altro vi sono numerosi aspetti che possono condizionare l’ormeggio e l’effettivo avvio delle operazioni, condizionando anche sensibilmente i programmi di logistica insistenti sulle merci in attesa di essere sbarcate e imbarcate. In termini di ripercussioni sulle condizioni di lavoro e sullo stato di salute del lavoratore esposto a tale flessibilità vanno a concorrere altri fattori, cosiddetti “di composizione”. In un sistema dove è accettato l’avviamento al lavoro anche con una programmazione minima e dove alla pianificazione dei carichi di lavoro concorrono anche le caratteristiche della nave, le condizioni meteo, il terminalista appaltante e i vettori multimodali, la possibilità che i turni di lavoro da 6 ore si allungino fino a raddoppiare (o anche a triplicare...), i fattori di rischio organizzativo del lavoro e di stress lavoro - correlato assumono una magnitudo rilevante. Le conseguenze per la salute dei lavoratori osservate fino ad oggi sotto tale profilo risultano essere disfunzioni cardiocircolatorie, acuizione o emersione di altre patologie inizialmente solo latenti, accelerazione cardiaca, perdita della concentrazione.

1.2 Cottimi produttivi

Alla base di talune operazioni portuali vi sono delle evidenti criticità nella determinazione del giusto prezzo da

corrispondere per le attività affidate. Tali criticità sono maggiormente caratterizzanti le mansioni svolte presso i terminal di cosiddette “merci varie” essendo in tali casi la qualità dello stivaggio, le conseguenze sul carico delle pregresse condizioni di navigazione, le caratteristiche di fardaggio delle merci solo alcune delle variabili in grado di condizionare anche sensibilmente il dimensionamento del servizio da rendere al cliente e la determinazione dei tempi di lavorazione attesi per “completare la nave”.

Nei segmenti di ciclo e nei cicli di operazioni portuali caratterizzati invece da maggiore standardizzazione dei processi sono sempre risultati meglio determinabili i parametri di efficienza produttiva. A titolo di esempio, rientrano in tali procedimenti:

- il rizzaggio/derizzaggio con tornichetti e catene dei mezzi rotabili all’interno dei traghetti nei Terminal RO-RO,
- il rizzaggio/derizzaggio dei contenitori su navi porta container a mezzo di apposite aste,
- la svuotatura in linea di bancalizzazione dei sacchi da 60 o 70 kg di caffè stipati nei container, dove la definizione oraria o “ad avviamento” del numero di “pezzi fatti” è facilmente valutabile e, una volta fissati i carichi di produzione attesa, sono automaticamente definite le soglie di produzione oltre le quali subentra l’applicazione dell’incentivo.

Come si intuisce dalla sola lettura dell’elenco sopra riportato, tutti questi processi di lavoro:

- sono caratterizzati da bassi livelli meccanizzazione e da un elevato contributo muscolare e dei distretti vertebrali e osteoarticolari dei Lavoratori;
- non prevedono il possesso di alcuna professionalità specifica, né sottendono all’acquisizione di qualifiche cogenti,
- forniscono quale unico stimolo al Lavoratore quello di spingere sé stesso verso soglie di produttività sempre più elevate, poiché
 - a. la maggiore remunerazione salariale viene goduta nell’immediato fine mese, mentre
 - b. gli effetti delle eccedenze dei carichi di lavoro, proprio in quanto riconducibili all’emersione di malattie professionali, tendono a svilupparsi solo con l’aumentare dell’età anagrafica e comunque dopo anni di esposizione al rischio specifico.

Le conseguenze derivanti dalla sistematica applicazione presso il Porto di Trieste dei cottimi produttivi a svariate mansioni operative sono state l'emersione di numerosi casi di malattie professionali e la messa in luce dei principali punti di debolezza del sistema tradizionale di organizzazione dei carichi di lavoro attinenti alle mansioni più usuranti:

- il rapido invecchiamento fisico della popolazione dei Lavoratori portuali coinvolti nei processi a rischio e un restringimento temporale della finestra costituente “la piena efficienza produttiva collegata a elevata qualità della vita del Lavoratore”,
- il crescente livello di “segregazione occupazionale”, poiché chi svolge tale mansioni non è tenuto ad aggiornare competenze specifiche in relazione a nuove tecnologie e attrezzature di lavoro, determinando per il proprio futuro scarse opportunità di ricollocamento o di conversione professionale,
- l'accelerazione costante nel turnover occupazionale: sui giovani lavoratori, chiamati a sostituire le maestranze già indebolite da invalidità permanente o inabilità temporanea alla mansione, ricadono da subito i maggiori carichi produttivi, rendendo ulteriormente repentina l'emersione di nuovi casi di patologie professionali e invalidità.

