

CGIL, CISL, UIL E ISPESL
CONFERENZA NAZIONALE UNITARIA RLS/RLST
Fiera di Modena 22-23 settembre 2000

**I PUNTI CARDINE DI UNA PIATTAFORMA SINDACALE
PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

DOCUMENTO FINALE

La grande partecipazione alla prima Conferenza unitaria dei RLS/RLST ha messo in evidenza la necessità e l'urgenza di rilanciare la strategia sindacale compiuta sulla prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Il lungo lavoro preparatorio e la discussione nella Conferenza hanno definito i punti di riferimento essenziali di questa strategia:

- o la riaffermazione del modello partecipativo, previsto dalla 626, nei confronti delle imprese e delle associazioni datoriali, che in questi anni lo hanno ostacolato. Il modello partecipativo per funzionare ha bisogno di una reciproca responsabilizzazione e di procedure attuative condivise, trasparenti ed esigibili. In questa ottica va assicurata pienezza di ruolo ai RLS e ai Comitati Paritetici.

L'esigenza sempre più stringente di un ruolo negoziale e regolativo del sindacato nei processi in atto nel sistema economico riguardanti:

- o l'organizzazione del lavoro nelle aziende;
- o la scomposizione e la frammentazione dei cicli produttivi (appalti, terzizzazioni)
- o la flessibilizzazione dei rapporti e delle condizioni di lavoro (lavoro interinale, parasubordinato, tempo determinato, part-time) e della marginalità del lavoro sommerso.
- o L'incremento delle malattie da lavoro e degli infortuni mortali che trovano origine anche da questi processi rende necessario un maggior impegno del sindacato per una loro regolazione nel rispetto delle condizioni contrattuali e della tutela della salute di lavoratrici e lavoratori.
- o Un impegno del sindacato nei confronti delle Istituzioni a tutti i livelli per una politica di prevenzione, tutela sanitaria, vigilanza e controllo nel territorio, con un forte coordinamento tra le diverse istanze per contrastare la crescita degli infortuni e della malattie professionali.

Sulla base di questi principi viene proposta oggi LA PIATTAFORMA PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO, PER UN LAVORO SICURO. Essa è rivolta alle associazioni datoriali, al Governo, alle Regioni, Province, Comuni, nella convinzione che questa battaglia si può vincere con interventi a tutto campo e con l'impegno costante di tutti i soggetti. La piattaforma è così articolata:

Nei confronti delle parti datoriali

- o occorre rilanciare con forza **il modello partecipativo** prefigurato dal d.lgs.n.626/94, verificando la reale intenzione di darvi seguito.

E' proprio sulla funzionalità ed i limiti di tale indirizzo "partecipativo" che occorre riflettere, nella consapevolezza che la consultazione e la partecipazione nel sistema prevenzionale delineato dal 626 non sono formule astratte, ma presuppongono una comune e concreta volontà di agire ed un affidamento reciproco tra le parti. La partecipazione si è ridotta in molti casi all'attivazione di una semplice procedura o ad una forma di acquisizione del consenso a scelte unilaterali dell'impresa.

Il contesto partecipativo non deve peraltro far perdere di vista gli strumenti sia di tipo individuale che di tipo collettivo utilizzabili per assicurare l'effettività delle norme di prevenzione, per cui uno spazio importante dovrà essere attribuito alla contrattazione collettiva soprattutto aziendale non alternativa, ma a sostegno dell'impostazione partecipativa. La contrattazione collettiva non dovrebbe infatti limitarsi a riprodurre le disposizioni più rilevanti contenute nel 626, ma da un lato può utilmente disciplinare aspetti non ancora sufficientemente considerati dalla legge (tra i quali di fondamentale importanza quello di assicurare un minimo di tutela e di informazione su salute e sicurezza a tutti coloro che, a vario titolo e con diverse tipologie di rapporto - lavoratori interinali, coordinati e continuativi, appalti ecc..., sono coinvolti nel ciclo di lavorazione o operano in una stessa realtà produttiva), dall'altro integrare e specificare la portata talora generica delle prescrizioni antinfortunistiche, in particolare sulle nuove patologie (es. DMS).

Così a *livello aziendale* si possono tra l'altro: realizzare interventi di prevenzione e protezione rispetto a nuovi e vecchi rischi, sperimentando codici di comportamento; individuare budget annuali da destinare alla prevenzione e al miglioramento ambientale, dai quali desumere i costi e i benefici degli investimenti realizzati; chiarire le prescrizioni talora generiche contenute nelle norme di legge; più in generale ricollocare gli interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza nell'ambito di una effettiva capacità di controllo sindacale dell'ODL. A tale scelta di fondo se ne possono accompagnare altre più particolari quali la elaborazione di specifiche *piattaforme interaziendali o territoriali* per settori o aree a maggiore rischio o caratterizzate da microimprese.

