

conquiste del Lavoro

quotidiano della Cisl fondato nel 1948 da Giulio Pastore

Anno 57 n. 95 – 19 Aprile 2004

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

EDITORIALE

Se m-
pre più
di fre-
quente
le pagi-
ne dei
giorna-
li,



come le diverse edizioni dei telegiornali, riportano agghiaccianti fatti di cronaca caratterizzati da forme diverse di violenza familiare. Quelli che un tempo rappresentavano i principi cardine e gli assi portanti e solidi sui quali la società fondava la sua ragion d'essere, oggi sembrano non rappresentare più quel riferimento di "naturale e profondo legame" che ancora, chissà per quanto, l'immagine di una madre con un figlio, di due genitori, di un uomo e di una donna insieme al tramonto della vita, richiamano alla nostra immaginazione. Sono cambiati i tempi, si sente dire, quasi a ritrovare in queste parole una possibile, triste, giustificazione del male che ci sta pervadendo, ma ciascuno di noi sa che non è il gioco macabro di una triste sorte, di una triste sventura. Ci stiamo perdendo, stiamo perdendo la nostra "umanità", il nostro più personale tempo, stiamo percorrendo in modo frenetico una strada in discesa che ci porterà, non più avanti, ma sempre più lontano da noi stessi. E intanto, o pertanto, o più realisticamente, per colpa, le giornate lavorative si allungano, snaturando la vita...

Cinzia Frasccheri



UN LAVORATORE "DONNA"

DI CINZIA FRASCHERI

Il Datore di lavoro ha l'obbligo, come ormai risaputo, di rilevare "tutti" i rischi presenti in ambiente di lavoro e suscettibili, in forma diretta e indiretta, di natura tecnica o organizzativa, di costituire fonte di rischio per i lavoratori.

Seguendo un criterio di efficacia, una valutazione dei rischi eseguita in maniera adeguata dovrebbe tenere in primo conto non solo la collettività dei lavoratori, ma in particolare le singole specificità e con esse le diverse esigenze

Glossario – I Sistemi di Gestione Salute e Sicurezza - SGSL	di Cinzia Frasccheri	2
La legislazione – Nuovo accordo per l'artigianato		3
Web - Sito dell'Agencia Europea	di Corinna Cianfarani	4
L'esperto risponde		5
Il patronato – La tutela in materia di infortuni e malattie professionali		5
Categorie – SLP		6

GLOSSARIO

SGSL
Sistema di Gestione
Salute e Sicurezza sul Lavoro

Negli anni ed, a volte, con progressivi aggiornamenti ed evoluzioni, sono state pubblicate diverse norme tecniche di gestione come quelle della serie UNI EN ISO 9000 (sistema qualità), che hanno posto come riferimento principale il cliente, oppure le norme della serie UNI EN ISO 14000 (sistema ambiente), che hanno posto l'attenzione alla gestione degli aspetti e degli impatti ambientali connessi con le attività delle organizzazioni.

Per ciò che riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro (senza trascurare che il sistema di relazioni ed organizzazione che propone il D.Lgs.626/94 rappresenta tutt'oggi il miglior esempio di sistema di gestione in materia di salute e sicurezza) non esiste ancora una norma tecnica di gestione valida globalmente; vi sono numerosi standard, norme o linee guida, redatte in varie parti del Mondo, da soggetti diversi, tra i quali forse il più noto ed applicato è costituito dalle OHSAS 18001. Oggi, però, presso l'UNI (l'ente di certificazione italiano), è costituito un tavolo tecnico che sta elaborando la norma sulla quale le aziende potranno certificare i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Al gruppo di lavoro tecnico partecipa, quale membro ufficiale, anche CISL. Nel nostro Paese, comunque, una grande rilevanza hanno assunto le "Linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro - SGSL" redatte da UNI, INAIL, ISPESL e le più importanti associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro. Un documento, quest'ultimo, che seppur non essendo una norma ufficiale, ha rappresentato (settembre 2001), e ancora rappresenta, un riferimento molto importante perché prodotto con il coinvolgimento di tutte le parti interessate in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Attuare un sistema di gestione previsto da una delle norme già citate, non va dimenticato, rimane una scelta volontaria da parte del vertice di ciascuna organizzazione (in Italia esiste, di fatto, un solo sistema di gestione obbligatorio ed è quello previsto dal D.Lgs. 334/99 e dal D.M. 9 agosto 2000 riguardanti le aziende a rischio di incidente rilevante.

