

conquiste del Lavoro

quotidiano della Cisl fondato nel 1948 da Giulio Pastore

Anno 57 n. 123 – 17 Maggio 2004

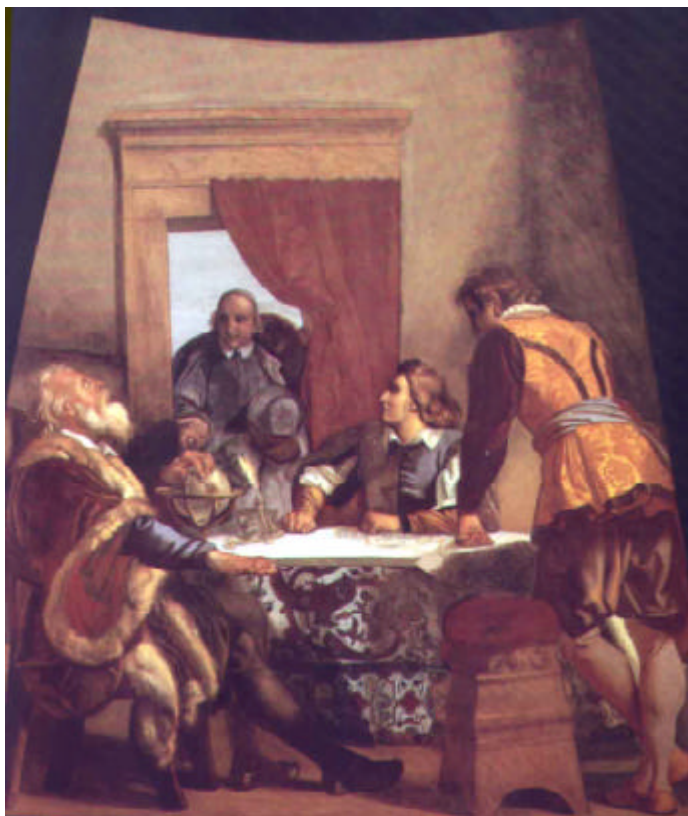
IISN 0010-6348 Sped. in abb.postale 45% Roma – art.2
comma 20 b legge 662/96

EDITORIALE

di Cinzia Frascheri

Lavorano a tempo pieno, ma guadagnano così poco da poter accedere ai sussidi statali. Sono i "working poors", un fenomeno in crescita in America, figlio diretto del più nocivo dei liberismi. L'offerta è di migliaia di posti di lavoro (nella maggior parte dei casi in grandi catene di vendita) dove si viene sottopagati, fino a metà di un salario normale, l'assicurazione medica, i contributi, la pensione e le ferie non sono stabiliti né dalla legge né da alcuna clausola contrattuale, ma vengono trattati come incentivi e pertanto concessi dall'azienda a sua completa discrezione. I sindacati sono "rigorosamente off-limits" e, al momento dell'assunzione, ogni dipendente riceve un video nel quale viene spiegata la nocività della presenza in azienda del sindacato sia nei riguardi della mission aziendale che al morale di coloro che la vivono, lavorandoci.

Il sistema lavoro, con le sue nuove regole, forme contrattuali e più ampi confini, sta profondamente cambiando, ma se tutto questo potrebbe far giungere a ritenere che il ruolo svolto fino ad oggi dal sindacato ormai è, e ancor più diverrà, superfluo, al contrario è quanto mai prioritaria e determinante l'azione che il sindacato può (deve) svolgere all'interno degli ambienti di lavoro a favore dei lavoratori. Occorre (forse con formule nuove e modalità adeguate) tornare non solo a difendere i diritti e le tutele acquisite, ma riscoprire, affermando, un ruolo propositivo di strategia che spesso ha rappresentato negli anni una alternativa valida, divenuta in molti casi, storia.



LE "NOSTRE" LINEE DI INTERVENTO

Premessa

Sulla base dei criteri di delega individuati dall'art.3 della L.29 luglio 2003, n.229, il Governo sta lavorando alla stesura di un "Testo Unico" in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nessun confronto formale fino ad oggi c'è stato tra le parti sociali e il Governo, tra le Regioni e il Governo, ma da alcuni giorni si è in possesso di un documento del ministero del Lavoro relativo alle "Indicazioni metodologiche sulla stesura del decreto legislativo di riassetto delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro".

