

conquiste del Lavoro

quotidiano della Cisl fondato nel 1948 da Giulio Pastore

Anno 57 n. 183 – 19 Luglio 2004

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

EDITORIALE

di Cinzia Frascheri

Dal 1° Maggio u.s. nell'Unione Europea sono venuti a far parte dieci nuovi Paesi. Per i loro cittadini è venuto così a cadere l'obbligo del visto di ingresso, compreso anche quello previsto per motivi di lavoro, tenuto conto dell'acquisizione della cittadinanza europea alla luce delle disposizioni del Trattato che istituisce la Comunità Europea e che prevede il diritto di libera circolazione e soggiorno in tutti i territori degli Stati Membri. Il Trattato però prevede la possibilità, per ciascun Paese membro, di applicare misure restrittive in materia di accesso al mercato del lavoro per un periodo transitorio. Per il 2004, mediante un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 20 aprile scorso, nel mercato del lavoro italiano potranno entrarvi solo 20.000 lavoratori appartenenti ai nuovi Paesi dell'allargamento. Resta libero invece l'accesso, oltre la quota riservata, a particolari categorie di lavoratori, tra cui: - collaboratori familiari di cittadini italiani o comunitari che si trasferiscono in Italia per la prosecuzione del rapporto di lavoro domestico; -infermieri professionali assunti presso strutture sanitarie pubbliche e private; -lavoratori dipendenti da imprese(..)al fine di effettuare prestazioni oggetto di contratto di appalto. In tempi brevi pertanto avremo un significativo numero di "nuovi" lavoratori che entreranno nel nostro sistema produttivo. A fronte di questo scenario che è già oggi realtà, alla pubblicazione degli allarmanti dati sugli infortuni e i decessi riferiti ai lavoratori provenienti da Paesi non appartenenti alla comunità europea (dati che registrano un trend in crescita sia per le donne che per gli uomini), la <spiegazione> ufficiale che l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione sul Lavoro – INAIL (che volutamente indico per esteso per non "rischiare" di trascurare anche solo per un attimo la *mission* e la funzione dell'istituto contenuta nel nome) è stata: <I lavoratori extracomunitari sono notoriamente impiegati in attività più pericolose(...)C'è da presumere che tali lavoratori non dispongano ancora dell'esperienza e della preparazione tecnica dei colleghi italiani>. Un "triste" commento: sembra proprio che morire sul lavoro in Italia, per questi lavoratori non sia un incidente, ma parte di un destino...



GLI EXTRACOMUNITARI PERSONE CHE LAVORANO NON CATEGORIE STATISTICHE

di Gioele Davi

I dati stimano 105.000 infortuni (denunciati) occorsi a lavoratori extracomunitari, nello scorso anno, e 147 casi mortali (pari all'11% del totale nazionale – Inail 2004).

Extracomunitari, troviamo scritto. Immigrati.

Nel linguaggio "globalizzato", nella parola di quel popolo ampio e confuso quale ormai sembra (o vogliono farci credere) sia diventato il mondo con i suoi abitanti, riducendolo confidenzialmente a "villaggio globale", tutto sembra spersonalizzarsi e rientrare in più o meno grandi classificazioni

Continua a pag. 2

L'esperto risponde

3

Manifesto per la Mobilità Sostenibile in ambito urbano

4

Territori - Protocollo di Intesa della Provincia di Arezzo

6

Il patronato – Assicurazioni INAIL e assistenza per costrittività organizzativa

7

La Funzione Pubblica propone un percorso di eccellenza

di Cinzia Frascheri 8

LUGLIO 2004
Sic et simpliciter 5

statistiche. E così, forse a volte non attenti, forse condizionati dai non sempre rispettosi neo-logismi che i mass media ogni giorno coniano e diffondono, ci troviamo anche noi a parlare dei “nuovi paesi dell’allargamento”, dei “mercati orientali che avanzano”, di una radicata “società multietnica”. Ma se anche (banalizzando) un esperto di culinaria inorridirebbe nel considerare in una stessa classificazione la cucina africana con quella bulgara, la cucina indiana con quella egiziana, a nessuna reazione assistiamo quando l’ambito in cui si vanno a commettere certi errori, si vanno ad accettare “inconcepibili” raggruppamenti è il quanto mai importante e delicato mondo del lavoro, con i suoi tanti e diversi luoghi produttivi, con le sue relazioni e dinamiche interne organizzative, con, drammaticamente in specifico, il problema degli infortuni, malattie professionali e delle morti sul lavoro.

