



S.ervizio
I.nformativo
R.appresentanti
S.icurezza

S

I

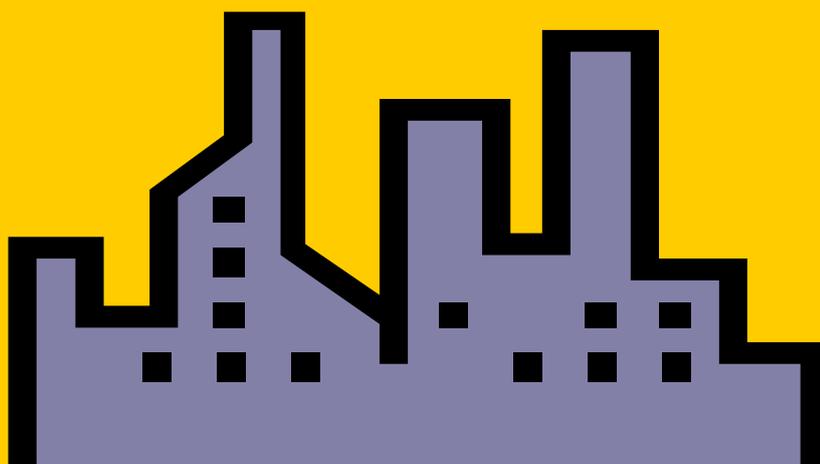
R

S

ASSEMBLEA PROVINCIALE RLS

25 novembre 2004

**LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI
LAVORO DOPO DIECI ANNI DI 626**



Collana INFOSIRS
N° 2 2004

**DIPARTIMENTO DI SANITA' PUBBLICA
AUSL DI BOLOGNA
Via Gramsci n. 12 – 40121 Bologna
Tel. 051 6079934-9936-9805 Fax 051 6079541
www.sirs.provincia.bologna.it**

SOMMARIO

LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO A DIECI ANNI DAL 626	5
La fase	5
I processi	6
LE ULTIME NOVITÀ LEGISLATIVE IN TEMA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	10
IL PERCORSO NORMATIVO DAL 626 AD OGGI	16
DISCUSSIONE	20
RELAZIONE CONCLUSIVA DELLA GIORNATA DI LAVORO	33
OSSERVAZIONI E PROPOSTE DELLE OOSS E DEI RLS DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA SUL TU SULLA SICUREZZA	37
Osservazioni di carattere generale	37
Capo I Finalità e campo di applicazione	40

LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO DOPO DIECI ANNI DI 626

PROGRAMMA DELLA GIORNATA

**Presidenza Luciano Roncarelli
(Uil Bologna)**

**9.00 Introduzione dei lavori
Danilo Gruppi (Cgil Bologna)**

**9.30 Il percorso normativo dal 626 ad oggi
Leonildo Morisi (Sirs Bologna)**

**10.00 Le ultime novità legislative in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro
Leopoldo Magelli (Provincia di Bologna)**

10.30 Discussione

**12.30 Conclusione dei lavori
Renzo Bellini (Cisl Nazionale)**



LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO A DIECI ANNI DAL 626

Danilo Gruppi (CGIL Bologna)

Sono ormai trascorsi 3 anni dall'ultima assemblea delle e dei Rappresentanti dei Lavoratori alla sicurezza di Bologna.

E come in poche altre circostanze analoghe, è proprio il caso di dire che di acqua sotto i ponti ne è passata davvero tanta in questi tre anni.

Non si tratta tanto, dunque, di celebrare il decennale del Decreto Legislativo 626 del '94 che, pure, ha costituito una tappa fondamentale di un lungo e tribolato percorso di miglioramento delle condizioni di sicurezza sul lavoro.

Con questa 5° Assemblea territoriale — che abbiamo voluto promuovere in accordo con il SIRS, che anche oggi ci aiuterà con il suo prezioso contributo — ci siamo proposti un duplice obiettivo: da un lato ragionare insieme sulle evoluzioni normative determinatesi lungo il corso di questo decennio e, dall'altro, trarre da questa giornata spunti e indicazioni per una rinnovata azione sindacale in grado di promuovere una più efficace tutela delle condizioni lavorative, sotto il profilo della salute, della sicurezza e del benessere psicofisico delle lavoratrici e dei lavoratori.

La fase

E' bene chiarire subito che abbiamo di fronte un percorso in salita, come dimostra l'approvazione da parte del Governo — giusto una settimana fa — del "Testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro".

Erano diversi anni che da diverse parti, tra queste anche Cgil, Cisl e Uil, si sottolineava la necessità di mettere ordine nella miriade di norme su salute, sicurezza, prevenzione nei luoghi di lavoro. Questa è stata, purtroppo, un'altra delle occasioni mancate dal precedente Governo di centro-sinistra. Occasione subito colta dal Governo di centro-destra che, anche in questa circostanza, approva un decreto legge di ben 187 articoli e 16 allegati senza uno straccio di consultazione preventiva con il sindacato.

"L'obiettivo primario — dice il comunicato di Palazzo Chigi — è innalzare la qualità e la sicurezza del lavoro, anche a mezzo di una vera e propria strategia di prevenzione non basata su meri adempimenti formali".

E' assolutamente falso.

Il disegno del "Testo Unico" non è l'innalzamento bensì l'abbassamento. Riduce ampiamente gli obblighi e le sanzioni, deresponsabilizza le imprese, abbassa le tutele dei lavoratori.

Facciamo qualche esempio concreto:

- Con la scusa di salvaguardare l'attività produttiva, i RLS avranno molte più difficoltà ad accedere ai luoghi di lavoro.
- Non potranno avere accesso al registro degli infortuni.
- Il delegato alla sicurezza non potrà più richiedere la riunione periodica di prevenzione dei rischi nelle

aziende con meno di 15 dipendenti, nemmeno in occasione dell'introduzione di nuove macchine.

Viene così colpita al cuore la filosofia della normativa di derivazione europea: la partecipazione e la consultazione come pilastri per un'efficace gestione della prevenzione.

E che dire delle funzioni previste per gli Enti bilaterali?

Nelle aziende fino a 100 dipendenti questi, su richiesta del padrone, potranno fare sopralluoghi per certificare il rispetto delle norme di sicurezza e, di queste certificazioni, dovranno fidarsi gli organi di vigilanza.

In sostanza la parte pubblica abdica al proprio ruolo di garante e controllore, mentre verrebbe perlomeno snaturato il ruolo del sindacato nell'ambito degli Enti Bilaterali.

Da ultimo — e questo è senza dubbio il passo indietro più grave — molte delle prescrizioni oggi sanzionate penalmente vengono trasformate in norme di "buona tecnica" o di "buone prassi", la cui osservanza non è più obbligatoria, a meno che un intervento ispettivo non le imponga con una disposizione ad hoc.

Qui siamo davvero alla farsa, se si pensa che gli ispettori sono così pochi che ogni azienda italiana (è stato calcolato) può aspettarsene una visita in media ogni 42 anni!

Siamo alla riproposizione della più classica filosofia berlusconiana dell'impunità e del "lasciar fare", già sperimentata sul falso in bilancio, coi ripetuti condoni fiscali, contributivi, edilizi e, adesso, sulla sicurezza.

Ciò che rende ancora più grave questo "Testo Unico" — e bene hanno fatto Cgil, Cisl, Uil a giudicarlo "assolutamente negativo" — è che non si può abbassare la guardia in un paese che resta tuttora, in Europa, quello con il più alto numero di morti e feriti sul lavoro.

Un paese, l'Italia, in cima alle statistiche europee sugli infortuni e sui livelli di stress in ambito lavorativo (41% contro il 27% di Inghilterra e Germania ed il 24% della Francia).

Un Paese dove — nonostante la legge del 1992 l'abbia messo al bando — ci sono ancora in giro milioni di metri cubi di vari materiali ed edifici con all'interno un minerale pericolosissimo come l'amianto, per la cui esposizione si continua a morire di tumori polmonari e di cui si stimano, già ora, tra i 20 ed i 30 mila morti fino al picco che dovrebbe essere raggiunto tra il 2010 e il 2017!

Primi in Europa per infortuni, stress da lavoro, precarietà del lavoro, mentre siamo agli ultimi posti delle graduatorie per competitività e livelli qualitativi delle produzioni.

C'è, evidentemente, un nesso stretto tra questi due elementi.

E' il nesso che ci ha fatto dire tante volte che una parte rilevante del nostro sistema produttivo è arretrato e, anziché investire in formazione, ricerca ed innovazione di processo e di prodotto, facendo della valorizzazione del lavoro la via maestra per uno sviluppo di qualità, continua a perseguire l'obiettivo di una competizione essenzialmente incentrata sulla compressione dei costi, sia del lavoro che della stessa sicurezza.

E' dunque in questo ambito che originano le cause comuni dell'incremento degli infortuni sul lavoro, della crescita dei casi di mobbing e di aumento dello stress psicofisico.

I processi

E c'è un'altrettanto diretta relazione tra questi fenomeni ed i processi che attraversano i cicli produttivi ed il

mercato del lavoro.

- Frammentazione,
- precarizzazione,
- intensificazione.

Con queste tre parole chiave si possono ben descrivere le caratteristiche di fondo di quei processi.

Frammentazione è la cifra che contraddistingue il cambiamento del ciclo lavorativo, non più racchiuso — come nell'epoca fordista — in un solo luogo fisico e ricondotto ad una sola responsabilità giuridica e gestionale, bensì scomposto in tante funzioni segmentate e disseminate sul territorio attraverso le più diverse fonti giuridiche (appalti, cessioni e trasferimenti di rami d'azienda, terziazioni, outsourcing).

Precarizzazione è la cifra che contraddistingue le dinamiche del mercato del lavoro, attraverso una proliferazione davvero abnorme di tipologie lavorative significativamente diverse dal tradizionale lavoro a tempo indeterminato — pur considerato tuttora prioritario in sede europea — e in gran parte privo di tutele o sicuramente ridotte dal punto di vista sia contrattuale che di sicurezza.

Parliamo — tenuto conto delle svariate tipologie del cosiddetto lavoro atipico (tempo determinato, part-time, interinale o somministrazione, parasubordinazione) — di una quota di circa il 30% del totale della forza lavoro occupata (6.507.080 su 22.054.250) che, spesso, non concorrono neppure al computo dell'organico, dalle cui dimensioni deriva poi l'applicazione o meno di leggi fondamentali come, per esempio, lo Statuto dei Lavoratori e diverse norme in materia di sicurezza del lavoro.

Intensificazione è la cifra che contraddistingue, invece, le odierne caratteristiche della prestazione lavorativa, sulla quale viene esercitata una pressione davvero formidabile, attraverso la richiesta di maggiori ritmi, di un allungamento della sua durata ricorrendo agli straordinari e a forme selvagge di flessibilità, di un'estensione dell'orario sul sabato e sui turni notturni e, infine, di una totale disponibilità a farsi carico di tutte le sollecitazioni che derivano dalle frequenti variazioni del mercato nonché, spesso, da forme palesi di disorganizzazione aziendale.

E' di un certo interesse, a questo riguardo, la chiave di lettura proposta dall'IPL nel suo terzo Rapporto Annuale sulla salute e sicurezza in Emilia Romagna:

“In questa prospettiva appare, come rischio fondamentale per la salute e la sicurezza di chi lavora, un sovraccarico cognitivo che, in collegamento con un 'evidente intensificazione ed estensione dell'uso del tempo, crea pericoli seri all'integrità psicofisica dei nuovi lavoratori.

La cultura base che ha alimentato il taylorismo-fordismo è tuttora viva e vegeta e, anzi, conosce una nuova giovinezza anche in settori dove non era mai penetrata — come una parte dello stesso lavoro intellettuale — e si accompagna a fenomeni nuovi quale il sovraccarico cognitivo.

A tutto ciò si accompagna poi una situazione di incertezza e feroce competizione, anche individuale, che discende direttamente dai meccanismi di deregolamentazione del mercato del lavoro.

Si crea così una miscela esplosiva che congiunge, dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro, il peggio del vecchio sistema con il peggio del nuovo.”

A tutto ciò si somma — con caratteristiche tutt'altro che contingenti — un flusso migratorio in entrata che, in taluni settori, raggiunge ormai dimensioni quantitative e qualitative più che significative e che propone, a sua volta, implicazioni davvero rilevanti sotto il profilo della sicurezza e della tutela delle condizioni lavorative.

In realtà i lavoratori immigrati sembrano servire soltanto a colmare la carenza di manodopera locale nelle aree più sviluppate e la necessità di personale di modesta qualificazione.

Allo stato attuale il lavoro degli extracomunitari esprime un tasso di incidenza infortunistica sensibilmente più elevato rispetto a quello medio nazionale, con 57 casi contro 44 per 1000 occupati. La spiegazione è proprio da ricercarsi nel tipo di attività in cui sono generalmente impiegati gli extracomunitari, relativa principalmente ad attività pericolose, legate alla mobilità, di tipo stagionale e svolge generalmente in aziende di minori

dimensioni.

Un altro fattore, c'è da presumere, è legato al grado di competenza nel lavoro poiché gli immigrati, in genere, non dispongono ancora dell'esperienza e della preparazione tecnica dei lavoratori italiani e, soprattutto, di una specifica formazione che tenga conto delle ovvie difficoltà linguistico-comunicative.

Dunque, come ci dicono tutte le più recenti indagini e statistiche, in un contesto di sostanziale stabilità del fenomeno infortunistico, perlomeno sul piano generale, immigrati e cosiddetti atipici, sono i più esposti ai fattori di rischio e dunque i più colpiti.

E come non sottolineare che, alla persistenza del fenomeno infortunistico, si accompagna una crescita considerevole delle forme di irregolarità del lavoro. L'attività dei Servizi Ispettivi mette in luce infatti che ben tre aziende su cinque denotano situazioni di irregolarità, mentre una su quattro risulta completamente in nero e tutti sappiamo molto bene che sussiste molto spesso una relazione diretta tra regolarità del lavoro e sicurezza del lavoro, poiché è del tutto evidente che un'azienda in nero non investirà mai sui sistemi di protezione e di sicurezza.

Guardando alla situazione locale, poi, non possiamo non sottolineare che a Bologna gli infortuni addirittura crescono nell'ultimo triennio, dai 24.675 del 2001 ai 29.226 del 2003, con un incremento del 12,4% del 2003 sul 2002 e con un indice di gravità che vede particolarmente esposto il comparto delle costruzioni. Crediamo, proprio da questo punto di vista, che sia stata una scelta giusta quella compiuta dalle Federazioni di categoria di estendere all'intera giornata lo sciopero generale del 30 novembre.

E tuttavia, alla luce delle considerazioni fin qui svolte, e tenuto conto che a Bologna disponiamo, e da tempo, di un insieme di strumenti ed azioni importanti e qualificate — oltre mille RLS, una struttura di eccellenza come il SIRS, un elevato livello ed una buona diffusione delle attività formative, una significativa azione di vigilanza e prevenzione sviluppata (nonostante le note carenze di uomini e mezzi) dagli enti preposti — dobbiamo pur porci un interrogativo che riguarda direttamente l'efficacia e la qualità della nostra azione rivendicativa.

Se cioè, detto in altri termini, è adeguata l'attenzione e lo spazio che dedichiamo alle questioni della salute e della sicurezza nell'ambito delle politiche contrattuali che mettiamo in campo nei luoghi di lavoro.

Ecco, ritengo di poter dire che, nonostante tutto, ancora non ci siamo.

E, aggiungo, potremo dire di esserci quando per davvero questi temi delicatissimi — che attengono la sfera fondamentale dell'integrità della persona, della sua sicurezza nel lavoro, del livello adeguato di benessere psicofisico — troveranno nella contrattazione una collocazione perlomeno equivalente a quella che oggi destiniamo ad argomenti quali il salario, l'orario e il giusto riconoscimento delle capacità professionali.

Del resto (riprendo qui un concetto contenuto nella relazione dell'Assemblea di tre anni fa) se i mutamenti in corso nel ciclo lavorativo, nella composizione sociale della forza lavoro e negli stessi contenuti delle prestazioni lavorative hanno natura "strutturale", non è più davvero possibile, per il sindacato, limitarsi alla pur legittima e necessaria richiesta di una più puntuale attuazione delle norme da parte delle istituzioni preposte a vigilare affinché migliorino le condizioni di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.

A questa pur doverosa azione di denuncia e sollecitazione occorre cioè accompagnare un'azione, tipicamente sindacale, di contrattazione dell'organizzazione del lavoro, per adattarla progressivamente alle esigenze di chi lavora e non viceversa.

L'abbiamo detto tante volte e spesso siamo stati in grado anche di dimostrarlo: la tecnologia e l'organizzazione del lavoro non sono mai un fatto neutro, oggettivo, bensì il risultato concreto di scelte soggettive e dello stato reale dei rapporti sociali. Per questo il terreno privilegiato per una ripresa dell'iniziativa sindacale sui temi della salute e della sicurezza è costituito dalla contrattazione collettiva.

E' su questo terreno che dobbiamo dunque promuovere, fermo restando, naturalmente, le rispettive prerogative e funzioni di rappresentanza, una autentica integrazione tra RLS e RSU, superando in avanti il rischio di una suddivisione dei compiti o, peggio ancora, di una separatezza che finirebbe per ridurre inevitabilmente il raggio d'azione di entrambe.

Il campo di questa azione e di questo rinnovato impegno, che con questa assemblea vi proponiamo di mettere in cantiere, è davvero ampio e complesso (oltretutto, come dicevo all'inizio, è un campo tutt'altro che in discesa) ed è un campo d'azione con numerose piste di lavoro da intraprendere se si vuole — come pensiamo occorra fare — misurarsi davvero con quei cambiamenti prima richiamati. Cambiamenti importanti che evocano altrettanti cambiamenti — o, se preferite, evoluzioni — delle stesse forme della contrattazione collettiva e dell'intervento in salute e sicurezza.

Ciò significa ragionare e agire non più sulle dinamiche interne alla singola azienda ma, anche, in un'ottica di filiera produttiva e dei rapporti di interdipendenza che si determinano all'interno della catena della subfornitura e che vedono spesso, nei suoi punti più periferici, le peggiori condizioni lavorative.

Significa ragionare ed agire in termini più complessi di fronte a situazioni e contesti nell'ambito dei quali la realizzazione di un prodotto o di un servizio è il risultato di un complesso di prodotti e servizi resi da un "sistema integrato di funzioni e, talvolta, di imprese diverse", magari operanti all'interno di uno stesso contenitore fisico o sito (è il caso dell'Aeroporto piuttosto che di una struttura ospedaliera, dell'Interporto piuttosto che di un cantiere edile, ma anche, sempre più spesso, di molte realtà del manifatturiero).