Cinzia Frasccheri

priorità al fine di poter garantire non solo in forma diffusa il benessere sul luogo di lavoro, ma anche per ciascun singolo lavoratore. Pertanto, alla luce di tale criterio, se in forma diffusa venisse praticato nella azienda un tale approccio di analisi e di valutazione, l'aspetto legato alla differenza di genere, e quindi alla presenza delle donne in azienda, non assumerebbe i contorni di tipicità e, purtroppo, di problema a cui far fronte.

Dovendo valutare i rischi per ognuno dei lavoratori si verrebbe a tenere conto che i certi casi il lavoratore esposto ai rischi ha una "diversità" che richiede un'attenzione specifica e una tutela declinata in modo particolare.

Se poi questo si chiama essere donne al lavoro, non deve per questo rappresentare un problema più di quello che rappresenta una valutazione dei rischi per un lavoratore di sesso maschile.

Da questo assunto diviene quanto mai debole l'allarme dato dall'INAIL, a commento dei preoccupanti dati che vedono le donne in controtendenza in confronto ai colleghi uomini sia in relazione ai decessi (dove si registra una stabilità) che sugli infortuni sul lavoro (per i quali la diminuzione è meno rilevante), in quanto non si può, a dieci anni dall'entrata in vigore del D.Lg.626/94, "giustificare" dei dati inaccettabili (118 casi di lavoratrici morte nel 2003) solo per il fatto che le donne "stanno progressivamente cominciando a sostituire gli uomini in lavori tradizionalmente a rischio" quasi a far ricadere su queste la responsabilità. Se ancora manca una diffusa cultura della sicurezza dobbiamo anche rilevare che a mancare è anche una adeguata cultura delle pari opportunità.

Una donna che lavora deve essere inserita all'interno di un processo di valutazione dei rischi quale lavoratore che ha diritto a tutte le tutele, gli interventi preventivi, i dispositivi di protezione individuale, l'informazione e la formazione adeguata per poter svolgere al meglio il suo lavoro, niente di più e niente di diverso, tale da ritenerla un problema.

In questo senso emerge anche un ulteriore aspetto. L'essere donna, con la sua naturale diversità, con la sua oggettiva differenza psico-fisica, non può costituire aspetto di rilievo e di specifica tutela e protezione solo in determinati momenti della vita, uno fra tutti il periodo della gravidanza e il successivo tempo dell'allattamento.

Troppo spesso negli ambienti



di lavoro, e di conseguenza nella valutazione dei rischi, si trascura quella che è definita la salute riproduttiva. Gli effetti nocivi che possono procurare, ad esempio, le sostanze e gli agenti chimici, le onde elettromagnetiche, le vibrazioni, i carichi pesanti, i prolungati tempi di permanenza in piedi, su di una donna in età fertile, in pochissime realtà vengono ad essere considerati e fatti oggetto di specifica analisi e successivo oggetto di intervento di tutela.

Ma a mancare è l'attenzione del Datore di Lavoro a svolgere una valutazione dei rischi rispondente all'obbligo a suo

carico previsto, ma anche la presenza attiva del medico competente che, tenzone nel progettare linee di prodotto al femminile (vd. scarpe antinfortunistiche adatte alle donne).

L'ergonomia oggi presente nei luoghi di lavoro parla al maschile, ma non per questo si può pensare che il problema sorga perché le donne si sono messe a ricoprire ruoli da sempre per definizione maschili. Il problema c'è perché ancora la valutazione dei rischi non è fatta sull'individuo, non è fatta ascoltando e coinvolgendo i lavoratori, i Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza, non è fatta rilevando i problemi, i disagi, le criticità per ciascuna postazione di lavoro, per ciascuna mansione.

conquiste del Lavoro

periodico - Anno Cinquantesimo nel 1995 da Unione Pastore

Direttore responsabile
Francesco Guzzardi
Reg. Trib. Roma n. 569/48
Proprietà
Conquiste 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.