Non si tratta di inutili campagne sterili sul valore o meno di certe espressioni o sul voler ricercare un affran-

camento sociale attraverso il cambiamento delle parole, dei termini. Le ragioni profonde non passano attraverso il rispetto (comunque dovuto e anch’esso legittimo) ricercato lessicalmente nel non utilizzare la parola “negro” anziché “persona di colore” o nel non commettere “ingenui” errori (in concreto, inaccettabili in una società che si ritiene globalizzata e colta) confondendo il termine “musulmano” con “arabo”. Ma stanno nel considerare, partendo dal valore assoluto (da sempre da noi difeso e preteso) di porre la persona al centro di ogni azione e processo, di non potersi permettere di prescindere dalla analisi, attenzione e valorizzazione delle radici socio-culturali di ciascuna persona che entra nel nostro Paese, e che va comunque a svolgere un lavoro all’interno di una comunità gestita ed organizzata quale è (dovrebbe) quella dell’ambiente di lavoro, considerato, quest’ultimo, nel suo concetto più ampio di luogo di scambio e relazioni interpersonali dove il lavoratore non è “solo” una fonte di energia governata e

orientata a produrre, ma è personalità unica, individuo, con le sue appartenenze e regole culturali e sociali, con la sua storia e il suo vissuto, con le sue origini e i suoi valori etici, filosofico-religiosi.

L’espressione extracomunitari, pertanto riferita ad una categoria non ben identificata di persone-lavoratori, assume un palese controsenso non solo in base ad una classificazione statistica riferita a fenomeni collettivi (quali ad esempio le presenze in Italia di “lavoratori immigrati”), ma soprattutto quando gli elementi e le variabili socio-culturali rappresenterebbero (se fossero evidenziate ed analizzate) la base da cui partire per comprendere meglio come e su quale aspetto dover prioritariamente intervenire per favorire e agevolare i rapporti relazionali (di diversa natura) tra i soggetti in ambiente di lavoro, andando così anche promuovere azioni concrete di prevenzione in materia di salute e sicurezza (dove le statistiche confermano che una delle ragioni ricorrenti alla base degli infortuni sul lavoro è, non solo la mancanza di formazione, ma la cattiva, non efficace capacità comunicativa e diversa percezione del rischio, fra i lavoratori).

Come non si può pensare che il solo considerare (spesso, comunque, solo a parole) che con l’allargamento dell’UE da 15 Paesi a 25, popolazioni quali i polacchi, gli estoni, siano diventate del tutto simili ed interscambiabili agli italiani o ai tedeschi perché ormai appartenenti alla classe di categoria “europei” (come

se mai fosse stato possibile anche solo ritenere i francesi uguali agli italiani, i danesi uguali agli spagnoli), una altrettanta attenzione andrebbe posta nel più ampio scenario dei Paesi che, come detto, vengono indistintamente ricompresi nell’espressione “extracomunitari”.

Partendo dall’esperienza (ancora altamente contrastata) dell’attenzione ai diritti dei lavoratori in tema di religione, un vero impegno in tempi brevi futuri dovrà, pertanto, essere riposto nella crescita culturale (o meglio inter-culturale) di figure centrali ed importanti quale quelle dei medici competenti (i medici di azienda).

Ruotando intorno a loro tutta la gestione della sorveglianza sanitaria dei lavoratori in azienda, sia ambito preventivo che curativo, assistenziale, con essa andrà da parte loro curata, in particolare, l’inserimento del lavoratore straniero in un contesto culturale e relazionale (seppur limitato) quale l’ambiente di lavoro, portandolo sì a conoscenza dei suoi diritti, dei suoi doveri ed obblighi in campo sanitario, sostenendolo nel percorso di conoscenza e



conquiste del Lavoro

giornale della Cisl fondato nel 1946 da Giulio 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.

formazione non solo della mansione e dei pericoli ad essa connessi o presenti sul luogo di lavoro, ma soprattutto partendo, valorizzando e non trascurando il suo background culturale di provenienza, le abitudini igienico-sanitarie, le concezioni e regole, seppur in campo medico (nel rapporto paziente dottore), tra uomo e donna (aspetto non del tutto ancora superato neanche nel nostro Paese "evoluto e moderno e anticonformista").

