Documento dell'Assemblea nazionale dei Quadri e Delegati CGIL-CISL-UIL

Roma, 12 gennaio 2007

Qualità, benessere, sicurezza nel lavoro
Prevenire si può e si deve

Premessa

I problemi collegati alla salute e sicurezza nel lavoro solo periodicamente assumono momenti di evidenza drammatica, con i ricorrenti disastri che coinvolgono ancora tante, troppe vittime. Si tratta di sofferenze immani per lavoratrici, lavoratori, loro cari, e per la società tutta chiamata a partecipare a lutti inaccettabili perché evitabili. Senza trascurare il costo del 3% del PIL (ben oltre 40 miliardi di euro l'anno) per il *"sistema Paese"*.

Costi umani, sociali, economici che non devono essere considerati *"normalità"* ma che anzi occorre eliminare, come ci ricorda l'Organizzazione Mondiale della Sanità.

Ogni anno, in Italia, si registrano 1300 morti, ma la situazione complessiva mostra tutta la sua gravità con più di un milione di infortuni ufficiali - che colpiscono maggiormente lavoratori immigrati e precari e con un aumento tra le donne - cui vanno aggiunti i circa 200.000 infortuni non denunciati a causa del lavoro nero**,** quelli occultati in forma di malattia o sotto forma di infortunio domestico a causa della forte pressione di datori di lavoro poco *"limpidi"*.

A ciò si assomma l'insorgenza di sempre più numerose patologie, vecchie e nuove, che interessano donne e uomini per via della loro attività lavorativa, anche se scarsamente denunciate all'INAIL e ancor meno riconosciute (per le difficoltà frapposte dallo stesso e più in generale per l'inadeguatezza e la rigidità delle norme, delle procedure e per il mancato diffuso utilizzo degli strumenti e delle metodologie per la ricerca attiva delle malattie professionali). L'OIL stima che in Europa le morti per malattie di origine professionale siano il quadruplo di quelle per infortuni.

L'impegno di CGIL CISL UIL

CGIL CISL UIL ritengono che la salute e la sicurezza nel lavoro dipendono dalla qualità del lavoro e dell'impresa, dal contesto lavorativo e da adeguate norme conquistate e da conquistare, ma soprattutto dalla loro costante applicazione.

Gli elementi essenziali che influiscono sulla qualità o meno del lavoro sono molteplici e su tutti occorre intervenire, tenendo conto delle caratteristiche attuali del mondo del lavoro, comuni per lo più ai paesi dell'Unione europea, ma che assumono in Italia specifici connotati quali: disarticolazione produttiva con notevole presenza di piccolissime e piccole imprese, spesso derivanti in via diretta o indiretta dalle scelte di esternalizzazione e dalle catene di appalti e sub-appalti; la precarietà del lavoro; la presenza di lavoratori migranti; la particolarità del lavoro autonomo, che non sempre è espressione di libera scelta imprenditoriale; l'illegalità e

la criminalità organizzata; una deficitaria cultura della prevenzione, con problemi di educazione, informazione e di formazione, non solo dei lavoratori ma anche dei datori di lavoro, dei progettisti e delle figure professionali occupate in materia; una insufficiente attenzione alle specificità delle donne lavoratrici; il degrado del territorio e dell'ambiente; il livello non sufficiente e non omogeneo su tutto il territorio nazionale (per qualità e quantità) degli interventi di vigilanza e controllo; emblematico è lo scarso rilievo dato normalmente dai mass-media ai temi del lavoro in generale.

Senza dimenticare, anzi puntando ad assumerle come riferimento da valorizzare, quelle imprese che della gestione della salute e sicurezza del lavoro fanno un elemento di qualificazione, è ancor più grave, perché foriero di quanto detto, l'approccio di quella parte datoriale che persegue la produttività e la competitività interna e internazionale non basandosi sulla qualità dei prodotti e, in coerenza, sul lavoro, con investimenti in ricerca, innovazione, tecnologia e sicurezza, ma puntando esclusivamente alla competizione sui costi: queste imprese vedono certamente la salute e la sicurezza dei lavoratori come un *"peso"*. Da questo stato di cose derivano anche le difficoltà nelle relazioni sindacali e nella contrattazione, volte a promuovere cambiamenti condivisi in termini di organizzazione del lavoro, a partire da interventi diretti sui ritmi di lavoro, turni, informazione, partecipazione e ogni elemento che possa contribuire a definire e praticare non solo un contesto positivo di sicurezza, ma un livello diffuso di benessere, radicato sul miglioramento continuo, nel pieno rispetto e valorizzazione della persona che lavora.