Nuovo accordo per l'artigianato

Addì 03 marzo 2004, in Roma

CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e CGIL, CISL, e UIL

- premesso che le parti ravvisano la necessità di aprire una nuova stagione di confronto tesa a rilanciare le relazioni sindacali nell'artigianato, costruendo un modello di relazioni sindacali e di contrattazione che aiuti lo sviluppo, contribuisca a risolvere le difficoltà di aree e settori specifici, migliori le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenti la competitività delle imprese artigiane e delle piccole imprese, favorisca l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa; (omissis)

tutto ciò premesso e considerato, si conviene quanto segue:

A) CCNL SCADUTI

(omissis)

B) CONTRATTAZIONE DECENTRATA

(omissis)

C) RIFORMA DEL MODELLO CONTRATTUALE – Linee guida

1. Con la sottoscrizione del presente accordo si avvia una fase sperimentale basata sulla riconferma di due livelli di contrattazione precisando che la titolarità della contrattazione appartiene, per le rispettive competenze, al soggetto confederale ed al soggetto di categoria, articolati, a loro volta, a livello nazionale e regionale.

2. I due livelli di contrattazione hanno pari coerenza.

3. Per quanto concerne la parte economica, la tutela e la valorizzazione delle retribuzioni avviene nell'ambito dei due livelli contrattuali. La tutela verrà attuata mediante l'adeguamento delle retribuzioni nazionali all'inflazione stabilita attraverso la concertazione triangolare, in sede di politica dei redditi, in assenza della quale si farà riferimento ad un tasso concordato fra le Parti sociali sulla base degli indicatori disponibili. La contrattazione di II livello avrà il compito di redistribuire la produttività del lavoro sulla base di parametri congiuntamente concordati tra le Parti sociali a livello regionale, nonché di integrare la tutela del potere di acquisto delle retribuzioni, in caso di scostamento tra l'inflazione presa a riferimento e l'inflazione reale all'epoca degli accordi regionali.

4. Le parti stabiliscono sin d'ora che, entro la fine della vigenza contrattuale, verrà garantita, dalle parti nazionali, la tutela del potere di acquisto alle Regioni che, in assenza di accordi decentrati, non abbiano provveduto all'eventuale riallineamento, con modalità che saranno definite entro il 31.12.2004, anche in rapporto alla durata dei CCNL.

5. A partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il negoziato proseguirà al fine di: - stabilire le nuove aggregazioni contrattuali allo scopo di razionalizzare il sistema e di dare copertura contrattuale ai settori scoperti; - stabilire un nuovo ed adeguato sistema di inquadramento dei lavoratori, anche alla luce delle risultanze della ricerca sui fabbisogni formativi; - stabilire materie, tempi e procedure della contrattazione nazionale. e di quella di II livello;

6. Le parti concordano sulla costituzione di un Osservatorio nazionale della contrattazione decentrata. 7. A conclusione del negoziato, entro e non oltre il 31/12/2004, le parti verificheranno altresì l'andamento del percorso stabilito con il presente accordo al fine di dare completezza e sistematicità al nuovo modello contrattuale.

8. A partire dal 1/1/2005 i CCNL e i CCRIL verranno stipulati sulla base delle regole del nuovo modello individuate ai sensi del presente accordo.

D) BILATERALITA'

Le Confederazioni imprenditoriali dell'artigianato CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e le Confederazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL valutano positivamente l'esperienza dell'artigianato maturata a partire dall'Accordo Interconfederale del 21 luglio 1988 che ha portato alla costituzione di una forte rete di organismi bilaterali finalizzati a gestire le tematiche più importanti per lo sviluppo del comparto e garantire idonei sostegni alle imprese e lavoratori.

Sono pertanto mature le condizioni per l'avvio di una verifica ed aggiornamento dell'accordo interconfederale 21/7/1988 che rilanci, attraverso un significativo intervento, l'esperienza della bilateralità adeguandone la missione, le strutture e le regole di funzionamento ai nuovi compiti ed alle prospettive socio-economiche in cui il comparto opera rafforzando il sistema ed implementandone gli obiettivi.

In tale contesto le parti sociali considerano di reciproco interesse sviluppare iniziative per allargare la rappresentatività e, attraverso essa, permettere la generalizzata applicazione degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, nonché la valorizzazione della bilateralità.

Il nuovo sistema bilaterale è chiamato a rispondere ad imprese e lavoratori dell'artigianato attraverso iniziative condivise sulle seguenti aree tematiche: Sistemi di rappresentanza; Tutela in materia di salute e sicurezza; Sostegno al reddito dei lavoratori e delle imprese; Formazione; Previdenza; Welfare integrativo; Attività di indagine e ricerca; Sviluppo delle pari opportunità; Mercato del lavoro.

Le parti concordano pertanto che venga avviato un tavolo di confronto con il compito di determinare, entro il 31 dicembre 2004, i cardini del nuovo sistema bilaterale.

