

**Assemblea regionale RLS Filcams CGIL Lombardia
Camera del Lavoro Milano 12.11.09
Relazione Introduttiva
Giorgio Ortolani
Segretario Filcams-CGIL Milano/Lombardia**

Vorrei iniziare il mio intervento segnalandovi un episodio che mi è capitato 3 /4 settimane fa. Ero in ufficio e ho ricevuto una telefonata da un lavoratore dell'ortomercato cui avevano dato il mio numero di telefono.

Il lavoratore mi dice che aveva richiesto una visita dal medico competente per problemi alla schiena. Il medico gli aveva rilasciato un certificato medico d'idoneità all'attività lavorativa con limitazione "non sollevare carichi superiori a 5 Kg".

Portato il certificato al proprio Datore di Lavoro, questo diceva al lavoratore che, per tutelare la sua salute non avrebbe potuto più impiegarlo come ora dalle 2.00 alle 10.00, ma lo avrebbe potuto applicare alla movimentazione bancali dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 14.00 alle 16.00 non avendo altra collocazione lavorativa compatibile con le sue condizioni fisiche.

Il lavoratore voleva quindi far ricorso all'ASL per contestare il giudizio del medico competente che lui stesso aveva richiesto.

A questo punto chiedo al lavoratore:

D: da che azienda dipendesse?

R: Una cooperativa di 12 dipendenti

D: Quanti anni avesse?

R: Risponde che gli mancano 3 anni alla pensione.

D: Se avesse prima verificato con RSA/funziario sindacale o da solo se c'erano posti ove sarebbe stato possibile essere collocato nell'azienda da cui dipende?

R: No assolutamente. Uno del sindacato, dove la moglie si era recata per fare il Red, gli aveva detto che le aziende hanno obbligo di ricollocare il personale inidoneo e che quindi lui aveva richiesto la visita.

Così per pressappochismo, caratteristica che spesso uniforma i comportamenti dei lavoratori in materia, questo lavoratore si era messo in una condizione che rischiava di compromettere il posto di lavoro, l'entità della pensione futura ecc.

Dopo un poco professionale, ma sei scemo hai fatto una bella cazzata. Ho spiegato la situazione al lavoratore che, finalmente, capito in che guaio, si era messo mi ha detto che lui conosceva bene il medico competente e che si sarebbe rivolto a lui per farsi modificare il giudizio.

Dopo qualche giorno mi chiama e mi dice che nel giudizio la limitazione era passata da 5 a 15 Kg e che il datore di lavoro gli aveva trovato una collocazione di 6 ore lavorative.

Non so se poi il medico competente abbia veramente cambiato la diagnosi, oppure se in accordo o meno con il datore di lavoro sia apparso un 1 davanti al 5.

Morale di questa storia:

1. a volte le applicazioni delle leggi a tutela della salute possono comportare effetti negativi sulla posizione lavorativa dei dipendenti.
2. in materia di salute e sicurezza, proprio perché le violazioni sono di carattere penale, occorre evitare il pressapochismo sia quando si trattano casi personali, sia quando si trattano questioni collettive.
3. Questo lavoratore non aveva la minima idea di come funzionasse la sorveglianza sanitaria. Quali ne potessero essere le conseguenze, cosa sia la 626, l'81 e tutta la legislazione a tutela della salute dei lavoratori di cui si parla nei convegni. Così è per tanti troppi lavoratori delle aziende del nostro settore, di quelle che non seguiamo, ma anche di quelle che seguiamo.

Nel materiale della cartella troverete un volantino che parla dei movimenti ripetitivi in Esselunga, se notate, facciamo rilevare la differenza con cui i vari Datori di Lavoro della GDO, all'interno dei DVR hanno valutato l'attività delle cassiere. Nel volantino abbiamo citato in positivo la catena IPER e le Coop che hanno un lay out più ergonomico della barriera casse (casse matrimoniali).

