

# conquiste del Lavoro

quotidiano della Cisl fondato nel 1948 da Giulio Pastore

Anno 57 n. 89 – 13 Aprile 2004

IISN 0010-6348 Sped. in abb.postale 45% Roma – art.2  
comma 20 b legge 662/96

## EDITORIALE

di Cinzia Frascheri



A tutti i “nostri” lettori. Con questo primo numero diamo ufficialmente vita al mensile *Sic et Sempliciter* che diventerà, noi lo auspichiamo, attraverso la collaborazione di tutti, un importante luogo virtuale di confronto, scambio, formazione, aggiornamento, e crescita culturale. La complessità dei mondi in cui viviamo, e in cui siamo chiamati a lasciarli un po’ meglio di come li abbiamo trovati, ci richiede un continuo impegno fatto di energia, volontà e valori. Ma senza la conoscenza tutti sappiamo che qualsiasi sforzo è vano, qualsiasi ostacolo diviene insormontabile, qualsiasi oppositore incontestabile. Per questo lavoreremo, con un occhio particolarmente attento alle esigenze e le richieste dei nostri Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, affinché la cassetta degli attrezzi che ognuno è chiamato ad avere possa contenere gli strumenti più efficaci per trasformare il proprio agire in miglioramento per tutti. Intanto *auguriamoci un buon lavoro.*



## NUOVA CULTURA SINDACALE

DI RENZO BELLINI

Con questa iniziativa editoriale la CISL intende acquisire una rinnovata cultura sindacale sui temi dello sviluppo sostenibile aggiornando la nostra azione rispetto alle nuove sfide che le dinamiche della globalizzazione rendono

urgenti ed indispensabili.

Per attivare questo percorso riteniamo utile soffermarci su tre aspetti funzionali ad alimentare ulteriori sensibilità e partecipazione:

*Continua a pag. 2*

APRILE 2004  
*Sic et simpliciter* 1

<b>Glossario – Gli stakeholders</b>	di Cinzia Frascheri	2
<b>La legislazione – Valori limite</b>		3
<b>Un futuro per tutti</b>	di Beppe D'Ercole	3
<b>L'etica del rischio</b>	di Maddalena Pennacchini	4
<b>L'esperto risponde</b>		5
<b>Il patronato – La tutela in materia di infortuni e malattie professionali</b>		5
<b>Categorie – Filca, Fistel, Femca</b>		6



1) - Pensiamo che i temi della salute - sicurezza e ambiente - territorio non debbano essere affrontati disgiuntamente ma in modo integrato.

Sviluppo sostenibile deve essere l'affermazione di una strategia politica - economica - sociale capace di proteggere l'uomo e proteggere l'ambiente. Bisogna che l'economia sposti la sua attenzione e indirizzi i sistemi premiali verso il capitale umano e il capitale naturale, coniugando e facendo in modo che i temi umani-sociali-ambientali-ecologici diventino intrinseci e non subordinati ai temi economici - produttivi.

E' questo il cambiamento necessario, per definire un NUOVO PATTO DI CIVILTA' capace di tutelare le persone e l'ambiente migliorando la vita e il benessere dei cittadini.

2) - Bisogna rilanciare il sistema di relazioni sindacali improntato alla concertazione, partecipazione, contrattazione.

Esiste il rischio che emerga una enfattizzazione del ruolo della legislazione e di un nuovo sistema di relazioni improntato sul dialogo sociale e sulla responsabilità sociale dell'impresa.

Certamente serve una legislazione a sostegno così come è utile che si affermi una logica di responsabilità sociale di impresa purchè non resti nell'ambito della volontarietà e unilateralità.

Ma tali sistemi devono restare aggiuntivi e non alternativi, sostitutivi o

funzionali a diluire il ruolo del sindacato in un concetto indifferenziato con altri soggetti, importanti sì, ma meno centrali per il futuro sostenibile dell'impresa.

La contrattazione rimane l'azione fondamentale per intervenire sull'organizzazione del lavoro, sulla programmazione produttiva, sulle attività di ricerca sia di processo che di prodotto.

E' attraverso di essa, è attraverso le varie forme di partecipazione che bisogna fare in modo che la tutela della persona e dell'ambiente diventino intrinseci all'organizzazione del lavoro e non subalterni e consequenziali ad essi.

Così come è sempre l'agire contrattuale che può far sì che i luoghi di lavoro da "anaffettivi" diventino "luoghi comuni" in cui i sistemi di relazione consentano approcci solidaristici dove si sviluppano interrelazioni umane capaci di contrastare il proliferare di nuove discriminazioni ed esclusioni che sono il terreno fertile su cui nascono le varie forme di mobbing, di stress, di burn-out.