Dal documento, che come riportato dal titolo individua le linee metodologiche adottate dal gruppo di redazione che sta elaborando il testo, emergono importanti aspetti che, seppur da considerare

Continua a pag. 2

Ambiente - La posizione della CES sulle sostanze chimiche

di Fabrizio Biffi 4

L'esperto risponde

5

Il patronato - Il danno biologico

5

Categorie - Filca

6

Europa - Un 1° maggio festeggiato da 25 nuovi paesi

a cura di Giole Davi 7

Glossario - L'acquis comunitario

di Cinzia Frascheri 8

MAGGIO 2004
Sic et simpliciter

non definitivi e suscettibili di ulteriori sostanziali integrazioni che potranno derivare dal dialogo istituzionale con le Regioni e con le parti sociali (come richiamato in premessa dal documento del Ministero del Lavoro) richiedono alcune riflessioni e stringenti prese di posizione che dovranno orientare, al fine di perseguire un percorso unico e coerente al nostro interno, la linea politica e di azione che ci vedrà impegnati nei prossimi mesi (ricordiamo che la delegascade nell'agosto prossimo, ma che da più parti provengono informazioni di una quasi certa richiesta da parte del Governo di proroga dei tempi di delega).

Posizione e atteggiamento di confronto.

Al fine di intervenire in modo quanto mai puntuale, coerente e strategico, non dimenticando né trascurando le ripetute proposte unitarie di confronto rivolte al Governo, la disponibilità rinnovata in sede pubblica al sottosegretario Sacconi del ministero del Lavoro in occasione del convegno organizzato presso il CNEL dalle organizzazioni confederali nazionali nel gennaio scorso, è necessario porre un sostanziale distinguo tra i temi specifici, e quindi l'approccio di merito, e una lettura e posizione strategica di impianto, e pertanto una scelta di linea politica. La "tentazione" di reagire fortemente (purtroppo offerta da precise indicazioni di intervento specifico di eliminazione di alcuni diritti e tutele ad oggi vigenti nel testo del D.Lgs.626/94) denunciando in generale il metodo e le singole disposizioni pre annunciate, se da

un lato rappresenterebbe un segnale di reazione e di dimostrazione chiara di inaccettabilità di sistema e di contenuto (sulla quale comunque non ci sono dubbi), dall'altro, alla luce di una lettura contestualizzata della linea e dei metodi di lavoro perseguiti dal Governo, costituirebbe solo un diversivo momentaneo e l'occasione per vederci, in un secondo tempo, offrire delle minime concessioni su alcuni aspetti specifici di merito, inseriti però in un contesto e processo basato su principi (di liberismo) e impostazioni culturalmente lontani (e pericolosi) dai modelli di tutela da noi da sempre intesi, sostenuti e difesi.

In questo momento diviene così fondamentale non "appassionarsi" (seppur senza perderli di vista e attrezzandosi per il momento in cui comunque sarà necessario e determinante andare a disquisire sul merito) sui singoli istituti e diritti di tutela pre annunciati (dal documento, in circolazione, del ministero del Lavoro) modificati o indeboliti, ma occorre intervenire proponendo e sostenendo una nostra posizione politica chiara e pro-attiva che rappresenti un rilancio e una capacità di reazione e proposta che, prescindendo dalla mera contestazione ed opposizione, alla fine sterile e improduttiva, sia in grado di cogliere gli ambiti e le opportunità di intervento, tenendo conto del contesto e delle condizioni generali del mondo del lavoro con il quale ci si deve confrontare. La sfida che si prospetta è quindi di incardinare un ruolo "atteso", delineato (e limitato) già da altri o spostare l'asse

di intervento ed azione divenendo propositivi rafforzando gli strumenti e intervenendo nei livelli connaturali e tipici della nostra missione.

dove e come, portando le parole a sistema.

Se la bilateralità, come sostenuto da più parti, acquisirà un ruolo determinante (non certo comunque per



Le linee strategiche

Bilateralità: in ottica di centralità della bilateralità, sulla quale ci siamo sempre battuti per una forte valorizzazione (e sulla quale hanno puntato, con accentuazioni e funzioni diverse, il ministero, gli istituti centrali -quali INAIL e ISPESL- e il CNEL) occorre definire (partendo con chiarezza dal nostro interno) i confini e le modalità di azione, gli ambiti di intervento, il ruolo che questa dovrà giocare, in specifico sui temi della salute e sicurezza in azienda e sul territorio. <Riacquistare un terreno di relazioni sindacali avanzate e partecipative>, usando tutti gli spazi e i mezzi a disposizione, è un'enunciazione che oggi non possiamo più solo affermare, ma occorre tradurla in concreto e in assoluta coerenza, individuando

noi al punto di sostituire una vigilanza di parte terza) l'impegno da parte di tutti dovrà essere rivolto, al fine di essere pronti e in grado di coglierne appieno l'opportunità, a fare sinergia tra i diversi attori aziendali e territoriali, in particolare di parte sindacale.

conquiste del
Lavoro
qualifiche e diritti del personale del Privato e del Pubblico Lavoro

■■■■■■■■■■
■■■■■■■■■■
■■■■■■■■■■
■■■■■■■■■■
■■■■■■■■■■
■■■■■■■■■■
■■■■■■■■■■
■■■■■■■■■■