Sabato scorso vado all'ipercoop di Baggio, dove le casse sono in opposizione (consentendo così di alternare le parti del corpo) e chiedo alla cassiera se nell'applicarla viene disposto dall'azienda l'alternanza di postazioni. Mi risponde che viene fatto a caso o solo quando una lavoratrice lo richiede perché ha già un disturbo. Questo capita anche in diversi IPER, mi domando allora quale è l'efficacia del nostro intervento.

Questi sono alcune delle motivazioni che mi spingono a non fare il classico intervento:

- Sulle malefatte del governo, costantemente e pervicacemente impegnato a trovare i modi per peggiorare la normativa o procrastinarne i tempi di applicazione,
- Sui morti e gli infortuni gravi che costantemente si susseguono sul lavoro.
- Sul comportamento tenuto da Esselunga il 26 ottobre. Di fronte alla morte di un autista nella filiale di via Washington a Milano, i dirigenti di Esselunga prima si rifiutavano di aderire alla richiesta delle organizzazioni sindacali di sospendere l'attività di vendita. Poi, dopo che parte dei lavoratori si sono fermati e hanno organizzato un'assemblea di fronte alle casse dalle 14.30 alle 16.00. Dopo che i giornali e le TV, da noi informati, hanno chiesto conto all'azienda di tale insensibilità, Esselunga ha diffuso un comunicato stampa nel quale hanno comunicato la chiusura del punto vendita per lutto.
- Sulle malattie professionali che difficilmente sono riconosciute.
- Sui danni da stress lavoro correlato, che ora vanno per la maggior nei convegni specialistici.

Credo che il compito che ha chi vuole agire e non declamare sia quello di partire dall'analisi della realtà di una categoria, la nostra, che vive situazioni diversificate anche in questo campo.

Abbiamo:

- Realtà d'impresa del terziario avanzato ove c'è un buon rapporto (o meglio il rapporto che informa i principi della 626 prima e del Testo Unico 81 poi) tra RLS, Datore di Lavoro e figure aziendali che si occupano di sicurezza, altre in cui negano persino i basilari diritti ai RLS quali quelli di utilizzare le 40 ore che la legge mette a disposizione dei RLS.

- Realtà nella GDO o nei servizi (autogrill, mc donalds) in cui il RLS è considerato solo come appendice del sistema messo in piedi dall'azienda. RLS che per le nostre controparti si devono limitare a prendere atto delle scelte aziendali e firmare il DVR e il verbale della riunione periodica. RLS cui spesso non è pure consentito inserire osservazioni nel verbale stesso, figurarsi contribuire a identificare "buone prassi, codici di comportamento, obiettivi di miglioramento" come indica art 35 (la riunione periodica) del Testo Unico.
- Realtà degli appalti (mense, pulizie ecc) in cui i RLS non ci sono. Aziende in cui non c'è stato, neppure da parte della nostra organizzazione sindacale, un serio e coordinato intervento per costringere non solo le piccole cooperative, ma neanche le grosse aziende del settore che hanno migliaia di dipendenti (Sodexo, Dusmann ecc) ad applicare integralmente le disposizioni contenute nel Testo Unico.