Il medico competente dovrà, pertanto, sempre più farsi carico di stringere un profondo legame di confidenza con il lavoratore straniero (sapendo che nella quasi totalità dei casi è l'unico contatto a livello sanitario che molti hanno, mancando di frequente il rapporto con il medico di famiglia, spesso non conosciuto o troppo

legato ad una concezione di stabilità, non diffusamente presente tra i lavoratori stranieri, spesso precari o da poco tempo nel "nuovo" Paese).

Percorrendo questa strada di attenzione e di impegno concreto (che deve vedere il sindacato, nelle sue diverse articolazioni e presenze, attivo e determinato), forse non verranno ri-

solti alla radice i problemi dell'alto numero di infortuni e decessi e la quasi totale assenza di riconoscimenti di malattie professionali, dei lavoratori "extracomunitari", ma senza dubbio ne deriverà un significativo apporto e crescita nella diffusione della cultura della sicurezza e nel percorso di miglioramento continuo verso un'affermazione di uno stato di benessere sul

luogo di lavoro (anche per questi lavoratori).

Primi risultati concreti: non dover più leggere dati statistici riferiti genericamente al mondo dei lavoratori "extracomunitari"; non dover più leggere "facili e banali" considerazioni dove sono i cinesi a risultare la popolazione lavorativa con meno infortuni (denunciati); non dover leggere che sono molti più gli uomini a risultare infortunati che le donne (trascurando così facilmente il dato che moltissime donne "extra comunitarie" lavorano in casa nell'assistenza agli anziani e i loro infortuni non rientrano nelle statistiche Inail riferite al lavoro, ma rientrano in quelle molto alte e preoccupanti degli infortuni in casa, dove ad oggi si registra essere il luogo-causa principale delle morti violente o dei danni alla salute).



L'ESPERTO RISPONDE



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.

Vorrei sapere se i carrelli elevatori alimentati a gasolio possono lavorare all'interno degli stabilimenti (al chiuso) con la semplice dotazione di marmitta catalitica o se vi è l'obbligo di sostituirli con carrelli elettrici.

Sui carrelli elevatori il riferimento legislativo è il DPR n.547 del 27 aprile 1955, che nonostante i suoi 35 anni ha una forza operativa ancora vitale tant'è che anche la CEE nell'emanare direttive in materia di sicurezza ha attinto parecchi spunti; gli articoli riguardanti i carrelli elevatori vanno dal 168 al 185. Non ci aiuta però in maniera categorica né il DPR 547, né la legislazione successiva (anche quella comunitaria) rispetto alla compatibilità tra il tipo di energia usata (diesel, GPL, accumulatori) e le aree di impiego.

Per le aree interne possiamo solo dire, ad esempio, che sono sconsigliabili i carrelli diesel e GPL, per il rumore che generano e per le emissioni inquinanti (Art. 354 del DPR 547/55 Concentrazioni

pericolose - Segnalatori automatici

- "Nei locali o luoghi di lavoro, o di passaggio deve essere per quanto tecnicamente possibile impedito o ridotto al minimo il formarsi di concentrazioni pericolose o nocive di gas vapori o polveri esplosivi, infiammabili, asfissianti o tossici; in quanto necessario, deve essere provveduto ad una adeguata ventilazione al fine di evitare dette concentrazioni. Nei locali o luoghi indicati nel primo comma, quando i vapori ed i gas che possono svilupparsi costituiscono pericolo, devono essere installati apparecchi indicatori e avvisatori automatici atti a segnalare il raggiungimento delle concentrazioni o delle condizioni pericolose. Ove ciò non sia possibile, devono esse-

re eseguiti frequenti controlli o misurazioni". E' sconsigliabile, ma non c'è un divieto assoluto.