Ma significa, anche, ragionare in termini unitari all'interno della stessa impresa, dove è sempre più frequente constatare un mercato del lavoro differenziato per tipologie lavorative, grado di tutela contrattuale, effettività delle condizioni di sicurezza lavorativa, significa, infine, riprendere a praticare alcune buone abitudini. Per buone abitudini da riprendere intendo ancora quelle che già individuò l'Assemblea di tre anni addietro:

- segnalare sistematicamente agli enti competenti tutti i casi e le situazioni di irregolarità del lavoro e di inadempienza delle norme di sicurezza (troppo spesso le due facce della stessa medaglia, soprattutto in particolari settori);
- a fronte di infortuni sul lavoro promuovere scioperi e fermate ed occasioni di discussione in assemblea;
- costituirsi, come sindacato, parte civile nei processi per infortuni gravi o mortali, al fine di contribuire ad individuare responsabilità e per fare riconoscere i legittimi risarcimenti.

Lasciatemi concludere proprio su quest'ultimo punto su cui mi pare più che doveroso spendere qualche parola.

Tre giorni fa il Tribunale di Bologna ha emesso una sentenza di condanna per omicidio colposo nei confronti di un ex dirigente di CASARALTA del quale sono state accertate responsabilità nella morte di 16 operai a seguito dell'esposizione all'amianto. Una sentenza importantissima perchè, come ha già detto l'avvocato Alessandro Gamberini che ha coordinato i legali di parte civile, "assume un valore simbolico nell'affermazione di un principio di giustizia". In Casaralta sono morti, finora, 42 lavoratori.

Nel processo il sindacato si è costituito parte civile. L'azienda ha riconosciuto la propria responsabilità oggettiva, ha risarcito le famiglie delle vittime fin qui accertate e si è impegnata a fare altrettanto nei casi che dovessero venire alla luce in futuro.

Trovarei improprio davvero, in un caso come questo, parlare di una vittoria. Mi pare più appropriato parlare di un atto di giustizia nei confronti di persone ignare di una condizione lavorativa equivalente ad una condanna definitiva. "Siamo stati mandati al massacro da chi sapeva e ha taciuto per salvaguardare il profitto" ha dichiarato in quel processo un ex operaio della Casaralta. Sono parole tremende, che valgono assai più di tanti ragionamenti.

Da tutto ciò possiamo però ricavare la conferma di un impegno ancora più convinto nelle cose che dovremo fare da qui in avanti.

LE ULTIME NOVITÀ LEGISLATIVE IN TEMA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Leopoldo Magelli (Provincia di Bologna)

Io vorrei cominciare da dove ha finito Danilo Gruppi e cioè salutando il vecchio amico Guido Canova, perché secondo me, come diceva bene Gruppi, la storia che Canova qui simboleggia e rappresenta è proprio la prova concreta di quello di cui noi parliamo quando spendiamo ore e giorni, anni a lavorare sulla sicurezza.

A forza di parlarne sembra essere un problema astratto quasi teorico. L'esperienza che qui Canova rappresenta ne dimostra proprio la concretezza materiale in termini credo incredibili. Volevo anche aggiungere un paio di cose a quello che diceva Gruppi, prima di cominciare perché a volte i numeri pesano molto più delle parole: diceva Danilo che in Europa stiamo facendo una pessima figura rispetto al discorso della sicurezza sul lavoro. Vi do soltanto due cifre, dati 2003 relativi all'Europa ancora formata da 15 Stati:

- **morti sul lavoro in tutta Europa 5.000;**
- **morti sul lavoro in Italia 1394.**

In Italia totalizziamo il 28%, quindi più di un quarto di tutti i morti europei sul lavoro e non credo che i lavoratori Italiani siano il 28% dei lavoratori europei.

Poi un'altro dato; Gruppi citava la maggiore incidenza di infortuni nei lavoratori extracomunitari, questi sono dati INAIL 2003. Diceva a fronte di 44 infortuni su 1000 addetti come media totale, i lavoratori extracomunitari arrivano a 57 su 1000. ma attenzione in questo rapporto c'è un altro dato secondo me ancora più allarmante: i lavoratori con contratti atipici arrivano a 77 infortuni su 1000, quindi tali lavoratori hanno una probabilità di infortunarsi che è quasi doppia dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. Se non teniamo conto di queste coordinate, che sono terribili, facciamo anche fatica poi a capire cosa sta succedendo dal punto di vista normativo e a capire anche la preoccupazione che Gruppi aveva prima, a nome di CGIL CISL e UIL, rispetto al nuovo testo di legge.

E vengo al nuovo Testo Unico con una terza breve premessa.

Chi di voi è stato in Spagna e ha visto la Sagrada Famiglia, questa Chiesa progettata dal Gaudì che iniziata a metà '900 è un cantiere costantemente in corso, si aggiunge sempre qualcosa e il D.Lgs 626 dal 1994 è sempre stato un cantiere con lavori sempre in corso, con aggiunte, modifiche, integrazioni. Adesso, come stanotte abbiamo sentito nelle nostre case una piccola scossetta di terremoto verso mezzanotte, anche il 626 ha preso una grossa scossa di terremoto. Gruppi diceva: siamo qui a celebrare il decennale, io direi invece che siamo qui a celebrare il funerale del 626, perché oggi tale legge è sul punto di essere abrogata. Forse molti di voi non lo sanno ma nell'ultimo articolo del Testo Unico c'è l'elenco delle leggi che vengono abrogate e tra queste vi è anche il 626.

Voi direte: ma in fondo il nuovo testo riprende poi l'impostazione del 626! Sicuramente. Sembra quasi uguale ma quel quasi, e cercherò di dimostrarvelo, è un "quasi" piuttosto critico che va valutato molto bene.

Allora cominciamo a ragionare su questo Testo Unico.

Oggi avremmo dovuto parlare, era il programma previsto da qualche mese di alcune nuove leggi uscite in questi ultimi mesi: la Legge che fissa i requisiti dei componenti e dei responsabili dei Servizi di Prevenzione e Protezione Aziendali, la legge che fissa i limiti di esposizione ambientale per una sessantina di agenti chimici pericolosi, la Legge che regola le attrezzature per il Pronto soccorso e la formazione degli addetti al Pronto soccorso, la Legge sulle Atmosfere esplosive e la Legge che stabilisce il nuovo elenco delle malattie professionali che il Medico Competente è obbligato di denunciare all'Organo di Vigilanza. Ce ne erano di leggi nuove di cui parlare.

In realtà c'è un dato importante: la maggior parte di queste leggi sono state riassorbite, in un modo o nell'altro, all'interno del nuovo Testo Unico e quindi parlando del nuovo Testo di fatto tireremo fuori queste leggi.

Dell'elenco che vi ho fatto soltanto l'ultima, quella sulle malattie professionali da denunciare, non compare nel nuovo Testo Unico perché se andiamo un attimo a vedere la legge sui requisiti dei componenti e dei responsabili dei SPPA e sulla loro formazione compare all'articolo 15 del nuovo Testo e all'art. 30 sulla formazione; ma attenzione, l'art. 30 che compare nel Testo che avete sottomano non esiste ancora; è una pagina bianca che sarà riempita quando sarà finalmente raggiunto l'accordo tra Stato e Regioni per la definizione della formazione di queste figure.

La legge che fissa i limiti di esposizione ambientale agli agenti chimici è stata praticamente trasferita nell'allegato XIII del nuovo Testo Unico. La legge che regola le attrezzature del pronto soccorso e la formazione degli addetti è stata, lo accennava Gruppi, inserita come "Buona prassi" e qui mi spiego: in questo Testo Unico, alcune Leggi di cui alcune abbastanza recenti sono state sì recuperate, ma sono state spostate di livello, spostate tutte verso il basso. Non hanno più un valore cogente, vincolante il cui rispetto è oggetto di una sanzione penale. Sono diventate un riferimento di qualità, una Legge di "buona tecnica e di buona prassi" che le aziende dovranno rispettare ma che non hanno un peso vincolante di una norma di legge sanzionata penalmente.

La Legge sulle Atmosfere esplosive sono diventate un Titolo del D.Lgs 626/94.

Quindi, di fatto, tutte queste normative di cui avremmo dovuto parlare oggi ce le ritroviamo, in un modo o nell'altro, nel Testo Unico.

Ma che cos'è un Testo Unico?

Ebbene è meglio chiarirci un attimo su tale definizione: un Testo Unico è una norma che riprende, riunifica, raccoglie, armonizza o al meglio dovrebbe armonizzare eliminando le contraddizioni e rielaborare in un quadro unico, unitario e coerente, tutta una serie di normative diverse che si occupano della stessa tematica.

In Italia abbiamo ancora, perché questo Testo non è legge, decine e decine di normative sulla sicurezza del lavoro. Alcune grandi normative quadro, altre piccole normative particolari di riferimento, ma sono tantissime. Il Testo Unico, questo è sicuramente un aspetto positivo, era già previsto nella riforma sanitaria del 1978, quindi sono 36 anni che era previsto. Finalmente, almeno dal punto di vista del metodo, nei contenuti molto meno, ci si è arrivati.

Il Testo Unico dovrebbe mettere insieme tutte queste leggi, eliminando le parti in contraddizione, i doppioni e facendo uno strumento più agile, snello e più semplice da usare per tutti quanti.

Di solito, e questo è il secondo punto, il Testo Unico è anche sempre l'occasione per introdurre elementi di novità, di razionalizzazione o modifiche importanti e vedremo che, anche questa volta, il Testo Unico è stato l'occasione per introdurre a volta in modo abbastanza subdolo e surrettizio delle innovazioni importanti e non tutte, anzi molto poche, di segno positivo.

Per analizzare e capire il Testo Unico; possiamo intanto vedere come rielabora e risistema le normative preesistenti e dall'altra parte vedere cosa introduce di nuovo e cosa invece modifica sostanzialmente, anche attraverso quello strumento fondamentale che è l'abrogazione di norme preesistenti. Anche perché nell'ultimo articolo del Testo Unico si dicono due cose importanti: si fa l'elenco delle leggi che sono abrogate e poi si dice: "Potremmo essercene dimenticata qualcuna" per cui viene abrogato, anche se non è detto chiaramente, tutto ciò che è in contrasto con il Testo Unico, quindi si fa un'azione precisa di azzeramento di quello che c'era prima.

Quale era la normativa preesistente al Testo Unico? Fondamentalmente la possiamo, per comodità distinguere in due/tre grandi blocchi:

- C'era intanto tutta una serie di normative che precedeva il 626; le grandi leggi quadro degli anni '50 (il 303 e il 547), leggi mirate sui singoli rischi (es: benzolo, cloruro di vinile, ecc.), leggi mirate a settori specifici (edilizia, lavori in sotterraneo, ecc.), leggi che tutelavano particolari categorie di

lavoratori (es: minori, portatori di handicap, donne in gravidanza, ecc.);

- C'era il D.Lgs 626/94 che è stato lo spartiacque importante in questi ultimi dieci anni, importante sia nella sua parte generale metodologica che nelle sue parti speciali (es: VDT, cancerogeni, ecc.);
- Tutte le norme di derivazione CEE che sono uscite negli ultimi anni che sono in parte recepite nel 626 stesso, in parte sono state recepite successivamente e poi inserite nel 626.

Questo è il quadro che avevamo e abbiamo ancora di fronte.

Di tutte queste leggi il Testo Unico che cosa ne fa? Che operazione compie per razionalizzare e armonizzare queste leggi?

Di fatto quasi tutte le norme, in particolare il 547/55 e il 303/56, antecedenti al 626, vengono di fatto depenalizzate e derubricate a norme di buona tecnica e di buona prassi. Faccio un esempio per farvi capire: i RLS sanno benissimo che c'era nel 303/56 e poi ripreso dal Titolo II del 626/94 una serie di requisiti di igiene e sicurezza degli ambienti di lavoro: cubatura, illuminazione, ventilazione, spazi, uscite di sicurezza, pavimenti, ricambio dell'aria, ecc.

Bene tutto questo fino ad oggi e ancora oggi ha un valore cogente. L'azienda che non rispetta questi requisiti rischia una sanzione penale. Il giorno dopo l'applicazione di questo Testo Unico tutta questa parte sarà di fatto depenalizzata e derubricata a norma di buona prassi.

L'azienda dovrà lo stesso attuare queste misure, ma se l'organo di vigilanza troverà che queste non sono attuate non potrà più avviare un procedimento sanzionatorio, dovrà emanare un atto dispositivo richiamandosi a quelle norme che fino a ieri avevano valore di legge. L'atto dispositivo è ricorribile, altra novità, non più alla Giunta Regionale, ma in via gerarchica al responsabile del Servizio di vigilanza, un meccanismo gerarchico autoritario che rischia anche questo di avere un impatto piuttosto negativo.

Quindi voi capite che cosa vuol dire "cambiamento". Queste Leggi spariscono di fatto come leggi, diventano norme di buona tecnica, tante è vero, anche questo simbolicamente è importante, che non le troviamo più nel testo della legge ma le troveremo negli allegati. Questo marchio simbolicamente il fatto che hanno una gerarchia e un peso diverso. Il 626 costituisce e rimane, l'ossatura del nuovo Testo Unico però con tutta una serie di modifiche importanti e non certamente neutre. Il Testo Unico recupera nel suo articolato anche quasi tutte le altre norme di derivazione europea, per esempio: recupera tutto l'ex decreto 494 sul problema della sicurezza nei cantieri edili, il DPR 459/96 sulle attrezzature, il DLgs 493/96 sulla segnaletica di sicurezza, la nuova direttiva 2003/10/CE sui rischi fisici, ecc..

Ripeto il 626/94 viene trasposto nel Testo Unico ma con molte variazioni.

Allora che cosa vuol dire questo; Gruppi dava un giudizio politico su questo Testo Unico, io sono un tecnico e do un giudizio tecnico, però voglio chiarire che di fatto il mio giudizio va di fatto completamente a rinforzare e motivare il giudizio politico delle OO.SS.

E' evidente che si va ad una sostanziale riduzione del livello degli obblighi di sicurezza a cui le aziende sono tenute. Questo è un primo dato fondamentale e credo che nessuno, con un minimo di onestà intellettuale, possa sostenere il contrario, perché quando tanti elementi sull'igiene e sicurezza sul lavoro che fino a ieri avevano un valore cogente, vincolate di norma sanzionatorio vengono trasformati in norme di buone prassi, questo vuol dire oggettivamente un abbassamento dei livelli di garanzia.

Secondo elemento; questa impressione è confermata da una lettura del Testo della legge che mostra come molte delle cose cambiano rispetto al 626 e purtroppo quasi tutte cambiano in un senso unico; nel senso di alleggerire, e si badi bene: il sunnominato Sacconi ha detto molte volte "Noi modificando il 626 con il Testo Unico, non vogliamo ridurre i livelli di sicurezza sostanziale. Vogliamo semplificare gli adempimenti formali". In realtà non è così in quanto si vanno invece a ridurre i livelli sostanziali di sicurezza attraverso diversi punti che con voi vorrei individuare.

Se qualcuno dice che questa legge è sbilanciata verso le esigenze datoriali, mente, non è che sia sbilanciata

è totalmente sdraiata sulle esigenze datoriali, perché difficilmente si riesce a vedere un intrecciarsi combinato di norme che vanno tutte nella stessa direzione da questo punto di vista. Allora credo che sia importante tentare un attimo di vedere alcuni punti molto velocemente, perché gli altri li dirà fra un attimo Morisi, di come il 626 viene modificato, ritoccato, in certi aspetti anche stravolto mentre sembra, leggendo il Testo Unico superficialmente, che sia la stessa cosa.

Quando avrete modo di leggerlo, vedrete che sono gli stessi Titoli, gli stessi articoli sembrano quasi le stesse parole; ma quel "quasi" è molto pesante.

Allora quali sono le novità, le cose più importanti:

- Il Datore di lavoro è tenuto nei suoi interventi di prevenzione, vi leggo letteralmente il punto in questione:

“il Datore di lavoro è tenuto ad eliminare i rischi mediante misure tecniche organizzative e procedurali concretamente attuabili nei diversi settori”.

Qui si fa riferimento al fatto che in qualche modo le misure di sicurezza devono essere realizzate tenendo conto di quello che è il livello medio dell'evoluzione e delle conoscenze nel settore della prevenzione. Questo può sembrare sicuramente, a prima vista, un fatto di buon senso. Però attenzione in questo modo, viene messo un blocco molto forte allo sviluppo di innovazioni, di competenze, di sperimentazione di modelli avanzati di prevenzione. Faccio un esempio: l'altro giorno sono state premiate, a Roma, la Regione Emilia Romagna e la Regione Toscana per il lavoro incredibile che hanno fatto sul problema della CAVET, l'Alta Velocità Bologna-Firenze.

Forse molti di voi non lo sanno ma quando comincio il progetto della CAVET, la stima fatta da tutti (tecnici, addetti, ecc) era di un "morto" a Km; cioè si pensava che l'alta velocità sarebbe costata tra Bologna e Firenze dagli 80 ai 100 morti. I morti, per ora, sono stati 2. potremmo dire che sono sempre troppi, però da 80/100 a 2 vuol dire che si è fatto un lavoro enorme. Certamente le imprese hanno lavorato in un certo modo, il sindacato si è dato da fare, ognuno ha avuto il suo merito. Però, attenzione, quale è stata la chiave vincente di tutto questo? È stato che le AUSL hanno giocato costantemente al rialzo; hanno chiesto alle imprese di mettere in atto misure di sicurezza aggiuntive studiate apposta, sviluppando risorse per trovare misure nuove di sicurezza.

Quindi sono andate in quella direzione che il nuovo Decreto in qualche modo "stoppa". Ma non andiamo a cercare cose strane! Utilizziamo quello che c'è attualmente, mettiamo in atto ciò che è consolidato, ciò che è di livello medio. Se avessimo fatto come indicato dal nuovo Decreto, alla CAVET, conteremmo qualche decina di morti, invece si è ottenuto un risultato che è andato oltre alle aspettative. Si è forzata una situazione e quindi, di fatto, questo decreto pone un limite oggettivo a queste possibilità.

- Secondo punto. Lo accennava già Gruppi. Il ruolo e la certificazione degli Organismi Paritetici che è ambiguo e pericoloso. Di fatto, questi organismi potranno andare a certificare la sicurezza nelle aziende e, attenzione, mi sembra anche stravagante; in genere chi certifica deve a sua volta essere certificato e opera secondo metodi rigorosi, ma sin qui passi: se questa certificazione avesse un valore unicamente di immagine, chi se ne frega; in realtà la certificazione dovrebbe diventare uno dei criteri che orienta l'attività degli organi di vigilanza. In sostanza le Aziende USL dovrebbero dire: se questa azienda è certificata vuol dire che va bene, vuol dire che non c'è bisogno di nessun controllo. Ancora una volta una commistione, un'ambiguità, un conflitto di interesse che potrebbero oggettivamente crearsi all'interno dei Comitati paritetici e rimbalzare sugli enti pubblici.
- Terzo punto e di questo ne faccio solo un accenno perché ne parlerà molto bene Morisi ma riguarda voi RLS. Il potere e gli spazi di informazione, di intervento di azione per i RLS sono compressi e

ridimensionati. Se passa questo Testo in questa versione, dal giorno dopo i vostri poteri di conoscere e di intervenire saranno più limitati; non dico che spariranno, ma saranno limitati, saranno un po' burocratizzati, saranno resi meno efficaci e meno incisivi. E anche questo non è poco.