Sic et Simpliciter

■■■■■■■■■■
■■■■■■■■■■
■■■■■■■■■■
■■■■■■■■■■
■■■■■■■■■■
■■■■■■■■■■



Contrattazione: alla contrattazione si stanno demandando sempre più ampi spazi di definizione di diritti e di tutele. La flessibilità ha posto al centro la contrattazione di secondo livello, demandando a questa (frutto anche di un'azione di indebolimento del ruolo della legislazione nazionale) la determinazione di importanti confini di tutela, tra cui quelli relativi ai temi della salute e sicurezza. Così diviene quanto mai centrale e determinante il lavoro delle e con le categorie per fare in modo che gli spazi della prevenzione, gli appalti, il governo dei temi dell'organizzazione del lavoro (leggi, ritmi di lavoro, orari, differenza di genere, clima aziendale), le tutele delle e per le nuove forme di lavoro (alla luce della L.30/2003 e del D.Lgs.276/2003), degli appalti, vengano ad essere oggetto e tema di negoziazione, nelle sue forme diverse. La flessibilità deve contare su un'azione, un ruolo centrale e di protagonismo forte della contrattazione affinché i rischi potenziali di un cammino verso la precarietà, quale peggior condizione di assenza di tutele, diritti e regole certe, vengano ad essere elusi.

Rafforzamento del livello locale: partendo da una condizione di decentramento che coinvolge direttamente anche i temi della sicurezza (alla luce del modificato art.117 Cost., a cominciare dagli organi di vigilanza, che con le ASL, fanno capo alle Regioni), diviene quanto mai necessario recuperare e fortificare le occasioni di confronto, gli spazi di intervento e programmazione (come ad esempio i comitati regionale di coordinamento, ex art.27), le relazioni sindacali (primi fra tutti gli organismi paritetici ai quali, nelle intenzioni, era stato assegnato un ruolo strategico e centrale in ambito di relazioni e di partecipazione, e che, quanto più oggi, dovrebbe essere recuperato), una presenza propositiva, di indirizzo e di riferimento (attraverso una valorizzazione dei Punti di Incontro 626, facendoli divenire luoghi centrali e nodali di azione, orientamento e diffusione delle informazioni sui temi della salute e sicurezza sul lavoro, in particolare, per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza). La dimensione locale, in particolare quella del bacino (che collega le realtà aziendali dal punto di vista non solo di localizza-

zione territoriale ma spesso di comparto produttivo e di rischio), deve divenire la nuova dimensione di intervento sulla quale andare a convergere le azioni, gli accordi negoziali e sulle quali maggiormente far circolare, esportandole, le buone pratiche (in questo caso sì,

dando loro il peso e il ruolo che gli appartiene e non confondendole con i principi e gli obblighi disposti a livello europeo e nazionale) che in modo diffuso, seppur ancora frammentato e isolato, esistono e producono risultati di rilievo e tangibili, riconosciuti dalle aziende.

WEB

di Corinna Cianfarani

http://osha.eu.int/ew2004/index_it.htm

Come ogni anno, dal 2000, l'Agenzia di Bilbao per la Salute e Sicurezza sul Lavoro ha il compito di promuovere una specifica campagna di sensibilizzazione, convogliando il flusso d'informazioni tecniche, scientifiche ed economiche tra tutti gli organismi comunitari, gli Stati membri e coloro che si occupano dei problemi della sicurezza e della salute sul lavoro.

Il sito che segnaliamo questo mese rientra tra i "materiali" informativi che l'Agenzia mette a disposizione per supportare la "Settimana Europea 2004" dedicata nello specifico al settore delle Costruzioni. Secondo quanto affermato dallo stesso direttore dell'Agenzia, Hans H. Konkolewsky, "l'obiettivo non è solo quello di stimolare la sensibilizzazione sui rischi, in particolare tra le medie e piccole imprese (PMI), che vantano oltre l'80% dei lavoratori nel settore edile, ma di fornire anche gli strumenti per il miglioramento degli standard". Il sito è dunque un luogo virtuale per la raccolta di guide e liste di controllo per la valutazione del rischio nonché soluzioni di esempi di buona prassi.

Sezioni speciali sono state dedicate alla prevenzione degli infortuni, all'amianto, ai disturbi muscoloscheletrici ed allo stress. È inoltre possibile sottoscrivere on-line la Carta di adesione alla campagna quale prova dell'impegno assunto per l'ottenimento di standard più elevati di sicurezza e salute.

Rimanendo in tema di costruzioni segnaliamo anche il portale www.edili.com, dal quale è visibile in streaming, scaricando un programma gratuito e seguendo le istruzioni dettagliate, la trasmissione Edilizia Sicura, settimanale tv dell'istituto Edile di Bologna che dedica ogni puntata a temi di particolare interesse per i lavoratori edili.

