CGIL LOMBARDIA

CISL LOMBARDIA

UIL MILANO e LOMBARDIA

CGIL CISL UIL della LOMBARDIA
e
CATEGORIE REGIONALI CGIL CISL UIL

Piattaforma per il confronto aziendale e territoriale sui temi della Salute e Sicurezza sul Lavoro

La recente Legge 123/2007 non è solo l'ultima legge sulla materia o la legge delega per la definizione del Testo Unico, ma è una legge che integra il decreto 626/94 con misure di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e con norme di immediata applicazione (gli articoli dal 2 al 12 sono in vigore dal 25 agosto 2007).
Tra queste misure vi è l'estensione della normativa a tutti i lavoratori, compresi gli autonomi e i subordinati, indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro e con una particolare attenzione alle differenze di genere e agli immigrati.
Introduce nuove disposizioni in caso di contratti d'appalto o d'opera che vanno dall'elaborazione di un Documento unico di Valutazione dei Rischi con indicazione delle misure adottate per eliminare le interferenze, agli obblighi di indicazione dei costi della sicurezza del lavoro e, per i lavoratori delle imprese appaltanti, di esporre la tessera di riconoscimento fornita dall'impresa appaltatrice.
Anche per quanto riguarda il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza la 123 inserisce punti specifici, generalmente indirizzati a favorire un migliore svolgimento del ruolo che l'RLS riveste.
Innanzi tutto definisce che l'RLST venga eletto e non più nominato ed inoltre ribadisce il diritto dell'RLS ad avere copia sia del Documento di Valutazione dei Rischi (che una passata circolare ministeriale aveva già definito ma che è rimasta quasi totalmente inosservata) che del Registro Infortuni.

Per il Sindacato, di fronte a novità legislative significative per i lavoratori e le lavoratrici e a nuovi impegni della Regione inseriti nel "Piano 2008-2010 per la promozione della Sicurezza e Salute negli ambienti di lavoro", si pone l'obbligo di diffonderne informazione; ma per dare adeguata continuità all'impegno sindacale in Lombardia per contrastare una preoccupante situazione relativa a infortuni, malattie professionali e condizioni di lavoro (ampiamente denunciata nei mesi passati con manifestazioni nelle maggiori piazze delle province lombarde e tramite numerosi incontri con le istituzioni ai vari livelli) è ora più che mai urgente richiamare i temi della salute e della sicurezza nell'ambito della sua attività principale: la contrattazione.
Il problema della salute e sicurezza deve quindi ridiventare prioritario e centrale dopo un tempo troppo lungo in cui è stato abbandonato e delegato impropriamente a soggetti come gli RLS, che già vivono particolari difficoltà nello svolgimento del ruolo.
Non certo per contrattare la "sicurezza o la salute" che sono aspetti non assoggettabili a nessuna contrattazione, ma per ribadire il rispetto di norme di legge troppo spesso inapplicate, per attivare delle procedure di applicazione del 626 e per fare della contrattazione relativa all'organizzazione del lavoro uno strumento di prevenzione.
Prioritario per il Sindacato sarà quindi attivarsi anche per una formazione specifica rivolta ai propri dirigenti, quadri e delegati, che dia loro gli strumenti e le basi di conoscenza per affrontare la contrattazione di queste tematiche.
Stante anche una recente ricerca condotta dal CNEL, che contiene un capitolo relativo all'andamento e ai lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2006 e che evidenzia un calo delle conquiste contrattuali su questo versante, tra le Segreterie regionali di Cgil, Cisl e Uil e delle Categorie si conviene di definire la seguente serie di punti specifici come parte delle più complessive piattaforme rivendicative aziendali che nel corso dell'anno le Categorie si impegnano, ove già non risolti, a sottoporre alle loro controparti.
Si conviene inoltre che le Confederazioni territoriali si attivino per supportare le Categorie nella contrattazione aziendale e per avviare, nelle sedi competenti, una contrattazione territoriale a sostegno delle proposte contenute nella piattaforma.

- **Concordare lo svolgimento, almeno una volta all'anno, di una riunione/assemblea con i lavoratori, organizzata dall'RLS/RLST e convocata congiuntamente alla RSU o alle organizzazioni sindacali, alla quale potrebbero partecipare anche l'RSPP/coordinatore per la sicurezza e il medico competente.**
  Per innescare un percorso partecipativo finalizzato a un momento chiave della prevenzione, la riunione/assemblea potrebbe essere realizzata in previsione della riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi prevista dal 626.

- **Definire programmi di informazione e formazione dei lavoratori, con particolare riguardo a quelli con rapporto di lavoro somministrato e quelli immigrati, degli RLS/RLST e, non ultimi, dei preposti (utilizzando i fondi previsti dall'art. 10 della L. 123, i fondi finanziati e quelli per la formazione continua; questi ultimi solo nei casi di formazione aggiuntiva a quella di base, obbligatoriamente prevista dal 626 all'art. 22, che è a carico del datore di lavoro).**
  E' importante che ci sia attenzione verso modalità di informazione che ne prevedano la verifica dell'efficacia e verso una formazione di qualità e quindi certificata, che possa essere anche congiunta cioè definita e organizzata (docenze o tutoraggio) con il Sindacato.

- **Intervenire affinchè l'organizzazione del lavoro e tempi e ritmi del lavoro siano aspetti integranti nella definizione delle misure di tutela e delle procedure al fine di garantire il benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici.**
  Ciò equivale ad affrontare le soluzioni dei problemi della salute e sicurezza dei lavoratori verificando e intervenendo innanzi tutto sugli aspetti organizzativi.

- **Definire una procedura applicativa dell'art. 19 del 626 sulle attribuzioni dell'RLS/ RLST, rimarcando il diritto all'agibilità anche esterna all'azienda, ed assicurare un monte ore adeguato allo svolgimento del suo ruolo.**

- **Definire una procedura relativa all'obbligo di un unico Documento di Valutazione dei Rischi nei contratti di appalto o d'opera (art. 3 L. 123/07) che consenta all'RLS, su richiesta, di avere copia del documento.**

- **Proporre l'implementazione del Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) o quantomeno l'introduzione di "buone prassi", la cui adozione da parte delle aziende sarà considerata sia ai fini dell'accesso a sistemi premianti (vedi punto seguente), sia ai fini della modulazione degli interventi ispettivi conseguenti, così come previsto dalla L.R. 8/2007 del 2 aprile 2007 e dalla DGR 4799 del 30 maggio 2007 – Allegato B.**

- **Impegnare le aziende a definire progetti di prevenzione che assicurino la sicurezza sul lavoro, sia per i lavoratori addetti alla produzione sia per l'ambiente circostante, anche attraverso l'utilizzo di strumenti e processi finalizzati a eliminare i rischi, di nuove tecnologie, nuovi materiali e/o meccanismi di controllo da applicare ai processi produttivi e ai macchinari, assicurando il comune impegno per l'utilizzo di risorse (€ 15 milioni circa) previste dal piano Prevenzione Regionale, INAIL, Camera di Commercio.**

Sesto S. G., febbraio 2008