



Enel E-distribuzione

La Cultura della Sicurezza e gli infortuni sul lavoro

Di fronte ad un grave infortunio e alla perdita di un collega di lavoro, la prima reazione è quella del silenzio e del rispetto, prima di tutto per la persona e la famiglia, in attesa di capire l'esatta dinamica dell'evento e conoscere le conclusioni degli accertamenti da parte dei soggetti preposti.

Come Organizzazioni Sindacali, tuttavia, non possiamo permettere che gravi episodi, come l'ultimo occorso in Veneto, rischino di scivolare nell'indifferenza generale o limitarsi solo all'accertamento delle cause e delle responsabilità, a discapito di un unico obiettivo condivisibile: **fare di tutto affinché ciò non possa e non debba ripetersi!**

Non è accettabile un approccio aziendale, rispetto al complicato tema della sicurezza del lavoro e alle intrinseche ricadute disciplinari, mirato a rimettere le responsabilità sempre e comunque in capo all'ultimo anello della catena. Così come non è accettabile che la declinazione delle responsabilità in tema di sicurezza sul lavoro sia definita da uno strumento, la **Stop Work Policy**, che nella originaria concezione aveva finalità di crescita e di miglioramento e non coercitive o punitive.

A nostro avviso, per superare le criticità legate alla sicurezza nell'universo della Rete e dirimere le implicazioni intrinseche della sicurezza, l'Azienda deve costruire sinergie con le Organizzazioni Sindacali, i Lavoratori, e più nello specifico assumere un atteggiamento di ascolto costruttivo con gli RLS.

Molti sono gli aspetti che devono essere maggiormente attenzionati per una valutazione più compiuta sulle cause di un infortunio:

- ✓ **formazione:** in più occasioni sembra che sia solo un obbligo da svolgere piuttosto che un momento di maturazione culturale, oltre ad essere troppo spesso delegata ai responsabili periferici e non a persone specializzate nella comunicazione. La formazione su Salute e Sicurezza deve essere progettata e gestita congiuntamente;
- ✓ **attrezzature:** abbiamo la sensazione che nella loro scelta il fattore ergonomia non sia tra i primi punti di valutazione ma solo la convenienza del momento;



- ✓ procedure non sempre chiare e di facile comprensione, come dimostrano i continui interventi dei componenti di parte sindacale nell'Organismo Bilaterale Salute e Sicurezza;
- ✓ pressione psicologica dirette ed indotte nei confronti dei lavoratori nell'esecuzione delle riparazioni in caso di guasto per far rientrare quanto prima in servizio la clientela;
- ✓ un cambio generazionale, sia tra operai che tra i tecnici, fatto senza un adeguato periodo di affiancamento tra le nuove generazioni e chi ha maturato lunga esperienza;
- ✓ le ripetute riorganizzazioni delle strutture e dei processi non accompagnate da momenti di apprendimento, approfondimento e verifica soprattutto nelle strutture del territorio;
- ✓ il ruolo realmente e concretamente agito degli RLS, risorsa preziosa da coinvolgere anche nei momenti formativi.

Uno o più infortuni accaduti per la mancata applicazione di procedure deve far riflettere su cosa non ha funzionato nell'organizzazione del lavoro e non scatenare la ricerca del capro espiatorio.

Non vogliamo, poi, sottovalutare le responsabilità che possono essere individuate nell'espletamento delle mansioni, ma riteniamo comunque sbagliato e non condivisibile considerare il licenziamento come un provvedimento applicabile nei casi di infortunio grave, a indagini in corso, quando ancora le dinamiche non siano state definitivamente acclarate.

**LA CULTURA DELLA SICUREZZA PER NOI E' TUTTO QUESTO E MOLTO DI PIU'.
È IL LAVORO CONGIUNTO E CONDIVISO DI CHI TUTTI I GIORNI OPERA CON LA
CONSAPEVOLEZZA DEL RUOLO FONDAMENTALE CHE SVOLGE PER IL PAESE.**

**Le Segreterie Nazionali
Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uiltec-Uil**

Roma, 27 gennaio 2022

22U002