LA POSIZIONE DELLA CES SULLE SOSTANZE CHIMICHE

DI FABRIZIO BIFFI

Il lavoro di analisi tecnica e politica dei sindacati europei, sul Progetto di Riforma della Politica Europea sulle Sostanze Chimiche, è iniziato nel mese di dicembre del 2003 e si è formalizzato nell'approvazione di un documento congiunto durante il comitato esecutivo della CES del 17 e 18 marzo 2004. I contenuti della Dichiarazione della CES in materia di regolamentazione della produzione e uso di sostanze chimiche, sono il frutto del lavoro di un apposito Gruppo comprendente i rappresentanti delle confederazioni sindacali nazionali e i rappresentanti delle federazioni europee. La CES, sul Progetto di Riforma della Politica Europea sulle Sostanze Chimiche (REACH), ritiene che la proposta della Commissione costituisca un contributo significativo allo sviluppo sostenibile in conformità agli impegni presi a Lisbona e a Goteborg dall'UE e dai suoi Stati Membri. Questo progetto di riforma è significativo per diversi motivi e si fonda sui principi essenziali di assicurare un alto livello di protezione per la salute umana e di garantire il funzionamento efficace del mercato interno rafforzando la competitività dell'industria chimica europea. C'è da osservare che il REACH è destinato a sostituire una quarantina di Direttive esistenti e toccherà numerosi settori di attività. Inoltre l'adozione dello strumento del Regolamento

implica, dal punto di vista legislativo, che appena esso entrerà in vigore, sarà direttamente applicabile nei 25 Stati Membri. Analizzando gli aspetti specifici dell'impatto sulla normativa in materia di tutela dei lavoratori esposti alle sostanze pericolose in diversi settori di attività, potrebbe avere un notevole impatto su alcuni aspetti essenziali:

- 1) garantendo maggiori informazioni sulle proprietà delle sostanze chimiche;
- 2) rendendo i dati di sicurezza chimica disponibili pubblicamente in nome del diritto all'informazione da parte dei cittadini;
- 3) imponendo una diffusione efficace delle informazioni agli utilizzatori ed al personale coinvolto nei processi d'uso, al fine di contrastare e prevenire i rischi di malattie professionali;
- 4) stimolando la sostituzione delle sostanze più pericolose con quelle meno pericolose attraverso procedure d'autorizzazione più restrittive nell'ottica di ridurre i rischi.

La CES chiede che venga data un'attenzione particolare alla coerenza tra il sistema di protezione previsto dal REACH e quello relativo alle Direttive sulla Salute e Sicurezza dei Lavoratori, al fine di migliorarne la protezione. Il sindacato Europeo chiede anche che tutti gli attori economici riconosca-

no i principi di registrazione e di controllo come principi generali. Ecco perché le trenta mila sostanze interessate dovranno obbligatoriamente essere registrate in una futura Agenzia Europea per le Sostanze Chimiche. In tale contesto, la CES chiede che i rappresentanti dei lavoratori siano membri della futura Agenzia Europea in quanto ritiene che il coinvolgimento e le iniziative degli imprenditori e dei sindacati nel tentativo di raggiungere migliori standard di salute e sicurezza sia una condizione chiave per il successo della strategia stabilita a Lisbona. La CES ricorda che il dialogo sociale permanente e costruttivo tra i vari partners sociali, a livello europeo e nazionale, è una delle condizioni essenziali per migliorare l'applicazione delle legislazioni esistenti sulla salvaguardia e la formazione

dei lavoratori. REACH si iscrive nella logica sviluppata e ispirata al principio di collegare lo sviluppo del mercato interno con il rispetto dei lavoratori e la loro protezione in termini di salute e di sicurezza. I principi sanciti dal Progetto di Riforma della Politica Europea sulle Sostanze chimiche si inseriscono a pieno titolo nelle strategie necessarie a raggiungere gli obiettivi definiti a Johannesburg nel corso del Summit sull'Ambiente del 2002 e l'Unione Europea deve compiere ogni possibile passo utile a diffondere in tutto il mondo queste garanzie, assicurando in questo modo più giuste condizioni nella competizione globale. Sulla base di queste considerazioni e di queste esigenze, la CES e le sue Federazioni si impegneranno non solo a valutare questa materia ma ad assumere ulteriori iniziative al fine di definire specifiche proposte migliorative salvaguardando congiuntamente la protezione dell'ambiente e la salute dei cittadini e dei lavoratori, dando in questo modo un contributo sostanziale alla realizzazione dello sviluppo sostenibile.





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.