- Quarto punto. Viene ridefinito il sistema di vigilanza e il potere di intervento degli SPSAL delle Aziende USL, perché nel momento in cui gran parte delle norme viene derubricata a norma di buona tecnica, significa che lo strumento prescrittivo classico sarà limitato a situazioni particolarmente gravi ma tutto il resto diventerà oggetto di disposizione. E "disposizione" al di là degli aspetti giuridici vuol dire una cosa sola: che per quella azienda l'obbligo a fare quelle cose scatta solo nel momento in cui si riceve la disposizione e quindi, di fatto è una sorta di istigazione, autorizzazione a fare il meno possibile in attesa di quando, fra tot anni capiterà l'ispezione ed eventualmente il verbale dispositivo che peraltro è ricorribile.
- Quinto punto e su questo parlerò in dettaglio, viene drasticamente riformata e rinnovata la metodologia della sorveglianza sanitaria dei lavoratori a rischio.
- E infine sesto punto viene ridefinito il sistema delle responsabilità per le figure aziendali. In realtà questi due ultimi punti non sono completamente negativi, perché da un lato si dice finalmente quali sono i compiti dei preposti, perché i preposti, capi squadra, capituono, caposala, ecc., a volte diventano lo scarica barile delle carenze e delle inefficienze dei dirigenti che riversano su di loro compiti e responsabilità improprie. Oggi si stabilisce quanto meno che il preposto ha un campo di azione preciso e risponde di quello, ma è interessante capire anche che, attraverso la modifica di qualche parola del vecchio 626, si dice che i dirigenti hanno delle responsabilità secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite. Questo vuol dire che in ogni azienda dove sono previsti dei dirigenti, l'azienda dovrà fare lo sforzo di declinare le loro competenze, le loro responsabilità e assegnargli in tema di sicurezza dei compiti precisi e questo potrebbe non essere male.
- Vi dicevo prima della sorveglianza sanitaria. Lo prendo come esempio, perché è un aspetto che interessa molto voi RLS, in considerazione dei cambiamenti anche importanti che il nuovo Testo apporta a questo aspetto della sicurezza.
 - Primo punto fondamentale; il Medico competente diventa il padrone assoluto della sorveglianza sanitaria, spariscono tabelle, spariscono riferimenti, spariscono vincoli; è lui che decide come, quando, dove, perché si fa la sorveglianza sanitaria con pochissimi vincoli dal punto di vista giuridico. Fra l'altro cambia anche in parte il suo rapporto con i RLS, faccio un esempio: rischio da agenti chimici: la 626 parla di visita medica almeno annuale; se il Medico competente vuole cambiare la frequenza deve motivarla per iscritto e comunicarla ai RLS. Bene, anzi male questa comunicazione non è più obbligatoria, basterà scriverlo sul libretto del lavoratore e quindi il RLS non avrà più questa informazione sul perché è stata assunta quella decisione. Ecco un piccolo esempio di cosa vuol dire informazione differenziata.
 - Secondo discorso: saltano tutte le tabelle e tutti i criteri precedenti. Il Medico deciderà caso per caso, in base alla sua competenza, come organizzare la sorveglianza sanitaria. Anche qui una importante novità: il vecchio 626 diceva che le visite mediche sono obbligatorie per i lavoratori ove previste per legge. Adesso si dice che sono obbligatorie quelle previste per legge e quelle comunque disposte dal Medico Competente. Quindi si estende molto il campo dell'obbligo, se il testo non viene cambiato, perché a questo punto se il Medico decide un certo accertamento, in base ai suoi criteri, questo accertamento diventa vincolante e obbligatorio per i lavoratori.
 - Terzo discorso e altra novità estremamente importante; anche per i rischi in cui c'erano dei vincoli precisi sulle visite mediche (es: VDT, esposti al rumore, ecc.), tutto sparisce, tutto viene lasciato alla piena e autonoma scelta del Medico competente. Se questa legge esce dovremmo

rifare un seminario sul medico competente poiché le precedenti comunicazioni da noi fatte su di esso (seminario di alcuni anni fa) decadono quasi completamente.

- Quarto discorso molto importante: vengono ufficialmente ammesse le visite preassuntive. Questa è una “bomba” non da poco perché per anni si è discusso in merito alla legittimità o meno delle stesse, adesso queste sono ufficialmente ammesse e legittime.
- Quinto discorso: ciò che decide o stabilisce il Medico Competente diventa obbligatorio a livello di legge.
- Sesto discorso: anche le visite, e questa è un’altra novità, che il lavoratore richiede al di fuori del protocollo o altro, si concludono con un giudizio di idoneità e quindi un lavoratore deve sapere che se chiede una visita al di fuori del protocollo per un rischio che lui ritiene di correre, questa può comportare la non idoneità e quindi il licenziamento. Quindi vedete che la situazione diventa estremamente impegnativa.

Però c’è qualcosa di buono in questo Testo Unico:

- nel campo del rischio chimico è cambiata una parolina, quel famoso “rischio moderato” è stato ridimensionato a “rischio lieve”. Si sono riadeguati alla Direttiva Europea sugli agenti chimici;
- altra novità: vi ricordate che rispetto al rischio chimico, quando il rischio era moderato tra le misure che il Datore di lavoro poteva non attuare c’era appunto la sorveglianza sanitaria. Ora, anche se il rischio è lieve, non scatta automaticamente il diritto a non fare la sorveglianza sanitaria, ma rimane come possibilità anche se a decidere, come abbiamo detto, sarà il Medico competente;
- ulteriore novità e questa è molto importante, anche alla luce delle cifre che vi davo prima, c’è un tentativo di stabilire le regole per la tutela della salute e sicurezza delle nuove tipologie di contratti di lavoro, per esempio interinali, collaboratori a progetto e anche, c’è un capitolo interessante, sul lavoratore distaccato;
- infine viene eliminata la “buffonata”, l’ho definita così in modo poco elegante ma questo è il termine giusto, dell’autocertificazione per le piccole aziende della valutazione del rischio. Anche queste dovranno elaborare il documento di valutazione dei rischi, come fanno tutte le altre aziende di diversa dimensione.

Concludendo, il 626 era ed è tuttora una buona legge che introduce molte novità positive, anche se sicuramente ha qualche punto critico e non è perfetto. Il Testo Unico, che pure in gran parte conferma il 626, è al contrario una legge che introduce molte novità di segno negativo e dove gli aspetti positivi sono molto limitati.

IL PERCORSO NORMATIVO DAL 626 AD OGGI

Leonildo Morisi (SIRS Bologna)

Il progetto del governo sulla attuazione di un testo unico (d'ora in avanti TU) sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, sta proseguendo il suo iter secondo le previsioni; è di questi giorni la notizia dell'approvazione, da parte del Consiglio dei Ministri della proposta presentata alle Regioni qualche settimana addietro, approvazione che dà ufficialmente avvio al percorso istituzionale che deve portare entro marzo 2005 al suo recepimento conclusivo.

Nella speranza che si apra un confronto ampio e reale con le parti sociali e con gli enti istituzionali coinvolti, come vorrebbe un corretto processo decisionale in una democrazia, proviamo comunque ad analizzare la proposta presentata per cercare di individuare cosa cambia e capire come queste modifiche interessano la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Tralasciamo tutti gli aspetti di carattere generale quali la depenalizzazione di numerosi obblighi, a cui ha accennato un attimo fa Magelli, il ruolo delle Regioni in una materia concorrente, i compiti assegnati agli enti bilaterali, ecc.. che esulano da questa relazione e prendiamo in esame i singoli articoli che chiamano in causa il ruolo di rappresentanza dei lavoratori.

Mentre rimangono inalterate le funzioni e il ruolo del RLS, in quanto la definizione di questa figura data dall'art. 2 del testo unico ricalca praticamente quella precedente contenuta nell'art. 5 del 626, al momento in cui si vanno a delineare le misure di carattere generale per la tutela dei lavoratori (*art. 6 del TU*) già vengono introdotte importanti modifiche che coinvolgono in maniera diretta ed indiretta le attuali prerogative dei RLS.

Ciò avviene in maniera indiretta quando, nei confronti dell'obbligo del datore di lavoro di eliminare i rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico (*lettera b) comma 1 art. 3 del 626/94*) viene aggiunta una ulteriore precisazione che ne riduce la portata in quanto esso è **relativo solo a quelli attuabili in quanto generalmente utilizzate** (*art. 6 comma 2(?) lettera b*). Il che sta a significare che solo le misure che sono già state adottate, oltretutto per quello specifico comparto e specifica lavorazione, debbono essere applicate, E questo perché, secondo il legislatore, non essendo utilizzata da nessuno, significa che non è concretamente attuabile!

In questo modo si libera il datore di lavoro dal vincolo di ricercare una possibile soluzione da attuare per la sua realtà lavorativa tale da arrivare, quando possibile e coi tempi tecnici necessari, all'obiettivo principale previsto dal 626 che è la completa eliminazione del rischio o la sua massima riduzione.

Il RLS quindi potrà solo chiedere se esistono in giro soluzioni già adottate da altri per il problema da loro sollevato e non pretendere una valutazione mirata ed una ricerca specifica per trovare soluzioni anche innovative per una maggiore tutela della salute dei lavoratori; L'esempio portato da Magelli sulle modalità di conduzione dei cantieri della TAV, credo sia illuminante nei confronti degli effetti che questa infelice precisazione avrà sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Lo stesso concetto è poi ribadito ulteriormente al momento in cui si chiede al datore di lavoro di aggiornare le misure di prevenzione in base ai mutamenti produttivi che investono la salute e la sicurezza dei lavoratori (*art 7 comma 2 lettera d*)); infatti viene aggiunto al testo originale la precisazione che tutto ciò potrà avvenire in base alle applicazioni generalmente praticate cioè presenti nel settore di attività dell'azienda stessa.

In questo modo si annulla il vincolo previsto dall'art 2087 del Codice Civile che invece individua quale unico limite al miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute dei lavoratori il vincolo della fattibilità tecnologica: in altre parole, quando la tecnologia lo permette è obbligo attuare quella misura indipendentemente dal fatto che essa non sia applicata in alcun settore di attività.

Tutto ciò comporta che non sarà più vincolante l'obbligo di perseguire la più completa sicurezza, ma solo quella raggiungibile attraverso applicazioni tecnologiche generalmente applicate o dagli accorgimenti organizzativi e procedurali generalmente acquisiti nei diversi settori e nelle diverse lavorazioni, secondo il principio della **concreta attuabilità**

Le modifiche che intervengono invece direttamente e pesantemente sul ruolo del RLS in azienda è la scomparsa dalle misure generali di tutela di quanto previsto alla lettera s) comma 1 sempre dell'art. 3, e cioè l'obbligo da parte del datore di lavoro di informare, formare e consultare e soprattutto far partecipare i RLS su tutte le questioni inerenti la sicurezza in azienda.

Ora mentre gli obblighi di informazione, formazione e consultazione verranno ripresi, come vedremo, in momenti successivi nel nuovo testo, con l'effetto comunque di trasformare un vincolo generalizzabile a tutto il processo previsto dal 626 ad un obbligo da attuare solo nei confronti di alcuni aspetti della sicurezza impedendo in questo modo al RLS di avere una visione complessiva del sistema della prevenzione aziendale, il termine "partecipazione" dei lavoratori o dei RLS non verrà più ripreso in tutto il TU.

I lavoratori o i loro rappresentanti non hanno quindi più voce in capitolo nella organizzazione e gestione del sistema sicurezza in azienda, non è più obbligo del datore di lavoro farlo partecipare attivamente alle scelte, quale interlocutore privilegiato, nel complesso sistema dell'organizzazione aziendale della prevenzione, ma è, secondo la proposta di legge, una figura al di fuori del sistema a cui passare solo alcune informazioni o acquisire il parere in determinate occasioni ben definite e settoriali, solo per ottemperare a quanto previsto dalle singole normative trasformate nei vari Titoli di questa proposta. Viene di fatto spazzato via lo spirito partecipativo che era alla base della 626/94.

Altre modifiche di rilievo che investono la funzione di RLS, sono presenti all'articolo successivo (*art. 7 del TU*) dove al momento di definire gli obblighi specifici per la varie figure, attribuisce al datore di lavoro l'obbligo della valutazione dei rischi e la stesura del documento che rispetto a quanto era previsto nell'art. 4 del 626/94 è redatto a sua piena discrezione, in maniera molto semplice, succinta, comprensibile (a chi?), ma completo ed operativo per la pianificazione degli interventi di prevenzione.

Tutto questo comporta di fatto uno svuotamento del significato e dei contenuti del precedente documento di valutazione che era, a tutti gli effetti il risultato finale di un processo partecipativo di tutte le figure coinvolte nel processo aziendale di valutazione dei rischi che contribuivano, ognuno per la parte di propria competenza, al raggiungimento di un obiettivo comune ed alla condivisione delle iniziative da intraprendere a seguito delle sue risultanze.

In linea con questa scelta di basso profilo assegnata al documento di valutazione del rischio vi è la scelta di eliminare l'obbligo da parte del datore di lavoro di stendere il programma di attuazione delle misure necessarie a migliorare le condizioni di sicurezza dei lavoratori che viene riportato tra le misure generali di tutela (*art. 6 comma 2 lettera d)*) slegandolo così dal reale contesto aziendale derivante dalla valutazione dei rischi, rendendolo in questo modo, molto meno incisivo e pregnante anche perché non più obbligo penalmente sanzionato come era in precedenza.

Un altro passaggio importante è quello che riguarda la riunione periodica di prevenzione; viene ribadito l'obbligo di incontro tra le varie figure almeno una volta all'anno, ma solo per le aziende al di sopra dei 15 dipendenti; al di sotto di questo numero la riunione periodica viene eliminata con la motivazione, riportata nella relazione introduttiva, che la dimensione aziendale favorisce i contatti quotidiani tra le diverse parti aziendali che così possono parlare e confrontarsi frequentemente anche su questi temi con maggiore facilità rispetto alle aziende di grosse dimensioni.

Potete immaginare quali possibilità di confronto ci possano essere su questi temi tra i lavoratori (o il RLS se esiste) ed il datore di lavoro o il consulente, (di solito un professionista esterno) durante il turno lavorativo nelle aziende con 5 o 10 lavoratori!

Un'altra novità molto importante riguarda la sorveglianza sanitaria che viene toccata in diversi punti, ben riportati ed illustrati nella precedente relazione, ma per quanto concerne l'attività dei RLS, la modifica più rilevante è quella che introduce ed ammette nell'ambito della sorveglianza sanitaria a carico del datore di lavoro anche le visite preassuntive.

Da tempo era in corso un dibattito tra gli addetti ai lavori su queste tematiche complesse e che aveva definito alcuni criteri di riferimento precisi attribuendo l'obbligo delle visite preventive a carico del medico competente in base a quanto previsto appunto dal 626/94 e le visite preassuntive a carico della struttura pubblica come previsto dalla legge 300 del 70; ora nel testo unico tutto viene ricondotto in capo al medico competente che decide in piena autonomia se effettuare visite anche a persone non ancora assunte come dipendenti.

A mio parere possano sussistere gli estremi per un ricorso da parte di questi, a tutti gli effetti, non dipendenti, anche se una volta sottoposti a visita da parte del medico competente, scatta il loro diritto al ricorso contro il parere di non idoneità alla mansione come previsto anche dal testo unico.

Passiamo ora ad analizzare gli articoli del nuovo testo che si occupano esplicitamente della figura del RLS e vediamo in dettaglio cosa cambia per questa figura con le modifiche che si vorrebbero apportare al vecchio testo normativo.

Per prima cosa ne viene ridotto lo spazio d'azione tramite una limitazione del suo diritto di accedere ai luoghi di lavoro previsto dall'art. 19 comma 1 lettera a) che viene modificato attraverso l'inserimento di una clausola maggiormente garantista per l'azienda e di conseguenza più restrittiva nei confronti delle funzioni di RLS.

La nuova stesura dell'articolo precedente corrisponde all'art. 26 comma 1 lettera a) dove si precisa che il RLS può accedere ai luoghi di lavoro solo quando **“le esigenze produttive lo consentono e dopo avere preventivamente informato il datore di lavoro o un responsabile dell'azienda.”**

Se il secondo passaggio può essere comprensibile e quindi in qualche modo condivisibile, purché gestito in modo corretto attraverso una collaborazione ed un accordo preventivo sulle modalità e i tempi della comunicazione, molte più perplessità desta il primo punto, in quanto qualsiasi motivazione legata a generiche esigenze (è curioso immaginare che un RLS sia adibito ad attività improduttive!) può essere frapposta in modo unilaterale, in qualsiasi momento e con qualsivoglia pretesto per impedire al RLS di svolgere alcuni dei compiti principali su cui si basa il suo ruolo che sono il confronto con i propri colleghi di lavoro e la verifica delle condizioni di lavoro presenti nei diversi reparti.

E non è certamente una garanzia il fatto che le diverse attribuzioni date al RLS possano essere oggetto di contrattazione collettiva ed essere così eventualmente recuperate, quello che rimane è che nelle aziende più a rischio in quanto non sindacalizzate, il RLS si viene a trovare in una condizione che rende quasi impossibile la sua operatività non avendo la possibilità di conoscere sia i livelli di rischio presenti nella sua azienda sia le misure che il datore di lavoro intende adottare; tutti argomenti presenti sul documento di valutazione dei rischi che ha perso la sua funzione di strumento partecipativo ed operativo per diventare una specie di quaderno di appunti.

Proseguendo comunque nell'esame del TU vediamo che un ulteriore momento di difficoltà per l'azione dei RLS è rappresentato dal fatto che *il comma 5 dell'art. 19 del 626/94* in cui si ribadiva il diritto d'accesso, oltre che al documento di valutazione dei rischi, anche al registro infortuni; nel testo unico non è più presente; rimane solo il riferimento alla *lettera e) comma 1 dell'art. 26 del Testo Unico* in cui si dice che il RLS riceve le informazioni e la documentazione sugli infortuni e le malattie professionali insieme a tutte le altre di carattere generale. Certo che se fosse stato ribadito il comma 5 sarebbe stato tutto più chiaro e avrebbe creato meno difficoltà di interpretazione per tutti e reso più facile il lavoro del RLS.

Nell'ambito dell'applicazione dei vari titoli inseriti nella proposta di testo unico vi sono numerosi riferimenti alla figura del RLS che vanno sempre nella stessa direzione e cioè quella di ridurre sempre più gli spazi di partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali sulla loro salute; vediamo quali sono quelli di maggiore portata ed interesse.

