Marghera, 19 gennaio 2018

Documento Unitario

CGIL CISL UIL

"Un'azione di prevenzione efficace, partecipata e diffusa"

Obiettivi e priorità di un percorso
per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Premessa

Un percorso è fatto di passi e di tappe, ma prioritariamente di obiettivi e azioni da raggiungere e compiere per realizzare quanto ritenuto prioritario e fondamentale.
In tema di prevenzione e di tutele della salute e sicurezza sul lavoro il percorso intrapreso da tempo unitariamente ha visto obiettivi raggiunti e azioni realizzate, ma anche tanti traguardi non ancora superati.
Credendo nel cammino comune e nell'affermazione della prevenzione in ogni luogo di lavoro e per tutte le lavoratrici e lavoratori -ancor più oggi che le sfide aumentano sul piano dei nuovi rischi, delle condizioni di lavoro e dell'occupazione- si è inteso comporre il seguente documento nazionale che intende delineare un fondamentale quadro di interventi, modalità operative e attori - sui diversi livelli - al fine di definire un primo ambito di lavoro comune.
Quanto previsto nel documento, costituisce linea condivisa e fattiva, frutto di un lavoro unitario congiunto tra livello nazionale e territoriale, finalizzata alla programmazione degli interventi sul territorio, nelle diverse realtà lavorative e nella collaborazione con i Patronati; così come anche base di confronto con le associazioni datoriali e le istituzioni.

Tematiche prioritarie

1. **Strategia Nazionale per la Salute e Sicurezza sul Lavoro**
2. **Rapporti con le Istituzioni (Regioni, INAIL, ASL, Servizi di Prevenzione e Vigilanza)**
3. **Contrattazione**
4. **Rappresentanza**
5. **Pariteticità**
6. **Patronati**

---

1 – Strategia Nazionale SSL

Per un miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e quindi per una diminuzione significativa degli incidenti sui luoghi di lavoro e delle malattie di origine professionale, la UE si è dotata nel tempo di uno strumento programmatico a cadenza pluriennale quale la Strategia per la salute e sicurezza sul lavoro, nel quale vengono indicati i punti di priorità sui quali concentrare l'impegno in modo sinergico e partecipato, da parte degli attori della prevenzione intesi come istituzionali e parti sociali.
Nel quadro delineato dalla Strategia comunitaria ogni Paese, indicando le proprie priorità, i passi da compiere e i soggetti che sono chiamati a concretizzarle (sul livello territoriale e nei luoghi di lavoro), ha steso la propria Strategia Nazionale.
L'Italia è uno dei pochi paesi dell'Unione a non avere ancora una propria Strategia Nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro. Ed è l'unico che non la ha mai avuta.
In linea con l'Europa, nel rispetto del legame normativo con la Direttiva Quadro 89/391 e della presenza in Italia di un Focal Point permanente dell'Agenzia di Bilbao, la Strategia Nazionale dovrebbe guardare ai temi della Strategia europea (attualmente per il periodo 2014-2020), creando assi di convergenza con il Piano Nazionale di Prevenzione (redatto attualmente dal Ministero della Salute), nel quale sono presenti obiettivi di tutela della salute dei cittadini, tra i quali la salute in ambiente di lavoro (attualmente per il periodo 2014-2018).
Il dotarsi di una Strategia come sistema Paese, significherebbe definire, in un arco di tempo ampio, le politiche di prevenzione da attuare, le risorse da impiegare, le sinergie da creare, gli obiettivi da raggiungere e i sistemi di valutazione, di percorso e di risultato, da impiegare; potendo tracciare, nel perimetro temporale della Strategia, piani e programmi annuali di intervento mirati.
Considerando questa una mancanza fondamentale, come Organizzazioni Sindacali in modo unitario, stiamo da tempo richiedendo ai Governi che nel frattempo si sono succeduti di impegnarsi e di svolgere questo compito. Ancor più non trascurando che è previsto, quale precetto normativo dal DLGS 81 del 2008 s.m., come principale azione posta in capo al Comitato ex art.5 (così detta Cabina di Regia), in concerto con