3) - Rimotivare il ruolo delle RLS e RLST tentando di superare le forme di separazione con il ruolo delle RSU quasi a prefigurare una contrattazione primaria e una secondaria.

Così non è e non deve essere perché quando si pone al centro del nostro agire contrattuale lo sviluppo sostenibile significa discutere del cosa, del come, del dove produrre; significa individuare un nuovo rapporto

tra quantità e qualità dello sviluppo in cui la qualità diventa l'elemento di competizione nel contesto globale, tra competizione - solidarietà, tra mercato - sociale in favore dei secondi termini.

Tutto questo non può essere considerato un'azione contrattuale di risulta ma anzi sono nuove e legittime titolarità e competenze.

Caso mai si tratta di individuare, nella connessione tra i temi della salute-sicurezza e l'ambiente, anche un'evoluzione del ruolo degli RLS verso RLSA (rappresentanti lavoratori per la sicurezza e ambiente) cosa che del resto spesso esiste nell'ambito delle responsabilità delle aziende.

All'interno di questi tre ragionamenti attiveremo una articolazione di temi capaci di cogliere le aspettative, le esperienze e i bisogni specifici delle realtà territoriali e di categorie.

Pensiamo in questo modo di sollecitare un ulteriore senso di responsabilità condivise sia individuale che collettive alimentando una maggiore volontà di partecipazione.

Può essere questo un contributo che tutti assieme diamo per affermare un mondo più sicuro sia per l'attività delle persone che per l'ambiente in cui viviamo.

Un mondo in cui, i bisogni e i desideri in cui si soddisfatti, ma senza "costi umani" e senza distruggere i sistemi naturali, senza cioè compromettere la possibilità che le generazioni future soddisfino i propri.

## GLOSSARIO Stakeholders

Con il termine stakeholders si intende fare riferimento a tutti i soggetti "portatori di interessi". Individuando nell'azienda un sistema aperto di relazioni ed interessi diversi che producono effetto sia all'interno che all'esterno di essa, tra gli stakeholders possiamo, ad esempio, ricomprendere: i fornitori, i clienti, gli utenti, i finanziatori, i cittadini, gli enti e le comunità locali, lo Stato, i sindacati dei lavoratori, le associazioni di categoria, i lavoratori e, comunque, tutti coloro che, a diverso titolo ed in maniera articolata, mutevole e complessa, si trovano a venirvi in relazione in qualità di titolari di aspettative ed attese.

Nei paesi europei il ruolo e la percezione degli stakeholders è andato crescendo da parte delle organizzazioni via via che il livello complessivo di benessere è nel tempo aumentato, ma in particolare quando, non ponendo più alcuna separazione netta tra il tempo di vita e il tempo di lavoro, gli interessi sono andati (con)fondendosi.

Cinzia Frasccheri

## conquista del Lavoro

quotidiano della Cisl/Anito nel Patto di Qualità Lavoro

Direttore responsabile  
Francesco Guzzardi  
Reg. Trib. Roma n. 569/48  
Proprietà  
Conquista del Lavoro S.r.l.  
Una copia Euro 0,41 Arretrata Euro 0,82. Abbonamento annuale Euro 103,30; iscritti alla Cisl Euro 41,50. Abbonamento estero Euro 155,00.

### Sic et Simpliciter

Direttore: Renzo Bellini  
Responsabile di Redazione:  
Cinzia Frasccheri

Rubriche:  
Luciano Barbato, Corinna Cianfarani, Beppe D'Ercole, Cinzia Frasccheri, Valeria Picchio.

# I Valori limite di esposizione

La direttiva 98/24 (da oltre due anni recepita con il D.Lgs.25/2002, poi integrato nel corpo del D.Lgs 626/94 quale titolo VIIIbis "Protezione da agenti chimici"), dispone all'art.3 che: "Per ogni agente chimico in relazione al quale sia fissato, a livello comunitario, un valore limite indicativo di esposizione professionale, gli Stati membri fissano un valore limite nazionale di esposizione, tenendo conto del valore limite comunitario..." e ancora "Per ogni agente chimico in relazione al quale sia fissato, a livello comunitario, un valore limite obbligatorio di esposizione professionale, gli Stati membri fissano un valore limite nazionale di esposizione professionale obbligatorio corrispondente, basato sul valore del limite comunitario ma non superiore ad esso".