- in presenza di agenti biologici viene cancellato il diritto dei RLS di accedere alle informazioni relative ai rischi legati a questi fattori previsto *dall'art. 76 comma 4 del 626/94* ad all'obbligo della consultazione al momento della valutazione e l'accesso al documento finale
- non viene ripreso nell'articolo 137 del testo unico il *comma 7 dell'art. 40 del 277/91* in cui era prevista la consultazione dei RLS in merito alla programmazione ed effettuazione della valutazione del rumore ad opera del datore di lavoro

In conclusione di questa breve e non esaustiva analisi della proposta governativa per la produzione di un testo che unifichi in un disegno organico tutta la normativa che tocca gli aspetti legati alla sicurezza nei luoghi di lavoro, è possibile affermare che, al di là delle buone intenzioni che il legislatore dichiara nella relazione di accompagnamento, i risultati sono decisamente diversi dalle intenzioni e decisamente peggiorativi del sistema precedente.

Almeno per quello che riguarda il versante della tutela della salute dei lavoratori.

E' chiaramente un progetto che punta a

- ridurre gli spazi di partecipazione dei lavoratori eliminando o riducendo al minimo gli spazi per il loro coinvolgimento nella costruzione del processo della prevenzione;
- ridurre lo spazio d'azione dei RLS impedendo loro di muoversi, di agire e di portare il loro prezioso contributo relegandolo ad un ruolo marginale al sistema aziendale e a cui vengono fornite una serie di informazioni fini a se stesse e non legate ad sistema integrato e partecipato;
- aumenta la conflittualità tra le parti che si vedono entrambe private di certezze sulle azioni necessarie per intervenire a sanare situazioni di rischio; il datore di lavoro avrà più la certezza di avere ottemperato in modo corretto a quanto prevede la normativa perché il tutto diventerà discrezionale e non più vincolante;
- abbassa la qualità della prevenzione in quanto, come diceva giustamente Magelli, si aspetterà qualcuno che un giorno, forse, dirà cosa fare e si farà solo quello che già si è fatto, senza cercare soluzioni nuove ed innovative che potrebbero portare ad un miglioramento dei livelli di sicurezza fino ad oggi adottati;
- e' quindi una grande opportunità andata perduta sia per i lavoratori che sconteranno con questo testo un peggioramento delle loro condizioni di lavoro, ma anche per le aziende che a fronte di qualche vantaggio burocratico e procedurale, vedranno accrescere la conflittualità interna ed il contenzioso tra le parti a causa dell'operazione di passaggio da vincoli di legge a norme volontarie di buona tecnica o buone prassi

Tutto questo ci aspetta se il testo proposto non verrà modificato da qui alla sua approvazione definitiva attraverso un confronto con le parti sociali e gli enti istituzionali che potrebbe così portare a modifiche sostanziali della proposta attuale. Mi rivolgo quindi in particolar modo alle OOS ed ai RLS qui presenti perché si attivino e mettano in campo azioni rivolte a sensibilizzare chi ha potere d'intervento su questa materia, come ad esempio organi istituzionali e politici sia regionali che nazionali, per arrivare ad una proposta alternativa da far pesare al momento e nelle sedi opportune.

DISCUSSIONE

Sebastiano Vacirca - Patronato INCA di Bologna

Buon giorno a tutti il mio intervento è a nome dei Patronati di CGIL CISL e UIL che da più di 50 anni offrono servizi di tutela e di assistenza anche per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali. Questa cosa è importante rimarcarla e il mio intervento vuole contenere una sorta di appello a voi che lavorate nella sicurezza spesso anche in solitudine, quindi avete nella realtà quotidiana problemi di infortuni nei colleghi, malattie professionali, patologie da lavoro e/o problemi di idoneità lavorativa.

I dati che abbiamo sentito stamattina un po' preoccupano il Patronato perché nonostante i dati in aumento circa gli eventi infortunistici, soprattutto a Bologna, risulta un gap negativo riguardo la tutela che noi negli uffici di Patronato forniamo. Riusciamo quindi ad assistere e/o patrocinare pochi operatori infortunati rispetto ai dati che abbiamo sentito oggi.

Questo probabilmente per una scarsa informazione perché si pensa che quando c'è un evento infortunistico, una patologia da lavoro, una difficoltà o uno stress psicofisico che avviene e che noi percepiamo dai nostri colleghi, ci aspettiamo, forse dall'assicurazione sociale cioè l'INAIL, un percorso, un iter che cammini con le sue gambe, dove non ci sia bisogno, magari, di avere informazioni o di dover intervenire per non perdere dei diritti.

Questo in base alla nostra esperienza, non avviene; senza voler fare i fenomeni perché chiaramente anche noi del Patronato abbiamo le nostre difficoltà, e qualcuno di voi lo sa perché si è rivolto a noi, però cerchiamo non solo di assistere la persona nella pratica, nell'iter procedurale per l'indennizzo e il risarcimento del danno, ma anche ad informare quale è la nuova mission, viene così definita dall'INAIL, che riguarda il termalismo, le terapie, la riabilitazione, i corsi di formazione professionale che possono essere sponsorizzati anche dall'INAIL per infortuni gravi che producono una menomazione nelle capacità lavorative.

Questo è importante proprio per non perdere dei diritti, sapendo che il percorso che porta all'indennizzo è un percorso ad ostacoli, perché l'INAIL è, sì un'assicurazione sociale, ma contiene molte insidie come forse voi già sapete. Spesso l'INAIL dimentica questo ruolo e magari vede nell'indennizzo, nel risarcimento una limitazione al proprio profitto, un po' come fanno tutte le altre assicurazioni e quindi noi Patronati ci teniamo a vedervi nei nostri uffici anche perché riteniamo di avere le competenze necessarie e di offrire dei servizi, come ad esempio quello medico-legale per aiutarvi ancora di più nel ruolo di rappresentanza, in considerazione anche di tutte le cose negative che abbiamo sentito oggi.

Tenete conto che anche per quanto riguarda la materia assicurativa è in cantiere un Testo Unico. Il Governo ha, dopo il Decreto 38 fatto dal precedente Governo di sinistra, cominciato a lavorarci e a rielaborare le norme, ne abbiamo avuto qualche stralcio, e numerose insidie ci sono per il futuro.

Quindi diventa importante avere un rapporto di collaborazione tra di noi, perché anche noi abbiamo bisogno di voi per il riconoscimento delle malattie professionali soprattutto, abbiamo bisogno, sempre che il nuovo Testo Unico non ci metta sopra una pietra tombale, di informazioni su particolari contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi, sulle schede tecniche dei prodotti che vengono utilizzati in azienda.

Quindi deve esserci un rapporto di sinergia tra il Patronato, le OO.SS. e voi. Questo tenendo in considerazione che, da più di 50 anni, forniamo tutela e assistenza ed abbiamo contribuito, tramite ricorsi giudiziari, a far riconoscere patologie non tabellate che oggi stanno esplodendo e che sono sempre di più confine tra un trauma violento e una esposizione a traumi ripetuti quotidianamente sul lavoro. Pensiamo al tunnel carpale, alle epicondiliti e lombosciatalgie; queste sono patologie che provocano notevoli difficoltà di riconoscimento e di indennizzo e per le quali abbiamo bisogno della consulenza dei nostri medici e dei nostri avvocati.

Il vostro ruolo vi permette a tutt'oggi, l'accesso al registro infortuni e quindi di essere informati sul fenomeno infortunistico perché vi è chiaramente una stretta connessione tra il sistema di protezione individuale e di prevenzione e il livello degli infortuni in azienda. In qualità di RLS siete quindi in grado di contribuire alla definizione ed alla descrizione delle patologie in essa presenti.

Quindi il mio vuol essere un invito a vedervi nei nostri uffici qualificandovi perché spesso entriamo in contatto con voi RLS in modo fortuito ed occasionale; magari parlando con qualcuno altro, veniamo ad imparare il vostro ruolo. Dovete dichiararvi subito così in questo modo ci predisponiamo per un vostro accesso agevolato ai nostri servizi, visto il ruolo che rivestite e poi perché, ripeto, ci teniamo ad instaurare un rapporto che non va nella direzione di appesantirvi di un ulteriore carico di lavoro rispetto a quello che avete già, ma anzi tenta di risolvere un problema che potreste avere in azienda a causa di un infortunio o di una malattia professionale, cercando di darvi una consulenza ed un'assistenza su quello che è l'iter del percorso infortunistico INAIL o quant'altro.

Grazie

Avvocato GIANLUCA SIBANI (Studio Legale Cristiani)

Vorrei innanzi tutto ringraziare gli organizzatori che ci hanno invitato a rendere in questa sede una testimonianza di tutela giudiziaria in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali dei lavoratori che si rivolgono al Patronato INAS della CISL o alla CISL di Bologna.

Cerco di raccogliere l'invito del presidente ad essere breve e quindi mi limiterò a fare due brevissime riflessioni sul vostro ruolo nel nostro lavoro che, come avete potete intuire rispetto ai discorsi che si sono fatti stamattina, è solo l'ultimo ingranaggio della macchina il cui complesso funzionamento è stato descritto dal 626/94.

In questo senso, noi abbiamo avuto modo di utilizzare spesso l'esperienza e la conoscenza dei RLS su questa materia quando abbiamo dovuto sostenere la responsabilità risarcitoria del Datore di lavoro in relazione alla verifica di un infortunio sul lavoro o di una malattia professionale. Questo perché molto spesso per ragioni economiche il lavoratore non può rivolgersi ad un perito di parte, di cui forse alcuni di voi hanno avuto esperienza, in quanto molto costoso, e che possa dare al Giudice le nozioni opportune sul comportamento che si sarebbe dovuto tenere in quella determinata situazione, oppure perché non è possibile rivolgersi agli operatori specializzati della AUSL. Penso ad esempio ad alcuni casi che mi sono capitati, nel caso in cui l'infortunio non sia stato denunciato o sia passato molto tempo dall'accadimento dell'evento alla data in cui il lavoratore si rivolge a noi e quindi le condizioni di rischio dei luoghi si siano modificate come capita molto spesso.

In questo senso, quindi, ci è stato utilissimo e preziosissimo, soprattutto nelle controversie più complicate perché, come capite io sono un tecnico, conosco il diritto ma non conosco come si scava una galleria o come si lavora all'interno di una fabbrica metalmeccanica, l'apporto di conoscenza e di esperienza dei RLS. Questo ci è stato utilissimo particolarmente per risolvere i casi più complicati, sentivo parlare stamattina di Casaralta ma mi sto occupando dell'amianto nella OGR delle FS ad esempio o pure ancora degli zuccherifici, e anche lì è molto difficile riuscire ad arrivare ad una prova di responsabilità del Datore di lavoro che si fonda, come voi sapete, non solo sulle norme speciali di cui abbiamo parlato, ma anche sul disposto dell'art. 2087.

In questo senso bisogna ringraziare il Legislatore del 1994 che ha valorizzato la figura dei RLS che è spesso preziosa per arrivare ad un accertamento di responsabilità risarcitoria, perché noi ci occupiamo soprattutto di civile e non di penale, sentivo parlare prima del prof. Gamberoni, in questo senso.

Una seconda riflessione però forse meno positiva; nella pratica di tutti i giorni incontro dei lavoratori che vengono da me e mi dicono che si sono fatti male oppure che sono affetti da malattie professionali, però mi dicono anche che non portano il casco perché è scomodo, le scarpe infortunistiche perché non permette loro di lavorare o le cuffie perché così non riescono a sentire il rumore del tornio e non riescono ad avere la sensibilità necessaria nello svolgimento del loro lavoro. Questo nonostante il 626/94, come tutti sapete, abbia introdotto delle pene e delle sanzioni anche per i lavoratori che non osservino le indicazioni normative di sicurezza.

Ora, secondo me, questa è la dimostrazione che le norme precettive vengono rispettate solo se i destinatari

delle stesse sono convinti che, adottando quel determinato comportamento potranno avere un beneficio personale e generale, nel senso che potranno stare meglio loro e potrebbe stare meglio l'azienda.

È questo secondo me a cui bisogna tendere, cioè un impegno vostro come colleghi ed esperti nella materia affinché si riesca in modo molto più efficace, non solo a fare da pungolo nei confronti del Datore di lavoro affinché le misure di sicurezza sul lavoro vengano adottate, ma soprattutto ad incrementare da parte dei vostri colleghi il rispetto delle misure stesse facendo capire loro che il portare il casco o le scarpe infortunistiche vuol dire molto spesso salvarsi la vita.

In questo senso va la mia seconda riflessione, anche se purtroppo per quello che si diceva stamattina, le prospettive non sono rosee, proprio per l'introduzione del T.U. sulla sicurezza.

Grazie.

GUIDO CANOVA – Presidente dell'Associazione Lavoratori Bolognesi Esposti all'Amianto

È chiaro che quando si parla di sicurezza nei luoghi di lavoro, io penso che l'esempio dell'amianto sia uno degli aspetti più significativi fin a quando vi è stata produzione. Siamo di fronte ad un massacro; migliaia di lavoratori che muoiono in varie categorie quali, le ferrovie, i cantieri navali, gli zuccherifici; addirittura c'è un caso a Milano di un operatore del Teatro alla Scala addetto allo spostamento del sipario che era fatto di amianto ed è morto per mesotelioma polmonare. Siamo quindi di fronte a dei dati che danno l'idea del massacro che si sta preannunciando in questi anni.

Noi la sentenza della Casaralta la consideriamo molto importante non tanto perché è stato condannato un dirigente che ha avuto precise responsabilità, ha già 82 anni e non sarà punito, ma per il fatto che essa diventa un principio di giustizia che può servire anche in tanti altri casi dove le sentenze finiscono con un nulla di fatto, perché il caso non sussiste.

Naturalmente aspetteremo di leggere la sentenza del giudice, però può essere significativa anche perché abbiamo avuto un rapporto e una mobilitazione che ci ha permesso di avere dei risultati che sono, anche dal punto di vista risarcitorio, significativi. E' chiaro, abbiamo avuto 42 morti a causa del lavoro, però dobbiamo considerare che essi si riferiscono al periodo 1989 - 2004 e questo è dovuto al fatto che c'era una legge, la 257 sull'abolizione dell'amianto, che ha permesso alle Regioni di avere un registro dei mesoteliomi, in quanto era obbligo denunciare i casi da parte dell'INAIL, dell'INPS e del servizio di Medicina del Lavoro.

Quindi prima del 1992 quanti ce ne sono stati? Io mi ricordo di tanti colleghi, visto che è dal 1963 che ho lavorato alla Casaralta, che morivano con patologie sospette. Siamo di fronte ad un dato molto significativo da questo punto di vista perché il nostro processo ha permesso non solo di avere un risultato di condanna, che in realtà è solo simbolico, ma soprattutto di ricostruire tutta una storia che poteva rimanere nascosta, perché nel 2001, quando è partito il processo, la causa vedeva coinvolti sei lavoratori, poi attraverso le ricostruzioni fatte dal Tribunale e dalla Medicina del lavoro sui casi sospetti, siamo arrivati ad allargare il processo a 20 persone anzi a 20 morti. A carico dell'azienda c'è stato un riconoscimento oggettivo che ha permesso di risarcire in maniera anche abbastanza dignitosa altre 10 famiglie per un totale di una trentina di famiglie. Tutto ciò è un risultato molto importante.

Per quanto riguarda il senso della sentenza Casaralta, volevo dare questa piccola informazione; visto però che siamo in un'assise importante sulla sicurezza vorrei fare una riflessione e dare un minimo di contributo su questo argomento perché è chiaro che siamo di fronte al fatto, mi pare di aver capito, che sarà emesso un T.U. che abolisce il 626. Per quanto riguarda l'amianto è stata varata una legge che penalizza gli esposti all'amianto che potevano avere una forma risarcitoria nel poter andare in pensione prima. Siamo quindi di fronte, come diceva Gruppi, ad un abbassamento del livello delle tutele in generale, a fronte di dati, che sento e che leggo rispetto agli infortuni sul lavoro e al numero delle malattie professionali, che indicano che le morti sono in crescita.

Questo è un dato su cui volevo riflettere nell'ambito della mia esperienza personale. Io ho fatto per 30 anni il

delegato sindacale e alcuni familiari delle vittime, quando abbiamo avuto i primi contatti mi hanno chiesto: "Ma voi dove eravate su questa partita ?" Forse i giovani non lo sanno, ma le Officine Casaralta hanno avuto storicamente dei conflitti continui con l'azienda dal punto di vista non solo normativo ma anche sulla sicurezza, sull'ambiente e sulle risorse. Nei confronti del problema della sicurezza nei luoghi di lavoro, uno degli aspetti più importanti è il diritto per i lavoratori alla cautela.

Noi non sapevamo niente su che cosa era l'amianto. Magelli è venuto ad indagare sulla Casaralta negli anni '80 e le problematiche che avevamo erano rumore, polvere, i fumi di saldatura mentre sulla questione amianto, io mi sono andato a rileggere tutti gli accordi che avevamo fatto, non se ne parlava anche se ce lo avevamo davanti e tutto questo mentre le Multinazionali sapevano benissimo gli effetti che questa sostanza aveva sulla nostra salute.

Quindi, partendo proprio da quanto è successo a noi, è chiaro il ruolo che dovete avere come RLS. Ho un dubbio, visto che sono andato in pensione nel 1998 e ho conosciuto troppo poco il 626 perché è uscita nel 1994; il rappresentante della sicurezza non aveva allora un ruolo contrattuale all'interno della fabbrica e non so come è adesso, io sono convinto che ci debba essere un rapporto stretto con le OO.SS, che invece hanno ruolo contrattuale così da mettere in discussione gli aspetti della sicurezza. E' fondamentale esercitare il diritto alla conoscenza, al sapere che cosa è quel prodotto perché altrimenti si arriva dopo qualche anno a contare i morti; la contraddizione è proprio questa: il profitto è sicuramente in alternativa alla sicurezza nei luoghi di lavoro e questo è uno degli aspetti con cui noi ci dobbiamo sempre confrontare.

Grazie per l'attenzione

DORA CALABRESE (RLS Poste Italiane SPA)

Naturalmente condivido appieno il giudizio politico fatto da Danilo Gruppi nella sua introduzione e cioè che anche questa delega si interpone e si inserisce nella scia ormai tipica di questo Governo che è quella della lesione e dell'attacco ai diritti delle persone e dei lavoratori, per cui nulla più ci stupisce.

Ma la cosa che mi lascia più perplessa è l'apertura e lo spazio che si dà alla contrattazione, si è detto che questo T.U. libererebbe spazi per la contrattazione e qui si potrebbe aprire un discorso interessante perché si tratta di vedere di che tipo di contrattazione si parla in un sistema che attacca quotidianamente il contratto collettivo nazionale di lavoro e quindi bisognerebbe individuare in quale tipo di contrattazione il T.U. si inserisce. Perché contrattazione vuol dire anche investimento di risorse e sarebbe interessante andare a ragionare su che tipo di investimento si vuole fare in una situazione in cui si tagliano continuamente i trasferimenti alle regioni. Ecco che lo spazio che si libererebbe da questo T.U. mi sembra molto ambiguo e molto discutibile.

