

F. ANTONELLI, *Il duro lavoro. Edilizia e culture della sicurezza nel neo-fordismo*, Napoli, EdiSES, 2010, pp. 122.

Compiere oggi una ricerca sociologica per indagare il tema della sicurezza sul lavoro implica un'inevitabile riflessione sulle trasformazioni che investono la società contemporanea e in particolare i conflitti e le contraddizioni che contraddistinguono il mondo del lavoro. Antonelli, attraverso una serie di ricerche empiriche e un'acuta riflessione sulle culture della sicurezza, ci offre uno spaccato dell'attuale realtà italiana fornendo utili strumenti analitici per orientare l'azione sociale e individuare strategie d'intervento volte a incrementare la sicurezza in ambito lavorativo. Le ricerche presentate nel volume dal titolo *Il duro lavoro. Edilizia e culture della sicurezza nel neo-fordismo* sono state svolte tra il 2008 e il 2010 e sono il frutto della collaborazione tra il Laboratorio LABICA dell'Università degli Studi "Roma Tre", l'INAIL Lazio e il CTP di Roma e provincia. Partiamo dalla definizione che viene data di sicurezza sul lavoro: «insieme sistematico e non casuale delle pratiche concrete messe in atto da tutti gli attori interni ed esterni per minimizzare i rischi (effetti dannosi non previsti delle azioni umane) e i pericoli (eventi dannosi di tipo ambientale ed estrinseco) immediati e a lungo termine, connessi ai processi lavorativi». L'accento posto sia sulla dimensione sistemica esterna che su quella interna e sulla necessità di una loro stretta interdipendenza rappresenta proprio il fulcro intorno al quale ruota l'intera analisi dell'autore. Le dinamiche di tipo 'macro' che caratterizzano la riproduzione della forza lavoro non possono essere disgiunte da quelle 'micro' inerenti i concreti soggetti coinvolti. L'approccio metodologico che si predilige è quindi quello che unisce la dimensione oggettiva, e quindi sistemica della sicurezza sul lavoro, e la dimensione

soggettiva degli attori concreti. Rifacendosi allo strutturalismo genetico di Bourdieu, la cultura della sicurezza viene allora individuata come una sub-cultura del lavoro, dunque legata a un processo sociale più vasto, e analizzata in relazione alla stratificazione dello specifico campo sociale e alla modalità di traduzione in pratiche concrete. La prima ipotesi che l'autore formula è che all'interno di società caratterizzate da un basso grado di sviluppo e/o alta mercificazione del lavoro, la cultura della sicurezza possiede un "grado zero", ossia la totale rimozione del rischio lavorativo, soprattutto presso quelle fasce sotto-privilegiate di lavoratori, che nello specifico vengono individuate negli immigrati e nei lavoratori autoctoni precari. Infatti, sono queste fasce di lavoratori a subire maggiormente le tensioni dell'attuale economia moderna e che, data la loro dipendenza dal bisogno, si trovano costretti ad accettare qualsiasi condizione lavorativa. La prima indagine empirica che viene svolta ha come universo di riferimento i lavoratori edili della Regione Lazio e attraverso un campionamento casuale semplice vengono intervistati 384 lavoratori. Il campione è composto per la maggior parte dallo strato socio-professionale più forte e garantito (lavoratori a tempo indeterminato e per la maggior parte italiani) ma risulta sufficientemente rappresentativo della popolazione dal momento che per il 40% circa è composto da lavoratori migranti (per la maggior parte di nazionalità rumena, circa 23%) e per il 27% circa da lavoratori a tempo determinato. L'obiettivo dell'indagine è quello di individuare le diverse culture della sicurezza presenti in una categoria di lavoratori particolarmente esposti al rischio e analizzare l'impatto che i processi di immigrazione e precarizzazione del lavoro hanno su tali culture. Antonelli individua tre categorie portatrici di specifiche culture della sicurezza attraverso l'analisi delle seguenti dimensioni: 1) percezione della sicurezza e aspettative per il futuro (agli intervistati si è chiesto il livello di sicurezza percepito in ambito lavorativo e il livello di fiducia in un eventuale miglioramento); 2) rappresentazioni collettive degli