E) AMMORTIZZATORI SOCIALI

Le Confederazioni imprenditoriali dell'artigianato CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e le Confederazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL, nel riconfermare i principi base per la riforma degli Ammortizzatori Sociali così come sottoscritti in data 20 maggio 2002, concordano su una azione congiunta da attivare nei confronti di Governo e Parlamento al fine di realizzare, nell'ambito di una riforma complessiva, un nuovo istituto al quale concorrano contestualmente, risorse pubbliche e private per il sostegno al reddito dei lavoratori dell'artigianato a fronte di sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa per periodi di breve o media durata.

CONTRIBUTI

Il modello già oggi in vigore nell'artigianato è fondato:- sulla corresponsione della indennità di disoccupazione anche in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa; - sull'integrazione di tale indennità pubblica con risorse contrattuali, ad opera del sistema degli enti bilaterali.

Al fine di garantire un funzionamento rapido e trasparente del sistema è necessario adeguare i requisiti della disoccupazione ordinaria, così come regolamentata dal Dlgs 297/02, alle esigenze delle imprese e dei lavoratori del comparto artigiano in modo da permettere l'accesso al trattamento sulla base dei seguenti principi: - erogazione a tutti i lavoratori, anche in assenza dei requisiti previsti dal Dlgs 297, in costanza di rapporto di lavoro; - in caso di sospensione, erogazione della prestazione da parte dell'INPS solo a seguito di riconoscimento della quota erogata dagli Enti Bilaterali; - garanzia della copertura previdenziale per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa; - mantenimento dell'intera prestazione a seguito di interruzione del rapporto di lavoro; - erogazione del trattamento di disoccupazione senza periodi di carenza in costanza di rapporto di lavoro; - erogazione del trattamento di disoccupazione anche in presenza di superamento di eventuali limiti di reddito.

Le parti concordano sull'avvio immediato di un confronto per definire una proposta organica da presentare e sostenere nei confronti di Governo e Parlamento.

F) PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La Confederazioni imprenditoriali dell'artigianato CONFARTIGIANATO IMPRESE, Confederazione generale italiana dell'artigianato; CNA, Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa; CASARTIGIANI, Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani; CLAAI, Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane e le Confederazioni sindacali CGIL, Confederazione Generale Italiana del Lavoro; CISL, Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori; UIL, Unione Italiana del Lavoro, riconfermano l'esigenza di assicurare la previdenza complementare a tutti i lavoratori del settore artigiano, su tutto il territorio nazionale. Per superare le difficoltà riscontrate nell'organizzazione delle attività promozionali del fondo pensione negoziale interconfederale - intercategoriale ARTIFOND, le scriventi Confederazioni (denominate di seguito Parti) si impegnano ad utilizzare, in modo più incisivo, il sistema della bilateralità del settore (EBNA e EE.BB.RR. dell'artigianato), sia nella fase di raccolta delle adesioni, sia per promuovere una maggiore informazione fra le imprese ed i lavoratori del settore sulla previdenza complementare.

La bilateralità può consentire l'utilizzo di disponibilità e convenienze altrimenti destinate a rimanere inutilizzate, sia sfruttando le strutture e le risorse messe a disposizione dal sistema degli Enti Bilaterali (nazionale e regionali), sia promuovendo, sul piano regionale, interventi specifici di sostegno. L'elevata diffusione delle imprese sul territorio e la frammentazione del dato rappresentativo del settore hanno, infatti, eroso nel tempo la spinta propulsiva delle parti istitutive per l'attuazione di Artifond. Per ripristinare l'impegno delle parti sociali ed un patto di mutualità tra tutti i soggetti rappresentativi del settore è, però, necessario partire dalla modifica dell'intesa dell'8 settembre 1998 poiché, questa, decreta una scala di gerarchie tra i soggetti che ne rende difficile, obiettivamente, il processo di aggregazione e la certezza di riconoscimento. Sulla base delle precedenti considerazioni le Confederazioni imprenditoriali nazionali dell'artigianato, CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI e CLAAI e le Confederazioni sindacali nazionali CGIL, CISL e UIL stabiliscono di:

1.abbassare il limite delle 10.000 unità, fissato nell'accordo nazionale istitutivo di Artifond, adeguandolo alla realtà del dato associativo raggiunto alla data della presente intesa, onde consentire l'avvio dell'operatività di ARTIFOND, attraverso l'indizione delle elezioni dell'assemblea dei delegati per la costituzione del nuovo Consiglio di Amministrazione, al fine di ottenere l'autorizzazione all'esercizio dell'attività, da parte della COVIP;

