

QUAL'E' L'OBIETTIVO DELLA NOSTRA ATTIVITÀ?

Non credo sia sfuggito a nessuno che nell'affrontare le questioni riguardanti la salute e sicurezza la Filcams, almeno nel territorio milanese/lombardo, sia intenzionata a dar seguito alle decisioni della conferenza organizzativa della CGIL del 2008.

Dopo oltre un anno di lavoro credo che sia venuto il momento di esplicitare l'obiettivo che ci siamo prefissi e che vorremmo, congresso permettendo, raggiungere.

Il nostro obiettivo non è quello di riempire le vostre caselle di posta elettronica di comunicazioni e informazioni riguardanti salute e sicurezza, né di tentare di fornire ai RLS un supporto a problemi specifici che si verificano nei luoghi di lavoro, né di tentare di ridurre quel senso di solitudine che gli RLS vivono e che mi sono stati evidenziati sin dalla prima assemblea dei RLS/Filcams milanesi del 2008. Si tratta di "cose buone e giuste" e utili, ma sono solo mezzi finalizzati a ben altro.

L'obiettivo che abbiamo è contribuire a formare RLS che abbiano la capacità e la possibilità di intervenire concretamente per migliorare le condizioni di lavoro di chi li ha eletti. Per questo è essenziale avere metodo e costanza nell'agire, sapendo che intervenire su salute e sicurezza può essere anche uno dei momenti per avvicinare i lavoratori all'organizzazione sindacale.

Può sembrare una materia un po' ostica, so bene che trovarsi di fronte ad aziende (nella gran parte dei casi tutt'altro che disponibili al confronto) non è facile, so cosa si prova a trovarsi di fronte a laureati (Medici Competenti a RSPP) che spesso fanno delle loro conoscenze vere o presunte, della loro capacità anche verbali elementi per determinare una sudditanza anche psicologica nei RLS che devono "collaborare" con loro.

In questi mesi mi sono reso conto che nei RLS della Filcams, che ho avuto modo di conoscere, c'è l'impegno e la passione per farlo.

FORMAZIONE RLS DI BASE (32ore) E AGGIORNAMENTO (4/8 ore)

Come sapete l'art. 37 comma 12, Dlvo 81/08 dispone che l'azienda debba assicurare all'RLS eletto una formazione di base pari a 32 ore, e aggiornamenti periodici di 4 ore (aziende da 1 a 50 dipendenti) 8 ore (da 51 dipendenti in su). L'art. 48 comma 7 prevede che il RLS territoriale venga avviato ai corsi entro 3 mesi dalla nomina. Non ci sono motivi per cui ciò non debba avvenire per gli RLS delle singole aziende. Non siamo associati all'ente bilaterale, non troviamo posti ove fare costi, dobbiamo decidere a chi rivolgerci ecc. Sono tutte scuse che le aziende trovano per non assolvere un obbligo di legge che non possono essere tollerati. **Per questo invito tutti coloro che non sono ancora stati inviati ad effettuare il corso base di 32 ore dall'azienda a compilare il modulo allegato e inviarmelo. Procederemo dal centro a predisporre i moduli di richiesta.**

ESSELUNGA: UN COMUNICATO DELLA UIL SU EPISODIO DEL 2008 IN PAPINIANO

Se ricordate lo scorso anno, ci impegnammo per denunciare il clima che portò una lavoratrice di Esselunga di via papiniano a denunciare prima chi gli aveva negato di andare in bagno, poi di essere stata aggredita negli spogliatoi.

Le notizie apparse nei giorni scorsi sulla stampa, a seguito dell'archiviazione dell'indagine, tendono ad accreditare la versione dell'azienda per cui la lavoratrice sarebbe instabile e che quindi le sue dichiarazioni siano frutto di un suo stato di sofferenza psichica.

Il comunicato della UIL e la lettera dei legali al corriere chiariscono che archiviazione non significa che la lavoratrice si sia inventata tutto.

