



Lettera informativa rivolta ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza a cura dei Servizi P.S.L.L. dell'Azienda USL n°5 in collaborazione con il Coordinamento Sindacale Unitario Ambiente e Sicurezza CGIL-CISL UIL di Pisa

Aprile 2004

RLS news

Anno 2, Numero 1

supplemento al periodico

"La Salute"

Autorizzazione del Tribunale di

Pisa 12/02/02

Seminario Regionale

I Servizi di Prevenzione e il lavoro che cambia
La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori atipici

pisa
11 Marzo 2004
Sala Congressi CNR
Loc. S. Cataldo

LA TUTELA DEL LAVORATORE ATIPICO

Negli ultimi anni si è assistito, a livello europeo e nel nostro paese, ad un progressivo cambiamento del mondo del lavoro: a fronte di una crescente flessibilità e precarietà si riducono le condizioni di stabilità lavorativa. Nascono o vengono utilizzati in maniera molto più ampia rispetto al passato nuove tipologie contrattuali flessibili che vengono definite atipiche comprendendo con questo termine tutto quello che si allontana dal lavoro tipico, quello che fino a poco tempo fa era considerato l'unico rapporto di lavoro stabile cioè il lavoro dipendente a tempo indeterminato e a tempo pieno. L'estrema disomogeneità di questa forza lavoro, l'ampia flessibilità in orario, contratto, settore lavorativo hanno reso necessario per i Servizi approntare nuovi strumenti di intervento nella tutela di questi lavoratori.

A tale scopo la Regione Toscana ha finanziato un piano mirato triennale **"IL LAVORO ATIPICO: ANALISI DEL FENOMENO E PROPOSTE OPERATIVE PER LA TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI"** condotto dalle Aziende USL n°5 (capofila), 3, 10 zona Firenze, 11

Gli obiettivi generali di tale piano sono:

-conoscenza quantitativa e qualitativa del fenomeno nel territorio delle USL partecipanti al progetto

-conoscenza dello stato di salute dei lavoratori

-identificazione di strumenti, procedure e indagini comuni

-indicazioni operative ai soggetti interessati con elaborazione di linee guida

L'entrata in vigore del D.Lgs 276/03 (decreto applicativo della Legge Biagi) ci ha indotti ad una pausa per darci il tempo di capire meglio i contenuti del decreto e se cambiasse qualcosa di sostanziale nei confronti dei temi specifici.

Abbiamo pertanto ritenuto utile organizzare un seminario rivolto principalmente agli operatori dei servizi di prevenzione che però ha suscitato grande interesse a più livelli e ha visto la partecipazione di soggetti diversi (consulenti, RLS, RSPP, medici competenti ecc.). Lucia Turini, Antonella Bruschi (responsabili del piano mirato)



Sommario:

Resoconto del Seminario	2
Intervento di un RLS - CGIL al Seminario	2
Principali relatori del seminario	2
"Ci sono anch'io" Valutazioni e commenti di un RLS	3
Rapporti tra RLS e lavoratori temporanei	4
Ci scrive un RLS della Provincia di Firenze	4

2° ASSEMBLEA PROGRAMMATICA DEGLI RLS DELLA PROVINCIA DI PISA

Come previsto nel protocollo d'intesa tra Azienda USL 5 di Pisa e segreterie provinciali CGIL-CISL-UIL di Pisa siglato il 31/01/03 durante la prima assemblea programmatica degli RLS , che prevedeva l'impegno ad organizzare tale incontro ogni anno il giorno

18 MAGGIO 2004 DALLE ORE 8.30 ALLE ORE 13.00

presso la Sala Convegni del Centro Studi "A.Maccarrone" della Provincia Di Pisa

Via Silvio Pellico (vicino al Palazzo della Provincia) - PISA

GLI RLS DELLA PROVINCIA SI INCONTRERANNO, PRESENTE IL DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE DELLA AZIENDA USL 5 DI PISA, PER UN BILANCIO DELLE AZIONI INTRAPRESE E PER PROGRAMMARE INIZIATIVE FUTURE.

Si invitano tutti gli RLS a partecipare e a promuovere tra i colleghi questo incontro.

BREVE RESOCONTO DEL SEMINARIO
“I Servizi di Prevenzione e il lavoro che cambia”
 a cura di Antonella Bruschi- Segreteria scientifica del Seminario

Il seminario è stato un momento di approfondimento per gli operatori dei servizi, e non solo, che ha cercato di affrontare il tema del lavoro atipico nei suoi molteplici aspetti:

Sociologico, giuridico-contrattuale, il quadro europeo, le ricadute sul piano della salute, le esperienze dal mondo della precarietà.