2.fermo restando l'avvio del fondo nazionale rivedere i termini e le modalità applicative dell'intesa 8/09/1998, per la costituzione di fondi pensione regionali al fine di consentire, entro e non oltre i prossimi tre mesi, l'eventuale conclusione di accordi regionali istitutivi di forme di previdenza complementare a carattere regionale, laddove sussistano potenzialità adeguate di adesioni, firmati da tutte le rappresentanze regionali delle parti istitutive di Artifond;

3.rendere più agevoli le adesioni ai fondi di previdenza complementare (ARTIFOND ed eventuali fondi regionali) sulla base di un accordo tra le parti che definirà la modalità di adesione attraverso il meccanismo del silenzio-assenso salvaguardando comunque l'espressione della volontarietà del singolo aderente, senza che ciò comporti un aggravio di costi per le imprese artigiane rispetto a quelli sostenuti dalle imprese di altri comparti e nel rispetto delle normative di legge in materia.

Le parti si attiveranno da subito per predisporre e organizzare le strutture e i processi operativi idonei per dare attuazione ai contenuti del presente accordo.

VERBALE DI ACCORDO (omissis)

(il testo integrale dell'accordo interconfederale si può trovare sul sito www.626.cisl.it)

WEB

di Corinna Cianfarani

http://agency.osha.eu.int/index_it.htm

E' il sito
d e l -
l'Agenzia
Europea
per la sa-
lute e sic-
urezza
sui luoghi
di lavoro.



L'Agenzia, che ha sede a Bilbao, è l'organismo dell'Unione europea cui è stato affidato il compito di occuparsi delle informazioni in materia di sicurezza e salute sul lavoro; è un'organizzazione tripartita dell'Unione europea che riunisce i rappresentanti di tre importanti entità decisionali in ciascuno Stato membro dell'UE: i governi, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

La principale rete d'informazione dell'Agenzia in materia di sicurezza e salute è data dai 'Focal Points', uno per ogni Stato membro dell'UE, solitamente scelti da ciascun Governo tra le autorità nazionali competenti per la sicurezza e la salute sul lavoro (in Italia ad esempio è l'Ispesl).

Il sito dell'Agenzia Europea divulga notizie ed indicazioni per il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro in Europa, raccogliendo anche informazioni relative alla sicurezza e alla salute da altre fonti dell'Unione europea quali la Commissione europea, il Parlamento europeo, il Consiglio, il Comitato economico e sociale e le parti sociali europee.

Diffonde pubblicazioni che vanno dalle relazioni specialistiche al materiale promozionale e riguardano l'ampia gamma di questioni relative alla sicurezza e alla salute sul lavoro; mette a disposizione un forum per fornire agli specialisti e agli addetti ai lavori che operano nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro la possibilità di scambiarsi informazioni su tematiche legate alla buona prassi ed alla sua applicazione all'interno delle aziende.

Accedendo al sito è possibile iscriversi gratuitamente ad una newsletter elettronica "OSHmail" pubblicata ogni due settimane in inglese, francese, tedesco, italiano e spagnolo.



Pubblichiamo alcuni dei quesiti pervenuti alla rubrica "Vorrei sapere - Domande agli esperti" del sito www.626.cisl.it a cura del Dipartimento Politiche per lo Sviluppo Sostenibile.

Per radio ho sentito parlare che ci sono delle novità per quanto riguarda l'amianto vorrei venire a conoscenza in modo più dettagliato?

A decorrere dal 1 ottobre 2003 sono modificate le norme dei benefici previdenziali per i lavoratori esposti all'amianto. E' ridotto il coefficiente di mol-

tiplicazione che consentiva di anticipare il pensionamento per detti lavoratori dall'1,50 all'1,25.

Tale coefficiente non sarà più valido ai fini della maturazione del

diritto di accesso alle prestazioni pensionistiche, ma solo ai fini del calcolo dell'importo. Tale disposizione vale anche per i lavoratori ai quali sono già state rilasciate dall'INAIL le certificazioni relative all'esposizione all'amianto sulla base degli atti di indirizzo emanati in materia dal Ministero del Lavoro. Pertanto questi lavoratori dovranno ripresentare la domanda, al pari di tutti gli altri lavoratori, entro 180 giorni dalla data di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del decreto interministeriale che dovrà stabilire le modalità di attuazione delle norme in oggetto.