Il solo preciso riferimento legislativo è una Deliberazione della Giunta Regionale Lombardia n°3/49784 del 28/03/1985 che così recita al Capitolo 6 - Esercizi di deposito di sostanze alimentari, punto 4.6.7. intitolato "Movimento veicoli": "All'interno dei locali di cui al presente capitolo è vietato l'uso di veicoli azionati da motori alimentati da carburante o combustibile di qualsiasi tipo. La carica della batteria dei carrelli elevatori, o di altri mezzi, deve essere effettuata fuori dei locali di deposito delle sostanze alimentari nel rispetto della normativa vigente" Però si tratta di locali di deposito di sostanze.

Se il 70% degli infortuni stradali avvengono in ambito urbano e se il 60% dei decessi che ne derivano sono da riferire agli spostamenti casa – lavoro vuol dire che la nostra azione di tutela della sicurezza dei lavoratori deve urgentemente e necessariamente trovare la strategia di incidere per la riduzione di queste stragi. Partecipare alla settimana europea per la mobilità sostenibile in programma dal 16 al 22 settembre prossimo per il sindacato italiano diventa l'occasione per lanciare una grande iniziativa di cui gli RLS di tutte le realtà di lavoro e dei centri urbani in particolare possono essere i sostenitori più convinti per una mobilità diversa, casa-lavoro in particolare, in cui tutti a cominciare dai datori di lavoro possono dare il proprio importante contributo.

Ecco perché il MANIFESTO PER LA MOBILITA' SOSTENIBILE in fase di preparazione, di cui pubblichiamo una prima bozza, dovrà trovare nei RLS i primi e più importanti promotori e sostenitori.

MANIFESTO PER LA MOBILITA' SOSTENIBILE IN AMBITO URBANO

SETTIMANA EUROPEA 16 – 22 SETTEMBRE 2004

Al lavoro senza la mia auto

Al lavoro liberi dagli incidenti e dallo stress da traffico

Le organizzazioni sindacali (...)

Rivolgono un invito ai lavoratori e ai dipendenti di qualsiasi ente, società, impresa, attività commerciale e di servizi, istituto e amministrazione di tutte le città grandi e medie e delle aree di attività economiche e industriali a partecipare alla settimana europea per la mobilità sostenibile in programma dal 16 al 22 settembre 2004 attraverso:

1 giorno della settimana al lavoro senza l'auto propria ma:

- utilizzando il passaggio di uno o più colleghi di lavoro
- utilizzando il trasporto pubblico locale
- utilizzando la bicicletta
- chiedendo l'organizzazione del telelavoro (volontario, sperimentale e reversibile a richiesta) al proprio datore di lavoro

Chiedendo, insieme al sindacato, al proprio datore di lavoro di contribuire alla riuscita della settimana europea attraverso:

- l'assunzione di una volontà positiva e attiva nella soluzione della congestione da traffico negli spostamenti casa-lavoro
- la nomina del responsabile per lo studio degli spostamenti casa – lavoro dei dipendenti
- la comunicazione all'Ufficio della mobilità comunale dei dati degli spostamenti casa – lavoro dei propri dipendenti per la creazione di servizi corrispondenti (i piccoli datori di lavoro attraverso le associazioni di riferimento)
- l'organizzazione e la facilitazione degli spostamenti con auto in comune con altri colleghi di lavoro
- la definizione con il sindacato dell'attribuzione ai dipendenti di TICKET TRASPORTO (flessibile, valori diversi a secondo delle disponibilità economiche dei datori di lavoro e universale, utilizzabile su tutti i mezzi di trasporto collettivo)
- la individuazione di affittuari di bici e relative coperture di polizze assicurative di particolare favore
- la disponibilità di spazi per il ricovero delle bici e di spogliatoi per i dipendenti "ciclisti"

Le organizzazioni promotrici di questa campagna, a loro volta si impegnano:

Verso i datori di lavoro piccoli e grandi, pubblici e privati a sostenere le richieste già elencate.