Di seguito un brevissimo riassunto degli argomenti trattati da alcuni relatori ricordando che i testi delle relazioni sono disponibili sul sito della SNOP (Società Nazionale Operatori della Prevenzione) all'indirizzo www.snop.it

Il **Prof Gallino**, nella sua relazione partendo dai cambiamenti nel sistema di produzione indotti dalle nuove esigenze di mercato, ha analizzato i modelli organizzativi aziendali attuali, ha descritto l'evoluzione della normativa a partire dal pacchetto Treu fino ad arrivare al decreto 276 e all'abolizione del divieto di intermediazione di mano d'opera.

Ha poi ricordato come L'ILO definisca il lavoro dignitoso tramite il rispetto di alcuni parametri (sicurezza dell'occupazione, del reddito, professionale etc) ed ha mostrato come la flessibilità eroda molte di queste sicurezze e come quindi su queste basi non si possano definire dignitose queste nuove forme di lavoro

Infine ha descritto gli effetti personali e sociali della flessibilità.

Il **Prof Lai**, docente di diritto del lavoro ha condotto un'analisi puntuale del decreto soffermandosi sulle principali tipologie di contratto.

Il **Dr Vogel**, ha illustrato la situazione europea esponendo dati su infortuni, livelli di occupazione, effetti della precarizzazione tratti da alcuni studi effettuati in Francia, Belgio, Gran Bretagna, Spagna.

Da tali studi, pur con i limiti imposti dal fatto di aver utilizzato campioni o metodiche non omogenee tra di loro, emerge comunque un quadro europeo in cui i lavoratori provvisori (siano essi interinali o a tempo determinato) mostrano un tasso infortunistico sicuramente più elevato rispetto ai lavoratori tipici: In Francia, una ricerca del 1998, concernente le condizioni del lavoro indica una maggiore incidenza d'infortuni per i lavoratori interinali rispetto ai lavoratori fissi. I tassi d'infortunio per l'insieme dei lavoratori è dell'8,5%. Per i lavoratori interinali si alza al 13,3%. Risultati analoghi sono stati ottenuti da ri-

(Continua a pagina 4)

PRINCIPALI RELAZIONI PRESENTATE DURANTE IL SEMINARIO
 disponibili in rete sul sito
www.snop.it

Modelli prevalenti di organizzazione della produzione, condizioni di lavoro e Legge 30/2003. Ricadute sulle persone e sulle famiglie.

Luciano Gallino -Professore Emerito di Sociologia - Facoltà Scienze della Formazione-Università di Torino

Nuove tipologie contrattuali e sicurezza del lavoro.

Marco Lai -Diritto del lavoro e legislazione antinfortunistica -Università di Firenze

Lavoro flessibile: il quadro europeo.

Laurent Vogel -Ufficio tecnico Sindacato Europeo (ETUC)-Bruxelles

Aspetti positivi e negativi dei lavori atipici e loro incidenza sulla salute dei lavoratori.

Maria Grazia Cassitto- Centro Disadattamento lavorativo Clinica del lavoro "L. Devoto" Milano

Quadro nazionale del fenomeno infortunistico nel lavoro atipico.

Gianfranco Ortolani -INAIL nazionale

Esperienze dal mondo della precarietà.

Guido Ricci -Rete Antiprecarietà Roma

Profili di rischio dei lavori tradizionali in trasformazione e dei lavori emergenti.

Gino Rubini -Fondazione Istituto per il Lavoro -Bologna

INTERVENTO DI FABIO BELLATALLA -CGIL AL SEMINARIO SUL LAVORO ATIPICO

Il mio sarà un brevissimo intervento di supplenza, dovuta all'assenza della segretaria provinciale del NIDIL CGIL, Daniela Fabbrini della quale vi porto i saluti.

Vorrei aprire con voi una piccola riflessione sul significato che diamo al termine flessibilità.

Già concettualmente, quando diciamo che per attuare queste "nuove" forme di rapporto di lavoro occorre un nuovo sistema di ammortizzatori sociali, introduciamo l'idea che questa flessibilità produrrà dei danni che vanno appunto ammortizzati. E questo parlando in termini di salute e prevenzione, dovremmo evitarlo impedendo che si propaghi una potenzialità di danno e l'unico sistema sarebbe quello di creare un sistema di tutele e garanzie "preventive", moderne che salvaguardassero effettivamente il diritto, ad un lavoro dignitoso e a raggiungere l'età della pensione in condizioni di salute e di benessere.