Io sono una RLS di Poste Italiane e naturalmente mi sento quasi in imbarazzo nel dover parlare della mia esperienza in un'azienda che non ha un alto tasso di infortuni mortali sul lavoro essendo naturalmente la mia un'azienda di servizi e come tale, non ha un tasso di mortalità sul lavoro comparabile ad altre aziende che lavorano a contatto con sostanze tossiche e nocive. Comunque ritengo che ci sia ancora qui in Italia, una bassa attenzione al problema del mobbing che come sappiamo non produce una alta mortalità, ma causa un abbassamento della qualità della vita e quindi una serie di patologie che, a mio avviso, non dovrebbero essere sottovalutate ma che, proprio per la scarsità di risorse disponibili, è come se passassero in secondo piano.

Mi rendo conto che lavorare in un cantiere dell'Alta Velocità comporta dei rischi di tipo diverso ma non vorrei che questo inducesse ad abbassare la guardia rispetto ad altre problematiche che sono presenti e attive in tutte le aziende. Lo dico perché noi come RLS delle Poste Italiane abbiamo una esperienza relativamente giovane in quanto abbiamo eletto i RLS per la prima volta l'anno scorso. Per cui la nostra azienda è assolutamente fuori legge da questo punto di vista; naturalmente adesso dovremmo cambiare la nostra funzione con l'approvazione di questo T.U., per cui la nostra esperienza di RLS non è molto significativa.

Anche se possiamo portare un contributo molto limitato, in questi pochi mesi ci siamo comunque mossi e

naturalmente abbiamo trovato un'azienda ostile che ha una organizzazione centralizzata, per cui tutte le decisioni vengono prese a livello centrale, e il nostro ruolo, debbo dirlo con amarezza, anche a fronte di accordi fatti dal sindacato a livello centrale che regolamentano la partecipazione e la consultazione dei RLS. Il nostro ruolo in questa azienda, già oggi, è ridimensionato. Ci siamo rivolti diverse volte agli Organi di Vigilanza e naturalmente, siccome la scarsità di risorse di uomini e mezzi è così palese, i nostri problemi sono secondari rispetto ad altri, sempre per i motivi di cui dicevo prima.

Ovvio, non ci sono responsabilità precise in tutto questo; come dicevo prima nel preambolo vi è tutto un modello di conduzione di società che va avanti in questo modo e quindi non sto qui ad individuare responsabilità, ma voglio solo dare questo dato significativo: l'anno scorso per la prima volta contro Poste Italiane è stata emessa una sentenza che ha riconosciuto un caso di mobbing in azienda. Ecco questo dato deve far riflettere perché è successo ed è successo proprio qui a Bologna.

Ora questa è un'azienda così tanto articolata, così tanto complessa che alcune tipologie di lavoratori non sono sottoposti a nessun tipo di sorveglianza sanitaria; per esempio i portalettere non ne sono sottoposti. Naturalmente il lavoratore che fa il portalettere per 20 anni si ritroverà con le ossa rotte.

Inoltre volevo portare la testimonianza di una collaborazione che noi RLS abbiamo iniziato con la Camera del Lavoro Metropolitana di Bologna, con l'Università di Bologna e con Lega Ambiente per una ricerca che valuti il livello di inquinamento della città di Bologna e che si serve dell'aiuto e della collaborazione di alcune figure professionali aziendali tra cui anche il portalettere. Abbiamo fatto un primo stage in maggio 2004, la ricerca ne prevede 4, e auspichiamo, attraverso questa strada, di riuscire ad avviare un confronto con l'azienda anche su quelle categorie che al momento non hanno la sorveglianza sanitaria.

Grazie

MEO CLARA (RLS Ditta DALMAS)

Ci tenevo ad intervenire per dire come ci comportiamo noi RLS in azienda e come ci fa paura il T.U.

Noi RLS operiamo già da qualche anno, fin da subito dopo l'emanazione del 626, per cui di lavoro ne è già stato fatto parecchio. Abbiamo fatto molti interventi con il supporto del SIRS, dell'Azienda USL; abbiamo veramente lavorato insieme per cercare di dare il nostro contributo per mettere in sicurezza l'Azienda.

Fino ad oggi, abbiamo avuto accesso a tutti i documenti, li abbiamo letti e riletti e qualche volta li andiamo pure a rivedere perché ci sono stati dei cambiamenti, abbiamo fatto fare integrazioni sulla tematica della gravidanza e puerperio che non era stata presa in considerazione al momento della valutazione dei rischi iniziale, sui manufatti di amianto, abbiamo anche fatto sopralluoghi in tutti i reparti aziendali, diciamo che abbiamo lavorato sodo in questi anni.

Per cui la nostra preoccupazione oggi è come possiamo continuare a svolgere questo incarico di rappresentanza. La preoccupazione ci viene perché nelle nostre aziende stanno avvenendo veramente dei grossi cambiamenti, proprio a livello di divisione perché il Gruppo La Perla ha più divisioni. Come potremo noi RLS, se viene avanti questo TU, svolgere il nostro ruolo se non possiamo più vedere, consultare o prendere visione della documentazione sui rischi, di come si posizioneranno i reparti, conoscere le problematiche, i lavoratori che saranno spostati da una mansione all'altra e se ci vorrà la visita del Medico competente.

È una grossa preoccupazione quella che noi abbiamo e speriamo che avvengano cambiamenti su questo TU che ci diano ancora la possibilità di lavorare con una certa efficacia perché noi i cambiamenti già li abbiamo visti all'interno dell'azienda. Gli infortuni; oggi è una mattinata che si parla molto di questo, da noi sono calati tantissimo; abbiamo visionato il registro degli infortuni e la tipologia degli infortuni dell'ultimo anno sono banali, ad esempio da una semplice rottura di ago, noi facciamo abbigliamento, si sono forate il dito, tre infortuni sono da caduta per un inciampo da una scala camminando all'interno dell'azienda. Per cui da una ventina di infortuni all'anno, in alcuni casi anche seri, abbiamo lavorato per poter ridurre il numero ed

abbiamo fatto un grosso lavoro sulla prevenzione dei rischi, sulle apparecchiature, sulla strumentazione, sulle protezioni alle macchine e abbiamo lavorato anche sulla cultura degli operatori.

Abbiamo lavorato in tutti questi anni per questo obiettivo e quando abbiamo visto sul registro degli infortuni che questo anno ci sono stati soltanto tre infortuni sul lavoro, un numero di incidenza così basso, ci siamo un po' rincuorati. Il nostro lavoro forse è servito a qualche cosa anche se abbiamo dovuto affrontare tante difficoltà anche nei confronti dei lavoratori che non hanno accettato subito le misure di sicurezza, come le scarpe antinfortunistiche, alcune protezioni sulle macchine da cucire, ecc. perché, a loro parere, gli impediva di svolgere il lavoro più liberamente come da sempre erano stati abituati. Questi problemi però sono stati superati insistendo noi come Rappresentanti dei lavoratori e l'azienda con l'imposizione di tali indicazioni, per cui abbiamo avuto dei buoni risultati.

Speriamo, anche con l'aiuto del sindacato, vi sia una modifica di questa nuova legge e che si possa proseguire come adesso con la possibilità di lavorare. Diciamo che la nostra preoccupazione all'interno della nostra azienda è proprio questa perché, alla luce di quanto ci è stato esposto dai relatori, ci saranno dei grossi cambiamenti. Allora, se ci sono questi cambiamenti, non vorremmo rinunciare alla valutazione dei rischi, alla consultazione dei documenti, ecc. a cui teniamo veramente.

Grazie

MARCO LAMBERTINI (Operatore Poste Italiane)

Volevo solo condividere con voi una mia sensazione. Io sono un semplice lavoratore e non ho incarichi di rappresentanza, ma al di fuori da questi due seminari a cui ho partecipato, io di Testo Unico, leggo i giornali tutti i giorni, non ne ho sentito parlare da nessuna parte. Anche nei telegiornali non se ne sente parlare; insomma: da nessuna parte.

La mia sensazione, grazie a voi, è di rendermi conto che siamo di fronte ad un grave pericolo, ad un arretramento delle nostre condizioni di lavoro. Quello che chiedo io è soltanto questo, di sollecitare le OO.SS., già da adesso a muoversi e fare qualcosa. In tempo di "guerre preventive", prima che venga approvato questo testo proverei, non so in quale maniera però e credo che dovrà pensarci il sindacato, a far qualcosa già da adesso.

L'ultima cosa che vorrei dire è che, in base alla mia esperienza il Sindacato si sta frazionando, cioè ci sono gli specialisti che seguono il discorso Co.Co.Co., ci sono gli specialisti che seguono il discorso RLS ed è giustissimo, però in questo caso i Responsabili Territoriali, Regionali e Nazionali dei RLS dovrebbero andare e fargli capire che è una questione gravissima ed è necessario fare qualcosa.

Grazie.

RONCARELLI (UIL di Bologna)

Prendo lo spunto da questo intervento per chiedere, tra virgolette, una vostra disponibilità a darci una delega. Abbiamo parlato adesso, in quanto non lo avevamo previsto, però saremmo intenzionati a fare un documento che contiene parte di quello che sono state le tre relazioni e soprattutto gli interventi. Quindi come SIRS, come CGIL CISL e UIL, come Provincia, come AUSL vorremmo fare questo documento che, ovviamente va alla stampa, però sarebbe importante e fondamentale chiedere un incontro ai Parlamentari Bolognesi in modo che prima che il TU venga definitivamente approvato abbiano, da parte nostra, un supporto che li solleciti a modificare le normative che stamattina vi sono state spiegate.

Poi chiaramente tale documento verrà divulgato nelle singole categorie di CGIL CISL e UIL per essere messe a conoscenza e dare la possibilità ai RLS e alle RSU di informare i lavoratori di quello che sta succedendo.

Per quanto riguarda la sensibilità di CGIL CISL e UIL credo che a partire dal Nazionale, Regionale e Territoriale non sia mai venuta meno. Abbiamo già fatto dei convegni nazionali come a Modena, l'anno scorso, ma il problema rimane quello che hanno detto anche i relatori: c'è una scarsa sensibilità forse voluta, voglio essere benevolo, in questa valutazione da parte delle aziende, mentre c'è una grossa sensibilità da parte nostra. Senza calcolare cosa costa un infortunio permanente, un invalido permanente o un inabile permanente alla collettività per non parlare del problema gli incidenti più gravi e cioè di quelli che portano alla morte. Chi vi parla ha vissuto una realtà che è quella degli elettricisti dove nei primi anni '60 le morti si contavano a migliaia purtroppo in tutta Italia.

Bene credo che questo sia il minimo che possiamo fare come CGIL CISL e UIL .

CARCAS EDGARD (RLS Ferrovie dello Stato)

Quello che dovevo dire io lo ha appena detto il presidente della giornata e a questo punto voglio aggiungere solo una cosa.

Sarebbe bene e opportuno vista questa sede e a 10 anni dall'emanazione del 626, come sempre rimarcare in casa nostra, cioè in CGIL CISL e UIL, quello che abbiamo fatto in tutto questo tempo e lo dovremo dimenticare se viene emanato il Testo Unico, anche se non cambia la sostanza, perché comunque noi rimarremo, come delegati sindacali, la punta avanzata, gli occhi e gli orecchi del sindacato e dei lavoratori.

Però chiedevamo di avere un supporto all'interno di ogni sede sindacale, soprattutto nelle Province, e la disponibilità di attrezzature, spazi, corsi di formazione che ci permettessero di utilizzare il PC, (abbiamo molti RLS che non lo sanno utilizzare) quindi cose molto semplici; vado sul pratico; avere degli archivi nostri e in modo autonomo, mantenere i contatti che sono successivamente nati con il SIRS, con la Medicina del Lavoro e con lo stesso sindacato, così da poter sviluppare il nostro ruolo.

Chiedevamo per esempio di avere, all'interno di ogni nostra singola OO.SS, quando si fanno i consuntivi a fine anno, una somma stanziata per la formazione in generale che ci consentisse di avere un piccolo grado di autonomia rispetto anche a piccole cose. Io ho sempre contestato che il RLS non ha un potere contrattuale; ci hanno sempre detto che abbiamo un potere diverso. Io sostengo da sempre il contrario e dico che se oggi passa questa legge sarà imperativo che il RLS e le RSU marcino sulla stessa lunghezza d'onda, anche perché credo che il ciclo di produzione di una fabbrica o di un Ente pubblico o di qualunque cosa si tratti, deve contemplare la figura del RLS insieme alla RSU che va a fare contrattazione. Per me è fondamentale perché una cosa non è scissa dall'altra.

Guardate io sono partito dagli entusiasmi dei primi anni, dal 1997/98 abbiamo acquisito conoscenze con i corsi di formazione dei sindacati, siamo riusciti a capire tramite Internet che ci sono realtà diverse, abbiamo appurato che a Bologna c'era una realtà stupenda che era quella di RLS aziendali che facevano addirittura dei giornalini, qualcuno anche di 50 pagine, vedo in fondo alla sala Spisni che è proprio il RLS che elaborava tale giornalino, ma sono tutte cose che sono andate perse e questo è un brutto segno; per cui dico che in casa nostra abbiamo delle colpe ancora oggi.

La mia domanda è: come posso contrastare un TU quando come RLS non ci conosce nessuno? Diciamoci la verità: in aziende dove i lavoratori chiedono ancora "sei tu il responsabile della sicurezza?", si fa un fatica tremenda. Se un lavoratore fa questo tipo di domanda vuol dire che non siamo stati capaci, come sindacato di incidere nella cultura della sicurezza per cui ribadisco la necessità di fare un passaggio di due/quattro ore nell'arco dell'anno in mezzo a questi lavoratori per spiegare loro cosa intendiamo noi per sicurezza sul lavoro. Soprattutto perché il 626 è nato con un intento che era quello della collaborazione, a partire dal basso e non dall'alto come avveniva prima; era un uovo al cui interno c'eravamo anche noi come rappresentanti che dovevamo poi confrontarci con tutta una serie di istituzioni, i VV.FF.; le AUSL, il Medico

competente e quanto altro. Questa cosa non c'è stata e abbiamo ancora oggi difficoltà, per ignoranza nostra, a far passare questo messaggio tra i lavoratori. È come dire parliamo di grandi progetti, mi giro e non ho l'esercito dietro; tutto ciò è grave e ce lo dobbiamo dire, dobbiamo essere onesti e franchi.

Basta essere stati all'ultima edizione della Fiera sulla sicurezza di Modena, tragica, io vado a tutte le edizioni ed esco sempre con una sensazione di vuoto assoluto. Questo mercato è un business enorme, non ha niente a che fare con i drammi delle famiglie di coloro che muoiono sul lavoro. Ti vendono di tutto e di più; hostess bellissime, rinfreschi di qua, si stringono accordi di là, si fanno affari. A parte l'assemblea dei RLS, dove mi ha fatto molto piacere sapere che la "Sala dei 400" era piena di oltre 600 RLS, non ci sono stati altri momenti ed occasioni per parlare di questa figura. Sembra che siamo, come ha detto un collega nell'ultimo seminario del SIRS, una figura assimilata all'azienda in un qualche senso.

Ci mettiamo tutto questo, ci mettiamo 10 anni alle spalle dove abbiamo avuto delle mancanze, dei ritardi e non abbiamo ascoltato chi poi là in mezzo operava e diceva "Ci sentiamo soli compagni ed amici del Sindacato"; non abbiamo riferimenti neanche in CGIL CISL UIL e viva Dio che adesso abbiamo il SIRS che è una realtà operativa importantissima e mi auguro che possa avere uno sviluppo ulteriore, visto che c'è un protocollo regionale che dice che debba essere presente in ogni provincia come già a Forlì, Ferrara, a Reggio Emilia ed anche a Modena.

Se ci guardiamo intorno, ci chiediamo, chi è il nostro riferimento certo. Dov'è? In CGIL non c'è. Io sono della CGIL, ma i colleghi della CISL e della UIL avranno lo stesso problema. Chi è? La Medicina del lavoro? Il SIRS di Bologna? In altre assemblee ho detto, anni fa, che sarebbe importante fare un passaggio per spiegare la legge ai lavoratori. E' qui presente Anna, del Patronato, che è uno strumento importantissimo e lo ha rilevato anche il primo intervento, ma ci sono lavoratori che hanno perso fior di quattrini, prima perché non sapevano a chi rivolgersi e secondo che cosa comportava l'impegno dei Patronati. Ci si arriva sempre dopo, ma bisogna fare prevenzione tra i lavoratori spiegando i loro diritti, sempre meno tutelati dalle nuove leggi e da questo TU. La gente, sembrano balle, ma queste cose non le sa e allora bisogna spiegarle prima e non arrivare dopo che è successo l'infortunio.

Vi ricordate quel film bellissimo di qualche anno fa tratto da un libro "Fontamara" di Ignazio Silone?. Questo film parlava del "Che fare". Il "Che Fare" era un giornalino scritto dai Cafoni lucani alle autorità competenti a Roma e ai signori potenti del luogo che erano i Principi Torlonia che li bistrattavano. Mi veniva in mente che sarebbe bellissimo scrivere "Che fare?" rispetto al testo della Legge modificata, "Che fare?" rispetto ai 1390 morti e rispetto ai 5000 infortuni, "Che fare?" rispetto alla frammentazione, la deregolamentazione, alla flessibilizzazione e ai tanti contratti atipici che purtroppo la legge "Biagi" ha portato e che tolgono ai lavoratori la possibilità di far valere i propri diritti.

Noi RLS possiamo fare un Coordinamento e proponiamo un documento unitario CGIL CISL e UIL da portare con le nostre indicazioni, che poi sono sempre quelle, al Ministero, alle organizzazioni competenti, ai Parlamentari. Anche io avevo pensato di invitare, addirittura oggi se fosse stato possibile, ma poi il tempo è sempre tiranno, i parlamentari che noi conosciamo; io ne conosco qualcuno a sinistra ma anche di altre aree politiche, perché fossero presenti alla discussione.

Io ho finito vi ringrazio.

RONCARELLI (UIL Bologna)

Carcas, non è che debba risponderti, ci mancherebbe. Tu lavori a Modena e quindi dillo anche a loro queste cose, perché, la mia è una battuta, sembra quasi che noi siamo assenti. Io, Gruppi e Ungarelli siamo rispettivamente i responsabili della 626 all'interno delle Confederazioni sindacali ed anche se, e parlo per quanto mi riguarda, incapaci di farlo, siamo ugualmente i responsabili per la CGIL CISL e UIL, quindi ti posso dire che il punto di riferimento nelle Confederazioni c'è. Te lo posso garantire.

Questa è la quinta assemblea che facciamo con i RLS e volevo solo precisare che noi non ci sentiamo assenti anche perché c'è un problema. Confederalmente noi abbiamo un ruolo, ma poi nei contratti collettivi

di lavoro che vengono firmati a livello nazionale subentrano le Categorie che gestiscono le RSU e i RLS non per fare lo scarica barile, ma solo per farvi capire come sono organizzate le responsabilità. Quindi noi abbiamo a cuore questo aspetto.