Nel Giugno 2000, la Commissione delle Comunità Europee, emanava la direttiva 2000/39 relativa alla messa a punto di un "elenco di valori limite indicativi in applicazione della direttiva 98/24" sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione ad agenti chimici sul luogo di lavoro. Nel numero di sessantatre sostanze con valore indicativo, per le quali la commissione, assistita da un comitato scientifico costituitosi a livello europeo (SCOEL), andava indicando agli Stati membri i valori limite di esposizione professionale (per il tempo di esposizione giornaliera e di breve durata) nei riguardi dei quali gli Stati, nell'opera di recepimento, avrebbero dovuto tenerne adeguata considerazione.

In data 26 febbraio u.s. il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato il decreto (che andrà a costituire il nuovo allegato VIIIter del D.Lgs.626/94, sostituendo l'attuale) relativo alla "Definizione di una prima lista di valori limite indicativi di esposizione professionale agli agenti chimici".

C.F.

G.U. n. 58 del 10-3-2004

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - Decreto 26 febbraio 2004

Definizione di una prima lista di valori limite indicativi di esposizione professionale agli agenti chimici.

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI e IL MINISTRO DELLA SALUTE

Visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal decreto legislativo 2 febbraio 2002, ed in particolare l'art. 72-terdecies, comma 2, che prevede che siano stabiliti i valori limite di esposizione professionale, tenendo conto dei valori limite indicativi fissati dalla Commissione dell'Unione europea; Vista la direttiva 2000/39/CE della Commissione dell'8 giugno 2000 che stabilisce una prima lista di valori limite indicativi; Sentito il Comitato consultivo di cui all'art. 72-terdecies del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, istituito con decreto dei Ministri del lavoro e delle politiche sociali e della salute dell'11 novembre 2002; Sentito il Ministro per le attività produttive;

Sentite le parti sociali; Vista l'intesa intervenuta in sede di Conferenza permanente rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano nella riunione del 15 gennaio 2004;

Decretano:

**Art. 1.**

1. L'allegato VIII-ter del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, e' sostituito dall'allegato al presente decreto.(il testo dell'allegato lo si può trovare nella rubrica Legislazione nel sito [www.626.cisl.it](http://www.626.cisl.it))

## AMBIENTE

# Un futuro per tutti

Le accelerazioni dei cambiamenti che viviamo rischiano di farci sentire inadeguati e di farci ritrarre nelle certezze e nelle consuetudini che ci danno conforto.

Così questioni complicate e complesse come i "Cambiamenti Climatici" trovano pochi spazi di approfondimento e di comprensione e vengono relegati al dibattito degli esperti o allo scontro tra ambientalisti e "fidelisti" delle capacità salvifiche dello sviluppo spontaneo del mercato. La nostra attenzione come sindacalisti è stata finora catturata dalle emergenze, rispetto alle quali abbiamo reagito quasi sempre a tutela dell'occupazione e delle produzioni sulle quali essa si fonda ed ancora oggi non siamo rivendicativi di un nuova e diversa qualità dello sviluppo che faccia del rispetto dell'ambiente, del territorio, dell'uso razionale delle risorse naturali: dall'energia all'acqua, alla qualità delle emissioni atmosferiche, alla gestione dei rifiuti, elementi decisivi di selezione e di accettazione sociale.

Agli eccessi del passato si stanno sommando gli eccessi del presente: rischiamo di restare senza impianti chimici, siderurgici, di raffinaria, cartiere, zuccherifici, termovalorizzatori, ecc.. E' in atto un vero e proprio processo di deindustrializzazione per rivolta popolare di non accettazione dei rischi per l'ambiente e per la salute pubblica.

Ma la stessa organizzazione della vita quotidiana è insediata e modificata dalla mancata programmazione o valutazione ambientale delle nostre scelte sui trasporti e sui sistemi dell'abitare.

9 milioni di cittadini lombardi e romani bloccati negli stessi giorni a causa delle "polveri sottili" è un record mondiale di inefficienza organizzativa di natura ambientale.

Il nostro modello occidentale di sviluppo a forte e devastante impatto ambientale di appena seicento milioni di uomini è inoltre preso a riferimento con dinamiche economiche di eccezionale velocità dagli oltre due miliardi di nuovi arrivi tra russi, malesi, cinesi, indiani e pakistani. L'ONU ha celebrato due summit mondiali: '92 a Rio de Janeiro, 2002 a Johannesburg su salvare l'umanità più povera e le risorse naturali del Pianeta. Lo Sviluppo Sostenibile, insieme a Pace, Giustizia e Libertà, è diventato un nuovo diritto fondamentale internazionale di carattere Universale.