In pratica con la nostra poca attenzione al tema regaliamo a queste aziende migliaia di ore di formazione, di permessi che se avessimo eletto i RLS avrebbero dovuto erogare. Ciò che è peggio è che priviamo lavoratrici e lavoratori deboli della possibilità di tutelare le loro condizioni di salute come la legge prevede e soprattutto priviamo il sindacato dell'intelligenza, della passione che queste le delegate di queste lavoratrici potrebbero esprimere se fossero dati loro gli strumenti per intervenire. Sui circa 300 le RLS che abbiamo censito a Milano, i rappresentanti (o meglio) le rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle mense e pulizie si contano sulle dita delle mani e dei piedi sono 16, 13 delle mense e 3 delle pulizie. Vi assicuro per averle conosciute, magari qualcun'interverrà oggi, che hanno oltre che "delle belle e buone lingue", come dice una vecchia canzone, anche la volontà e la passione per impegnarsi in una materia che di primo acchito può sembrare ostica. A proposito dei lavoratori degli appalti vorrei spendere due parole per illustrare un'iniziativa che abbiamo promosso e portato avanti con successo negli appalti ospedalieri e che ora stiamo portando avanti per le mense scolastiche: quella sui provvedimenti preventivi legati all'influenza AH1N1. Chiariamo subito che non siamo pagati dalle industrie farmaceutiche e che non è nostro compito esprimerci sull'utilità o meno delle misure preventive, quali la vaccinazione, decisi dal ministero della salute. Personalmente penso come qualche esponente della curia che l'emergenza vera sia oggi la disoccupazione e ieri come oggi le continue morti, gli infortuni e le morti sul lavoro. Detto questo è però vero che in presenza di una grande attenzione mediatica sull'influenza sui suoi rischi veri o supposti, non potevamo evitare di intervenire sull'argomento. Anzi siamo partiti proprio da lì, dall'attenzione spropositata dei mezzi di informazione e dalle misure prese dal governo. Il tutto per mettere in rilievo come, anche di fronte a quella che viene sbandierata e gestita come un'emergenza nazionale, ci siano lavoratori di serie a e lavoratori di serie b. Medici e personale ospedaliero destinatario di misure preventive compresa la possibilità di vaccinarsi e lavoratrici e lavoratori degli appalti mense e pulizie a contatto con infermieri, medici, malati e parenti per i quali non era prevista alcuna misura preventiva. Oggi che la Direzione Generale Sanità della regione Lombardia ha equiparato i lavoratori degli appalti al personale ospedaliero per quanto riguarda le misure preventive relative all'influenza, abbiamo o non abbiamo un elemento in più per estendere loro altre misure di tutela oggi limitate al personale ospedaliero? Il problema è che per fare questa battaglia non basta un bel volantino, una lettera corretta fatta al momento giusto occorre avere RLS eletti e formati in ogni appalto.

Voglio essere chiaro, le mie parole non vogliono essere una critica impietosa al nostro operato, che ovviamente non può essere tutto dedicato alla salute nei luoghi di lavoro, ma una fotografia della realtà. Solo a partire dall'analisi della realtà delle nostre mancanze è possibile porvi, nei tempi e nei modi che l'organizzazione tutta deciderà, rimedio. Tra il tutto che vorremmo e il poco o nulla che a volte facciamo, credo che ci sia ampio spazio per migliorare la nostra attività in materia.

Magari dotandoci, finalmente come in altre categorie, di un coordinamento nazionale che metta a fuoco i problemi, le priorità, le linee d'intervento. Questo se vogliamo fare sicurezza, fare prevenzione e non limitarci a trattare i casi delle inidoneità personali.

Fare quello che si dice (si scrive e si vota) e dire quello che si fa'.

Mi riferisco a quanto, un anno e 6 mesi fa' la Filcams e la CGIL, hanno votato nel documento della conferenza di organizzazione che qui riporto:

**Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, salute e ambiente
(Rls -Rlsa - Rlst - Rls di sito)**

Troppo spesso i temi legati alla salute e alla sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, così come la relazione tra ambiente interno ed esterno al luogo di lavoro finiscono con l'essere marginali, nonostante morti, infortuni e malattie professionali.

In Italia i Rls, sulla scorta della nostra storia, sono inseriti a pieno titolo nelle Rsu, pur mantenendo una rappresentanza e titolarità specifiche, che spesso però si traducono in delega totale su tali temi "assolvendo" la contrattazione che invece resta fulcro per affrontare le condizioni di lavoro: organizzazione del lavoro, ritmi, turni, orari, appalti, investimenti, tipologie di rapporti di lavoro, formazione e informazione.