Circa 300 lavoratori dell'azienda presso la quale lavoro - che effettua essenzialmente lavoro d'ufficio e lavoro presso e call center - sono coinvolti in prove

di evacuazione antincendio, da effettuarsi una la mattina ed una il pomeriggio. Tali prove coinvolgono due turni di lavoratori diversi e solo nella quantità del 50%. Resta evidente

che il 50% dei lavoratori non effettuerà la prova di evacuazione, in quanto l'azienda non vuole mettere in difficoltà la produttività dei call center. Gli "esclusi" dovranno attendere il prossimo anno per poter accedere alle simulazioni (sempre che il turno glielo consentirà!). Mi sembra invece che TUTTI i lavoratori debbano essere coinvolti, è vero?

Il Dm 10.3.98 in attuazione del d.lgs 626/94 prevede che nei

luoghi di lavoro sia svolta una esercitazione antincendio almeno una volta l'anno. Lo stesso DM suggerisce che le esercitazioni da attuare in luoghi con elevato numero di lavoratori siano organizzate in modo da coinvolgere simultaneamente tutti i presenti. Pertanto in capo al datore di lavoro che decide di frazionare il coinvolgimento dei lavoratori nelle esercitazioni, incorre l'obbligo di organizzare un numero di esercitazioni tale da coinvolgere tutti i lavoratori nell'arco di un anno. Oltre agli obblighi di legge, peraltro sanzionabili, potrebbe essere opportuno valutare la strada di segnalare il fatto agli enti certificatori di qualità cui l'azienda presso la quale lavora (viste le dimensioni!) sicuramente si è rivolta.

Possono gli RLS non essere RSU, ma solo iscritti al sindacato quando non vi sono RSU disponibili? La formazione per gli RLS deve avvenire all'interno dell'orario di servizio?

Gli accordi interconfederali prevedono che solo quando mancano le RSA o il numero dei lavoratori è inferiore alle 16 unità, è prevista l'elezione diretta, altrimenti la scelta va fatta all'interno della rappresentanze sindacali aziendali e il designato o designati viene/vengono ratificato/i alla prima assemblea dei lavoratori. Le 32 ore di formazione obbligatoria devono essere fatte all'interno dell'orario di lavoro e a cura del datore di lavoro, senza nessun onere per il lavoratore.



Istituto Nazionale Assistenza Sociale

Il danno biologico nel mondo del lavoro

Il fenomeno degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali in Italia è, al di là di qualche lievissima flessione, sempre drammatico, considerando non soltanto i casi denunciati, ma anche quelli non denunciati, perché riferiti a lavoratori in nero, spesso extracomunitari senza permesso di soggiorno. Non sempre, poi, i casi denunciati vengono indennizzati dall'Inail, perché non sempre il lavoratore è in grado di far valere i suoi diritti, e le norme sugli infortuni e malattie professionali sono estremamente complesse, soprattutto dopo l'introduzione dell'indennizzo del "danno biologico" (cioè l'indennizzo non del solo danno alla capacità lavorativa, ma della lesione all'integrità psicofisica della persona).

L'introduzione del concetto di danno biologico nella valutazione degli infortuni o malattie professionali, per effetto dell'art. 13 del Dlgs 38/2000, ha innovato profondamente il sistema di indennizzo delle conseguenze di un incidente sul lavoro o di una malattia contratta a causa del lavoro svolto.

Con il danno biologico si è infatti finalmente ammesso che le lesioni riportate (o la malattia contratta) da un lavoratore possano non solo causare un danno alla sua salute o un danno di tipo economico, ma anche avere un impatto negativo sulla sua vita di relazione, peggiorandone la qualità.

Prima del 25/7/2000, data di entrata in vigore del predetto decreto legislativo, al lavoratore che riportava postumi permanenti in misura superiore al 10% veniva liquidata una rendita, calcolata sulla retribuzione dell'anno precedente. Trascorso il tempo massimo per le revisioni, il titolare di rendita per danni tra l'11% ed il 15% riceveva, ad estinzione di ogni diritto, una somma a tantum, mentre per i postumi valutati in misura superiore al 15% veniva erogata, in genere, una rendita vitalizia.

Con l'introduzione dell'indennizzo del danno biologico, invece, i postumi valutati tra il 6% ed il 15% vengono indennizzati in capitale, cioè con un risarcimento a tantum, sulla base di una tabella che tiene conto del sesso, dell'età e del grado di menomazione dell'interessato.

Se la misura del danno è superiore al 15%, invece, viene liquidata una rendita vitalizia, costituita di due quote: la prima valuta il danno biologico e viene individuata in un'apposita tabella con riferimento alla menomazione subita (non legata al reddito ed uguale per tutti), la seconda si riferisce all'indennizzo del danno patrimoniale e viene calcolata sulla base del coefficiente attribuito alla menomazione e della retribuzione dell'interessato. La seconda quota viene incrementata del 5% per ogni familiare a carico.