In sostanza l'obiettivo strategico è quello di assicurare l'esigibilità dei diritti e delle attribuzioni dei lavoratori e dei RLS-RLST, riconsiderando e rafforzando gli accordi interconfederali (Confindustria, Confapi, Artigianato, Servizi, Agricoltura, ARAN) attraverso:

- la definizione di regole e procedure in ordine alle modalità di accesso ai luoghi di lavoro, alla consultazione dei documenti aziendali, alla tenuta della riunione periodica, alla gestione delle informazioni, alla valutazione dei percorsi formativi. In particolare pare necessario sperimentare specifiche procedure per assicurare fin dalla fase iniziale l'effettivo coinvolgimento del RLS nel processo di valutazione dei rischi, rispetto ad una prassi oggi diffusa di consultazione successiva puramente formale. E ciò al fine di individuare le soluzioni tecniche e organizzative più efficaci, avvalendosi anche dell'aiuto di esperti esterni scelti di comune accordo tra le parti;
- l'esercizio e il potenziamento dei diritti di informazione e formazione dei lavoratori e degli RLS puntando ad aggiornamenti periodici e ad una certificazione di qualità degli stessi: la formazione continua, l'ampliamento delle 32 ore, la formazione di secondo livello.
- Per la Pubblica Amministrazione è necessario raggiungere livelli di equiparazione al settore privato a partire dalla diffusione dei RLS.
- la sperimentazione di momenti di formazione congiunta tra RSPP e i RLS-RLST, nonché la definizione di procedure per un più fluido rapporto tra RSPP, RLS e organi di vigilanza riguardo i sopralluoghi ispettivi;
- la regolazione del necessario coordinamento tra RLS dell'impresa committente e RLS dell'impresa appaltatrice;
- il pieno utilizzo degli organismi paritetici territoriali per la soluzione delle controversie;
- la partecipazione alle scelte di politica ambientale dell'impresa, prevedendo la consultazione dei RLS-RLST nei processi di certificazione previsti dalla normative comunitarie e internazionali (EMAS e ISO 14000).
- In questo quadro è essenziale il rafforzamento degli ORGANISMI PARITETICI, anche attraverso una eventuale riconsiderazione del loro ruolo, affidando ad essi l'indirizzo ed il controllo delle attività formative, il supporto dei RLS e delle analoghe figure aziendali per una politica di prevenzione. I progetti di prevenzione e formazione nell'ambito dei 600 miliardi previsti dall'INAIL debbono diventare il banco di prova per un loro rilancio.
- Diffondere e rafforzare i RLST.

Le esperienze sono limitate e problematiche. Proponiamo che si parta dal modello di rappresentanza territoriale (Comitati Paritetici - Enti Bilaterali) per moltiplicare i RLST, che rappresentano l'unica possibilità di tutela e di prevenzione dei lavoratori in tutti quei settori caratterizzati dal lavoro diffuso e microimprese. Va, infine, sottolineato che l'azione del RLS, non può essere separata da quella degli RSU, soprattutto nella prospettiva di un sostegno contrattuale alla prevenzione dei rischi e alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sul piano legislativo/normativo

Stante l'attuale difficoltà per l'emanazione del Testo Unico sulla sicurezza del lavoro, per noi indispensabile, ci si appella al Parlamento perché siano comunque approvati, **entro la fine della legislatura**, alcuni importanti provvedimenti quali:

- ddl n.4924 (C) sul rafforzamento dei diritti del RLS;
- ddl n.7021(C) in materia di appalti, che introduce per le gare di appalto la necessità di individuare i costi per la sicurezza e la normativa contrattuale applicata;
- ddl n.4203(C) sull'uso dei videoterminali
- ddl n.4068 (S) sulla disciplina delle figure professionali della sicurezza del lavoro, che stabilisce requisiti professionali per figure quali il RSPP e il consulente esterno alla sicurezza.

A sostegno dell'emanazione di tali provvedimenti è nostra intenzione attivare, in occasione della settimana europea sulla sicurezza del lavoro, azioni di mobilitazione collettiva.