I lavoratori e i sindacati vogliono giocare il loro ruolo, vogliono esserci, possibilmente dalla parte giusta e possibilmente protagonisti. Per questo la nostra strategia sull'ambiente comincia dai diritti di conoscenza, competenza, titolarità e ruolo sui posti di lavoro. Partiamo dai nostri diritti da consolidare sulla salute, al diritto della sicurezza e all'ambiente dal posto di lavoro alla vita sociale quotidiana. Diritti per esercitare una cittadinanza piena del vivere e lavorare per uno sviluppo capace di certezze ambientali, sicurezze sociali e cooperazione economica, cioè un futuro certo, perché sostenibile.

Giuseppe D'Ercole

# L'ETICA DEL RISCHIO

DI MADDALENA PENNACCHINI

Il rischio è un evento futuro indesiderato o dannoso il cui verificarsi non è certo, una valutazione del rischio è possibile mediante la stima di due elementi che lo compongono: 1. il grado di probabilità che l'evento indesiderato si verifichi, e 2. l'entità del danno determinato da questo.

Il grado di probabilità che si verifichi un evento dannoso, quando sono presenti delle circostanze particolari e definite, può essere espresso mediante una frequenza statistica o una percentuale.

Il verificarsi dell'evento dannoso può essere del tutto casuale o essere favorito dalla presenza di determinati fattori di rischio.

L'entità del danno è misurabile in base agli effetti che l'evento dannoso produce: sarà pertanto ben tollerato un rischio molto probabile qualora l'entità del danno ad esso associato sia molto piccola, viceversa desta molte più preoccupazioni e richiede maggiori cautele un rischio che si presenti come improbabile, ma che sia associato ad una elevata entità del danno. I momenti del processo di analisi del rischio sono sintetizzabili in tre fasi:

1. l'identificazione del rischio,
2. la valutazione del rischio
3. la gestione del rischio.

Una valutazione del rischio, ossia la sua quantificazione e la sua stima sulla base del rapporto rischio/beneficio per il singolo e per la collettività, è possibile solo dopo che sia stato identificato e definito con precisione il rischio stesso. Successivamente in considerazione dei dati acquisiti si potrà definire come gestire tale rischio mediante misure tese a ridurlo.

Ad ogni modo, in merito a tutte le fasi del processo di analisi dei rischi è doveroso dal punto di vista etico dare comunicazione completa e corretta alle parti interessate e alla collettività nel suo insieme così da assicurare la trasparenza delle procedure. Nella gestione dei rischi, secon-

do un approccio personalista, è necessario tenere costantemente in considerazione il bene della società, mediante la promozione del bene delle singole persone.

Conseguentemente viene chiamato in causa in primo luogo il concetto di ottimizzazione del rischio: il rischio va minimizzato utilizzando tutti i mezzi e tutte le cautele possibili, successivamente esso va valutato in proporzione al beneficio per la società nel suo insieme, laddove con il termine beneficio si intende la tutela della vita e della salute umana. Una volta accertata scientificamente la valutazione del rischio/beneficio con un margine di sicurezza elevato per la vita e la salute delle persone, vengono chiamati in causa anche il benessere psicologico e sociale dell'intera collettività umana, nonché la possibilità di vita futura su questa terra.

Nel mondo del lavoro, come pure in quello della ricerca scientifica, si possono presentare delle situazioni innovative e sperimentali in cui i rischi risultano probabili e difficilmente quantificabili.

Nella gestione di tali rischi probabili e non quantificabili in

numerose leggi, trattati, protocolli e dichiarazioni, viene fatto riferimento al principio di precauzione in base al quale non si dovrebbe correre un possibile pericolo grave in assenza di dati che lo escludano o permettano una quantificazione affidabile del rischio. La mancanza di certezza scientifica sull'entità e sulla probabilità di un certo rischio non costituisce motivo ragionevole per tralasciare adeguate misure precauzionali.

A livello pratico, quindi, qualora manchino i dati che consentono di quantificare in modo affidabile un rischio, si impone una grande cautela nell'agire che non necessariamente si traduce nell'arresto di ogni condotta.

Il principio di precauzione si configura, pertanto, come uno strumento tecnico-procedurale cui far ricorso nello spazio compreso tra il tutto (qualsiasi intervento) e il niente (l'inazione) volto a eliminare o perlomeno a ridurre rischi per l'individuo e per la società a livelli accettabili in presenza di situazioni potenzialmente pericolose e quando le basi scientifiche siano inadeguate o insufficienti.