la Commissione Consultiva Permanente (ex Art.6), nella quale, in modo Tripartito, sono presenti i principali soggetti responsabili della prevenzione, sul livello nazionale, come istituzioni e parti sociali (datoriali e sindacali).
A fronte di un modello prevenzionale basato sulla legislazione concorrente, ripartita tra Stato e Regioni, la Strategia nazionale e i Piani annuali d'azione, che da questa dovrebbero discendere, costituirebbero l'intelaiatura fondamentale per un'azione sinergica tra il livello nazionale e il livello territoriale, **anche con un particolare riferimento per le Micro e Piccole Imprese, che costituiscono una parte importante del sistema produttivo italiano.**
Riportando a valore centrale l'attività dei Comitati Regionali di Coordinamento (ex art.7), chiamati a definire i piani e programmi di prevenzione regionali, all'interno e a coerenza con la Strategia nazionale, determinate risulterebbe la consultazione permanente delle principali banche dati, già oggi a disposizione, di cui ancora se ne fa uno scarso uso, ma che invece dovrebbero diventare strumenti essenziali per la definizione delle politiche locali di prevenzione e per la individuazione delle priorità su cui far convergere piani mirati di prevenzione.
Registrando il ritardo con cui il SINP è stato istituito, quale sistema complessivo di interazione tra tutti i flussi informativi di prevenzione, non si possono trascurare gli attuali sistemi IN.FOR.MO, MAL.PROF, che da tempo offrono un quadro approfondito sugli infortuni e le malattie professionali, non fermandosi al solo dato numerico statistico, ma evidenziando tutti i fattori e le cause determinanti l'evento.

Alcune priorità d'azione.

In attesa di una Strategia nazionale, occorre che si intervenga:

- rafforzando il coordinamento tra gli enti e le parti sociali a sostegno della strategia messa in campo; è, poi, necessario che il sistema istituzionale della salute e sicurezza sul lavoro sia potenziato nel suo complesso, anche prevedendo l'applicazione integrale e senza eccezioni da parte delle Regioni dell'articolo 13 comma 6 del DLGS 81 del 2008 s.m. (utilizzo dei proventi delle sanzioni per la prevenzione);
- rilanciando l' attività dei Comitati ex art.7, integrando il D.P.C.M. 21 dicembre 2007 "Coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro" con un provvedimento nazionale che preveda : la definizione di una cabina di regia degli organismi coerentemente con l'approccio europeo trilaterale (organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali, Regione); l'articolazione del comitato per gruppi di lavoro tematici, il rafforzamento del ruolo di questi coordinamenti per la promozione dell'operatività degli RLS, RLST; la previsione dell'utilizzo delle banche dati e del SINP nell'operatività del comitato e degli uffici di coordinamento al fine di georeferenziare gli

interventi di prevenzione e di predisporre piani specifici (settoriali e/o territoriali) in stretto coordinamento con le parti sociali; la convocazione in modo regolare degli organismi, garantendo una presenza sindacale e datoriale qualificata; pianificando obiettivi concreti d'intervento e programmi d'azione;