Tabella dei risarcimenti con il danno biologico

Le invalidità	Gli indennizzi
Postumi inferiori al 6%	Nessun indennizzo
Postumi pari o superiori al 6% ed inferiori al 16%	In capitale del danno biologico
Postumi pari o superiori al 16%	In rendita del danno biologico

Per la consulenza e l'assistenza necessarie, ci si può recare presso la più vicina sede dell'Inas Cisl (gli indirizzi si trovano su www.inas.cisl.it): ricordiamo che la consulenza offerta dall'Inas è assolutamente gratuita.



L'esperienza dei Rappresentanti dei lavoratori territoriali per la sicurezza nell'edilizia (r.l.s.t.)

La nostra figura nasce con alcuni accordi territoriali a partire dalla fine degli anni novanta e si sta gradualmente diffondendo per tutta la penisola, seppur con qualche difficoltà ed in maniera non omogenea.

L'ultima tornata dei rinnovi dei contratti integrativi provinciali ha incrementato significativamente il numero dei Rappresentanti Territoriali per la Sicurezza.

La Filca ha individuato proprio nel R.L.S.T. una figura strategica per affrontare la tematica della sicurezza nel settore edile: infatti la frammentazione dell'edilizia, le piccole dimensioni delle imprese, la mobilità dei lavoratori e dei cantieri fanno sì che solo una persona esterna all'impresa, e quindi non influenzabile e libera da vincoli di dipendenza, possa esercitare la rappresentanza dei lavoratori sui problemi della sicurezza.

Solamente una figura che dedichi tutto, o gran parte del proprio tempo a tutelare i lavoratori può garantire una competenza adeguata e una presenza costante e capillare su tutto il territorio.

Noi R.L.S.T., che aderiamo alla Filca, siamo infatti gli operatori della categoria per la sicurezza: un ruolo sindacale, dunque, ma specialistico ed esclusivo sulla sicurezza.

In questi giorni stiamo vivendo il nostro incontro semestrale: la Filca Nazionale ha infatti scelto di creare periodicamente (ogni sei mesi) un'occasione di incontro fra di noi.

Ci troviamo al Centro Studi Cisl di Firenze per tre giorni durante i quali abbiamo l'opportunità di aggiornarci, di confrontare il nostro modo di lavorare e di scambiarcene le esperienze.



A questi incontri, organizzati con la collaborazione del Dipartimento Salute e Sicurezza della Cisl, preziosa è la partecipazione di Cinzia Frascheri che ci informa sulle ultime novità legislative: proprio ieri infatti abbiamo visto con lei i capitoli relativi alla riscrittura della legge 626 e le contro proposte della Cisl.

La nostra attività sul territorio non manca certo di difficoltà: non sempre è facile l'ingresso in cantiere o il dialogo con imprese e lavoratori.

Bisognerebbe trovare delle modalità che facilitino le occasioni di incontro con i lavoratori, magari dedicando qualche assemblea sindacale proprio al tema della sicurezza e della prevenzione, per aumentare maggiormente la sensibilità e l'attenzione a questo tema. In questi anni abbiamo però maturato un'esperienza preziosa che già mettiamo a servizio dei lavoratori e della Filca.

Quando riusciamo a risolvere i piccoli o grandi problemi presenti in cantiere contribuiamo anche noi a far crescere quella cultura della sicurezza da tutti auspicata ma troppo spesso lontana.

Oggi vorremmo cominciare a definire uno strumento di facile utilizzo da mettere a disposizione di tutti gli operatori sindacali e delle persone che, per diverse ragioni, frequentano i cantieri, che aiuti a capire i pericoli e i rischi

presenti nei nostri luoghi di lavoro, focalizzando la loro attenzione sulla sicurezza.

Domani chiuderemo questa tre giorni di lavoro con Marco Lai, collaboratore e ricercatore del Centro Studi, con una riflessione sul rapporto tra orario di lavoro e sicurezza, alla luce delle ultime normative contenute nel D.L. 66 dello scorso anno.

Affrontare il lavoro con uno spirito positivo è per noi il modo migliore per rispondere adeguatamente alla richiesta di sicurezza presente oggi nel mondo del lavoro, ed è l'atteggiamento migliore per ricambiare la fiducia, l'investimento e le attese che la nostra organizzazione e i lavoratori hanno riposto in noi.

Alla Filca e alla Cisl noi chiediamo di continuare a costruire sulla strada iniziata e quindi di costituire dappertutto le figure degli R.L.S.T., di creare occasioni di coordinamento e di confronto e di offrirci alte opportunità di formazione.

Invitiamo chi ancora è scettico sulla figura del R.L.S.T. a guardare e conoscere a fondo la nostra storia e la nostra esperienza: senz'altro i suoi dubbi si scioglieranno come neve al sole.