WEB



di Corinna Cianfarani

[www.prevenzionecantieri.it](http://www.prevenzionecantieri.it)

è uno strumento del Piano Regionale del Veneto per la promozione della salute e della sicurezza in edilizia. Specifico per gli "addetti" del settore delle costruzioni, il sito è stato creato con lo scopo di: *Costruire procedure di sicurezza condivise tra Enti pubblici e soggetti privati della Prevenzione; Fornire interpretazioni certe della normativa e Contribuire alla formazione e all'informazione sui temi della sicurezza ed igiene del lavoro in edilizia.*

Molto interessante la rubrica dedicata ai "Casi": mensilmente viene affrontata una particolare situazione, ricorrente nei cantieri, alla quale dopo un'attenta analisi viene data una possibile soluzione. Dopo un mese dalla pubblicazione i casi vengono automaticamente archiviati pur rimanendo disponibili on-line per una veloce consultazione.





**Pubblichiamo alcuni dei quesiti pervenuti alla rubrica "Vorrei sapere - Domande agli esperti" del sito [www.626.cisl.it](http://www.626.cisl.it) a cura del Dipartimento Politiche per lo Sviluppo Sostenibile.**

**Sono RLS eletto dai lavoratori dal dicembre scorso. Non ho attualmente ricevuto alcun tipo di formazione per svolgere le mie funzioni. Entro quando l'azienda deve rispettare l'obbligo formativo nei miei confronti? L'obbligo di redigere un verbale di consultazione riguarda anche la mia azienda (9 dipendenti)? Quali sono le modalità?**

1) Rispetto alla tua formazione come RLS l'azienda già è in mora: la legge e gli accordi collettivi non indicano un tempo, ma l'RLS, una volta eletto o designato, va subito formato.  
2) la redazione di un verbale di consultazione riguarda la riunione periodica di cui

all'art.11 del D.Lgs.626/94, prevista al comma 5.  
3) Riguarda anche aziende sotto i 15 dipendenti

**Nell'azienda dove lavoro mi hanno proposto di fare il responsabile sicurezza per l'anti-incendio e il pronto soccorso. vorrei sapere per favore quali sarebbero le mie responsabilità civili e penali in caso succeda qualcosa. grazie.**

Il lavoratore addetto al servizio antincendi, debitamente informato e formato (comma 3 dell'art.12), ai fini del D.Lgs. 626/94, ha le stesse responsabilità di qualsiasi altro lavoratore, né più né meno. Rispetto al suo incarico aggiuntivo, ha l'obbligo poi di seguire le procedure antincendio impartite dal datore di lavoro.

**Un dipendente della nostra azienda si è accorto di problemi all'occhio soltanto dopo essere rientrato nella propria abitazione. Corso all'ospedale i medici hanno riscontrato la presenza di**

**una scheggia di ferro. Avendo comunicato l'accaduto all'Azienda soltanto il giorno successivo -dichiarendo l'infortunio- si è visto recapitare dall'Azienda stessa una lettera di ammonizione per non aver avvisato tempestivamente appena successo il fatto, ovvero quando la scheggia è entrata nell'occhio. Inoltre, gli è stato contestato il mancato uso dei dpi anche se facoltativi per quel reparto (in quel caso gli occhiali protettivi). Può il datore di lavoro comportarsi in questo modo?**

1) Per quanto riguarda il primo punto l'azienda non può fare un' ammonizione se un lavoratore si non accorge subito di avere subito un infortunio. Può accadere che il senso di fastidio sia avvertito immediatamente, ma non ci si accorga subito della causa.

2) L'azienda è legittimata ad esercitare il potere disciplinare nel caso in cui il lavoratore non adotti le misure di prevenzione previste (vedi i DPI). Ci sembra però strano che l'utilizzo del DPI sia facoltativo.

## IL PATRONATO



Istituto Nazionale Assistenza Sociale

## La tutela in materia di infortuni e malattie professionali

Il problema degli infortuni e delle malattie professionali è una questione di particolare rilevanza: infatti, sebbene gli ultimi dati forniti dall'Inail evidenzino una lieve diminuzione degli infortuni sul lavoro rispetto all'anno passato, si deve però considerare che si tratta di dati parziali, in quanto gli infortuni che riguardano il lavoro sommerso non vengono denunciati né statistici.