incidenti sul lavoro. Quest'ultima dimensione è stata indagata attraverso la scomposizione in ulteriori tre dimensioni: a) l'attribuzione causale (si è chiesto agli intervistati di indicare le cause più frequenti di infortuni); b) gli atteggiamenti di prevenzione nei luoghi di lavoro (ossia i comportamenti ritenuti necessari a prevenire gli infortuni); c) l'efficacia percepita delle misure generali di prevenzione. Le tre culture della sicurezza individuate sono le seguenti: 1) individualismo attivo; 2) individualismo passivo; 3) collettivismo integrale. La prima è tipica dei lavoratori italiani e della maggior parte di quelli rumeni con contratto a tempo indeterminato e con età uguale o inferiore ai 40 anni. Si tratta della categoria meglio garantita e la cui modalità di organizzazione del lavoro si avvicina al modello professionale e si caratterizza per una forte enfaticizzazione del ruolo dell'individuo: sono per la maggior parte giovani socializzati a una cultura individualistica che ritengono importante l'aspetto della sicurezza e che individuano principalmente nella responsabilizzazione del soggetto la migliore azione preventiva. La cultura del cosiddetto 'individualismo passivo' è invece tipica dei lavoratori italiani meglio garantiti con età superiore ai 40 anni. Come i primi, considerano l'individuo come il principale artefice del proprio destino ma la sicurezza viene intesa come una costruzione esterna: il lavoratore detiene dei diritti che le istituzioni hanno il dovere di garantire. Questo atteggiamento 'passivo' e di delega esterna è collegabile al dato generazionale e nello specifico a una socializzazione avvenuta in un periodo in cui più marcato era l'orientamento formalistico e paternalistico della società nei confronti del lavoratore. Infine, la cultura detta del 'collettivismo integrale' include i lavoratori italiani con contratto a tempo determinato, gli immigrati di nazionalità non rumena e con età uguale o inferiore ai 40 anni. Si tratta dunque della categoria peggio garantita e che svolge mansioni meno professionali. Questi lavoratori enfatizzano il ruolo del destino nella vita, individuano le cause degli infortuni negli eccessivi ritmi di lavoro ed esprimono un maggior

pessimismo nel miglioramento delle condizioni. I dati di questa prima ricerca confermano che le diverse culture della sicurezza si costruiscono intorno a specifiche condizioni sociali e materiali quali la nazionalità, il fattore generazionale, la tipologia di organizzazione del lavoro e il livello di garanzie. A conferma di questi primi risultati vengono illustrati i risultati delle altre due ricerche svolte rispettivamente su un campione di 390 lavoratori edili migranti di Roma e provincia composto per la maggior parte dallo strato socio-lavorativo funzionalmente meglio integrato e su un campione di 51 lavoratori immigrati irregolari. Concentrando l'analisi esclusivamente sulla categoria dei lavoratori migranti, l'autore ha confermato ulteriormente le sue ipotesi iniziali e ampliato la sua prima categorizzazione individuando una quarta e ultima cultura della sicurezza: l'individualismo adattivo'. I lavoratori migranti, infatti, nonostante rappresentino la categoria più soggetta a rischio infortuni mostrano uno spiccato ottimismo nei confronti di un miglioramento della sicurezza sul lavoro. Dall'analisi della dimensione relativa al vissuto personale emerge una sistematica sottovalutazione della sicurezza dal momento che quasi un terzo del campione risponde di aver subito almeno un infortunio sul lavoro e afferma che i colleghi indossano 'poco' o 'mai' i dispositivi di sicurezza. Spostando l'analisi sulle rappresentazioni collettive degli infortuni viene confermata la percezione di un'insicurezza dovuta a meccanismi situazionali e sistemici: il 48% degli intervistati sostiene, infatti, che la principale causa di infortuni dipenda dagli eccessivi ritmi lavorativi. Anche rispetto alla dimensione relativa al rapporto tra discriminazione e rischio infortuni, i lavoratori migranti percepiscono la discriminazione come il frutto di meccanismi extrasoggettivi individuandola esclusivamente a livello sistemico-organizzativo. A tali problemi di ordine collettivo questa categoria risponde con un atteggiamento proattivo e 'adattivo' che individua principalmente nell'impegno e nelle capacità del singolo soggetto l'unica via per colmare le lacune istituzionali e