Sul versante della sicurezza c'è ancora molto da fare. Occorre rafforzare la figura del Rls, con uno stringente rapporto con i soggetti con titolarità negoziale, per renderne più efficace il suo operato, soprattutto in tre direzioni:

- 1) in azienda, attraverso la contrattazione;
- 2) fuori dall'azienda, nel rapporto con il territorio, i cittadini, le istituzioni degli enti locali;
- 3) nella Rsu.

Occorre estendere il ruolo del Rls all'ambiente, per rafforzarne la possibilità di lavorare a uno sviluppo sostenibile, mettendo contemporaneamente la sicurezza al centro delle attività lavorative, impegnando tutta la Rsu a una progressiva sensibilizzazione su un tema così decisivo per il futuro. Valorizzare il ruolo degli Rls di sito, previsti dalla normativa e oggetto di alcune importanti sperimentazioni.

Le modifiche normative ottenute prevedono la nuova figura del Rls di sito, che, connesso alla sua auspicata contrattazione, potrà dare un contributo determinante per la salute e sicurezza dei lavoratori, a partire dalle situazioni complesse (porti, interporti, cantieri) ove coesistono pluralità di datori di lavoro.

L'impegno è quello di coprire tutti i luoghi di lavoro con propri Rls, siano essi interni o territoriali. A tal fine importante sarà la scelta della elezione (e non nomina) e la modalità dell'attuazione pratica dell'"election day" prevista dalla L. 123/07.

Altrettanto utile la costituzione di un coordinamento intercategoriale e confederale territoriale, in stretto raccordo con i soggetti titolari della contrattazione - tenendo in considerazione il testo unico della legge delega su salute e sicurezza approvata recentemente in Parlamento - per dare avvio a un modello di gestione integrato della prevenzione per più

settori. Sempre più gli RLS devono farsi promotori nell'interlocuzione "trilaterale" (sindacati, imprese, Inail) al fine di stimolare le imprese a investire (compresi i contributi da riduzioni dei premi assicurativi Inail) sul versante decisivo della prevenzione. Estendere l'approccio preventivo all'ambiente, coinvolgere tutti i lavoratori in un modello partecipativo alla cui base si colloca la formazione e l'informazione; articolare la comunicazione con i contesti locali e i territori. Ciò riguarda anche le aree degli appalti, delle manutenzioni, dei servizi, aree tuttora critiche nel garantire la sicurezza e ridurre i rischi ambientali.

Un impegno così rilevante può e deve contribuire alla crescita della responsabilità sociale e costruire un esempio di buone pratiche nel panorama industriale, del lavoro pubblico e dei servizi a rete italiano. Responsabilità sociale e buone pratiche che non possono che rimanere aggiuntive alle previsioni normative di legge e contrattuali.

Quanto abbiamo fatto nei mesi che ci separano dal maggio 2008 a oggi per dar gambe a quanto deciso nella conferenza di organizzazione della CGIL?

Voglio qui ringraziare il compagno Renato Losio segretario regionale che ci lascerà a breve, la compagna Graziella Carneri segretaria di Milano gli altri compagni della segreteria e i funzionari della CGIL di Milano che mi hanno consentito di dedicare, all'interno dei molteplici impegni e urgenze che l'attività sindacale ci impone, uno spazio all'intervento su salute e sicurezza e arrivare ad oggi non a discutere di proposte di intervento, ma di lavori fatti.

Si tratta ora di estendere a livello regionale e speriamo nazionale quanto abbiamo sperimentato sul campo:

1. I coordinamenti dei RLS delle singole aziende che abbiamo fatto per Esselunga, IPER, Autogrill, Mc Donalds, IKEA, o per settori mense e pulizie devono estendersi anche alle altre realtà.
2. La formazione sui temi specifici, iniziata lo scorso anno con le giornate tematiche sulla "riunione periodica e ruolo del medico competente" 4 giornate, per un totale di 80 RLS, andrà ripresa appena finito il periodo congressuale. (indicateci nella scheda di partecipazione che trovate in cartella gli argomenti che ritenete più utili da affrontare).
3. La costante informazione che abbiamo garantito ai RLS, di cui abbiamo le email circa 200, su: evoluzioni legislative, aspetti applicativi della legge e delle norme si arricchisce oggi di un sito dedicato già attivo, ma in fase di rodaggio: www.rlsfilcams-milano.jimdo.com che vedremo di adeguare alle necessità alle vostre esigenze. Se qualcuno se la sente di darci una mano è oltremodo benaccetto.
4. I rapporti con le UOPSAL, la partecipazione ai progetti da loro messi in campo che impattano sulla categoria (alberghi, mense, movimenti ripetitivi, emergenze) devono vedere gli RLS dei nostri settori protagonisti. Non solo perché accrescono le nostre conoscenze e forniscono a medici del lavoro e tecnici delle ASL elementi utili alla loro attività di prevenzione, ma perché le risultanze di quei lavori possono supportare, anche dal lato scientifico e tecnico, le richieste non solo di adeguamento alle norme dei nostri luoghi di lavoro, ma di un miglioramento degli stessi, così come delle stesse procedure lavorative. L'incontro del prossimo dicembre, nel quale verranno presentati i risultati dello studio comparato dei DVR di 13 catene della grande distribuzione e fatto dal ASL città di Milano è il risultato anche delle nostre sollecitazioni. Le risultanze delle osservazioni fatte dai tecnici dell'UOPSAL sulla Valutazione dei rischi delle singole attività lavorative in relazione ai rischi determinati dai movimenti

ripetitivi e le eventuali discrasie che dovessero rilevarsi con le valutazioni predisposte dalle azienda aiuteranno di certo i nostri RLS nelle richieste di applicazioni delle linee della regione Lombardia per ridurre i rischi agli arti superiori per i movimenti ripetitivi. C'è un impegno che ci eravamo presi oltre un anno fa e che non siamo ancora riusciti a mettere in campo. Il ripristino dello sportello sicurezza della Filcams al quale RLS/delegati e lavoratori possano rivolgersi per avere un supporto, un riferimento anche via posta elettronica cui rivolgersi ed avere risposte. Lo spazio c'è, in Piazza Segesta, si tratta di raccogliere le vostre disponibilità per farlo partire.

Voglio chiudere il mio intervento indicando quali sono i motivi per cui noi, la Filcams e l'intera CGIL non può permettersi di relegare l'intervento su salute e sicurezza tra le varie attività che si fanno senza alcuna programmazione quando il tempo lo permette.

- 1) L'aumento dell'età lavorativa di uomini e donne è stato in questi anni una costante nelle scelte del governo e nulla fa pensare che così, indipendentemente dal nostro parere, non sarà nel prossimo futuro. Stare in buona salute non significa solo non avere infortuni, ma evitare che attività alla lunga dannose portino ad inidoneità con le conseguenze sul mantenimento stesso del posto di lavoro.
- 2) La tendenza è che più passa il tempo e sempre più le prestazioni sanitarie pubbliche gratuite si riducono e la compartecipazione alle spese per medicine e assistenza sanitaria diventa sempre più elevata e pesa in misura crescente sul reddito di lavoratori di oggi e futuri pensionati. Restare in buona salute significa evitare acciacchi e conseguenti dolori, ma anche le relative spese.
- 3) Nella società e anche nel mondo del lavoro c'è sempre una maggior attenzione alle problematiche relative alla salute, sia fisica che mentale. Se 1,5 milioni di lavoratori su 21 dicono le statistiche sono vittime di mobbing, molte di più accusano disturbi dovuti allo Stress lavorativo. Le ultime ricerche sul tema, per esempio quelle dell'Università di Napoli, hanno riscontrato che nelle vittime di mobbing si modifica l'attività dell'asse ipotalamo-ipofisi-surrene. In pratica gli effetti del mobbing prolungato che si configura, secondo la Clinica del Lavoro preferibilmente: nel negare ferie/permessi/trasferimenti, in critiche continue, mansioni dequalificanti, carichi di lavoro esagerati con scadenze impossibili, maldicenze e mezzi più o meno subdoli per far sentire emarginati. Portano a ansia, depressione e disturbi fisici come dolori muscolari, cefalea, palpitazioni, tremori. Tutte risposte biologiche acute allo stress che con l'andare del tempo possono trasformarsi in un cedimento dell'organismo, di cui il calo del cortisolo è la spia, con conseguente decadimento generale, scomparsa del desiderio e della potenza sessuale, patologie cardiovascolari, ulcera gastrica o duodenale. Il sindacato non si può limitarsi a far vertenze individuali o a dirottarli alla Clinica del Lavoro.
- 4) In Italia c'è la possibilità non l'obbligo di avere rappresentanze sindacali nelle aziende, ma c'è l'obbligo di aver un Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza. Promuovere l'elezione di RLS, fornire loro formazione, supporto è nostro interesse. La legge 81/08 con l'obbligo da parte dei datori di lavoro di comunicazione all'INAIL dei nominativi degli RLS porterà se non interveniamo, e in parte siamo già in ritardo, ad elezioni farlocche, nomine di comodo fatte dai datori di lavoro che ci privano di una possibilità.