I benefici sono concessi esclusivamente ai lavoratori che, per un periodo non inferiore a 10 anni, sono stati esposti all'amianto in concentrazione media annua non inferiore a 100 fibre/litro come valore medio su otto ore al giorno. I

predetti limiti non si applicano ai lavoratori per i quali sia stata accertata una malattia professionale a causa dell'esposizione all'amianto, ai sensi del T.U. delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali 30 giugno 1995, n. 1124. L'attuazione della normativa in oggetto è demandata, come già detto, ad un decreto interministeriale, da emanare dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia. I lavori parlamentari hanno esteso i benefici previdenziali per i lavoratori esposti all'amianto anche ai lavoratori non iscritti all'INAIL (vedi ferrovieri). Sono fatte salve le previgenti disposizioni per i lavoratori che alla data del 2 ottobre 2003 (entrata in vigore del decreto legge n.269): a) abbiano già maturato il diritto al trattamento pensionistico anche in base ai benefici previdenziali di cui all'articolo 13, comma 8, della legge 257/92; b) fruiscono dei trattamenti di mobilità; c) abbiano definito la risoluzione del rapporto di lavoro in relazione alla domanda di pensionamento. I lavoratori, ai quali sono estesi i benefici di cui alla normativa in oggetto, qualora siano

destinatari di benefici previdenziali previsti dal proprio ordinamento pensionistico che comportano l'anticipazione dell'accesso al pensionamento o un aumento dell'anzianità contributiva, possono optare tra il beneficio più favorevole. Per i lavoratori ai quali sia stato riconosciuto da sentenze il beneficio pensionistico previsto dalla legge 257/92 e poi riformate nei successivi gradi di giudizio in favore dell'ente previdenziale, non si darà luogo al recupero degli indebiti pensionistici per gli importi ancora dovuti alla data del 25 novembre 2003 (entrata in vigore della legge di conversione del decreto legge n.269).

Nota-L'articolo 26 del disegno di legge finanziaria per l'anno 2004 (atto 4489), attualmente in discussione alla Camera, introduce ulteriori garanzie in favore dei lavoratori che abbiano maturato, alla data del 2 ottobre 2003, il diritto al conseguimento dei benefici previdenziali di cui all'articolo 13, comma 8, della legge 27 marzo 1992, n.257. Per essi sono fatte salve le disposizioni previgenti a tale data. Inoltre restano valide le certificazioni rilasciate dall'INAIL.

IL PATRONATO



La tutela in materia di infortuni e malattie professionali

Nel 2003, secondo gli ultimi dati dell'Inail, ci sono stati 63.865 infortuni *in itinere*. Si tratta di incidenti sul lavoro che si verificano quando il lavoratore compie il tragitto da casa al luogo di lavoro e viceversa. Di questi, 1311 sono stati mortali. Come sempre i numeri sono più eloquenti di qualsiasi commento. La celebrazione, lo scorso 7 aprile, della prima giornata mondiale, dedicata proprio alla sicurezza stradale, rappresenta un'occasione per fare il punto su una situazione che è, dunque, una vera e propria emergenza sociale. Alla recente presentazione dei dati in materia, il presidente dell'Inail Vincenzo Mungari ha tracciato "un trend positivo di diminuzione degli infortuni sul lavoro, legati alla viabilità". Infatti c'è stato un calo del 2,8% rispetto all'anno precedente. Ma, come ha sottolineato anche il direttore generale dell'Inail, questo risultato "non può bastare al sistema Paese". E, in effetti, non potrebbe essere diversamente, visto che gli infortuni sul lavoro avvengono più in auto che in azienda: nel 2002 gli infortuni in itinere avevano subito un aumento del 30%; secondo l'Inail, quell'anno su 1451 vittime ben 623 erano decedute alla guida o a bordo di mezzi di trasporto. Particolarmente a rischio, in questo senso, risultano le categorie di lavoratori impiegati nell'industria e nei servizi. In attesa dei dati definitivi sugli infortuni nel 2003, che dovrebbero essere pubblicati il prossimo luglio, l'attività dell'Inas-Cisl è costantemente orientata verso la costruzione di una vera cultura della sicurezza, unica risposta possibile ai tanti infortuni di lavoro che si verificano ogni giorno sulle strade italiane. Emblematica, in questo senso, la situazione in Veneto, tra le regioni con il più alto numero di infortuni in itinere. "Qui su 100 infortuni sul lavoro, il 50% è legato alla viabilità. Questo perché - spiega Massimo Castellani, responsabile regionale dell'Inas - il Veneto ha raggiunto un alto livello di produttività. Ma le vie di comunicazione non sono state adeguate a questo mutamento. A questo si aggiungono i problemi legati all'eccessivo carico di lavoro per quelli che fanno viaggiare per motivi professionali". Questa testimonianza indica chiaramente le linee direttrici che l'Inas si impegna a seguire per combattere questo tipo di infortuni sul lavoro: strade più sicure e viaggi professionali in cui non si trascurino le esigenze fisiche e i limiti di chi lavora.