IKEA CORSICO: CONTRO LO STRESS SI SCIOPERA

Anzitutto vi voglio informare dell'iniziativa che è stata promossa **dalla RSU dell'Ikea di Corsico che ha indetto uno sciopero per il 7 dicembre**. Avendo partecipato al presidio organizzato posso affermare che, contrariamente a quanto spesso accade, non ci siamo trovati di fronte al fastidio che spesso vediamo di fronte ad iniziative sindacali analoghe, anzi nel volantinare trovavamo solidarietà e comprensione verso le motivazioni alla base dello sciopero. **Nel box articoli di giornale di questo sito, troverete alcuni articoli apparsi sui giornali e il comunicato stampa dell'RSU.**

Si parla tanto nei convegni e nelle pagine dei giornali di stress da lavoro correlato. (qui troverete il documento finale del laboratorio della Regione Lombardia "Stress e lavoro") **Io, come sapete, credo che sarebbe il caso di parlare di meno e intervenire di più nella contrattazione aziendale per ridurlo nel concreto.** E' chiaro che farlo significa entrare nell'organizzazione del lavoro e entrare nell'organizzazione del lavoro non è facile. Per farlo occorre avere rapporti di forza che non tutte le aziende ci sono.

I lavoratori dell'IKEA partecipando massicciamente allo sciopero indetto dalla RSU stanno dando gambe e forza alle nostre idee.

Oggi in Italia 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 ansia, depressione e disturbi fisici come dolori muscolari, cefalea, palpitazioni, tremori.

Lo sciopero di lunedì 7 dicembre è stato, forse, il primo sciopero in cui tale problema è stato evidenziato.

RISULTANZE INDAGINE ASL CITTA DI MILANO SU DVR GDO

Come sapete dell'ASL città di Milano ha in questi mesi effettuato una valutazione comparata sui DVR delle aziende della grande distribuzione site nel comune di Milano: **GS-Carrefour, Esselunga, Lidl, Coop, Ld Lombardini, Pam, Unes, In's, Sma, Conad, Iper Portello, Billa Standa, Il Gigante**. I risultati di tale indagini, che trovate qui sotto, sono stati presentati il 1 dicembre in occasione di un incontro cui sono state invitate le aziende (RSPP e Medici Competenti), organizzazioni sindacali e RLS interessati.

Voglio qui affrontare tre questioni che l'indagine evidenzia:

1) differenze di valutazione del rischio lavorativo a parità di mansioni da parte dei diversi pool (Datori di lavoro/RSPP e Medici Competenti) delle singole catene. **Va rilevato che la**

maggioranza delle aziende valuta le cassiere a rischio e quindi soggette a sorveglianza sanitaria e Esselunga no;

2) solo 10 su 13 aziende hanno inviato all'ASL il proprio programma di sorveglianza sanitaria. Dal confronto tra piano di sorveglianza sanitaria e DVR risulta che in 4 aziende su 10 i lavoratori vengono soggetti a visite per sorveglianza sanitaria senza che siano stati identificati nel DVR i rischi per i quali questi lavoratori dovrebbero essere sottoposti a sorveglianza sanitaria. **E' chiaro che ci troviamo in presenza di aziende che non hanno fatto correttamente il DVR (violazione art.li 28 e 29 Dlgs 81/08) e di Medici Competenti che visitano dipendenti senza averne l'autorità (violazione art.li 25 e 41 Dlgs 81/08);**

3) i dati forniti su inidoneità e malattie professionali derivano dalle relazioni che i medici aziendali hanno inviato all'ASL. Questi dati non sono chiari, mancano i riferimenti: età anagrafica, sesso, periodo di applicazione alla mansione, non è indicato se si riferiscono a un anno, all'insieme delle visite fatte ecc. **Una cosa è balzata agli occhi ai RLS presenti il numero delle inidoneità riscontrate, sembra basso.**

Che fare alla luce dei dati ricevuti:

a) **raccogliere le relazioni dei medici competenti** delle aziende, che dovrebbero essere consegnate all'interno della riunione periodica, in caso contrario richiederle ufficialmente al medico competente e **conteggiare inidoneità e malattie professionali riscontrate.** Questo ci servirà per verificare la correttezza dei dati forniti,

b) secondo quanto riportato al punto 2 ci sono tra le 13 catene della GDO oggetto dell'indagine alcune che sottopongono arbitrariamente a controlli sanitari i dipendenti. E' ovvio che l'ASL non ha comunicato i nominativi di tali aziende, ma **gli RLS hanno la facoltà di verificare se c'è corrispondenza tra i rischi indicati nel DVR e la sorveglianza sanitaria cui i dipendenti sono sottoposti in azienda.** Quindi mi aspetto che rapidamente facciano questa verifica e i comunichino i risultati della stessa;

c) **la difformità delle valutazioni dei rischi delle varie professioni ci aiuta,** anche alla luce delle linee guida della regione Lombardia sui movimenti ripetitivi, **a sollecitare le aziende che non hanno valutato alcuni rischi a farlo e a prendere provvedimenti finalizzati alla loro riduzione non solo a sottoporre i dipendenti a sorveglianza sanitaria;**

d) chiederemo un **incontro alla responsabile del progetto** come OO.SS e RLS singole catene in modo da illustrare i problemi che gli RLS incontrano nelle singole aziende. In ogni caso ci vedremo ancora dopo le ferie per dare insieme una valutazione complessiva della riunione e dei dati fornitici.