Verso le società di trasporto a chiedere il miglioramento del servizio pubblico attraverso:

- L'aumento dei mezzi a disposizione nelle ore di punta degli spostamenti casa – lavoro
- La manutenzione preventiva dei mezzi in circolazione
- L'introduzione di nuovi servizi aggiuntivi dalle zone più periferiche

Verso i Sindaci e le amministrazioni comunali:

- la costituzione degli Uffici della Mobilità di Area Comunale

TRASPORTI

- l'aumento delle corsie preferenziali a disposizione del trasporto pubblico
- l'aumento del personale di vigilanza municipale in servizio nella gestione del traffico
- l'aumento delle piste ciclabili e la garanzia della manutenzione del fondo stradale per la mobilità ciclistica
- l'aggiornamento dello studio e l'organizzazione degli orari delle diverse attività della città con tutti i soggetti collettivi e rappresentativi per ridistribuire al meglio gli orari

Verso le istituzioni scolastiche :

- per la diffusione della mobilità solidale e sostenibile a partire dai servizi di scuolabus alla sperimentazione di forme organizzate e tutelate di "mamme-papà/bus" per le scuole dei livelli inferiori
- la distribuzione agli studenti dell'obbligo di basso reddito del TICKET TRASPORTO
- per la diffusione di servizi su rete informatica di attività di car-pooling (auto condivise in più persone) per gli studenti universitari

Verso le amministrazioni provinciali :

- la realizzazione di piani di coordinamento dei trasporti intercomunali
- la realizzazione della manutenzione della rete stradale intercomunale

Verso le amministrazioni Regionali .

- la realizzazione dei piani di coordinamento della rete ferroviaria con la rete del trasporto pubblico locale
- la certezza della disponibilità di risorse finanziarie per l'aumento, l'ammodernamento e la manutenzione del parco mezzi pubblici in circolazione
- lo sviluppo di servizi e professionalità per la mobilità sostenibile

Verso il Governo nazionale :

- la certezza delle risorse per il fisiologico rinnovo del contratto di lavoro degli addetti al trasporto pubblico locale
- la definizione di un progetto nazionale di ricerca per l'innovazione tecnologica del trasporto pubblico locale con la dotazione di sistemi di telecomunicazione dei tempi e delle modalità delle prestazioni dei servizi di trasporto collettivo
- l'adozione su scala nazionale del TICKET TRASPORTO a partire dai dipendenti delle amministrazioni pubbliche
- il sostegno e la compartecipazione agli investimenti delle regioni e delle città ai servizi e alle infrastrutture fisiche e intellettive per le forme di mobilità sostenibile in ambito urbano e metropolitano: Filo bus, metropolitane di superficie, piattaforme di organizzazione di car pooling (auto condivise da più passeggeri) e car sharing (noleggio auto con badge nominativo)
- la riduzione da 10 a 5 giorni del tempo di attesa per la proclamazione del blocco del traffico dopo il permanere dello stato di allarme per l'eccesso di inquinanti velenosi nell'aria
- l'adozione di un programma certo di sostituzione dei distributori di carburante con l'impiego di impianti sicuri che non rilasciano in atmosfera benzene e altri inquinanti cancerogeni
- la bonifica degli impianti di deposito e di distribuzione carburanti con l'adozione del doppio fondo delle cisterne per la sicurezza contro il rilascio di inquinanti nelle falde acquifere.



Protocollo d'intesa tra le Organizzazioni Sindacali CGIL CISL UIL, e il Dip. di San.Pubb. dell'AUSL di Reggio Emilia per la costituzione di un Servizio di documentazione. e Infor.mazione per RLS

Premesso che

l'istituzione della figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (di seguito denominato RLS/RLST) costituisce un elemento fondamentale per la promozione della salute dei lavoratori e una occasione per lo sviluppo di nuovi strumenti e nuove iniziative da parte delle organizzazioni dei lavoratori e delle strutture pubbliche che si occupano di prevenzione; (...)

Si concorda tra:

- le Organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL della Provincia di Reggio Emilia,
- l'Azienda USL di Reggio Emilia -Dipartimento di Sanità Pubblica

la stipula del seguente Protocollo di Intesa per la sperimentazione di un Servizio di documentazione e informazione per Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (SIRS).