C'è una verità sacrosanta e lo dico assumendomene la responsabilità: inizialmente nelle liste dei RLS le singole organizzazioni, parlo per la UIL, troppo spesso ha messo persone che non erano esperte perché si faceva fatica a trovare qualcuno che avesse interesse per queste problematiche. Questo era il problema e per fortuna oggi non è più così, nella maggior parte dei casi; nelle liste ci va gente che quantomeno è stata informata, ha fatto dei corsi di formazione. Noi abbiamo fatto dei corsi e ne abbiamo fatti parecchi, almeno due o tre all'anno proprio per tenere aggiornati i RLS. Rimane il problema della "libertà" e dell'autonomia e soprattutto del "potere" che possono avere dentro le aziende rispetto all'applicazione delle leggi.

ANNA MARIA RIGHI (Dipartimento di salute e sicurezza GCIL Modena)

Non per entrare in polemica anche perché è una cosa del territorio bolognese, tu sai Carcas che il Dipartimento Salute e Sicurezza a Modena in CGIL c'è, c'è da alcuni anni e anche tu sei venuto alcune volte. Che tu adesso vada al SIRS, sicuramente va benissimo perché trovi delle ottime competenze però non dire che in CGIL non hai dei riferimenti. È una delle poche Camere del Lavoro in Italia che ha questo servizio dal 1993. Seconda cosa, il Dipartimento Salute e Sicurezza della CGIL di Modena da quando è uscito questo TU sulla sicurezza ha mandato 4 o 5 e-mail con tutta una valutazione politica alla Segreteria ed è la prima volta in 10 anni di lavoro che mando delle mie e-mail alla mia Segreteria e comunque nessuno mi ha ancora risposto.

GIOVANNI PANICO (RSU Trenitalia)

Io sono praticamente d'accordo con tutti gli interventi fatti fino ad ora. Sostanzialmente il 626, e tutta la norma antinfortunistica, la si è voluta scardinare, non si sono abbattute solamente le norme, si sono colpiti i cardini del 626, per cui io sono d'accordo con quanto è stato detto.

Cosa fare? Ricordiamoci che questo TU non è ancora legge e quindi noi tutti, a partire da me, ma lo dico anche a tutti i colleghi che sono impegnati con i lavoratori e a quelli che hanno a che fare con l'opinione pubblica, dobbiamo lavorare per sensibilizzare i lavoratori su questa tematica per far presente questi pericoli, dobbiamo sensibilizzare l'opinione pubblica sui rischi di questo TU per vedere di migliorarlo in modo che crei meno danni possibili. Tutto sommato Berlusconi tiene ancora conto, mi hanno detto, dei sondaggi, quindi da qui a quattro mesi, se operiamo bene, credo che qualche cosa si possa ancora fare.

Cosa fare per migliorare? Secondo me, bisogna utilizzare quello che c'è. Certo, si può avere di meglio ma cominciamo ad utilizzare quello che abbiamo. Io prendo, come esempio, il lavoro flessibile. Il lavoro flessibile, come tutte le norme su questo tipologia di lavoro, e sono tante, fanno spesso riferimento alla contrattazione collettiva. Cioè le norme demandano alla contrattazione collettiva l'applicazione non solo della flessibilità ma anche dei tempi e dell'organizzazione del lavoro e pare che, anche il TU, rimandi alla contrattazione collettiva quella che sarà l'applicazione delle norme antinfortunistiche. Oltretutto rimanda anche agli Enti bilaterali e alle pari opportunità dei quali, in tanti convegni abbiamo detto più volte che sono largamente non utilizzati; quindi l'invito che faccio a me stesso e agli altri è quello innanzi tutto di porre più attenzione a quello che è la contrattazione collettiva. Secondo me c'è una tendenza a portare l'applicazione del lavoro flessibile, che oggi è un lavoro precario, verso la contrattazione collettiva e quindi diciamo verso gli Organi paritetici e proprio per questo si richiede da parte del vertice sindacale una maggiore attenzione quando si fanno gli Enti bilaterali e quando si fa la contrattazione collettiva perché anche questi hanno risvolti nei confronti della sicurezza.

Ma soprattutto penso a tutti noi lavoratori, bisogna fare in modo che poi i contratti collettivi vengano applicati

a favore dei lavoratori e questo è un impegno durissimo che ci vede protagonisti in prima persona.

L'altra questione, in risposta al collega che mi ha preceduto, collega in quanto ferroviere, è questa: i nostri dipartimenti centrali, io sono della CISL, fanno tanta di quella documentazione sulla sicurezza e sull'ambiente e quando li chiamo sono sempre disponibili e non parlo solo della CISL ma anche della CGIL a cui spesso mi rivolgo molto volentieri. Il problema quale è? È che tutta questa documentazione fatta dai dipartimenti non arriva alla base, e qui è anche colpa nostra. Io credo che ognuno di noi dovrebbe alzarsi di più dalla sedia che occupa e andare a parlare con i lavoratori utilizzando anche il tempo libero e le ferie come faccio io oggi qui.

Voglio dire: fare il RSU, il sindacalista, l'attivista CGIL è una missione e come tale va presa.

Grazie

GIANLUCA GAVANELLI (RLS ex Ditta Castelli)

Buon giorno a tutti, sono RLS dello stabilimento di HAWORTH SPA. Poiché siamo stati assorbiti da alcuni anni da una multinazionale americana, e quindi è tutto un "programma", vedo il ruolo di RLS nel contesto lavorativo di una crisi aziendale che stiamo vivendo da due o tre anni.

Sul ruolo del RLS in generale; sono circa cinque anni che faccio questo tipo di attività, le difficoltà sono sempre state enormi nell'agire nell'ambito dello stabilimento anche perché si è identificati come una figura che si ritrova tra l'incudine e il martello; nel senso che pensi di far bene il tuo ruolo, ma sei additato dai lavoratori quando fai le segnalazioni, mi riferisco al discorso dei DPI e del controllo, come un carabiniere per non dire altro di più pesante (offese, ecc.) e dalla parte aziendale come un rompiscatole. Quindi, voglio dire, rispetto al fatto che occorrono dei professionisti, delle figure specializzate convengo, ma allo stesso tempo penso che questi professionisti, tutta gente che conosce il mestiere, devono essere retribuiti. Nessuno lo fa come una missione, come diceva il collega delle Ferrovie che è intervenuto prima, o lo fa solo per spirito d'animo o perché si crede nelle cose.

Dicevo nel contesto della crisi aziendale. Rispetto all'intervento della collega che lavora nelle Poste che si sente imbarazzata perché non ha infortuni o morti, purtroppo anche in un momento florido per l'azienda, in un reparto del mio stabilimento un collega è deceduto. È successo purtroppo tre o quattro anni fa, ora però il collega è stato dimenticato, non solo dall'azienda, ma anche dai colleghi di lavoro e quindi si continua come sempre. Adesso con la crisi aziendale che ci ritroviamo, siamo considerati alla stregua di numeri di bilancio sui quali si sta operando con un taglio netto sul personale nonostante questa multinazionale americana abbia sempre sbandierato il fatto che la qualità, la prevenzione, la salute e la sicurezza migliorano anche la qualità del prodotto.

Come posso io RLS intervenire e chiedere degli investimenti quando ti possono rispondere tranquillamente "Abbiamo altri pensieri e altre tematiche più importanti di queste?". Un esempio specifico: siamo tre unità produttive, Ozzano, San Giovanni in Persicelo e Imola. Ozzano dell'Emilia sta per chiudere e alla richiesta della collega che aveva segnalato problemi di pavimentazione, tutti sappiamo cosa vuol dire per un carrellista muoversi con i pavimenti rotti, la risposta da parte del Direttore generale è stata: "Lo stabilimento lo chiuderemo quindi non abbiamo intenzione di fare degli investimenti". Questo è per portare un caso concreto e specifico.

Ho seguito tutti i due i convegni e ve ne sono grato perché sono in una realtà, quella imolese, dove si fa fatica ad avere informazioni e mi congratulo con il collega che è intervenuto prima che ha detto che c'è poca informazione e se pensiamo a questo TU, certamente avremo delle difficoltà, anche perché dietro di me, se mi dimetto domani, non ho certamente la fila dei colleghi che vogliono fare il RLS, perché sappiamo tutti cosa vuol dire.

Seconda cosa: vorrei rivolgermi alle OO.SS. qui presenti per dire che, come RLS, se vogliamo fare una attività adeguata ai bisogni dei colleghi e completa secondo la legge, 40 ore di permessi non sono sufficienti.

Le ferie, se permettete, io le terrei per la famiglia non per fare sindacato, sono un mio diritto, sono solo un lavoratore non stipendiato dal Sindacato e quindi le mie ferie le dedico alla mia famiglia.

Quindi il problema sta nell'azione sindacale e nelle piattaforme contrattuali, che già da prima si dovevano fare perché in queste piattaforme e negli accordi nazionali del settore legno queste cose non vengono menzionate. Ci sono delle premesse che poi non vengono concluse; quindi 40 ore annuali sono assolutamente insufficienti; tra l'altro oggi non è presente il mio collega proprio perché ha terminato le ore. Quindi se non sei anche RSU non hai la possibilità di poter partecipare a questi convegni che sono interessantissimi.

Con il TU, noi regrediamo nel senso che ci ritroveremo a fare una contrattazione sulla monetizzazione della salute dei lavoratori e a dover scambiare i requisiti di salute e sicurezza con degli accordi meramente economici, quindi questo, secondo me, è il rischio che correremo.

L'altra cosa, visto che sono anche padre di famiglia e ho una figlia di 10 anni, è che ho letto, la scorsa settimana su un quotidiano, un articolo che tra i posti meno sicuri, oltre le fabbriche, ci sono anche le scuole. L'anno scorso mia figlia ha rischiato di morire perché c'è stato un crollo di un sottotetto.

Vi ringrazio.

LUCA LENZI (RLS CIBA Sasso Marconi)

Da buon ultimo mi trovo a parlare di argomenti che sono stati abbondantemente trattati dai miei colleghi.

Le due cose di cui volevo parlare sono la mancanza di informazioni ai lavoratori sulle leggi attuali, quindi a maggior ragione su quello che sarà il TU e i rapporti tra RLS e RSU e in particolare vi racconterò qual'è la mia esperienza di fabbrica.

Sul discorso dell'informazione penso che, come è scaturito dal seminario del 8/11/04, mi è sembrato che ci fosse un sentimento di lotta per quanto nessuno, o quasi nessuno, auspichi che le parti sociali entrino in conflitto, però mi sembra che da parte governativa questa intenzione ci sia sempre stata a partire dall'art.18 in poi.

Però la mia sensazione scaturita dal precedente seminario è stata che tutti, anche i RLS, siano disponibili a coinvolgere i lavoratori in una lotta per contrastare questa ipotesi e l'eventuale approvazione del TU. Cosa che Alaique ha apprezzato e, come sindacalista, ha avuto piacere ad assistere ad una platea così convinta, così determinata a lottare. Però le sue considerazioni sono state innanzitutto che la situazione riscontrata qui in Emilia Romagna, a Bologna in particolare, non è la stessa che lui vede a livello nazionale. Secondo lui, difficilmente in altre parti d'Italia si ha questa consapevolezza sulle tematiche di sicurezza, però vorrei dire che anche nelle nostre fabbriche i lavoratori dimostrano un disinteresse preoccupante verso queste tematiche e probabilmente anche la fabbrica in cui lavoro, visto che siamo più di 400 persone, è rappresentativa della realtà nazionale.

Purtroppo io non sono riuscito con la mia azione di RLS, che svolgo già da più di 8 anni, ad ottenere nulla di più che il risultato attuale per cui bisogna prenderne atto ed, alla luce di questo, una eventuale lotta su queste tematiche la vedo estremamente difficile. Credo sarà quasi impossibile avere un seguito proprio perché non c'è cultura a sufficienza, ma per non essere così negativo, vorrei dirvi semplicemente due cose: in azienda per fare in modo che ci sia una consapevolezza maggiore verso le tematiche di sicurezza siamo partiti dal ragionamento che noi rappresentanti, con la nostra disponibilità di mezzi, vuoi per le carenze nostre vuoi per una mancanza di aiuto dalle categorie sindacale, non siamo evidentemente riusciti a far fare questo salto di qualità sui contenuti del 626 e che ci sono leggi che danno sì delle indicazioni, delle prescrizioni precise, ma alla base di ogni legge c'è anche una cultura, una filosofia che bisogna divulgare e far rispettare.

Quindi in primo luogo penso che in una struttura gerarchica come la fabbrica in cui lavoro e come le

fabbriche in generale, non si lavora in ambito democratico poiché esiste una struttura piramidale con un "capo" che provvede e tutta un'altra serie di livelli di responsabilità che sono quelli che prendono decisioni e fanno funzionare l'azienda. Quindi negli incontri che abbiamo avuto con i rappresentanti aziendali abbiamo notato che, a livello di formazione, quella che loro chiamano "linea" che va dai capi turno fino ai dirigenti e ai responsabili delle varie aree, non hanno la cultura della prevenzione e della sicurezza; ora non voglio e non pretendo che conoscano tutte le norme, però credo che gli sfugga il senso e la filosofia che sta alla base di queste leggi. Quello che abbiamo ottenuto, noi direttamente o con l'aiuto di persone con un ruolo e una cultura adeguata, è stato di intervenire negli incontri che mensilmente fa la "linea", per far in maniera che tra gli argomenti di formazione per la dirigenza ci sia anche la sicurezza e, anche se sono persone che, magari per loro presunzione pensano di saper già come fare a regolare queste questioni, abbiamo ottenuto di far insegnare loro quali sono le leggi vigenti.

Un'altra cosa da tenere in considerazione è che noi, purtroppo, ci troviamo ad agire in un contesto di persone competenti oppure, più in piccolo, nelle riunioni periodiche in azienda. Non c'è permeabilità, come ad esempio, quello che discutiamo oggi nei confronti del TU non viene recepito dalla cittadinanza, allo stesso modo quello che noi discutiamo negli incontri periodici non viene divulgato e recepito dai lavoratori rendendo così sterile il lavoro del RLS.

Penso che l'informazione sia fondamentale, per questo abbiamo affrontato il discorso della formazione chiedendo fondamentalmente il supporto della "linea" aziendale. Al di fuori dell'azienda non ho idea di come si possa fare a correggere il difetto di informazione esistente perché sappiamo tutti che c'è un monopolio televisivo oltre ad altre considerazioni per le quali non ho risposta; però penso che in azienda questo si possa fare. Invece che porsi sempre in una posizione di contrasto con i dirigenti, si può anche cercare una collaborazione perché alla fine dei conti gli obiettivi sono gli stessi; l'azienda, da parte sua, ragiona sul profitto e come evitare spese per infortuni e malattie, però la condivisione del fatto che le persone non devono farsi male e non devono morire sul lavoro, penso sia comune a questi dirigenti e che qualcuno di essi sia sensibile su queste temi, anche se poi, quando è il momento, possiamo usare anche le nostre attribuzioni di RLS per scontrarci qualora non si giunga ad accordi.

Come abbiamo fatto in occasione di un incidente che è successo questa estate, in virtù del quale, abbiamo dimostrato che noi possiamo muoverci autonomamente, a prescindere da quello che la direzione chiede, mandando lettere informative alle autorità. Attualmente stiamo seguendo un percorso di indagine insieme alla AUSL per vedere di risalire alle responsabilità dell'incidente, alle cause, a come è stata gestita l'emergenza e ad altre numerose questioni. Ci siamo posti sicuramente in una posizione di contrasto, però, a seguito di questa azione, abbiamo ottenuto un incontro con l'Amministratore delegato con il quale c'è stata una discussione molto franca sul fatto che se ci permettiamo di non prevenire dei rischi che potrebbero anche portare alla morte di un lavoratore, questo stabilimento potrebbe essere chiuso perché è un'impresa chimica soggetta alla norma sui grandi rischi.

L'Amministratore ha condiviso con noi le richieste sui principi fondamentali e ha dato l'input anche ai dirigenti per cui attualmente ci troviamo ad affrontare un nuovo periodo nella nostra esperienza RLS, che è quella di cercare il più possibile una collaborazione con l'azienda.

Riguardo ai rapporti tra RLS e RSU, vi parlo in merito alla nostra esperienza personale e sempre nel merito di quel incidente dell'estate scorsa. Sono stati fatti, da parte di un componente della RSU della CISL, io sono in un gruppo RLS tutti iscritti alla CGIL, senza, con questo, fare della polemica, due comunicati che strumentalizzavano ciò che avevamo fatto e mettendoci praticamente nella posizione di quelli che volevano mettere in crisi l'azienda fino a portarla al rischio di chiusura. Io non so quali finalità ci fossero da parte di questa persona, però credo che le Categorie se non altro dovrebbero esercitare un controllo maggiore nei confronti delle azioni che i delegati fanno in fabbrica, perché o sfuggono al loro controllo oppure sotto ci sono delle strategie che vanno in una direzione che non è sicuramente quella della prevenzione e della sicurezza.

L'azione del RLS deve essere sempre commisurata, se per esempio ci troviamo a collaborare con la RSU c'è comunque il rischio della strumentalizzazione, quindi è sicuramente giusto che il RLS possa avere una forza contrattuale, ma la salute e la sicurezza non sono materia di contrattazione. Non possiamo scambiare la salute e la sicurezza dei lavoratori per ottenere qualche cosa d'altro o per avere una posizione di maggior rilievo rispetto a quella che è la considerazione aziendale verso un componente della RSU perché, questa persona, ha portato avanti un discorso per il passaggio da un regime RSU ad un regime RSA. Sono mosse politiche che, secondo me, non dovrebbero centrare assolutamente niente con la prevenzione e la sicurezza.

Bisogna sempre cercare un equilibrio e in questo c'è sicuramente la necessità di avere un'assistenza forte da parte delle Categorie sindacali.

Vi ringrazio.

Per correttezza del dibattito e completezza dell'informazione ci sembra opportuno riportare il punto di vista del componente RSU chiamato in causa nell'intervento precedente.

Somma Gabriele (RSU Ciba Sasso Marconi)

Il giorno 7/7/'04 in Ciba Specialty Chemicals s.p.a. è avvenuto un fatto di grande gravità: in una pompa di trascinamento magnetico si era formata una leggera spaccatura tale da determinare la fuoriuscita di una quantità non irrilevante di benzotricloruro.

Dopo qualche giorno dal fatto sopra ricordato è comparso nelle bacheche sindacali in azienda un comunicato a firma congiunta RLS-RSU a proposito del quale, ho formalmente dichiarato la mia posizione critica per quanto riguarda il metodo adottato: nonostante il ritardo accumulato nella comunicazione sindacale agli altri colleghi, nessuno dei componenti la RSU, di cui anch'io faccio parte, mi aveva preventivamente sottoposto la bozza del comunicato congiunto con i RLS perché potessi esprimere una mia valutazione sull'accaduto; tutto ciò rappresenta un'evidente discriminazione perpetrata ai miei danni e dell'organizzazione sindacale che rappresento (Femca-Cisl);

Per quanto riguarda il merito invece, l'azienda non aveva adempiuto in modo corretto e per intero alla procedura prevista in casi di questo tipo (fuoriuscita di sostanze chimiche pericolose), più precisamente non si era attivato l'allarme di evacuazione, dunque l'avvertimento rispetto all'incidente non era stato sufficientemente capillare.