Il costo economico del fenomeno infortuni, in Italia, si attesta intorno ai 28 miliardi di euro all'anno, somma destinata a crescere in conseguenza dell'allargamento dell'obbligo di assicurazione ad altre categorie di lavoratori (quali i dirigenti, gli sportivi professionisti, i parasubordinati) e dell'introduzione dell'indennizzo del danno biologico.

L'inversione di tendenza nel campo infortunistico può realizzarsi soltanto con l'attuazione di una seria politica di prevenzione, che può essere incentivata per effetto dell'intervento sinergico dell'Inas e della Cisl.

Infatti, mentre la Cisl è impegnata, a tutti i livelli (nazionale, territoriale e anche nei luoghi di lavoro) per rivendicare una organizzazione del lavoro a misura d'uomo, per far prevalere la difesa della salute rispetto al profitto e per garantire in ogni ambiente di lavoro il rispetto delle norme di sicurezza, anche l'Inas opera in prima linea, sia nel campo della prevenzione (fornendo informazioni e consulenza alle strutture categoriali, ai delegati per la sicurezza ed ai lavoratori nei punti di incontro Cisl 626) sia in quello della tutela, nei confronti dei lavoratori infortunati o colpiti da malattie professionali, attraverso la professionalità dei suoi mille operatori e la qualificata rete dei consulenti legali e medico-legali convenzionati.

Putroppo, tantissimi lavoratori non si rivolgono al patronato per

essere tutelati, e quindi si trovano abbandonati a se stessi nei confronti dell'Inail, il quale, spesso, adotta criteri piuttosto restrittivi nella valutazione delle prestazioni risarcitorie da erogare agli assicurati, costringendo gli stessi a ricorrere a consulenti legali privati, con dei costi facilmente immaginabili.

L'Inas, per informare e sensibilizzare quanto più possibile i lavoratori e cittadini e per testimoniare il proprio impegno nel campo della prevenzione e tutela degli infortuni e malattie professionali, ha anche dedicato la manifestazione dell'Inas Day dello scorso anno a questo importante problema.

Il patronato Inas Cisl può fare molto per aiutare il lavoratore che abbia subito un infortunio o abbia contratto una malattia professionale. Infatti può:

Assisterlo **gratuitamente**, con la propria consulenza medica e legale;

Far valutare i postumi dell'infortunio o della malattia dai propri medici-legali;

Impedire che le norme vengano applicate in maniera restrittiva; Valutare se se sia possibile chiedere una revisione delle rendite già concesse, qualora le condizioni di salute del lavoratore dovessero peggiorare;

Aiutare il lavoratore a far valere i suoi diritti e a non far scadere i termini per la presentazione della denuncia all'Inail;

Ribaltare le soluzioni negative, impugnando in giudizio i provvedimenti dell'Inail;

Informare ed assistere il lavoratore nell'applicazione delle leggi in materia di prevenzione e sicurezza nel luogo di lavoro.

Gli indirizzi di tutte le sedi dell'Inas Cisl (nazionali ed estere) sono disponibili sul sito internet [www.inas.cisl.it](http://www.inas.cisl.it).



**In queste pagine pubblichiamo i progetti-obiettivo indicati dalle federazioni di categoria nazionali quali percorsi di impegno che verranno intrapresi e sviluppati nei mesi della campagna nazionale 2004 (della quale a pagina 8 si riporta la locandina)**

**lanciata dal Dipartimento Politiche per lo Sviluppo Sostenibile.**

**Nel prossimo numero verranno pubblicati i progetti-obiettivo di altre federazioni.**



Salute e sicurezza sul lavoro sono argomenti che investono pienamente l'attività della Filca poiché le costruzioni sono al primo posto per la gravità degli infortuni, con il triste primato di morti sul lavoro, mentre il settore legno-arredamento è al terzo posto, fra le categorie industriali, per la frequenza degli infortuni stessi. Per questi motivi abbiamo messo le tematiche relative alla sicurezza al centro dei rinnovi contrattuali, che stiamo attuando in questi mesi, puntando allo sviluppo degli enti paritetici per la sicurezza la dove sono già previsti e alla loro costituzione dove mancano. Nell'edilizia puntiamo molto sulla valorizzazione dell'esperienza dei Rappresentanti Territoriali per la Sicurezza sviluppata in questi anni e su un suo potenziamento. Inoltre la formazione dei lavoratori prima dell'ingresso in cantiere diventa uno degli elementi fondamentali nel contratto degli edili. Stiamo inoltre operando su quattro aspetti che riteniamo di primaria importanza:

1. l'adozione di norme che comportino una soglia minima di criteri necessari per costituire un'impresa (oggi è sufficiente la semplice iscrizione alla camera di commercio), dando avvio ad un'iniziativa di studio collegata ad interventi amministrativi e/o amministrativi (denominata **"una patente per le imprese"**)

2. la certificazione dell'avvenuta

formazione del lavoratore prima dell'ingresso in cantiere, in relazione all'avviso comune firmato a metà dicembre con tutte le controparti e con il ministero del lavoro

3. l'estensione e l'ampliamento delle norme premiali legate ad azioni di prevenzione effettiva e di lotta al lavoro nero ed irregolare

4. la stesura e la diffusione di un manuale per i lavoratori (**"l'infortunometro"**) che aiuti a rilevare i rischi presenti in cantiere, a cura dei Rappresentanti Territoriali per la Sicurezza

Altre iniziative verranno prese in concomitanza con la Settimana Europea per la sicurezza che ha come tema le cadute dall'alto che oggi rappresentano la prima causa di morte per infortunio in edilizia.

Franco Turri  
Segreteria Nazionale Filca



Da sempre la Cisl a dato un'importanza rilevante al problema della salute e sicurezza dei lavoratori e anche nella nostra federazione c'è molta attenzione al problema, per questo ci siamo dati una struttura specifica, partendo dal livello nazionale.

La nostra è una federazione complessa che rappresenta un mondo lavorativo variegato con molti rischi e diversi

problemi ambientali sia per i lavoratori e per il territorio, mi riferisco ai lavoratori delle cartiere con grossi rischi di infortuni al mondo radiotelevisivo, telefonico a quello dello spettacolo alla stampa etc.

Quest'anno, in occasione della campagna di sensibilizzazione nazionale indetta dal Dipartimento confederale Sviluppo sostenibile, la FISTEL ha inteso impegnarsi su un problema che sempre più sta avanzando e cresce tutti i giorni in molte aziende e interessa sempre più un numero elevato di lavoratori e lavoratrici. Stiamo parlando dei tanti addetti ai call center e, in specifico dei rischi di natura organizzativa (leggi orari di lavoro, carichi di lavoro, spazi operativi...) ai quali sempre più spesso sono sottoposti procurando conseguenze di natura stressogena lavoro-correlata. La modalità di lavoro del call center, se sulle prime ci porta al mondo della telefonia, oggi è una realtà lavorativa presente in moltissimi altri settori. E' in risposta difatti a questa emergenza che la categoria a deciso di affrontare il problema promuovendo uno specifico progetto di intervento.

Lo sviluppo del progetto vedrà in primo luogo uno studio ed una ricerca sugli aspetti legati ai rischi relativi alla mansione sia di natura ergonomica che di natura più specificatamente psicofisica-relazionale.

Dallo studio ne deriverà la progettazione di un piano formativo, che coinvolgerà tutti i responsabili regionali della sicurezza FISTEL e gli RLS delle aziende dove sono presenti i call center al fine di accrescere le conoscenze e la capacità di analisi e rilevazione dei problemi relativi al tipo di mansione.

A seguire, tramite gli RLS formati, saranno i lavoratori ad essere coinvolti e a seguire lo stesso percorso info-formativo per giungere poi a conclusione del progetto a produrre uno strumento cartaceo agile di conoscenza dei principali rischi e delle priorità del settore che potrà costituire, oltre ad un contributo significativo di crescita e conoscenza per tutti, un contributo determinante da consegnare alle segreterie territoriali di categoria interessate e agli RSU quale materiale utile in ottica di promozione di interventi di natura negoziale e contrattuale per migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori addetti.

Franco Fancelli  
Responsabile Salute e Ambiente



Il tema della sicurezza del lavoro e dell'ambiente è per la FEMCA connaturato alla attività sindacale di contrattazione.

I settori della chimica, della energia e del petrolio hanno cumulato negli ultimi decenni tanta cattiva fama da costringere le organizzazioni sindacali ad occuparsene in maniera strutturale e a mettere al centro della propria azione le tematiche della sicurezza del lavoro e dell'ambiente.

Anche settori considerati "tranquilli" come quelli della moda (tessile-abbigliamento e calzaturiero) vedono aumentare episodi - anche ripetuti - collegati a tematiche ambientali.

A partire dai comparti più esposti è nata la figura degli RLS-A, i nostri rappresentanti nel settore energetico alla Sicurezza e all'Ambiente, ma anche un approccio nuovo in termini contrattuali.