Ma forse oggi in questo paese vi è la possibilità per il lavoratore a progetto di usufruire di un mutuo da una qualsiasi banca per acquistare una modesta abitazione od un'auto per spostarsi e lavorare?

Ed un lavoratore extracomunitario quante possibilità ha di accedere ad un lavoro realmente "regolare"?

Infine dato che è così attuale parlare di prolungamento dell'età lavorativa, in che modo potrà proseguire a lavorare chi a 50 anni viene espulso dalla propria azienda a causa di uno dei tanti processi di ristrutturazione, se non adattandosi a miriadi di lavoretti episodici e saltuari, saltando da una somministrazione all'altra?

Sono chiaramente tante le domande retoriche che potremmo porci, ma servono per capire se noi stessi percepiamo adegua-

(Continua a pagina 3)



tamente quanta precarietà e fragilità vi sia in questa accezione modernista della flessibilità. Una società realmente moderna deve essere una civiltà ancor più civile e quindi ancora più "umana", in essa la flessibilità utile allo sviluppo è accompagnata da risorse che adeguano e potenziano i modelli di protezione sociale rendendoli ancora più allargati ed inclusivi.

Oggi invece in Italia, il tentativo di adeguamento alle novità economiche e tecnologiche attraverso la flessibilità dei soli rapporti di lavoro crea lavoratori senza garanzie, cittadini con meno diritti, si avvalorano l'idea di trasformare in legale l'illegale, il lavoro diventa merce a tutti gli effetti ed i rapporti che lo caratterizzano diventano rapporti commerciali. Viene spazzata via l'idea che il diritto del lavoro debba normare rapporti tra disuguali, tra soggetti forti, i datori di lavoro e soggetti deboli i prestatori d'opera, i quali proprio perché subordinati hanno necessità di essere "rappresentati".

Anche i tipici vivranno sempre di più nell'angoscia di precipitare nel precariato, di diventare licenziati riassunti in cooperativa, prepensionati assunti a progetto. Avremo disuguali tra gli uguali, luoghi di lavoro identici, lavori identici e miriadi di lavoratori con contratti intutelabili.

Allora e per concludere questa riflessione a ruota libera, è bene cominciare a ragionare sul fatto che le nostre sicurezze, contrattuali e non, vanno scomparendo, e quindi deve cambiare il nostro metodo di ragionamento.

Da un lato dobbiamo attrezzare un percorso vertenziale rintuzzando con ciò che abbiamo a disposizione, la deriva in corso; dall'altro mantenendo un occhio attento su ciò che ancora resta salvo (2087) utilizzando sempre più, ad esempio, le VDR ogni volta che nuovi lavoratori e nuovi contratti si succedono nei nostri luoghi di lavoro.

E' doveroso impegnarsi in modo sistematico per far capire a tutti che la partita che si sta giocando va giocata in difesa, ma con una strategia che veda al centro della nostra visuale non il lavoro inteso come sola conquista di un salario (ce l'hai e contentati!!), ma soprattutto la qualità di questo lavoro, considerandola come un elemento indispensabile delle nostre richieste, ricordando che dare un senso all'esistenza, guadagnandosi da vivere con dignità e mantenendosi in salute, rimane un'esigenza insopprimibile.

"CI SONO ANCHE IO !!! "

Valutazioni e commenti di un RLS

Il mio nome è Vastano Renato, sono un RLS di una delle più grandi fabbriche metalmeccaniche del nostro Paese, la Piaggio e sono RSU dal 1980, e RLS dal 1994.

Io credo che il giornalino, ideato e prodotto dal Dipartimento di Prevenzione della USL 5 di Pisa in collaborazione con il Coordinamento Sindacale Unitario CGIL- Cisl-UIL, coordinamento del quale faccio parte, sia uno strumento di supporto e di informazione utile per ogni RLS, specialmente per quelli più deboli, e ritengo indispensabile la sua diffusione per lo scambio di idee e di esperienze personali.

Dopo questa premessa credo sia utile citare alcuni aspetti che caratterizzano la complessa tematica della legge 626, e la sua difficile applicazione nei luoghi di lavoro.

Nelle varie assemblee che hanno dato l'occasione di incontro dei RLS, sono emerse situazioni di disagio che i RLS stessi subiscono, è diventato ormai un triste slogan, quello di dire "ci sentiamo soli e abbandonati a noi stessi".