Il comunicato della CGIL strumentalizzava un problema serio, ma occasionale facendone motivo di generalizzazioni e critiche eccessive rivolte, per quanto sembrava di capire, non tanto all'azienda o alle procedure di pronto intervento adottate (e in questo stava l'errore principale del comunicato stesso), ma a suoi singoli dipendenti (nostri colleghi), nel caso specifico alla squadra di emergenza e all'assistente di turno, che coordinarono l'azione di intervento in quella occasione. Fermo restando quanto già scritto al punto precedente, la squadra di emergenza e l'assistente di turno si adoperarono comunque subito per arginare e assorbire la 'pozza' di benzotricloruro, dunque limitando con efficacia la gravità dell'accaduto: la pozza fu assorbita e la zona prontamente bonificata con acqua e sodio.

RELAZIONE CONCLUSIVA DELLA GIORNATA DI LAVORO

BELLINI RENZO (Segretario confederale nazionale CISL)

Buon giorno a tutti, vi ringrazio per avermi invitato alla vostra iniziativa che ritengo estremamente importante sia per la tempestività sia per il merito trattato.

Detto questo, credo che dobbiamo, lasciatemi passare il termine, lo metto tra virgolette, “approfittare” di questa discussione che si apre sul TU per riproporre, soprattutto al nostro interno, una rinnovata capacità di mobilitazione e sensibilizzazione intorno ai temi della salute e sicurezza. Anche sentendo il vostro dibattito sento più che mai questo tipo di esigenza. Io credo proprio che lo dobbiamo fare per consentire, innanzitutto, una evoluzione culturale sui temi della sicurezza. Guardate stiamo parlando del TU, adesso, e lo consideriamo un elemento peggiorativo rispetto al 626 ma in presenza di 626, che noi consideriamo una buona legge, abbiamo sempre 1400 morti all’anno e 1 milione di infortuni. Quindi il problema non è solo di strumentazione tecnica, il problema è proprio sulla necessità di far evolvere una cultura sulla salute e sulla sicurezza.

Troppe volte la società stessa, abbiamo sentito, a questo proposito, un rappresentante che parlava della sua esperienza all’interno dell’azienda, ha dei sussulti di sensibilità, di disappunto, di solidarietà, di partecipazione che durano però la quotidianità del fattaccio e poi spariscono come fiumi carsici nelle complessità sociali. E questo denota una mancanza di sensibilità rispetto al tema.

Lo dobbiamo fare per andare oltre la logica del linguaggio statistico, non è possibile registrare e magari trovare udienza sui giornali, che ogni anno c’è un lieve miglioramento dei dati statistici che l’INAIL ci fornisce; sono pur sempre di dati statistici si tratta. Bisogna riproporre invece le problematicità e i drammi umani, familiari e sociali che stanno attorno a questi problemi, stiamo parlando di un sacrificio umano che quotidianamente dedichiamo alle logiche dello sviluppo. Io credo che lo dobbiamo fare perché, e anche la composizione di questa assemblea è importante, ogni nostra azione sia essa contrattuale che legislativa è tanto più incisiva quanto più riusciamo a calamitare consenso attorno alle nostre proposte e più calamitiamo consenso più probabilità abbiamo di riuscire a passare con le nostre iniziative. E lo dobbiamo fare cercando di coinvolgere, convincere una pluralità di persone, di soggetti sia essi politici, istituzionali, economici richiamandoli al loro senso di responsabilità e anche al loro potere di scelta, perché gli infortuni non sono il frutto della fatalità o de caso; il più delle volte sono il risultato della negligenza, delle responsabilità delle persone sia a livello individuale che collettivo.

È quindi necessario riproporre, all’interno di questa cultura della sicurezza, l’etica della responsabilità e bisogna che questi elementi si affermino all’interno di una filiera partecipativa dove ognuno dà secondo le sue possibilità e responsabilità. E questa modalità, che ho cercato di descrivere in premessa, la dobbiamo mettere, e oggi in modo particolare in quanto si sta parlando di un problema legislativo, non solo nel sistema legislativo e nell’evoluzione legislativa, ma anche nel sistema contrattuale e alcuni ragionamenti in tal senso alla fine li farò.

Per restare sulle questioni legislative; molti di voi giustamente l’hanno detto: guardate che le elaborazioni tecniche non sono mai disgiunte dalle volontà politiche, così come il metodo non è mai disgiunto dal merito che si vuol trattare.

Prima di affrontare il TU, apriamo una parentesi; siccome ho sentito parlare di informazione, guardate che noi stiamo fornendo una quantità di informazione su questo argomento che voi non ne avete idea e parlo solo per il mio Dipartimento, quindi di una organizzazione; Personalmente sono in contatto con 8000 persone, quindi la capacità di informare una quantità enorme di persone ce l’abbiamo già, il problema è duplicarla. Io più di questo non riesco a fare e lo stiamo facendo come singola organizzazione e unitariamente. È già uscito il comunicato, uscirà un documento con le proposte che noi faremo durante la consultazione con il Governo e via dicendo; quindi attiviamo meglio questo circuito e facciamo circolare

queste informazioni. Vi garantisco che da questi dipartimenti una gran quantità di informazioni sta venendo fuori, non solo in uscita, ma anche in entrata, perché abbiamo aperto dei forum e ci arrivano un sacco di sollecitazioni da parte dei RLS.

Per ritornare però al tema della giornata, il TU nelle intenzioni si prefiggeva un obiettivo che era quello di passare da un approccio così detto prescrittivo ed imperativo ad un approccio per obiettivi cioè capace di integrare la legge. È una bellissima cosa, se nonché per fare questo tipo di passaggio c'è una necessità fondamentale, imprescindibile dovuta al fatto che se si vuoi passare da una logica prescrittiva ed applicativa ad una logica di raggiungimento degli obiettivi, si deve essere coinvolti nel rispetto degli obiettivi che vuoi raggiungere, si deve instaurare un elemento di partecipazione, cosa che non si è mai fatta.

Allora scatta ovviamente, il processo alle intenzioni: se non c'è questo tipo di percorso c'è n'è un altro che è la presunzione dell'autosufficienza quella cioè di riuscire da soli a definire determinati presupposti.

Noi continuiamo a dire che l'elemento del coinvolgimento e della partecipazione è un elemento imprescindibile e questo bisogna farlo sia durante l'elaborazione delle idee perché è attraverso questo sistema che tu riesci a dare e ricevere, che riesci a "contaminare", che riesci a trovare un modo che cerca di superare anche quella cultura del sospetto che molte volte viene alimentata quando tu escludi dalla partecipazione e da una elaborazione di un progetto e lo devi fare soprattutto poi nella fase decisionale; la decisione deve sempre essere il frutto di un momento di discussione e di mediazione.

La prima questione che poniamo è proprio questa; ci hanno detto che lo attiveranno, ci sarà ovviamente il lavoro delle Commissioni Parlamentari, ci deve essere il confronto con la Consulta delle Regioni e poi ci deve essere il confronto con le OO.SS.

Il secondo aspetto che credo dovrebbe essere affrontato con la logica della volontà politica e non dell'impostazione tecnica, riguarda il principio della massima sicurezza. Come si fa a fare la massima sicurezza? Si confrontano due idee, due impostazioni: una, dice il Testo Unico, è quella concretamente attuabile, l'altra, che era presente in precedenza, tecnologicamente possibile che presuppone il fatto che i datori di lavoro debbano costantemente innovare sul piano tecnologico per riuscire a garantire la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il concretamente attuabile non è un fatto tecnico o linguistico, soprattutto se inserito nella logica che deve essere compatibile con le caratteristiche gestionali dell'impresa. Noi siamo convinti che la salute e la sicurezza devono essere elementi intrinseci alla organizzazione del lavoro e alla sua programmazione produttiva e non consequenziale, cioè non tener conto delle problematiche e delle caratteristiche dell'impresa e quindi garantire prima questi aspetti e solo dopo vedere come è possibile tutelare al meglio la salute e la sicurezza. Bisogna fare l'esatto contrario e questo non è un problema tecnico, il problema è capire quale è la strada che dobbiamo perseguire, se è la prima o la seconda. Noi riteniamo che sia la prima e se è la prima, è facile trovare una soluzione, se invece è la seconda vuol dire che, come progetto di qualità politica, la salute e la sicurezza non sono al centro dell'organizzazione al lavoro ma sono consequenziali e subordinate all'organizzazione del lavoro.

Secondo aspetto, quelle che vengono chiamate "Le buone Tecniche e le buone Prassi". E chi è contrario alle buone tecniche e alle buone prassi? Di nuovo però, le buone tecniche e le buone prassi devono essere un di più, un oltre all'elemento che è previsto sul piano legislativo. Deve essere un miglioramento in più che, attraverso la contrattazione, si riesce a sviluppare, ma non può essere l'esatto contrario e cioè che una norma legislativa diventi una norma volontaria di buona prassi e di buona pratica. Pensate che questa sia una questione tecnica o politica? A me interessa risolvere questo aspetto, così come ho cercato di risolvere quello precedente, sulla base della volontà politica; perché se la logica delle buone prassi e delle buone tecniche sono un di più, io sono d'accordo e preferisco che vengano sviluppate attraverso la contrattazione non solo attraverso la logica della responsabilità sociale delle imprese, ma non che le norme di legge diventino elemento volontario.

Altro aspetto. La responsabilità. Ho fatto tutta quella premessa prima per "imporre" il problema dell'etica della responsabilità perché lo ritengo un fatto fondamentale nel ragionare su queste questioni.

Se siamo d'accordo su questo si possono affrontare tutti gli elementi della semplificazione, della chiarezza, , ed è difficile non essere d'accordo su tutte le cose che si dicono. Il problema però su questo aspetto è proprio capirci su una cosa che dicevo all'inizio: si ritiene che gli infortuni siano il frutto della fatalità? O del

destino cinico e avaro? O sono frutto della negligenza, della responsabilità individuale o collettiva che abbiamo all'interno delle aziende?

E siccome io parto dal presupposto che così è, non dico tutti per la verità, ma la stragrande maggioranza, non si può introdurre delle norme che riducono il livello della responsabilità, deresponsabilizzano; bisogna casomai intravedere un percorso di maggiore responsabilità politica a tutti i livelli, compreso il nostro. Poi arriverò con alcuni ragionamenti sul piano contrattuale, quindi anche in questo caso la volontà politica deve puntare ad aumentare il livello di responsabilità se vogliamo cercare di ridurre la quantità di infortuni sul lavoro.

Ultima questione sul piano legislativo: partecipazione e bilateralità. Se la bilateralità è un elemento di evoluzione nella partecipazione, io sono d'accordo perché l'essenza del 626 era proprio questo: la partecipazione. Se bilateralità invece, significa una privatizzazione della responsabilità istituzionale, non sono d'accordo. E siamo di nuovo a questioni che non sono di natura tecnica come è scritto sulla relazione al Testo Unico, ma sono un problema culturale e politico. Se la partecipazione e la bilateralità significano essere più "cittadini" nei posti di lavoro, sono d'accordo, se significa essere "sudditi", non sono d'accordo. Se tutte le forme che si vogliono adoperare aumentano la partecipazione, sono d'accordo; se invece tendono a configurare un sistema di adattività delle nostre strutture di fabbrica ai principi dell'azienda, non sono d'accordo ed oggi abbiamo sentito qualcuno che confermava questo aspetto.

Allora non si possono avere queste contraddizioni all'interno del TU. Da una parte si tende a dire che si vuole aumentare le forme di partecipazione nei confronti dei lavoratori e contemporaneamente si riducono gli elementi che aiutano la forma di partecipazione, perché se si vuole aumentare la partecipazione bisogna aumentare la conoscenza, la formazione, l'informazione e così via, mentre qui si fa l'esatto contrario; si richiede l'aumento della responsabilità e contemporaneamente si vuole ridurre gli elementi che consentono una maggiore partecipazione. Ecco perché ho fatto quelle distinzioni, persino pesanti, tra "cittadini" e "sudditi" tra "partecipativi" e "adattivi". Questi sono principi fondamentali che, ripeto, non si tratta di scrivere bene tecnicamente, si tratta solamente di avere una chiara volontà politica che vada nella direzione che ho cercato di esplicitare. Dopo di che è facile tecnicamente dare una risposta.

Se sono queste le questioni che vanno affrontate sul piano legislativo, per chi, come noi, ha a cuore la possibilità di ridurre il più possibile gli infortuni sui luoghi di lavoro, bisogna anche lavorare in modo particolare sulla prevenzione e per lavorare sulla prevenzione non c'è legislazione che tenga perché l'elemento principe resta la contrattazione. Lo dico e mi sforzerò sempre di dirlo soprattutto alle categorie: guardate che bisogna riappropriarsi dei temi legati all'organizzazione del lavoro, bisogna fare come abbiamo fatto negli anni '70, dove abbiamo, attraverso quel bellissimo slogan "la salute non si vende", posto al centro della nostra discussione contrattuale l'organizzazione del lavoro, la sua programmazione, la sua forma gestionale; è lì che bisogna intervenire con maggior forza di quella che abbiamo fatto nell'ultimo periodo.

Perché voi avete ragione e noi, come abbiamo detto a Modena, siamo fedeli allo slogan che "la salute non si vende", ma è il lavoro che è malato, è la sua programmazione, la sua gestione, la sua tipologia applicativa e quantitativa sul posto di lavoro; è lì che bisogna intervenire per riproporre il tema della salute e sicurezza, altrimenti capita l'esatto contrario e cioè io faccio una contrattazione di serie A, magari quella che porta a casa qualche euro in più, poi il datore di lavoro, per recuperare la produttività, considera gli interventi sulla salute e sicurezza consequenziali, subordinati e su quelli tende a risparmiare.

Bisogna riproporla questa questione, bisogna fare in modo che la salute e la sicurezza diventino un momento intrinseco dell'organizzazione del lavoro e della sua programmazione. Troppe volte è considerata un limite allo sviluppo e un costo su cui risparmiare, oppure ancora un elemento consequenziale come ho cercato più volte di dire. Bisogna intervenire sulle attività di ricerca sia di processo che di prodotto, perché l'attuale ricerca viene incentivata e finalizzata soprattutto se il processo è mirato ad aumentare la produttività o per rendere il prodotto compatibile con i gusti dei clienti. L'elemento della salute e della sicurezza di chi opera su quel determinato tipo di prodotto o processo è secondario; prendete l'esempio più macroscopico: le forme di appalti nell'edilizia e capirete subito la sostanza di quello che voglio dire.

Bisogna intervenire sui luoghi di lavoro per far sì che questi da "anaffettivi" diventino dei luoghi comuni in cui vivere in un sistema di solidarietà e di cooperazione e non di discriminazione e di esclusione come avviene ora. Chi ha parlato prima del mobbing ha ragione; è in queste forme di relazione tra le persone che vengono alimentate le nuove patologie, lo stress, il mobbing, il burn out. Guardate che sono il 18% e queste patologie stanno diventando rilevanti rispetto all'insieme delle problematiche. Oramai da noi e non solo a livello

europeo, si parla di benessere psicofisico; l'INAIL prevede delle cose diverse rispetto alla costrettezza organizzative che sono presenti sui luoghi di lavoro. Ecco io credo che questi siano gli elementi sui quali bisogna indirizzare una nostra maggiore sensibilità, una maggiore capacità di mobilitazione e per farlo servono due cose fondamentali e con questo chiudo il mio intervento.

La prima, lo dico spesso e so che molte volte non trova consenso tra i RLS, bisogna che vengano superate le forme di separatezza tra RLS e RSU, almeno sul piano culturale, perché non è possibile continuare a vivere, al nostro interno, questa specie di forma duale per cui è come se ci fosse una contrattazione di serie A e una di serie B: la contrattazione di serie A, appunto, in mano alla RSU e quella di serie B in mano ai RLS dove gli stessi vengono a volte visti come un prodotto dell'azienda. Bisogna superare questa forma di separatezza, anzi vi dico di più, affrontare questi temi vuol dire avere un'idea diversa dello sviluppo perché una contrattazione di serie A che pone al centro un nuovo patto di civiltà dove l'uomo, e io ci aggiungo anche il problema dell'ambiente, deve essere un elemento fondamentale sul quale costruire una nuova idea di sviluppo.

Bisogna, ed l'ultima considerazione che io faccio, scrollarsi di dosso questo senso di isolamento che ogni volta che partecipo alle riunioni dei RLS sento. Ho sentito, in alcuni interventi, un senso di isolamento, un senso di impotenza, un sentirsi soli. Noi avremo tanti limiti, li avete detti e quindi non si tratta di far polemica, le critiche anche sul nostro agire vanno accettate e bisogna sempre cercare di migliorare, ma l'essenza fondamentale del Sindacato è questa: la parola Sindacato significa "insieme per promuovere giustizia" e quindi non c'è certamente nelle nostre funzioni e nella nostra azione, la volontà di lasciare solo qualcuno, anzi noi vogliamo stare insieme per promuovere la giustizia affrontando, in particolare, i temi della salute e della sicurezza perché pongono al centro la persona umana nei luoghi di lavoro.

Grazie

Osservazioni e proposte delle OOSS e dei RLS della provincia di Bologna sul TU sulla sicurezza

Osservazioni di carattere generale

La stesura del TU era un'operazione di cui da tempo si sentiva il bisogno (era prevista addirittura nel testo di riforma sanitaria, la legge 833, del lontano 1978!), per razionalizzare, riordinare, semplificare ed armonizzare la complessa normativa sulla prevenzione e sicurezza, dispersa e frammentata in un mare di leggi e decreti, a partire dagli anni '50 e fino alle più recenti norme di derivazione comunitaria.

Il D.Lgs 626/94, pur se preceduto da altre normative di origine comunitarie (ad es. quelle sulla segnaletica, sulle etichettature delle sostanze e preparati chimici, sul CVM, su piombo, amianto e rumore, ecc.), fungeva in un certo modo da spartiacque tra la "vecchia" normativa nazionale (in particolare i grandi DDPPRR degli anni '50, ovvero il 547 ed il 303) e la "nuova" e più recente normativa di derivazione comunitaria. Quindi, segnava il punto di passaggio da un sistema normativo all'altro, fungendo da "cerniera logica".

Tutto questo assetto preesistente è stato ripasmato con il nuovo TU, sulla cui legittimità, opportunità ed utilità crediamo nessuno abbia da eccepire. In realtà, però, la stesura del TU è stata l'occasione per tentare un "regolamento di conti" (usiamo il termine "tentare" perché il nostro obiettivo è quello di riuscire ad impedire che tale tentativo vada a buon fine) nel merito della prevenzione e sicurezza sul lavoro, realizzando, al di là delle formali dichiarazioni in senso opposto contenute nella relazione d'accompagnamento al TU, una massiccia operazione di deregulation, sugli aspetti sostanziali e non solo su quelli formali della prevenzione.