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.



Congiuntamente alle RSU abbiamo eletto, per la prima volta nella nostra azienda, anche i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), con un risultato peraltro assai lusinghiero per la nostra organizzazione, cosa che naturalmente ci dà grande soddisfazione, ma che ci assegna anche grande responsabilità nel consolidamento del loro ruolo nella nostra azienda.

Nel corso della campagna elettorale noi indicammo, sia pure in maniera molto sintetica, quali sarebbero state le linee dell'organizzazione per la sicurezza e l'igiene sul lavoro, e pertanto oggi il nostro compito è quello di confermare quelle linee in maniera più analitica e programmatica e di indicare le modalità e i percorsi con cui perseguirle attraverso l'opera dei nostri RLS.

Il primo passo, peraltro già attuato, è stato quello di concordare un primo percorso formativo aziendale, antecedente alle riunioni periodiche che si terranno nel primo quadrimestre di quest'anno, per consentire ai RLS, specie a quelli che non si sono mai occupati di 626, di affrontare quel primo appuntamento con qualche primo rudimento di conoscenza.

Il passo successivo sarà quello di coordinare in tutto il territorio corsi di formazione (di organizzazione) per i

nostri RLS a livello regionale con la presenza, didattica e politica insieme, della segreteria nazionale e dei suoi esperti.

In quella sede oltre a dare loro un bagaglio di conoscenze più che adeguato al compito, saranno illustrate e condivise le linee guida di intervento che l'organizzazione si è data e che dovrebbero poi costituire il loro programma di lavoro sul territorio.

In linea di massima i contenuti di questo primo intervento formativo saranno finalizzati a dare conoscenze di base e linee generali su:

- Ruolo, compiti ed ambiti e modalità di intervento degli RLS così come definiti dal D. Lgs. 626 (consultazione documento valutazione rischi, visione documento infortuni, ecc).
- Misure principali di sicurezza e igienicità degli uffici e degli ambienti di lavoro (spazi, pulizia, ergonomia, ecc).
- Particolari lavorazioni soggette a tutela (movimentazione manuale dei carichi, videoterminali, amianto, ecc).
- Illustrazioni delle strategie dell'organizzazione sulle questioni della sicurezza e igiene del lavoro.

La prima decisione da prendere riguarda la struttura interna d'organizzazione che intendiamo darci per far sì

che sia possibile operare in maniera coordinata su tutto il territorio nazionale, per evitare che i nostri RLS si sentano isolati ed operino in ordine sparso ed in maniera scoordinata.

La proposta della Segretaria Generale è quella di creare, in ogni regione, fra i RLS del SLP CISL, un coordinamento regionale, che riunendosi periodicamente, con il supporto logistico ed organizzativo delle strutture territoriali e regionali SLP CISL, concordi gli interventi e le strategie da attuare su tutto il territorio della regione. Ciascun coordinamento regionale indicherà al suo interno un rappresentante regionale. I rappresentanti di tutte le regioni costituiranno una consulta nazionale, che sarà convocata dalla segreteria nazionale, per coordinare le strategie di intervento fra i vari territori e fra questi ed il livello nazionale.