I RLS di molte aziende della Regione Toscana, denunciano numerose problematiche inerenti al difficile rapporto tra RLS e RSU, a volte anche con le locali USL, rapporti da recuperare sicuramente.

Una grande limitazione, denunciata da molti RLS, è quella della scarsità del tempo messo loro a disposizione dalla legge per svolgere i propri compiti: 40 ore annue sono veramente poche; esistono inoltre problemi di non adeguata o addirittura assenza di informazione e formazione.

Molte di queste problematiche sono emerse nelle varie occasioni di confronto e in occasione anche dell'assemblea programmatica dei RLS, svoltasi a Pisa il 29/01/03, iniziativa che spero si ripeterà nel tempo, visto la grande e inaspettata partecipazione di RLS.

Citare ulteriori problemi, a mio avviso, sarebbe fare una specie di "lista della spesa".

Per quanto mi riguarda, ho avuto la possibilità di fare una esperienza positiva. Alla Piaggio, gli RLS si sono costituiti fin dal primo anno dell'entrata in vigore della legge, la determinazione personale e la forza dei lavoratori hanno dato la

possibilità di gestire al meglio la sicurezza all'interno dell'Azienda, ottenendo risultati a mio avviso di grande importanza. In Piaggio gli RLS hanno a disposizione un ufficio attrezzato per un corretto svolgimento del loro lavoro, ma la cosa più importante è quella che abbiamo ottenuto, con un accordo Aziendale, la possibilità di elevare il nostro monte ore da 240 in 6 RLS, a ben 2230 ore complessive, questo a fronte di reali esigenze per la gestione della sicurezza di una grande fabbrica.

Mi rendo però conto delle difficoltà che esistono là dove gli RLS non sono sostenuti da un grande numero di lavoratori, o dove addirittura non sono presenti. Sento però la necessità di fare un appello a tutti i RLS, a non mollare, a crederci davvero, a pretendere di essere riconosciuti a tutti gli effetti, a far rispettare la legge 626 nei luoghi di lavoro, con l'art.19.

Sono convinto della necessità di modificare quelle che sono le regole del mandato del RLS, che a mio avviso non debbono essere obbligatoriamente legate a quelle delle RSU, l'esperienza acquisita, la formazione ricevuta e l'investimento nei suoi confronti non può avere una così breve durata, o peggio ancora decadere all'occasione.

Credo che si debba fare in modo che la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro diventino un obiettivo che coinvolga, non solo il mondo sindacale e gli organi di controllo, ma anche i datori di lavoro che non debbono considerare la legge 626 come un costo aggiuntivo, ma come un elemento di crescita culturale e di sviluppo delle loro imprese, garantendo la salute dei lavoratori, affinché il nostro Paese non rimanga ai primi posti per gli incidenti sul lavoro. Mi auguro che il giornalino, affronti sempre più le vere esigenze dei RLS, e non diventi uno strumento puramente formale. È reale e urgente il bisogno di sostenere gli RLS, dando loro suggerimenti, e strumenti necessari e concretizzando inoltre iniziative, per sostenere il ruolo dei RLS, sempre più difficile, e non certo aiutato da una legge che sta modificandosi negativamente

Renato Vastano -RLS Piaggio

...appello a tutti i RLS

a non mollare, a

crederci davvero...

U.F.PSSL Zona Pisana
Galleria Gerace 14,Pisa
Centralino: 050/954111

U.F.PSSL Zona Valdera: Via
Fleming 2 ,Pontedera
Tel: 0587/273685

U.F.PSSL Zona Alta
Valdicecina:
Borgo S.Lazzaro 5, Volterra
Tel: 0588/91821

POTETE CONTATTARE LA
REDAZIONE PER RICEVERE
I PROSSIMI NUMERI, PER
RICHIESTA
D'INFORMAZIONI, O PER
INVIARE MATERIALE AI
SEGUENTI RECAPITI:

D.ssa A.BRUSCHI p.sso U.F.
PSSL zona valdera
VIA FLEMING 2,
PONTERERA
TEL. 0587/273669 FAX
0587-273660
e.mail isll-vd@usl5.toscana.it

cerche condotte in Belgio (vedi tabella n°1)

Inoltre molti studi sottolineano il fatto che la flessibilità riduce le prospettive di avanzamenti professionali e che molto spesso si traduce in pochi anni in disoccupazione

Questo fenomeno può essere osservato nei Paesi Bassi (Remery et al., 2002) dove, su cento lavoratori che avevano un contratto temporaneo nel 1994, solo il 43,2% aveva un contratto stabile due anni più tardi, il 32,8 % avevano sempre un contratto temporaneo e l'11,2% erano divenuti disoccupati.