Ho purtroppo notato nell'incontro la mancanza di RLS e rappresentanti della Fisascat, nonostante, come tutti, OO.SS. siano stati avvertiti dell'incontro.

ESSELUNGA: UN COMUNICATO DELLA UIL SU EPISODIO DEL 2008 IN PAPINIANO

Se ricordate lo scorso anno molti ci impegnammo per denunciare il clima che aveva portato una lavoratrice di Esselunga di via papiniano prima a denunciare le veniva negato di andare in bagno, poi di essere stata aggredita negli spogliatoi.

Le notizie apparse nei giorni scorsi sulla stampa, a seguito dell'archiviazione dell'indagine, tendono ad accreditare la versione dell'azienda per cui la lavoratrice sarebbe instabile e che quindi la sue dichiarazioni siano frutto di un suo stato di sofferenza psichica. Il comunicato della Uil e la lettera dei legali al corriere chiariscono che archiviazione non significa che la lavoratrice si sia inventato tutto.

FORMAZIONE RLS DI BASE (32ore) E AGGIORNAMENTO (4/8 ore)

Come sapete l'art. 37 comma 12, Dlvo 81/08 dispone che l'azienda debba assicurare all'RLS eletto una formazione di base pari a 32 ore, e aggiornamenti periodici di 4 ore (aziende da 1 a 50 dipendenti) 8 ore (da 51 dipendenti in su). L'art. 48 comma 7, prevede che il RLS territoriale venga avviato ai corsi entro 3 mesi dalla nomina. Non ci sono motivi per cui ciò non debba avvenire per gli RLS delle singole aziende. Non siamo associati all'ente bilaterale, non troviamo posti ove fare costi, dobbiamo decidere a chi rivolgerci ecc. sono tutte scuse che le aziende trovano per non assolvere un obbligo di legge che non possono essere tollerati. **Per questo invito tutti coloro che non sono ancora stati inviati ad effettuare il corso base di 32 ore dall'azienda a compilare il modulo allegato e inviarmelo. Procederemo dal centro a predisporre i moduli di richiesta.**

QUAL'E' L'OBIETTIVO DELLA NOSTRA ATTIVITÀ?

Non credo sia sfuggito a nessuno che nell'affrontare le questioni relative alla salute e sicurezza la Filcams, almeno nel territorio milanese/lombardo, sia intenzionata a dar gambe a quelle che sono state le decisioni della conferenza di organizzazione della CGIL del 2008.

Dopo oltre un anno di lavoro credo che sia venuto il momento di esplicitare l'obiettivo che ci siamo prefissi e che vorremmo, congresso permettendo, raggiungere.

Il nostro obiettivo non è quello di riempire le vostre caselle di posta elettronica di comunicazioni e informazioni riguardanti salute e sicurezza, né di tentare di fornire agli RLS un supporto a problemi specifici che si verificano nei luoghi di lavoro, né di tentare di ridurre quel senso di solitudine che gli RLS vivono e che mi sono stati evidenziati sin dalla prima assemblea degli RLS/Filcams milanesi del 2008. Si tratta di "cose buone e giuste" e utili, ma sono solo mezzi finalizzati a ben altro.

L'obiettivo che abbiamo è contribuire a formare RLS che abbiano la capacità e la possibilità di intervenire concretamente per migliorare le condizioni di lavoro loro e di chi li ha eletti. Per questo è essenziale avere metodo e costanza nell'agire, sapendo che intervenire su salute e sicurezza può essere anche uno dei momenti per avvicinare i lavoratori all'organizzazione sindacale.

Può sembrare una materia un po' ostica, so bene che trovarsi di fronte ad aziende (nella gran parte dei casi tutt'altro che disponibili al confronto) non è facile, so cosa si prova a trovarsi di fronte a laureati (Medici Competenti a RSPP) che spesso fanno delle loro conoscenze vere o presunte, della loro capacità anche verbali elementi per determinare una sudditanza anche psicologica nei RLS che devono "collaborare" con loro.

In questi mesi mi sono reso conto che nei RLS della Filcams, che ho avuto modo di conoscere, c'è l'impegno e la passione per farlo.

Quindi, godetevi le feste natalizie perché anche l'anno prossimo ci sarà da lavorare.