Art. 1 Obiettivi

Il servizio di documentazione e informazione per Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza (di seguito denominato SIRS-RE) persegue la finalità di sostenere l'attività dei RLS attraverso :

- analisi dei bisogni informativi degli RLS/RLST;
- accesso guidato a documentazione qualificata;
- aggiornamento degli RLS/RLST sulle modifiche e novità legislative e normative legate alla prevenzione nei luoghi di lavoro;
- attività di informazione e assistenza rivolta agli RLS/RLST;
- produzione e diffusione di materiale informativo e documentale specifico;
- promozione di momenti formazione specifici integrativi e aggiuntivi alla formazione obbl. programmata dagli OO.PP/626.

- una stretta collaborazione con il SIRS-RER per l'utilizzo di strumenti e la predisposizione di iniziative comuni a favore degli RLS, inclusa la eventuale collaborazione nella redazione del bollettino informativo "Articolo 19".

Art. 2 Struttura

Il SIRS-RE costituirà uno sportello informativo specifico rivolto agli RLS/RLST, al quale ci si potrà rivolgere direttamente o attraverso la rete telefonica/ telematica e in grado di mettere a disposizione un'adeguata capacità di accoglimento degli RLS/RLST.

E' prevista anche l'attivazione di uno specifico sito Internet, sul quale gli RLS/RLST potranno trovare la principale documentazione sulla attività del SIRS, sulla legislazione e normativa in materia di prevenzione, e attraverso il quale sarà possibile dialogare con gli operatori del SIRS-RE.

Il SIRS-RE opererà inoltre in stretta collaborazione con: - I Servizi di Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro (SPSAL) del Dipartimento di Sanità Pubblica – Azienda USL di Reggio Emilia, in rapporto alla rete degli "Sportelli 626" costituiti in tutti i Distretti della Provincia, per la attivazione di specifica assistenza o attività di prevenzione;

- gli OO.PP./626 operanti sul territorio di Reggio Emilia, per acquisire i dati e gli elenchi degli RLS/RLST operanti nel territorio e correlare la specifica attività informativa/formativa rispettivamente sviluppata dal SIRS-RE e dagli stessi OO.PP./626.

Per la realizzazione di questi obiettivi verranno messe a disposizione:

- da parte delle Organizzazioni Sindacali (**600**) ore all'anno di presenza di RLS/RLST;
- da parte dell'Azienda USL di Reggio Emilia un ufficio da eleggere a sede del SIRS-RE, la disponibilità di **6** ore settimanali di tempo dedicato da parte di operatori dei SPSAL - Dipartimento di Sanità Pubblica, l'accesso alla documentazione disponibile presso gli SPSAL, la collaborazione per l'analisi dei bisogni formativi, per la realizzazione di iniziative formative, informative e la assistenza necessaria per la soluzione di specifici problemi di prevenzione.

Si prevede di costituire un Comitato Tecnico di Progettazione, con il compito di individuare gli indirizzi generali di attività del SIRS-RE e lo stato di avanzamento e la qualità del lavoro prodotto. Il Comitato è composto da 5 membri, di cui 3 in rappresentanza delle OO.SS., 2 del Dipartimento di Sanità Pubblica, i quali eleggeranno al loro interno un Coordinatore del Comitato, indicato tra i componenti delle OO.SS. Le parti concordano di integrare il Comitato Tecnico di Progettazione anche con componenti in rappresentanza dei soggetti di cui all'art.4 del presente accordo.

Art. 3 Durata del progetto

Il progetto ha carattere sperimentale e verrà effettuata una verifica a distanza di un anno dalla firma di questo protocollo, per valutare i risultati conseguiti.

Art. 4 Estensione dell' accordo

Le parti concordano sulla opportunità di proporre l'estensione del presente accordo alla Provincia di Reggio Emilia, all' INAIL e all' ISPESL .

Le parti si faranno carico di formulare tale proposta, entro il mese di Luglio 2004.





Istituto Nazionale Assistenza Sociale

Assicurazione INAIL e assistenza patronale per costrittività organizzativa

Con circolare n. 71 del 17.12.2003 la Direzione Generale dell'Inail ha disposto che la trattazione delle denunce relative alle patologie psichiche e psicosomatiche da stress dell'ambiente di lavoro, compreso il cosiddetto "mobbing", sia espletata direttamente dalle Sedi Territoriali senza il preventivo parere della D.G. dell'Istituto.