Il **Dr Cristaudo** dell'Ambulatorio per i disturbi da disadattamento lavorativo dell'AOP ha descritto un protocollo sanitario per lo studio degli effetti psicopatologici della precarizzazione.

Il **Dr Ortolani** della Direzione Nazionale dell'INAIL ha presentato i primi dati sul fenomeno infortunistico tra i lavoratori interinali dai quali si evidenzia un aumento del numero assoluto legato verosimilmente all'aumento dell'impiego di tale tipologia di lavoratori . Risulta molto complessa la comparazione degli indici di frequenza di questi lavoratori con quelli presenti nei vari comparti lavorativi.

Tab. 1 -Confronto degli infortuni sul lavoro : lavoratori interinali e l'insieme dei lavoratori in Belgio. Dati 2001

	Operai		Impiegati		Operai 66,5 % + Impiegati 33,5 %	
	TOT.	INT.	TOT.	INT.	TOT.	INT.
Tasso di frequenza	61,7	124,5	7,25	5,03	41,25	87,27
Tasso di gravità	1,4	2,41	0,14	0,25	0,98	1,66

RAPPORTI TRA RLS E LAVORATORI TEMPORANEI

L'inserimento nell'organico aziendale di lavoratori temporanei, siano essi interinali o a tempo determinato o co.co.co (ora detti lavoratori a progetto) ha effetti negativi anche sulla sicurezza degli altri lavoratori e non può quindi essere sottovalutato da un RLS (che tra l'altro rappresenta tutti i lavoratori presenti in ditta, anche i temporanei).

I lavoratori atipici privi di esperienza e quasi sempre senza un'adeguata formazione sull'uso delle macchine, delle procedure di lavoro, del significato della cartellonistica , del sistema di emergenza oltre ad essere soggetti loro stessi ad un tasso infortunistico superiore a quello del settore possono rappresentare un rischio , l'anello debole della catena, anche per il resto dei lavoratori.

Pensiamo ad es. ad infortuni provocati dai mezzi di movimentazione dei carichi, ed immaginiamoci un lavoratore interinale assunto per 3 giorni, alla guida di un muletto o di una pala meccanica in un ambiente che non conosce , con

un'organizzazione del lavoro a lui ignota ; in pratica una mina vagante per la sicurezza di tutti .

Il RLS deve richiedere che il documento di valutazione dei rischi venga integrato qualora ci sia inserimento nel ciclo produttivo di lavoratori temporanei, e deve vigilare affinché essi siano adeguatamente formati per garantire la sicurezza di tutti gli addetti.

Antonella Bruschi

Riceviamo e pubblichiamo volentieri il messaggio di un RLS della Provincia di Firenze

Gentili Usl sono Marco Bazzoni un RLS della Provincia di Firenze e vorrei esporvi il problema di molti RLS: Come mai non vengono organizzate assemblee fra RLS dei vari comparti produttivi (metalmecanici, edilizia, energia.)? Io ho parlato anche con la Regione Toscana (Dipartimento Prevenzione e Sicurezza), ma loro hanno scaricato il problema su di voi, dicendomi che non ci devono pensare loro a organizzare queste assemblee ma voi e le organizzazioni sindacali. Dice che vi sta sollecitando, ma se non vi da una mano a organizzarle come pensano di migliorare la sicurezza nelle fabbriche se non vengono coinvolti gli RLS?Io sono un di quelli più motivati e vi assicuro che di RLS motivati ce ne sono pochissimi Aiutatemi per favore, a fare assemblee di comparto,così da sensibilizzare anche gli altri colleghi RLS...Aiutatemi a organizzare qualcosa di buono. Mi sto "dannando l'anima", ma è dura se qualcuno non mi aiuta; ho solo un altro amico RLS e qualche dottore dell'ASL. Spero vivamente che qualcuno di voi si faccia vivo e che mi aiuti a "rompere il ghiaccio".

Per chi mi volesse contattare il mio indirizzo e-mail è fiomcgil1974@aliceposta.it

Per i navigatori alcuni indirizzi web sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro:

www.snop.it
www.diaro-prevenzione.it
www.cgil.it/saluteesicurezza
www.626.cisl.it
www.uil.it/newsamb.it
www.sirs.provincia.bologna.it
www.medicocompetente.it
www.safetynet.it
www.usl5.toscana.it
www.amblav.it