E' per queste convinzioni che **CGIL CISL UIL** decidono di porre il tema delle condizioni di lavoro e della sua qualità, a partire dall'aspetto della salute e della sicurezza, al centro della propria iniziativa, nella convinzione che un buon lavoro è la base di uno sviluppo di qualità e questo è il valore aggiunto che può consentire al nostro sistema di affrontare e vincere la concorrenza internazionale e credendo nel rispetto della dignità e tutelando l'integrità psico-fisica di chi lavora.

Organizzazione del lavoro, qualità del lavoro, contrattazione

Le condizioni concrete di lavoro sono il metro per definire un lavoro *"di qualità"*, con benessere e sicurezza: centrale è quindi affrontare e contrattare l'organizzazione del lavoro, in tutte le sue espressioni e implicazioni, a partire dalle diverse tipologie di rapporto di lavoro, le modalità di lavoro (ritmi, turni) e di orario (tenendo conto dell'importanza della flessibilità per una conciliazione sostenibile dei tempi di vita e di lavoro, prioritariamente per le lavoratrici), la formazione per tutto l'arco della vita lavorativa, i sistemi di salute e sicurezza, la ricollocazione, con adeguati percorsi di re-inserimento, delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un infortunio o malattia professionale, ecc.

Questo significa anche intervenire sulle filiere produttive, sugli appalti, sul tipo di produzione, sul rapporto con l'ambiente esterno. Riteniamo che la definizione di intese tra azienda e RSU sui contesti positivi di sicurezza in azienda valorizzino e rafforzino il ruolo degli RLS nelle loro funzioni, a cominciare dalla valutazione dei rischi, nella definizione dei Piani per la sicurezza e la prevenzione, per estendersi a tutte le diverse attribuzioni previste per lo svolgimento pieno di tale figura di rappresentanza.

In questo, che è il *"nocciolo duro"* dei rapporti con le controparti, abbiamo lo strumento essenziale: **la contrattazione.**

E' quella di 2° livello che più direttamente può e deve intervenire sulle concrete condizioni di lavoro, avendo la capacità di coinvolgere e riconnettere chi lavora nello stesso luogo anche se ha rapporti di lavoro con imprese diverse e di coinvolgere e tutelare chi opera nella miriade di micro e piccole imprese. Partendo dall'analisi dello specifico contesto lavorativo, analizzando i bisogni, le priorità, gli ambiti di intervento e di miglioramento; valutando le cause di infortunio, le cause di malattia lavoro-correlate e il disagio lavorativo,

valorizzando le soggettività di lavoratori e lavoratrici e i loro saperi. Anche la strada degli accordi aziendali deve trovarci propositivi e capaci di trasformare le esigenze in progettualità, le mancanze in interventi fattivi, rivitalizzando gli strumenti previsti dalla prima parte dei CCNL (informazione, partecipazione, osservatori, …).

Essenziali e altrettanto importanti sono i livelli superiori in particolare la contrattazione nazionale, che delinea il quadro di indirizzo e di agibilità, con i propri ambiti di politiche di settore (filiere produttive, tracciabilità, ricerca, innovazione,…), di regolamentazione delle relazioni fra le parti, di definizione degli aspetti normativi (diritti, computo infortunio scorporato dalla malattia, flessibilità, orari, …).

Lavoro nero – precarietà – migranti – donne – lavoro minorile

Non tutti i lavoratori sono uguali nelle loro condizioni e servono attenzioni e risposte specifiche (sul terreno degli strumenti per la esigibilità e tutela dei diritti, della formazione e informazione) sulle quali il Sindacato sta già sviluppando la sua iniziativa, per chi è costretto a lavorare in nero o con forme precarie. Così come i migranti, le donne e gli uomini stranieri, che spesso svolgono i lavori più onerosi e rischiosi. Non a caso i tassi di infortunio sono più alti tra i lavoratori precari e gli immigrati. Ma anche gli infortuni subiti dalle donne sono in crescita e occorre non trascurare che il mondo del lavoro è composto da donne e uomini, con esigenze specifiche non risolvibili da inesistenti risposte *"neutre"*. Anche la sorveglianza sanitaria aziendale deve essere in grado di incontrare e intercettare i nuovi bisogni e le nuove esigenze di una popolazione lavorativa rinnovata. Così come chi ha lavori discontinui oggi ha più difficoltà a dimostrare l'origine professionale dei propri problemi di salute. Una particolare attenzione andrà posta al riproporsi dell'incremento del lavoro minorile, mai sconfitto definitivamente nel nostro Paese.

Rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici

Le lavoratrici e i lavoratori hanno due tipi di propri rappresentanti: i delegati del Sindacato nelle Aziende RSA/RSU e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Ruoli distinti ma compito unico: tutelare e migliorare le condizioni di chi lavora e quindi diventa essenziale un lavoro sempre più condiviso e sinergico tra le due figure. Ciò significa quindi per il sindacato investire risorse in termini di attenzione, analisi, tempo, riunioni, informazione, formazione.

La grande presenza di imprese private e luoghi di lavoro pubblici di piccolissime dimensioni ci impone di estendere la presenza degli RLST (Territoriali), così come la sempre più stretta connessione tra ambiente interno ed esterno al luogo di lavoro suggerisce di proseguire le sperimentazioni degli RLSA (Ambiente).

Da questo punto di vista diventa prioritario ricomporre la qualità della politica industriale e produttiva in genere con la qualità del lavoro e la qualità dell'ambiente, anche rafforzando l'impegno del sindacato sul terreno formativo delle proprie rappresentanze aziendali su materie così complesse e con tante implicazioni di tipo tecnico-gestionale.

Ruolo delle parti sociali

Solo attraverso il ruolo attivo sia dei datori di lavoro che dei lavoratori – e delle loro rappresentanze – si possono costruire le condizioni di sicurezza necessarie. Infatti, il sistema normativo che discende dalle conquiste del movimento sindacale in Italia e in Europa, prevede che le parti sociali lo svolgano, anche attraverso gli strumenti della partecipazione e della pariteticità, oltre a momenti tripartiti con specifiche istituzioni pubbliche.

Questi strumenti necessitano di essere rivitalizzati e in molte situazioni di essere implementati: **CGIL CISL UIL** da sempre sono impegnate in questo, ci aspettiamo altrettanto dalle controparti datoriali, private e pubbliche. Mentre consideriamo un obiettivo prioritario delle istituzioni il sostegno pubblico a tali organismi, affinché le strutture paritetiche previste dall'art. 20 del Decreto Legislativo 626/94 (i cui compiti riteniamo debbano essere ampliati e rafforzati in particolare per il supporto alle microimprese e ai dipendenti di questa tipologia d'impresa) possano ai vari livelli svolgere la loro funzione, a partire dall'informazione e dalla formazione.

Il quadro internazionale

La complessità raggiunta con il nuovo millennio dal quadro internazionale richiede da parte del sindacato un'attenzione del tutto nuova e straordinaria: divisione internazionale del lavoro, Europa a 27, economie emergenti, cambiamento climatico, guerre e povertà sono solo i grandi titoli dei problemi che portano a 6.500 morti al giorno a causa del lavoro secondo le stime OIL (bambini, donne, uomini) e con cui il sindacato si deve confrontare.

In questo nuovo scenario ha un ruolo fondamentale la negoziazione sovranazionale, della CES in Europa e del nuovo sindacato mondiale CSI, che sappia intervenire sia nelle politiche pubbliche e nelle normative, sia nelle relazioni commerciali, per introdurre clausole sociali e ambientali, sia nei confronti delle multinazionali. In particolare chiediamo al Governo italiano - dopo aver realizzato il confronto a livello nazionale - di essere presente e svolgere un ruolo attivo, nell'ambito delle istituzioni comunitarie, per la definizione della nuova Strategia comunitaria 2008-2012 su salute e sicurezza nel lavoro, così come di implementare il Regolamento REACH (sulle sostanze chimiche) in Italia.

L'impianto normativo e l'assetto istituzionale

La nuova legislatura può e deve porre, come autorevolmente richiamato dal Presidente della Repubblica, il tema della salute e sicurezza nel lavoro al centro di un'azione che non sia episodica o scollegata ma, al contrario, organica e complessiva.