A far data dal 18 dicembre 2003 è stata definitivamente conclusa la fase di sperimentazione introdotta con lettera datata 12.09.2001, nella quale si stabiliva che le citate malattie professionali non tabellate, al fine di acquisire un adeguato patrimonio informativo sul fenomeno, fossero seguite direttamente dalla D.G. dell'Inail con un apposito Comitato Scientifico composto da membri esterni all'Istituto, esperti in varie branche della Medicina (Legale, del Lavoro, Psicologia del Lavoro ecc.).

Dall'esame di oltre 200 casi inerenti le patologie psichiche e psicosomatiche da stress è maturato il convincimento da parte dell'Istituto che possono essere considerati di origine professionale i particolari disturbi causati da specifiche e particolari condizioni dell'attività lavorativa riconducibili a scelte incongruenti in ambito dell'organizzazione aziendale.

Queste particolari situazioni definite con l'espressione di **costrittività organizzativa** sono state identificate dal Comitato e pertanto il rischio è tutelato al verificarsi delle situazioni, comprese quelle similari, riassunte nell'elenco riportato di seguito:

- marginalizzazione della attività lavorativa
- svuotamento delle mansioni
- mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
- mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- ripetuti trasferimenti ingiustificati
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni

ni inerenti l'ordinaria attività di lavoro

- esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
- esercizio ed eccessivo forme di controllo

Nella citata circolare l'Inail ha previsto una procedura più snella, tempi di trattazione più contenuti e dettagliate indicazioni per l'accertamento delle patologie da costrittività organizzativa al fine di garantire su tutto il territorio nazionale una trattazione uniforme.

Il lavoratore dovrà produrre la documentazione sanitaria idonea al fine di dimostrare che la patologia, dalla quale è affetto, sia la conseguenza dell'attività espletata e fornire tutti gli elementi dai quali sia possibile desumere che il danno subito è riconducibile alle particolari condizioni causate dall'organizzazione aziendale.

Successivamente le Sedi Inail ricevuta la denuncia dovranno procedere alla verifica del rischio e della malattia.

Per quanto riguarda il primo aspetto, nella considerazione che il lavoratore non sempre ha la possibilità di fornire la prova del rischio, che invece rappresenta la condizione fondamentale per le malattie professionali non tabellate, (sentenza della Corte Costituzionale 179/88) l'Inail procederà ad indagini ispettive per raccogliere le prove testimoniali fornite dai colleghi di lavoro, dal datore di lavoro stesso, dal responsabile dei servizi di prevenzione e protezione delle aziende e da ogni persona informata sui fatti, per acquisire riscontri oggettivi determinanti per il riconoscimento del caso.

Vista la complessità della materia, è opportuno rivolgersi alle sedi dell'Inas-Cisl dove, oltre alla professionalità degli operatori, i lavoratori avranno a disposizione gratuitamente una rete di Consulenti legali e medico-legali.

A cura di Claudio Angelini e Gabriella Furieri

Per la consulenza e l'assistenza necessarie, ci si può recare presso la più vicina sede Inas Cisl (gli indirizzi si trovano su www.inas.cisl.it oppure chiamando il numero verde 800 001 303): ricordiamo che la consulenza offerta dall'Inas è assolutamente gratuita.



La Funzione pubblica propone un percorso d'eccellenza

di Cinzia Frascheri

Importante, ma soprattutto sindacalmente impegnativo, il segnale che il Dipartimento della funzione pubblica ha lanciato con la sua ultima direttiva, dal titolo fortemente indicativo ed esplicito: “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni”.

L'immediata sensazione che se ne coglie, leggendo i quattro punti che la costituiscono, è nell'assoluta novità, innovatività e respiro europeo che emerge dal testo, senza per questo trascurare l'inconsueta pragmaticità delle disposizioni in essa contenute e la forte volontà di operatività che traspare.

Le parole che avremmo voluto fossero inserite in un documento che tratta di organizzazione e qualità del lavoro ci sono tutte, e con queste il pieno rispetto e centralità per quella modalità di confronto e relazione, da sempre richiamata (e in questi ultimi tempi, da noi necessariamente, trasformata in pretesa), che vede nel coinvolgimento dei lavoratori, nella partecipazione attiva, la modalità operativa di maggior efficacia per il raggiungimento di concreti risultati condivisi di produttività, e al contempo di realizzazione diffusa.