Inoltre si può aggiungere che tutto questo sistema aveva trovato il proprio punto di equilibrio grazie a fattori esogeni determinanti, ovvero una domanda del mercato per tanti anni costante o in crescita, una bassa consapevolezza sociale sui temi della salute e sicurezza sul lavoro, un'età media di pensionamento molto più generosa di quella attuale che portava a dopo la quiescenza l'emersione delle patologie riconducibili alle mansioni svolte.

2. Smascherare il sistema, riconoscerne i limiti, diffondere consapevolezza

AdSP MAO e ASUITS hanno collaborato attivamente sin da subito per comprendere e fare emergere i limiti alla base del sistema che da solo era arrivato a uno stato di crisi e vi sono riusciti attraverso i seguenti interventi attuati in modo congiunto:

- indagini mirate sull'applicazione del CCNL Porti presso le varie imprese di servizi e di operazioni portuali e verifica della congruità tra il livello salariale corrisposto e le effettive mansioni svolte,
- analisi sistematica dei documenti di valutazione di rischi aziendali, con particolare focalizzazione sulle valutazioni dei rischi ergonomici (microclima, movimentazione manuale dei carichi, posture incongrue, movimenti ripetute...),
- valutazione del patrimonio aziendale delle qualifiche professionali conseguite dai Lavoratori e del livello di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro,
- audit sul campo svolti da parte di ASUITS e l'Area Sicurezza di AdSP MAO per accertare la congruità e la corrispondenza tra quanto dichiarato nelle procedure e documentazioni della sicurezza con l'effettivo svolgimento delle attività assegnate ai Lavoratori.

Il quadro complessivo che ne è emerso è stato il seguente:

1. innanzitutto si palesa un Porto che sotto i profili di indagine sopra menzionati viaggiava a due velocità: alcune imprese negli anni di maggiore benessere avevano investito parte delle risorse accumulate nella ristrutturazione dell'organizzazione aziendale, nella formazione dei lavoratori, nel rinnovo delle attrezzature e degli ambienti di lavoro, mentre altre realtà imprenditoriali avevano addirittura accentuato la propria vocazione padronale, restringendo la governance dei processi al solo Titolare e a qualche “consigliere fidato” avente ruoli operativi di banchina, riducendo il proprio organico alla sola forza lavoro da spendere nella resa del servizio offerto, azzeccando le risorse dedicate a tutti i processi di supporto.
2. I Documenti di Valutazione del Rischio risultavano intesi come il luogo in cui depositare e fare certificare al Medico Competente e al RLS la sostenibilità delle cifre costituenti quelle soglie limite dei carichi di lavoro oggetto di contratto di prestazione con Clienti e Lavoratori. Tali soglie risultavano determinate con metodi di calcolo anche ragionevoli (ISO 11228-1:2003 Tabella 1), ma i parametri utilizzati per la compilazione delle schede di valutazione del rischio da movimentazione manuale dei carichi erano spesso evidentemente “condizionati” dalla necessità di rappresentare una condizione di lavoro nettamente diversa dalla realtà, spesso allo scopo di dimostrare l'accettabilità sanitaria dei carichi di lavoro imposti.
3. Si accertava un basso contenuto di tecnologia e di meccanizzazione dei processi.
4. La formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro veniva erogata in maniera discontinua, realizzata spesso nei giorni festivi o fuori dall'orario di lavoro con i costi della formazione di fatto sostenuti dal Lavoratore e non dal Datore di Lavoro.
5. Si evidenziava una determinazione fittizia delle buste paga. Dall'analisi di centinaia di documenti visionati emergeva che il metodo reale di determinazione del salario da corrispondere a fine mese fosse in molti casi basato esclusivamente sulle rese produttive, impiegando - di fatto - metodi di remunerazione in vigore durante la prima metà del Novecento e mascherando il tutto con l'artificiosa compilazione dei cedolini. Non sono mancate evidenze di buste paga dove in corrispondenza dell'assenza di avviamenti durante il mese esaminato, causa malattia o inabilità temporanea del Lavoratore o normale “calo della domanda”, la cifra corrisposta fosse inferiore ai 200 € per Lavoratori pure assunti a tempo indeterminato presso Società di capitali o Cooperative.
6. Sono stati intervistati Lavoratori il cui stato di salute era completamente compromesso, oltre il limite di ammissibilità all'avviamento, ma per i quali nessuna delle funzioni aziendali della sicurezza si era mossa in maniera efficace e sistematica: non erano stati attivati gli ammortizzatori sociali tradizionali, non era stato possibile trovare altre opportunità di impiego in azienda, e la sopravvivenza sociale di queste Persone era collegata a raccolte di fondi di solidarietà da parte dei propri Colleghi o a dazioni “una tantum” da parte dei Datori di Lavoro, per sedare eventuali prodromi di contestazione interna.