migliorare le condizioni di sicurezza sul lavoro. Da un'interessante e proficua commistione tra i due approcci metodologici di ricerca, quantitativo e qualitativo, l'Autore elabora una tipologia delle culture della sicurezza dall'indiscusso valore euristico e dall'indubbio valore 'strategico'. Per ciascuna delle quattro culture della sicurezza, infatti, viene individuata una struttura rischi/opportunità che si configura come un utile strumento di orientamento per concrete strategie d'intervento. Le quattro culture, i cui tratti caratteristici sono stati precedentemente illustrati, sono: 1) individualismo attivo; 2) individualismo adattivo; 3) individualismo passivo; 4) collettivismo integrale. La categorizzazione, come abbiamo visto, si è basata sui due elementi fondamentali di ogni cultura della sicurezza: l'attribuzione causale e le misure ritenute idonee a prevenire gli infortuni. Entrambi questi meccanismi sono declinati attraverso la fondamentale dicotomia individuo/collettività che sta alla base di ogni cultura umana. Per quanto concerne il meccanismo di attribuzione causale, mentre gli 'individualisti attivi' e gli 'individualisti passivi' individuano le responsabilità principalmente a livello individuale (disattenzione dei lavoratori, inesperienza, formazione e professionalità inadeguate), gli 'individualisti adattivi' e i 'collettivisti integrali' indicano soprattutto cause di tipo sistemico (ritmi di lavoro troppo serrati, mancanza di controllo adeguati e risparmio sui costi di sicurezza). Spostando l'attenzione sul versante dei meccanismi preventivi gli 'individualisti attivi' e quelli 'adattivi' sono accomunati dalla predilezione di misure individualiste che assegnano al singolo lavoratore la responsabilità della propria sicurezza (prestare maggiore attenzione, formarsi ed essere più professionali). Al contrario, gli 'individualisti passivi' e i 'collettivisti integrali' ritengono che sia dovere delle istituzioni svolgere un'azione preventiva attraverso l'aumento dei controlli e l'implementazione di un sistema legislativo e sanzionatorio più efficace. Ogni cultura della sicurezza così delineata presenta quindi dei rischi e delle

opportunità. I primi si articolano su un continuum che va da una eccessiva soggettivizzazione e sottovalutazione del rischio a un sostegno passivo dell'esistente, fino a una totale sfiducia nel cambiamento e nel miglioramento delle condizioni di sicurezza. Le opportunità vanno da una valorizzazione della responsabilità individuale, all'importanza accordata al sostegno sociale fino alla ricostruzione di pratiche di mobilitazione in vista di una trasformazione positiva. Le categorie analitiche costruite da Antonelli mostrano così non solo tutto il loro valore euristico, ma anche la loro eventuale rilevanza strategica per promuovere efficaci misure di intervento: solo conoscendo le diverse culture della sicurezza è possibile promuovere una reale interiorizzazione di procedure sicure. Prevenire i rischi insiti in ciascuna cultura e valorizzare le specifiche opportunità sono quindi le sfide che si trovano ad affrontare tutti gli attori coinvolti, interni ed esterni. Riprendendo la lezione di Norbert Elias, l'Autore sostiene infatti che il potenziale di civilizzazione dei rapporti lavorativi organizzati può esplicitarsi solo attraverso un processo di costruzione della sicurezza basata su una riconfigurazione delle modalità organizzative e tecnologiche che sia però capace di includere la tutela del lavoratore e del suo ambiente. Il 'doppio legame' reciproco fra individuo e collettività è dunque il fulcro del processo di costruzione della sicurezza. Nessuna strategia d'intervento a livello del più ampio sistema di governance può essere efficace se si limita esclusivamente agli aspetti sistemici e oggettivi senza fare i conti con il fondamentale ruolo del lavoratore-soggetto, portatore e 'concretizzatore' di qualsiasi cultura della sicurezza. La costruzione di un nuovo "welfare delle relazioni" che miri alla tutela e alla promozione dei capitali relazionali, culturali e cognitivi si configurerebbe, allora, come una possibile e, soprattutto, auspicabile strategia.