I rappresentanti Territoriali per la Sicurezza della Filca

Mauro Cafarchio, Antonio Grumelli, Cosimo Deriu, Antonino Nesi, Monica Tonghini, Giovanni Alesa, Gianfranco Zucchelli, Mauro Belinghieri, Noureddine Sadki, Isidoro Gioiello, Giovanni Turro, Andrea Borsoi, Carmine Cascella, Mario Dolcini, Fiorenzo Colturi, Luca Voch, Romolo Sensaspeme, Mauro Cerofolini, Fulvio Pirchio, Aniello La Vecchia, Fabrizio Facchini, Alessandro Schiavi, Luigi Busani.

Europa a 25.

Un 1° Maggio festeggiato da 75 nuovi milioni di cittadini europei

a cura di Giole Davì

Nel Marzo del 2000 al Consiglio europeo di Lisbona l'Unione Europea, formata dai 15 Paesi membri, assunse una serie di impegni di grande ambizione, coerentemente inseriti in un unico obiettivo strategico, secondo il quale essa deve aspirare a <diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale>.

Dal 1° Maggio 2004, la Strategia di Lisbona è divenuta l'impegno progettuale di una più grande compagine di paesi. Con l'entrata dei 10 nuovi Paesi, l'Europa a 25 dovrà concretamente dimostrare di non solo credere ai principi enunciati, ma di essere in grado, sul livello economico, sociale e culturale, di realizzarli.

La storia della Comunità Economica Europea risale al 1958, e i primi Paesi che ne fecero parte al momento della fondazione furono: il Belgio, la Francia, l'Italia, la Germania, i Paesi Bassi e il Lussemburgo. Nel 1973 ci fu l'entrata della Danimarca, dell'Irlanda e del Regno Unito. Nel 1981 entrò la Grecia. Nel 1986 seguirono il Portogallo e la Spagna. Nel 1995, l'Austria, la Finlandia e la Svezia. Con il 2004, sono entrati a far parte l'isola di Cipro, l'Estonia, la Lettonia, la Lituania, l'isola di Malta, la Polonia, la Repubblica Ceca, la Slovacchia, la Slovenia e l'Ungheria.

L'insieme dei nuovi paesi (che si identificano con il termine PECO) se può accumularli il momento dell'entrata ufficiale nell'UE, va ricordato che per ciascuno di loro è stato negoziato uno specifico accordo di associazione secondo il quale sono stati individuati i diversi tempi e modi di adeguamento

sia sul piano economico, legislativo ed amministrativo caratterizzando pertanto i termini di ciascun negoziato per l'adesione. In questo senso, ricordiamo che Cipro e Malta presentarono la domanda per poter entrare già nel luglio del 1990, mentre solo dopo quattro anni, e per alcuni sei, giunsero le richieste degli altri paesi del gruppo dei neo entrati.

L'impegno più significativo che ai paesi candidati viene richiesto è la dimostrazione di aver integrato, ma soprattutto di rispettare, l'insieme delle politiche, delle norme, dei valori, delle pratiche, dei comportamenti e delle procedure che costituiscono il processo dell'integrazione. Con un termine unico l'"acquis comunitario" (vd. in specifico il glossario). A gestire il negoziato, da un lato il paese candidato e dall'altro la Commissione europea a nome dell'intera UE. Per affrontare tali impegni, i paesi candidati sono stati supportati economicamente dalla stessa UE, attraverso specifici programmi: PHARE, specifico per i temi dell'integrazione; ISPA, relativo agli aspetti di adeguamento delle strutture e infrastrutture e SAPARD, mirato alla razionalizzazione dell'agricoltura e allo sviluppo rurale.

Tra i paesi che aspiravano ad entrare, ad oggi, due non hanno ricevuto parere positivo: la Bulgaria e la Romania. Dato il loro livello ancora piuttosto basso di adeguamento sia sul piano economico e sociale, che strutturale (specie in agricoltura), è stata prevista, come data attendibile, il 2007, concedendo così un tempo di tre anni per potersi definitivamente mettere al pari degli altri paesi. La loro entrata in Europa rappresenterà un significativo aumento della popolazione complessiva tenuto conto che insieme, solo la

Bulgaria e la Romania, significano oltre 40 milioni di persone. Anche la Turchia sarà un paese che entrerà a far parte dell'UE. Grossi sforzi sono già stati fatti sia per giungere a rispettare i criteri di Copenaghen che per allineare aspetti di natura politica e culturale. Ma, se la domanda della Turchia risale ormai al 1987, la sua entrata non è prevista in tempi brevi (da parte della CISL, in rapporto positivo con il sindacato turco, c'è assoluto favore affinché entri in Europa).

Una piccolissima compagine turca forse entrerà a far parte dell'UE prima della Turchia stessa. Si tratta della comunità stanziata da ormai 35 anni nell'isola di Cipro, che si può dire viva in una sorta di isolamento politico e culturale non più tollerabile. La decisione definitiva che vedrà l'entrata dell'isola in forma completa (dal 1° Maggio infatti entra solo la parte dell'isola non di origine turca) la darà il prossimo referendum che se risulterà positivo avvierà la completa riunificazione dell'isola e quindi l'entrata in Unione anche del territorio a popolazione turca.