Peraltro, si rileva una palese contraddizione tra le motivazioni e le ipotesi di fondo che sostengono il TU, così come sono esplicitate nella relazione d'accompagnamento (di cui raccomandiamo caldamente un'attenta lettura, perché dal punto di vista politico, è più importante dell'articolo stesso), in quanto, a fronte di alcune criticità puntualmente evidenziate, le risposte fornite col TU sono in oggettiva linea di collisione.

Basta fare due esempi:

- nella reazione d'accompagnamento si evidenzia l'andamento del fenomeno infortunistico ed in particolare il suo incrementarsi nelle piccole imprese (si dice che dal 1993 al 1998 l'incremento degli infortuni mortali nei lavoratori dell'industria è stato del 31,5%, ma nelle piccole imprese addirittura del 71,5%)
- si evidenzia inoltre che su 1.100.000 imprese operanti in Italia le piccole e medie aziende che occupano fino a 49 addetti ne costituiscono il 98(!), e raccolgono il 53% degli occupati.

Bene, a fronte di questi dati logica e buon senso vorrebbero che si identificassero norme e misure tese ad un più efficace intervento e controllo su questa tipologia di aziende; invece:

- si estende fino a 50 addetti la dimensione aziendale (per le aziende industriali) al di sotto della quale il datore di lavoro può assumere su di sé la funzione di RSPP (senza necessità né del titolo di studio né del percorso formativo previsto per i RSPP, con la sola strumentazione operativa che gli proviene da un corso di 16 ore... la metà di quello che deve frequentare il suo RLS), sancendo così il fatto che nel 98% delle aziende industriali italiane (assumendo che anche per le aziende industriali la percentuale di quelle con meno di 50 addetti sia la stessa di cui sopra) sarà possibile fare a meno di un RSPP con adeguate competenze professionali; in tali condizioni potrebbe quindi trovarsi più della metà dei lavoratori del settore

- si prevede che le misure tecniche ed amministrative di prevenzione siano compatibili con le caratteristiche gestionali ed organizzative delle imprese, in particolare di quelle artigiane, di quelle piccole e di quelle agricole. In questo modo, senza rendersene conto (o, forse, rendendosi conto benissimo!) si sancisce di fatto che le esigenze gestionali ed organizzative delle piccole imprese sono la variabile indipendente, mentre le misure preventive e di sicurezza sono ridotte a mera variabile dipendente
- infine, con la strisciante depenalizzazione di cui si dirà a breve, si abbassano anche i livelli minimi di sicurezza tassativamente imposti

Credo che sia evidente come il “combinato disposto” di queste misure comporterà un enorme miglioramento delle condizioni di sicurezza sul lavoro nell’area più critica e problematica, ovvero quella delle piccole imprese, abbattendo drasticamente il fenomeno infortunistico!

Il TU può essere letto ed analizzato sotto due punti di vista : quello politico (e qui è importante, oltre all’articolato, la relazione d’accompagnamento) e quello tecnico (oltre all’articolato, in questa ottica sono molto importanti i numerosi allegati).

Prima di entrare nel merito, però, in considerazione del fatto che la nostra analisi verterà sui punti più critici e meno condivisibili del TU, riteniamo opportuno evidenziare che il TU contiene anche alcuni elementi positivi di particolare importanza, che per correttezza ed onestà intellettuale non vanno né sottovalutati né sottaciuti: Si tratta dei seguenti :

1. la definizione delle misure di tutela per i lavoratori c.d. atipici
2. l’inclusione dei volontari nel novero dei soggetti equiparati ai lavoratori subordinati ai fini della tutela della salute e sicurezza sul lavoro
3. la miglior definizione del sistema di responsabilità aziendale per la prevenzione, distinguendo meglio gli obblighi propri, esclusivi e non delegabili del datore di lavoro, quelli che possono essere ripartiti, ma sulla base di assegnazioni di compiti esplicite, tra datore di lavoro e dirigenti, quelli specifici dei preposti (opportunamente ridimensionati nel numero e nella fattispecie)
4. la reintroduzione dell’obbligo di redigere il documento di valutazione dei rischi per tutte le aziende, anche per quelle in cui il 626 consentiva la semplice autocertificazione
5. la sostituzione, a proposito dei rischi da agenti chimici, del concetto di “rischio moderato” col concetto di “rischio lieve”, con l’abolizione del principio che un tale livello di rischio esclude l’obbligo della sorveglianza sanitaria
6. l’introduzione di una serie articolata di “definizioni”, che aiuta a costruire quanto meno una uniformità di linguaggio
7. lo scioglimento di alcuni nodi interpretativi che da tempo si trascinavano irrisolti nel campo della sorveglianza sanitaria (prescindendo dalla condivisibilità o meno di alcune delle scelte effettuate), con la precisazione del divieto di eseguire accertamenti sanitari intrusivi della privacy del lavoratore ed utilizzabili a fini discriminatori.(per accertare stati di gravidanza, tossicodipendenza, sieropositività da HIV)

Analizziamo ora il TU dal punto di vista politico, mettendo in luce i seguenti elementi :

- a) si assiste, attraverso una serie di piccole modificazioni al 626 spesso quasi inavvertibili, che occorre rintracciare con meticolosa pignoleria nel testo, ad una riduzione dei diritti, in particolare in campo di informazione, dei RLS, e quindi si assesta non una mazzata (questo giudizio sarebbe eccessivo) ma certamente qualche robusto colpo alle già fragili istanze di partecipazione che il 626 proponeva; fragili non perché tali le presupponesse il 626, ma perché in concreto, nella realtà, si era evidenziata una difficoltà applicativa di fondo. Ebbene, invece di rispondere a questa difficoltà di partecipazione rilanciandola ed incentivandola attraverso strumenti ed interventi efficaci, la si è resa ancora più difficile e faticosa, riscrivendo in parte il sistema di regole ed attuando limitate ma significative modifiche che vanno tutte in un’unica direzione, sbilanciando ulteriormente il già squilibrato rapporto tra azienda e RLS

- b) vengono di fatto depenalizzate (cheché se ne dica nella relazione di accompagnamento al TU) tutte le norme contenute nelle due leggi quadro degli anni '50, il 303 ed il 547. E' pur vero che in parte esse sono datate e superate, ma derubarle in blocco a norme di buona tecnica, il cui mancato rispetto è aggredibile solo con lo strumento dispositivo (vedi art. 32), è francamente eccessivo e non va certo nella direzione di una maggior sicurezza! In un mondo del lavoro in cui l'illegalità è ancora così diffusa (come testimoniano da un lato l'attività quotidiana degli organi vigilanza, dall'altro l'andamento del fenomeno infortunistico, per non parlare dei dati conclusivi del progetto nazionale di monitoraggio e controllo sull'applicazione del 626) si procede, ed è un'altra enorme contraddizione, ad uno "sconto" sulla cogenza delle regole, mandando così anche un messaggio di tolleranza simbolicamente molto forte alle fasce più arretrate, disattente e disimpegnate del mondo imprenditoriale.
- c) viene, di conseguenza a quanto sopra considerato, rivisitata profondamente la modalità di effettuazione della vigilanza. Pur nella pienamente condivisibile impostazione che l'attività di controllo delle strutture pubbliche preposte non può esaurirsi nella sola vigilanza, ma deve prevedere anche interventi nel campo della promozione, facilitazione, informazione, supporto, assistenza a tutti i soggetti sociali, inclusi naturalmente i datori di lavoro, appare preoccupante l'indicazione, contenuta nella relazione di accompagnamento al TU, che qualifica come prioritari **"i compiti di prevenzione e di informazione rispetto a quelli repressivi e sezionatori"**, dal momento che sia i dati sull'andamento del fenomeno infortunistico sia quelli emersi dal monitoraggio nazionale sull'applicazione del 626 documentano la presenza di ampie sacche di illegalità diffusa. Infatti, sia come conseguenza di quanto precedentemente esposto al punto b), sia come revisione dell'apparato sanzionatorio preesistente, si riduce notevolmente il numero di casi in cui può essere attivato il percorso prescrittivo e sanzionatorio previsto dal D.Lgs 758, mentre si estende in modo rilevante il campo di applicazione dello strumento dispositivo, molto più lento, molto più discrezionale, molto più "opponibile" (tra l'altro, il ricorso contro la disposizione non va più inoltrato alla Regione, ma al responsabile gerarchico dell'organo di vigilanza, riproponendo una forte gerarchizzazione dell'organo di vigilanza). Ciò incentiva, di fatto, un atteggiamento attendista nelle aziende nei confronti di norme etichettate come "buona tecnica" o "buone prassi", il cui mancato rispetto comporta solo il rischio di un provvedimento dispositivo
- d) sparisce completamente il comitato regionale di coordinamento di cui all'art. 27 del 626, riducendo le possibilità di integrazione ed azione coordinata tra le diverse istanze pubbliche locali e territoriali
- e) sparisce completamente l'art. 48 del DPR 303/56 , strumento di enorme valore, in una logica autenticamente preventiva, per governare, attraverso l'istituto della notifica ed il relativo parere dell'organo di vigilanza, la compatibilità dei nuovi insediamenti produttivi, ampliamenti, ristrutturazioni, con le esigenze della sicurezza e salute sul lavoro
- f) sancendo il principio (art. 6, comma 1, lett. b e c) che l'eliminazione o riduzione dei rischi avvenga **"in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico mediante misure tecniche, organizzative e procedurali concretamente attuabili nei diversi settori e nelle differenti lavorazioni in quanto generalmente utilizzate"** e **"secondo le applicazioni tecnologiche generalmente praticate nel settore di attività dell'azienda o dell'unità produttiva"** si inchioda di fatto la definizione delle misure di sicurezza da attuare al livello medio in essere, ponendo un oggettivo blocco allo studio, sviluppo e sperimentazione di miglioramenti nel settore; invece che tendere ad incrementare la ricerca e lo sviluppo di soluzioni più avanzate, ci si attesta sul livello acquisito, anzi, nemmeno sulle esperienze più avanzate, ma su un ipotetico e teorico "livello generale"! Ciò, tra l'altro, contraddice l'obbligo di aggiornamento che era prefissato nel 626 e rapportato molto correttamente "al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione", tant'è vero che nel TU lo stesso obbligo d'aggiornamento (art. 7 , comma 2, lett. d) è riformulato in modo diverso, così da essere mirabilmente coerente con l'art. 6: , aggiungendo al testo del 626 le parole **"secondo le applicazioni tecnologiche generalmente praticate nel settore di attività dell'azienda o dell'unità produttiva"**
- g) sulla sorveglianza sanitaria, il dissolversi di ogni vincolo (salvo che per l'amianto) lascia il medico competente dominus assoluto della situazione; addirittura, le sue decisioni creano un vincolo giuridico per il lavoratore, che è tenuto, ope legis, a sottoporsi agli accertamenti decisi dal medico competente. Se, da un lato, è positivo il superamento di un sistema tabellare obsoleto ed acritico, dall'altro non è presente nessuna previsione che possa permettere di controllare od opporsi a questo strapotere tecnico, visto che contestualmente (vedi ad es. gli agenti chimici) si riducono i livelli di

informazione e coinvolgimento dei RLS. Inoltre, l'ammettere che le visite preventive possano essere effettuate anche in sede preassuntiva, ma non al termine del processo, bensì in fase preliminare ("anche a fini dell'assunzione", recita l'art. 23 del TU) rischia di introdurre un pesante meccanismo selettivo sull'assunzione. Come pure, il fatto che il lavoratore non più idoneo debba essere ricollocato ad altra mansione solo "ove possibile" (art. 6), rischia, in assenza della previsione di ulteriori interventi alternativi, di facilitare l'espulsione dal lavoro dei lavoratori non più idonei (il che è particolarmente preoccupante, in particolare, per i lavoratori anziani)

- h) da ultimo, ma non per importanza, l'incredibile tentativo di creare un sistema misto di controllo e vigilanza, assegnando un ingiustificabile ruolo in tal campo agli Enti bilaterali. Infatti all'art. 20, comma 4, si prevede la possibilità che, nelle aziende sotto ai 100 dipendenti (il che significa più o meno nel 99% delle aziende italiane!) gli Enti bilaterali, su richiesta dei datori di lavoro (gli RLS ovviamente non hanno voce in capitolo nel merito, alla faccia della presunta bilateralità!) effettuino sopralluoghi finalizzati a verificare in azienda l'applicazione delle norme di legge e rilasciare relativa certificazione. Già su questo ci sarebbe molto da eccepire: chi ha qualificato tali Enti come certificatori ? non è che si intraveda in tutto ciò un forte elemento di incompatibilità o addirittura di conflitto di interessi ? quale è il meccanismo partecipativo e di bilateralità in questa prassi operativa? che valore giuridico assumono queste ipotetiche certificazioni ? Ma non basta: gli organi di vigilanza dovrebbero tener conto di tali certificazioni ai fini della programmazione delle loro attività ispettive e di vigilanza ! Quindi, l'attività "ispettiva" (!) e certificativa degli Enti bilaterali arriverebbe addirittura a surrogare l'attività degli organi istituzionalmente preposti alla vigilanza o quantomeno a determinarne le scelte programmatiche. L'unico aggettivo che viene in mente per giustificare il contenuto di questa proposta non appartiene alle consuete categorie del lessico politico: è l'aggettivo "spudorato"!

Tutto ciò premesso, analizziamo ora, limitatamente al Titolo I che fissa il quadro generale della normativa di sicurezza, alcuni aspetti squisitamente tecnici del TU, proponendo, per ognuna delle criticità che verranno evidenziate, puntuali emendamenti e correzioni o integrazioni al testo, per risolvere in positivo il problema stesso.

Capo I Finalità e campo di applicazione

1) Nell'ambito delle finalità e del campo delle applicazioni è necessario identificare le regioni quali titolari delle funzioni di integrazione, promozione e controllo di tutto il sistema della prevenzione previsto dal testo unico attraverso la programmazione di piani almeno triennali recanti obiettivi da raggiungere ed indicatori per il controllo dei risultati.

2) Devono essere ripristinate le forme di coordinamento ex art. 27 del 626, in quanto si assiste nel testo unico ad un evidente accentramento di poteri e funzioni nelle mani del Ministero del Lavoro. Queste forme di coordinamento nelle loro articolazioni regionali e provinciali hanno il compito di partecipare e contribuire alla istituzione dei piani regionali di prevenzione.

3) In questa sede e nelle corrispettive sedi nazionali, dovranno trovare uniformità di intenti le interpretazioni e le applicazioni soggettive e difformi delle disposizioni su tutto il territorio nazionale dei diversi organi di vigilanza competenti attraverso la produzione di linee guida di riferimento.

4) Prevedere annualmente una Conferenza pubblica regionale a cui partecipano i soggetti coinvolti per una verifica dello stato di attuazione dei piani ed una loro eventuale modifica rispetto agli obiettivi stabiliti.

Art. 4- Computo dei lavoratori

Se da una parte è positivo l'allargamento del campo di applicazione degli obblighi di tutela nei confronti del

lavoratori con contratti atipici, è drasticamente ridotto il conteggio dei lavoratori che vincolano il datore di lavoro all'applicazione di queste tutele. Si chiede pertanto di eliminare le lettere j) – stagisti & Co -e k) – collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto - del comma 1, mentre per le lettere l) – stagionali - è necessario definire l'impegno richiesto per poter escludere o meno dal conteggio i relativi lavoratori

Art. 5 Definizioni

Ripristinare il vecchio regime che garantiva la specificità peculiare del curriculum professionale ed accademico del medico competente, anche in considerazione degli enormi spazi di autonomia decisionale di cui col TU questa figura viene a disporre: procedere quindi all'eliminazione dai requisiti necessari per la funzione di medico competente dei titoli di medicina legale e delle assicurazioni e di altre specializzazioni future individuate con decreto del Ministero della salute e della Istruzione.

Art. 6 Misure generali di tutela

Per poter ripristinare la validità dell'art. 2087 del codice civile e tutta l'ampia giurisprudenza sviluppata nei decenni passati, è necessario eliminare :

- 1) la frase del comma 1 lettera b) “ ... **generalmente applicate nel settore di attività dell'azienda.....**” , sostituendola con la dicitura “secondo le applicazioni tecnicamente possibili”
- 2) eliminare la frase contenuta nella lettera c) sempre del comma 1: ... **secondo le applicazioni tecnologiche generalmente praticate nel settore di attività dell'azienda o dell'unità produttiva**”

Art. 7 Obblighi dei datori di lavoro e dei dirigenti

1) Va riscritto in parte il punto della lettera b) del comma 1 eliminando l'infelice scrittura in cui si dice che la scelta dei criteri di redazione del documento di valutazione dei rischi è rimessa al datore di lavoro, ribaltando le priorità che non sono la semplicità, la brevità e la comprensibilità, ma la completezza e la congruità nei confronti della realtà aziendale utilizzando criteri semplici e comprensibili.

2) è indispensabile introdurre un punto 3 al comma 2 ripristinando l'obbligo del programma di attuazione delle misure opportune per garantire il miglioramento continuo dei livelli di sicurezza come già previsto nell'art. 4 del 626.

3) il punto c) del comma 1 deve essere integrato dall'indicazione “ del Servizio di prevenzione e protezione”

4) dalla lettera d) deve essere eliminata la precisazione “.... **secondo le applicazioni tecnologiche generalmente praticate nel settore di attività dell'azienda** “ e va riportato letteralmente quanto previsto dalla lettera b) dell'art. 4 del 626/94 “b) ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione”

4) eliminazione completa del comma 6 in quanto ridondante poiché la compilazione del documento in forma semplificata è prevista dal comma 1

Art. 17 Svolgimento diretto del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione

1) si chiede la modifica dell'allegato 1 ripristinando il limite dei 30 addetti (o meglio ancora sarebbe portarlo a 15) quale limite per lo svolgimento da parte del datore di lavoro delle funzioni di RSPP.

2) si propone di estendere anche per il datore di lavoro che intende svolgere le funzioni di RSPP nei casi previsti dalla normativa, l'obbligo del corso di formazione previsto dal comma 5 dell'art. 15 del testo unico.

Art. 18 Riunione periodica

1) Modifica dell'art. 18 con reinserimento, come previsto dal 626/94, dell'obbligo della riunione periodica anche in aziende al di sotto dei 15 dipendenti con aggiunta " dietro richiesta del RLS o in mancanza di esso, delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori"

2) Aggiungere al comma 5 " da allegare al documento di valutazione dei rischi quale aggiornamento della pianificazione degli interventi aziendali come previsto dall'art. 7 comma 1 lettera b)"

Art. 26 Attribuzioni a del RLS

Modificare la lettera a) del comma 1 ritornando a quanto previsto dal precedente art. 19 del 626/94 "accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni".

Al di là comunque dei singoli articoli presi in esame, il nostro giudizio sull'impianto complessivo sia sulla filosofia ispiratrice che sulle scelte operative è decisamente ed irrimediabilmente negativo. Siamo convinti che non sia sufficiente, benché necessario, correggere il testo di questa proposta, ma è irrinunciabile un ripensamento sui principi che stanno alla base di tutto questo progetto del Governo che porterà ad una forte diminuzione delle tutele della salute e dei diritti dei cittadini sulla qualità del loro lavoro e della loro vita.