In verità i dati degli ultimi anni di ultimi EUROSTAT sugli incidenti rilevanti in questi settori in Italia - dentro i luoghi di lavoro e nei confronti dell'ambiente circostante sono fortemente migliorati e hanno un trend che continua a decrescere anche in relazione ad altri comparti produttivi.

Ovviamente molto resta da fare in particolare nelle piccole e medie aziende e in alcune regioni e territori determinati. Lo slogan infortuni zero ed incidenti zero è - in ogni caso - alla portata dell'azione del sindacato, dei lavoratori e delle aziende italiane.

La FEMCA (Federazione Energia, Moda, Chimica e affini) è impegnata in maniera congiunta attraverso due progetti: uno di valenza Europea con Federchimica denominato "RESPONSABLE CARE", l'altro con ASIEP (Associazione imprenditoriale per la Energia e il Petrolio) per la "Valorizzazione delle risorse umane come fattore di successo operativo per la responsabilità sociale della impresa".

Due percorsi formativi e contrattuali che coinvolgeranno i Rappresentanti dei lavoratori alla Sicurezza e Ambiente insieme agli RSPP fino alle strutture regionali e territoriali della categoria.

Vediamone i termini essenziali:

Responsible care

E' il Programma volontario dell'Industria Chimica mondiale basato sull'attuazione di principi e comportamenti

riguardanti la Sicurezza e Salute dei Dipendenti e la Protezione Ambientale.

L'adesione al Programma "Responsible Care" comporta l'impegno, sottoscritto da parte del Legale Rappresentante delle Imprese Chimiche, di perseguire 5 principi guida:

1. Salute, Sicurezza e Ambiente come parte integrante della politica aziendale;
2. Comportamenti e pratiche industriali orientate a Salute, Sicurezza e Ambiente;
3. Informazione trasparente e collaborazione attiva con il mondo esterno
4. Collaborazione con clienti e fornitori per la Sicurezza dei prodotti e dei loro residui;
5. Sostegno e diffusione dei Principi mediante la condivisione di esperienze

In Italia il programma coinvolge 169 imprese in 450 unità produttive e 61.454 lavoratori.

Il progetto sviluppato con ASIEP prende origine dall'attività svolta dall'Osservatorio contrattuale congiunto su Ambiente e Sicurezza che ha dato origine alle "Linee guida per la adozione dei sistemi di gestione integrata salute sicurezza e ambiente".

E' in fase di definizione avanzata un progetto formativo congiunto che Fulc e Asiep presenteranno a Fondoimpresa denominato: "Valorizzazione delle risorse umane come fattore di successo operativo per la responsabilità sociale della impresa". Si tratta di un programma pluriennale di formazione congiunta per i lavoratori delle aziende del settore

energia e petrolio, indirizzata in particolare ai temi della sostenibilità ambientale e della tutela della salute, sicurezza e ambiente. Inoltre il progetto ha la valenza di essere nazionale di settore ma con articolazione formativa ed organizzativa nelle aziende.

Un grande impegno per le organizzazioni che l'hanno ideato e proposto, ed in particolare per l'**Ossevatorio nazionale** congiunto su salute-sicurezza ed ambiente che ne dovrà assicurare lo svolgimento e monitorarne la realizzazione concreta.

L'Eni Corporate University sarà il soggetto attuatore.

Se questi sono i due grandi progetti intorno ai quali la categoria sta lavorando intensamente, altrettanto impegno si vuole dedicare alla costruzione di un appuntamento annuale attorno al quale chiamare la categoria, in particolare nei luoghi di lavoro.

Proprio perché il settore è maggiormente esposto alle tematiche della sicurezza e dell'ambiente è necessario sviluppare - in maggior misura - con le altre organizzazioni sindacali una iniziativa, ripetibile ogni anno - che chiami i lavoratori e le aziende a riflettere su questo particolare e delicato problema.

In questa ottica riteniamo che l'appuntamento potrebbe essere collocato per questo anno nella settimana europea dedicata a questi temi ma che, in ogni caso debba essere ripetuta nel tempo.

Stefano Ruvolo  
Responsabile Sicurezza e Ambiente





C I S L



1989  
1994  
2004

626

Quindici anni in Europa, dieci anni in Italia. Due tappe di un cammino ancora lungo



*valuta i tuoi rischi*  
**OPERA  
PER UNO SVILUPPO  
SOSTENIBILE**

[www.626.cisl.it](http://www.626.cisl.it)

CAMPAGNA NAZIONALE DI SENSIBILIZZAZIONE