La qualità delle risorse umane nei PECO è alta. In confronto ad un livello di istruzione del nostro paese che si attesta sul 36% della popolazione che ha un diploma di scuola media superiore e un 10 % di laureati, nei nuovi paesi dell'allargamento la percentuale sale al 60 % per i diplomati.

Su un altro piano invece il livello salariale. Il costo orario di manodopera in media nei paesi dell'Unione a 15 in media è di 22,11 euro, nei PECO, in media, sui 9 euro, con punte a ribasso come in Lettonia, di 2,42 euro l'ora o in Lituania di 2,71 euro l'ora.

La superficie dell'UE, con l'entrata dei nuovi paesi aumenterà del 34% di

superficie e del 28% di popolazione, mentre nei riguardi del PIL l'aumento si avrà solo del 5%.

Fallito il tentativo di definire una Costituzione europea dalla Convenzione (dicembre 2003, sotto la presidenza italiana del semestre europeo), oggi il progetto passa alla responsabilità anche dei nuovi paesi entrati con il 1° Maggio. Il Consiglio europeo di Bruxelles (composto anche dai nuovi membri) dovrà riprendere i lavori e giungere all'obiettivo, tenendo così conto anche delle istanze

non più solo dei 15, ma di tutti i 25 paesi dell'UE. Tra i nodi da sciogliere che si riproporranno: la necessità di definire le modalità di sviluppo di una politica este-

ra comune a tutti i paesi membri, una procedura di elezione della Commissione tale da renderla organo di governo comunitario, l'estensione del voto a mag-

gioranza qualificata alle materie comunitarie, riducendo al numero minimo quelle a esclusivo voto all'unanimità (procedimento già disposto con l'Atto unico europeo del 1986 che attraverso l'art.118 A passò la materia della salute e sicurezza sul lavoro dalla liste delle materie a votazione unanime a quelle a votazione a maggioranza, snellendo e facilitando le decisioni a livello europeo, a seguito delle quali vennero varate le direttive europee, prima e centrale fra tutte, la direttiva quadro 89/391).

GLOSSARIO

Acquis comunitario

Si definisce "acquis comunitario" l'«insieme delle politiche, dei valori, delle pratiche, delle norme, dei comportamenti e delle procedure che caratterizzano il processo di integrazione».

I paesi candidati per poter avviare il negoziato devono dimostrare di rispettare l'acquis comunitario. Questo è composto da 31 capitoli su ognuno dei quali occorre che ci sia non solo conformità di legge e di comportamenti politici del paese candidato, ma anche un programma che consenta la continuità nel tempo. I 31 capitoli sono: libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali; diritto societario; concorrenza; agricoltura; pesca; trasporti; fiscalità; unione economica e monetaria; statistiche; politica so-

ciale; energia; industria; PMI; scienza e ricerca, istruzione e formazione; telecomunicazione; cultura e mezzi audiovisivi; politica regionale; ambiente; tutela consumatori e salute; giustizia e affari interni; unione



doganale; relazioni esterne; politica estera e di sicurezza; controllo finanziario; disposizioni finanziarie e di bilancio; istruzione; altro.

Per favorire il processo di adeguamento legislativo, ma anche economico e strutturale, i paesi candidati ricevono forme di sostegno attraverso risorse e programmi.

Perciò sono stati previsti trasferimenti per circa il 4% del rispettivo PIL. Tale criterio, indicato dalla Commissione, non ha trovato un sostegno pieno da parte di tutti, perché ha determinato una disparità di risorse economiche no-

tevole, non essendo stabilita una cifra specifica, ma essendo calcolato su base percentuale e riferita ad un parametro, quello del PIL, assolutamente non uniforme tra i membri candidati. Tra le voci dell'acquis comunitario quelle che sono risultate più problematiche da regimentare per i nuovi paesi sono state: l'agricoltura (essendo una delle aree

di produzione e lavoro maggiori nei nuovi paesi) e la libera circolazione delle persone. In base a quest'ultimo capitolo, infatti, molti paesi dei 15 hanno da subito temuto che l'entrata in Europa dei 10 potesse comportare un'eccessivo flusso migratorio dai nuovi territori verso quelli della "vecchia" Europa. A tutela di ciò, per la manodopera è stata prevista una deroga che avrà durata di 5 anni a partire dal momento dell'entrata ufficiale dei nuovi paesi nell'UE (Maggio 2004). Tra i 15 paesi che potranno usufruire della deroga alla libera circolazione delle persone, il Regno Unito e l'Irlanda, hanno già fatto sapere che non intendono richiedere l'applicazione di tale deroga, lasciando così libertà di entrata all'interno dei propri confini, alla "manodopera" proveniente dai nuovi paesi.

di Cinzia Frascheri