Chiediamo quindi a Governo e Parlamento di:

- continuare, dialogando e confrontandosi con le parti sociali, quali attori determinanti e prioritari dell'agire sociale nell'opera di revisione della normativa sugli appalti (piena responsabilità del committente, indici di congruità, vincolo del rispetto delle norme di salute e sicurezza per partecipare a gara, rescissione contratto, ecc.);

- avviare una revisione della normativa che regolamenta il sistema assicurativo (INAIL) per migliorare le prestazioni ai lavoratori (e non solo per ridurre i premi alle imprese) e realizzare l'aggiornamento delle tabelle delle malattie professionali definendo una procedura e una periodicità più efficaci;

- definire la struttura (anche nelle sue articolazioni) e le modalità per un efficace coordinamento tra le diverse istituzioni pubbliche - in particolare tra il Ministero del lavoro, il Ministero della salute e le Regioni e gli Istituti da loro controllati - che preveda, a tutti i livelli, il pieno coinvolgimento delle parti sociali e che abbia come obiettivo fondamentale la individuazione delle politiche e il monitoraggio delle azioni di sistema a livello nazionale. Ruoli e competenze dovranno essere analizzati e se necessario ridefiniti in un ottica di perfetta integrazione, coerenza e non sovrapposizione;

- individuare i criteri per la qualificazione delle imprese mediante obblighi formativi per i datori di lavoro che tengano conto delle caratteristiche di pericolosità delle attività che intendono avviare, della esperienza e dei livelli di istruzione;

- definire le linee di indirizzo per un Piano formativo sui temi della salute e sicurezza che individui tutti i momenti di intervento per l'integrazione di tale formazione nell'istruzione a tutti i livelli e nella formazione professionale, che a partire dal coinvolgimento delle parti sociali, preveda il sostegno all'aggiornamento di RLS/RLST e datori di lavoro delle micro imprese e che, infine, definisca i criteri di una formazione di qualità e ne individui gli strumenti per il monitoraggio.

In questo quadro si colloca:

- l'elaborazione del nuovo Testo Unico su prevenzione, salute e sicurezza, le cui fasi di avvio dei lavori sono un buon punto di partenza – frutto della stretta, positiva, collaborazione tra il Ministero del lavoro e il Ministero della salute – che non va sminuito ma rafforzato nel suo iter, sia recependo in senso migliorativo le Direttive europee che tutte le Convenzioni OIL;

- il rafforzamento del Sistema informativo nazionale e territoriale per la prevenzione, da realizzare con il pieno coinvolgimento delle parti sociali a tutti i livelli, con il fine di procedere nell'integrazione dei patrimoni informativi (regionali, dell'ISPESL e dell'INAIL) una volta validati e con l'obiettivo di fornire a soggetti istituzionali e non (operatori dei servizi, lavoratori, RLS/RLST/RLSA, datori di lavoro a partire dalle microimprese) informazioni utili per pianificare gli interventi preventivi di competenza, a livello aziendale e territoriale.

Se la legislazione è strumento essenziale in quanto obbligatoria, esigibile, sanzionabile, la sua concreta applicazione lo è altrettanto, pertanto rivendichiamo a gran voce:

- un efficace coordinamento tra i diversi organi di vigilanza;
- la definizione di Livelli essenziali dei servizi di vigilanza preventiva delle ASL, la loro uniformità sul piano nazionale, prevedendo le risorse necessarie.

Conclusioni

CGIL CISL UIL intendono sviluppare una iniziativa a tutto campo sui temi della sicurezza e della salute, sulla base di questo documento**, che dovrà trovare puntuale esplicazione, articolazione e declinazione nelle diverse piattaforme** territoriali, settoriali e categoriali**,** da confrontare con tutti gli interlocutori: Governo, Parlamento, Istituzioni Locali, Controparti private e pubbliche.

CGIL CISL UIL decidono così l'impostazione di un percorso che ci vedrà impegnati nel corso del 2007 e anni successivi, con la divulgazione del documento e delle piattaforme presenti e che verranno costruite; con l'indizione di assemblee dei lavoratori e lavoratrici e attivi di delegati dedicati al tema, con l'integrazione dell'ordinaria attività sindacale e contrattuale con queste materie; con l'avvio e la rivitalizzazione dei confronti con i soggetti istituzionali (Governo, Ministero del Lavoro, Ministero della Salute, Regioni, ASL, INAIL, ISPESL…) e le controparti datoriali a livello confederale e di categoria, nazionale, territoriale e di sito lavorativo; con la rivitalizzazione dei rapporti con il mondo scientifico e giuridico; con le specifiche attività di categorie e territori e con ogni altra iniziativa ritenuta utile a **far decrescere fino a far cessare questa incivile situazione e a dare visibilità al lavoro con condizioni di dignità, valore, rispetto, riportando la centralità della persona, con la sua tipicità, in ogni processo.** L'Assemblea che si terrà nell'ambito della *"Fiera di Modena"* in autunno sarà **il nostro appuntamento per una verifica e confronto per continuare il nostro impegno.**

I lavori, per **CGIL CISL UIL**, sono in corso.