Nei confronti delle Istituzioni

A livello centrale prioritaria è:

- la piena realizzazione degli interventi necessari per il raggiungimento degli obiettivi fissati dal Piano Sanitario Nazionale, che non può prescindere dalla emanazione di apposite Linee guida da parte del Governo alle Regioni, al fine di assicurare appropriati ed omogenei livelli essenziali di assistenza collettiva.
- Strettamente connessa al punto precedente è l'esigenza di un **riordino dell'assetto istituzionale**, che assicuri sia a livello centrale che periferico il necessario grado di coordinamento, quanto ad obiettivi, competenze e responsabilità. Da tempo da parte sindacale è stata avanzata la richiesta della riunificazione in un unico livello istituzionale di tutte le attribuzioni in materia di salute e sicurezza attualmente distribuite tra i diversi Ministeri.

Pertanto proponiamo che nell'ambito della riforma dell'organizzazione del Governo, si realizzi una unica Direzione generale che aggreghi tutte le competenze nazionali in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

- Il riordino urgente degli istituti operanti nel campo della sicurezza del lavoro il cui attuale funzionamento non pare del tutto soddisfacente, ne è il corollario indispensabile. La loro riorganizzazione dovrà valorizzare il ruolo della ricerca applicata per assicurare un supporto al più alto livello scientifico alla prevenzione.
- Attuare la riforma dell'INAIL alla luce delle importanti novità introdotte dal d.lgs.n.38/2000. Occorre tuttavia verificare la reale capacità dell'Istituto di dare attuazione agli impegni proposti in un positivo rapporto con le parti sociali, in particolare rispetto allo stanziamento di 600 miliardi per il triennio 1999/2001, per misure premiali specie per le piccole e medie imprese che si adeguino alle norme di sicurezza e per progetti di informazione e formazione.

E' a nostro avviso indispensabile che questa rilevante novità serva non solo per finanziare progetti assolutamente mirati, e verificabili, ma anche per promuovere quel sistema di rappresentanza e di relazioni incentrato sulla figura del RLS-RLST e sugli organismi paritetici, secondo le specifiche proposte già avanzate all'INAIL. Altro aspetto significativo è garantire un controllo della presenza dei RLS-RLST su tutto il territorio nazionale (e cioè il tema del **monitoraggio**). La nostra proposta è quella di prevedere che le imprese sottoposte all'obbligo assicurativo allorché inviano all'INAIL i dati utili alla definizione del premio, dovendo dimostrare per godere delle previste riduzioni di tariffa di applicare le norme del d.lgs.n.626, di cui parte fondamentale sono le previsioni degli articoli 18,19 e 20, allegino anche copia della avvenuta comunicazione agli organismi paritetici territoriali della nomina del RLS aziendale o della adesione al sistema di rappresentanza territoriale.

A livello regionale e provinciale

- si tratta di rafforzare la presenza e la disponibilità di risorse umane e finanziarie dei dipartimenti regionali per la prevenzione, garantendo la capillare presenza su tutto il territorio;
- occorre inoltre assicurare unità e omogeneità di comportamenti nell'applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza. Un ruolo decisivo per un'efficace e sinergica azione al riguardo dovrebbe essere svolto dai comitati regionali di coordinamento, la cui attività in base a Carta 2000, dovrebbe peraltro svolgersi attraverso procedure certe di consultazione preventiva e tempestiva con le parti sociali. E' dunque necessario procedere quanto prima alla definizione di un accordo quadro nazionale tra istituzioni e parti sociali, da implementare con accordi regionali e locali, in ordine al funzionamento e alla verifica delle attività dei coordinamenti;
- ciò si dovrà inoltre collegare con le iniziative delle commissioni, istituite a livello regionale e provinciale, per il controllo del lavoro sommerso e più in generale con una programmazione integrata dell'attività ispettiva.

A questo scopo è urgente un rafforzamento degli organici e una loro più razionale utilizzazione.

- occorre dunque procedere alla definizione di piani annuali di monitoraggio e di presidio del territorio, nell'ambito dei quali utilmente collocare l'attività di prevenzione, di sorveglianza sanitaria, di assistenza e di vigilanza.
- L'inserimento di moduli specifici su salute e sicurezza del lavoro in tutti i percorsi di formazione professionale, di competenza delle Regioni.

Con questa piattaforma vogliamo aprire una nuova stagione di iniziativa sindacale sui temi della prevenzione, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Chiediamo comportamenti ed iniziative coerenti da parte delle istituzioni e degli imprenditori.

A sostegno di questa piattaforma siamo chiamati a realizzare nei prossimi mesi, a partire dalla Settimana Europea per la Sicurezza, una mobilitazione sindacale generale che richiami tutti i soggetti alle loro responsabilità.