In un momento come quello attuale dove il Ministero del Lavoro sta approntando un (nuovo) testo in materia di salute e sicurezza sulla base di una delega che pone dei principi in gran parte in contrasto con la difesa e la tutela dei diritti minimi dei lavoratori, e comunque in totale assenza di un tavolo di confronto o una qualsiasi forma di consultazione, le finalità evidenziate al secondo punto della direttiva non possono che ridare un minimo spruzzo di speranza per un possibile recupero di certi valori base fondamentali di una organizzazione del lavoro improntata al benessere e alla qualità, riconosciuti e ritenuti essenziali da tutti i soggetti istituzionali e sociali a livello europeo (volendo così porci in atteggiamento positivo e non facendo emergere l'aspetto più inquietante della palese e inaccettabile contraddizione che emerge all'interno della compagine governativa). Si legge, infatti, quale finalità del documento: <Con la presente direttiva il Dipartimento della funzione pubblica, in linea con la volontà del Governo di attuare un radicale processo di cambiamento della pubblica amministrazione, pone l'attenzione sulla gestione delle risorse umane (...) finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo (...)>.

Significativa e costante nell'articolazione del testo, attraverso l'utilizzo di espressioni diverse, ma coerenti e rafforzanti l'obiettivo e l'impegno verso il raggiungimento e il radicamento di una condizione di clima e contesto organizzativo stimolante, proattivo e proteso al benessere,

la necessità di interventi efficaci “sulle” (ma passando attraverso il coinvolgimento e la valorizzazione “delle”) risorse umane.

Interessante la totale affermazione ed acquisizione del concetto che (pur non rappresentando una novità nel contesto delle tutele della salute e sicurezza sul lavoro) ancora oggi rappresentata un terreno di faticosa, difficile e spesso non raggiunta intesa con le controparti datoriali, nel quale si individua nel traguardo della sicurezza – intesa come ergonomia, ambiente di lavoro a norma, produttività non a rischio – non un risultato a cui auspicare (anche se a dieci anni del D.Lgs. 626/94, purtroppo lo è ancora per molte realtà aziendali), ma una base acquisita su cui sviluppare, attraverso <lo specifico impegno di tutti (...), negli ambiti di propria competenza e secondo le linee indicate> nuove politiche di sviluppo professionale delle persone e dei loro rapporti interpersonali in ambiente di lavoro, sviluppando cultura organizzativa, contribuendo al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori, favorendo le relazioni di natura sindacale, potenziando e valorizzando le competenze di ciascuno.

Tristemente interessanti ed oggettivamente contrastanti, di contro, quasi a voler rappresentare una nota di realismo in un quadro positivo quale quello che la direttiva sembra indiscutibilmente rappresentare, le puntualizzazioni che vengono ad essere elencate nel punto I del capitolo “Giustizia organizzativa” tra le variabili a cui prestare attenzione per assicurare il raggiungimento di uno stato di benessere sul lavoro. In un contesto alto, dal più grande respiro organizzativo e gestionale quale quello proposto dalla direttiva, si ritrova, con la stessa determinatezza rivolta al raggiungimento di più alti risultati, l'impegno da parte dell'amministrazione di rispettare i <contratti collettivi nazionali di lavoro, equità di trattamento a livello retributivo, di assegnazioni di responsabilità, di promozione del personale e di attribuzioni dei carichi di lavoro>.

In concreto, tradendo un livello di acquisizione dei diritti di base per porsi obiettivi di più alto respiro (*live motiv* di tutta la direttiva), viene riproposto un inaspettato richiamo al rispetto di valori e principi fondamentali del rapporto contrattuale classico che male si conciliano in un contesto che tende a frontiere e traguardi ben più avanzati, ma che induce a pensare e, in pratica, tradisce una forse troppo veloce “accelerata culturale” non del tutto accompagnata ne preparata. Una affermazione di cautela, potremmo dire parafrasando, <di non inciampare, guardando verso l'alto>.

(per il testo della circolare si veda www.626.cisl.it)