5) Last but not least, nelle intenzioni dichiarate da Sacconi c'era quella di rendere inefficace l'art. 9 della legge 300 cioè la possibilità delle OO.SS. di intervenire sulla salute e sicurezza. La ratio di un tale ipotesi è anche facilmente giustificabile all'opinione pubblica. Dal 626/94 in poi la legislazione affida a un rappresentante dei lavoratori il mandato di intervenire sulla sicurezza. Questo rappresentante ha formazione, poteri, attribuzioni, è legittimato dal voto dei lavoratori per intervenire sulla sicurezza. I RLS sono (dovrebbero essere) presenti per legge in tutti i luoghi di lavoro come RLS o RLST. Che senso ha che il sindacato, tra cui la CGIL "comunista e non collaborativa", abbia anch'esso possibilità di intervento sulla stessa materia, è uno spreco, una rendita di posizione che va eliminata.

Quindi fino a che c'è l'art. 47 che prevede elezione nelle aziende con più di 15 dipendenti dell'RLS all'interno delle RSA/RSU. Fino a quando sono previsti accordi con le OO.SS. per la designazione, elezione del RLS, nonché del tempo di lavoro retribuito e degli strumenti per l'espletamento delle sue funzioni.

Facciamolo, agiamo leggi e diritti che ci sono, magari partendo da una richiesta nazionale alle grosse società degli appalti dei servizi mensa e pulizie per verificare l'applicazione o meno da parte di queste società, che sfiorano e a volte superano gli 8000/10000 dipendenti, delle misure a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Non vorrei tra un paio d'anni, complice magari il passaggio della maggioranza delle regioni al centro destra nelle amministrative del marzo 2010, veder cambiare in peggio le normative su salute e sicurezza e svanite le possibilità che oggi abbiamo ancora.

Ringraziandovi dell'attenzione i RLS presenti possono star certi che la Filcams-Cgil di Milano e Regionale, la Camera del Lavoro continueranno il lavoro intrapreso.

Un mese fa il giudice Raffaele Guariniello, magistrato di Torino che tra i primi si è occupato di sicurezza sul lavoro, alla domanda di un giornalista su cosa pensasse della cultura della sicurezza ha risposto laconicamente: "E' una bella frase".

Io credo che per migliorare la situazione italiana e contribuire nel concreto al benessere dei lavoratori più di 10 convegni sulla "cultura della sicurezza" servirebbero 10 ispettori di vigilanza in più, 10 RLS preparati e determinati in più, per questo lavoro e sono convinto che la Filcams ben più di 10 potrebbe contribuire a prepararne.

Grazie per l'attenzione

Giorgio Ortolani