3. Le misure della svolta: Ergonomia del lavoro e il Piano dell'Organico del Porto

Alla luce delle evidenze raccolte, AdSP MAO e ASUITS hanno agito congiuntamente anche nella elaborazione delle soluzioni alla crisi. Queste hanno previsto essenzialmente due misure sinergiche: l'adozione del Piano dell'Organico del Porto, come previsto dal D.Lgs. 232/2017 correttivo della L. 84/1994 e del relativo Regolamento attuativo e la promozione di interventi mirati in materia di ergonomia del lavoro.

3.1 Il Piano dell'Organico del Porto

Il Piano Organico del Porto, approvato con Decreto AdSP MAO n° 1566 del 10/01/2019 è stato reso immediatamente operativo. Tale strumento di pianificazione del lavoro e dello sviluppo del Porto di Trieste è funzionale ad attuare congiuntamente due azioni:

- determinare la capability produttiva di tutte le imprese di servizi e operazioni portuali, compresi i terminalisti e l'azienda erogatrice della manodopera autorizzata in base all'Art. 15 Co. 5 della L. 84/1994, creando un'anagrafica dei lavoratori portuali e un database delle dotazioni strumentali e dei mezzi d'opera in disponibilità delle imprese;
- individuare le modalità di identificazione dei lavoratori da considerarsi in "esubero" per effetto di processi di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale ovvero per inidoneità alla propria mansione nonché l'individuazione delle misure di rimborso delle spese formative e di sostegno delle diverse attività di ricollocazione del personale. In particolare, lo stesso Decreto chiarisce le modalità e le procedure ai fini di:
 - a. sostenere l'eventuale accompagnamento al trattamento pensionistico ordinario (ove applicabile),
 - b. riqualificare il personale delle imprese portuali,
 - c. riallocare i lavoratori in avanzato stato di età o con prescrizioni sanitarie o invalidità parziali insorte nel corso del loro percorso lavorativo in mansioni più consone al loro stato di salute e compatibili con le abilità residue (2).

3.2 Interventi in materia di Ergonomia del lavoro in ambito portuale

Sotto tale profilo l'impegno di ASUITS e dell'Area Sicurezza di AdSP MAO sono stati quelli di:

- promuovere, realizzare e organizzare interventi di formazione in materia di ergonomia sul lavoro per tutte le maestranze operanti in Porto, parametrando in modo specifico tali interventi in funzione del ruolo aziendale ricoperto dai Lavoratori iscritti alle varie sessioni,
- avviare un processo di mappatura analitica di tutte le mansioni del Porto di Trieste, sulla base del modello elaborato dal Repertorio Nazionale delle Figure Professionali. A seguito di tale intervento, in larga misura già completato, si sta procedendo con le misure che ne conseguono:
 - a. ricognizione sistematica della qualità e magnitudo dei rischi ergonomici corrispondenti alle singole mansioni coinvolgendo in primo luogo i Medici del Lavoro delle imprese Portuali, creando allo scopo un tavolo di lavoro dedicato;
 - b. elaborazione di una serie di modelli "validi" per la valutazione dei rischi ergonomici tali da considerare in modo integrato tutti gli aspetti che concorrono alla definizione di tale macro disciplina: organizzazione del lavoro (turni, orari, programmazione dei carichi di lavoro, attrezzature, ambienti di lavoro), microclima, posture obbligate, oltreché la movimentazione manuale dei carichi, le vibrazioni e i movimenti ripetuti;
 - c. affiancamento delle imprese portuali nell'individuazione dei fattori di miglioramento perseguibili e fornitura di supporto tecnico nella predisposizione di progetti di miglioramento dell'ergonomia sul lavoro da sottoporre a istanza di finanziamento presso l'INAIL.

Bibliografia

- 1) Santaripa L, Toffanin P I rischi derivanti dalla movimentazione manuale dei carichi nei punti franchi del Porto di Trieste. Monografia A.S.U.I.Ts - S.C.P.S.A.L., Trieste 2017.
- 2) Piano dell'Organico del Porto dei Lavoratori delle Imprese di cui agli articoli 16, 17 e 18 della Legge 84/1994 e s.m.i.

Corrispondenza: Dr. Giovanni Civran, Area Sicurezza e Nucleo Ispettivo dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale, Porti di Trieste e Monfalcone, Piazza Cavour 7, 34170 Gorizia, Italy, Tel. 3493204817, E-mail: gcivran@porto.trieste.it