Gli obiettivi prioritari da raggiungere, che già erano stati identificati nel programma elettorale, sono i seguenti:

- 1 dare forza al ruolo dei RLS, realizzando e consolidando il loro ruolo di consultazione preventiva:
 - a. nell'identificazione delle criticità e nella pianificazione degli interventi, con particolare riferimento ai contenuti del documento di valutazione dei rischi, ed ai criteri tecnico-metodologici (POS - VRLL - VRPL);
 - b. nelle modifiche da apportare in caso di cambiamenti nella O.d.L. conseguenti alla introduzione di nuove tecnologie (SIACS, ecc.);
 - c. il tutto con modalità di riunione che consentano un lavoro proficuo e non dispersivo;
 - d. inserimento di personale con compiti di addetto alla sicurezza fatto nel rispetto dei criteri di

cui al D. Lgs. 195/2003;

- 2 costituire e far lavorare commissioni paritetiche territoriali; il raggiungimento di questo obiettivo è demandato alle nostre strutture regionali;
- 3 migliorare le condizioni dei lavoratori negli ambienti di lavoro, secondo gli standards previsti dalla legislazione vigente

(ergonomia, spazi, servizi igienici, pulizie locali, ecc); questo obiettivo va perseguito operando congiuntamente alle strutture territoriali SLP CISL, che dovrebbero avere conoscenze d'insieme del territorio, e pertanto dovrebbero essere in grado di segnalare ai RLS quali sono le realtà lavorative che richiedono primari interventi di miglioramento degli ambienti di lavoro;

- 4 intervenire in quelle lavorazioni ove si verificano molti infortuni sul lavoro, ricercando modalità alternative che aumentino il livello di sicurezza; anche su questo punto la priorità degli interventi va ricercata insieme alle nostre strutture territoriali SLP CISL;
- 5 assicurarsi che l'azienda effettui tutta la formazione prevista per i lavoratori;
- 6 dotare tutto il personale dei DPI (dispositivi di protezione individuale) laddove pre-

visto, con pulitura e manutenzione che consentano il mantenimento nel tempo delle loro speciali caratteristiche, così come la legge prevede, il tutto completamente a carico dell'Azienda (ad esempio oggi l'Azienda tenta di affermare il principio che la pulitura dei giacconi dei portalettere è a carico dei lavoratori); questo tipo di controllo potrà



- avvenire su segnalazione delle strutture SLP CISL o degli stessi lavoratori coinvolti;
- 7 identificazione delle patologie che possono essere ricondotte alle attività lavorative;
- 8 attivazione di adeguato controllo sanitario per le figure professionali coinvolte in attività che possono determinare patologie legate al lavoro svolto (classificazione del rischio specifico ai fini del

riconoscimento della causa di servizio); ricondurre le visite ai luoghi di lavoro del medico competente ad una reale valutazione dei processi di lavoro e non ad un mero atto formale che prende atto della organizzazione del lavoro in atto;

- 9 riesaminare nello specifico tutte le lavorazioni che comprendono la guida di mezzi meccanici (applicazione direttiva europea 2002/44/CEE che dovrà essere recepita in legge entro il 6/7/2005);
- 10 riesaminare nello specifico tutte le lavorazioni che comprendono anche attività di movimentazione manuale dei carichi;
- 11 definizione dei lavoratori videoterminalisti, con inserimento degli sportellisti nella categoria, cominciando da quelli applicati ad uffici a più alta densità di transazioni di sportello, e con il superamento del metodo della media dei tempi delle operazioni, oggi utilizzato, che di fatto esclude in maniera assolutamente scorretta, tutti gli sportellisti dalla categoria dei videoterminalisti;

- 12 Tutto questo operando a stretto contatto con i lavoratori e recependo tutte le altre situazioni di disagio che saranno da essi rappresentate.

(punti dal 7 all' 11 sono di carattere più generale e pertanto rappresenteranno le linee guida dell'organizzazione nell'attività che sarà svolta a livello centrale).

Pinto
Segreteria Nazionale Poste



ITALIA
AFRICA
2004



COMUNE DI ROMA

**IL DESTINO
DELL'AFRICA
DIPENDE
ANCHE DA NOI**

**STOP ARMI
CANCELLARE IL DEBITO
FARMACI GRATIS**

PER LA PRIMA VOLTA

**MANIFESTAZIONE
NAZIONALE
E GRANDE
CONCERTO**

**ROMA. 17 APRILE.
ORE 16. PIAZZA DEL POPOLO.**

PROMOTORI Comune di Roma / CGIL / CISL / UIL / Comunità di Sant'Egidio
FAO / IFAD / WFP / UNICEF / Associazione Nazionale ONG Italiane
Forum del Terzo settore / Comitato Cittadino per la Cooperazione Decentrata
WWF Italia / Bioparco di Roma / Istituti Missionari Italiani

PER INFORMAZIONI 060606

www.italiafrica.org - info@italiafrica.org