- chiedendo con forza la rapida approvazione del T.U. amianto (all'inizio della prossima legislatura) con adeguati stanziamenti per finanziarlo;
- predisponendo e implementando i Registri dei mesoteliomi ReNaM e ReNaTUS, nonché il registro dei tumori professionali a bassa frazione eziologica, ai sensi dell'art.244 del DLGS 81 del 2008 s.m., al fine di promuovere piani mirati di prevenzione in tema di tumori professionali;
- promuovendo la cultura della prevenzione e della salute e sicurezza sul lavoro attraverso l'alternanza scuola lavoro e la formazione professionale, con il coinvolgimento attivo, sistematico e non occasionale delle organizzazioni sindacali;
- definendo linee guida e target specifici di vigilanza relativamente all'attenzione alla specificità di genere nella valutazione dei rischi e predisposizione delle azioni di prevenzione e protezione conseguenti;
- integrando pienamente la prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro (definite in coerenza con l'Accordo Quadro del Dialogo Sociale Europeo del 2007 e gli accordi siglati a livello nazionale e regionale) nelle politiche di tutte le aziende relative alla salute e sicurezza sul lavoro;
- definendo linee guida specifiche per l'invecchiamento al lavoro e un target di vigilanza che monitori l'applicazione delle stesse nelle aziende;
- definendo linee guida e un target di vigilanza specifici relativamente alla maggiore esposizione degli immigrati ai pericoli sul lavoro;
- prevedendo linee guida specifiche e una maggiore vigilanza relativamente ai lavoratori e alle lavoratrici giovani, più esposti alla precarietà, anche attraverso l'abuso dei tirocini non curricolari, che, frequentemente, è associata a una minore salute e sicurezza sul lavoro.

2 – Rapporti con le Istituzioni (Regioni, INAIL, ASL, Servizi di Prevenzione e Vigilanza)

Per una fattiva opera di prevenzione devono essere messe in atto le sinergie possibili tra tutti gli attori della prevenzione, istituzionali e delle parti sociali.
Le Parti Sociali sono tra i Soggetti principali ma il ruolo delle Istituzioni, soprattutto a livello locale, è fondamentale.

Oltre all'importanza strategica e programmatica dei rapporti all'interno del Comitato ex art.7 (tavolo permanente di lavoro insostituibile, vedi quanto detto nel paragrafo precedente), il sistema delle relazioni a livello locale con le istituzioni deve basarsi, anche in questo caso, su delle linee programmatiche in modo congiunto dove, delineando obiettivi e azioni, vengono stabiliti i rapporti, le funzioni e i risultati da raggiungere, monitorando tempo ed efficacia.
Basando l'azione su interventi spot, su azioni discontinue e dettate dalle priorità d'urgenza, si rischia di non dare continuità all'azione, perdendo tempo, energie e vanificando gli sforzi.
Il ruolo dell'INAIL è centrale, quale attore di prevenzione sul livello locale, ma non può operare in modo autoreferenziale. Lo strumento degli Accordi tra l'Istituto e gli attori della prevenzione, a partire dall'OO.SS., ma non meno con gli Organismi Paritetici, deve divenire una modalità d'azione permanente e finalizzata al raggiungimento di specifici obiettivi concreti. Ripensando al ruolo del CIV e dei Co.Re.Co., è fondamentale che si sviluppino programmi d'azione specifici, al fine di concretizzare l'attività e il contributo di ciascuno all'interno di un piano condiviso. Le linee programmatiche triennali del CIV nazionale sono in questo senso utili come delineazione di un perimetro di intervento che deve poi trovare le sue declinazioni concrete.
In questo ambito il ruolo del Sindacato Confederale all'interno di tutti gli Organismi dell'INAIL deve essere più attivo al fine di essere maggiormente protagonisti nelle attività di prevenzione da realizzare a tutti i livelli.
L'esperienza avviatasi oltre un anno fa e che proseguirà nei prossimi anni, di tre progetti di ricerca congiunti tra INAIL nazionale, OO.SS. ed Enti di Ricerca in partenariato, sta risultando quanto mai positiva e proficua, avendo permesso di svolgere sia un'analisi capillare, su tutto il territorio nazionale, delle condizioni di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dello svolgimento del ruolo di RLS (RLST e RLSS), in relazione alle altre figure della prevenzione aziendale, attraverso la voce degli stessi protagonisti, raccolta mediante la distribuzione di migliaia di questionari, così come anche la costruzione di un portale dedicato ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dove far confluire tutte le informazioni, raccogliere la documentazione e offrire approfondimenti, consentendo una libera fruizione di tutto quanto messo a disposizione, garantendo anche lo spazio di interazione e scambio di esperienze, buone prassi, problematiche, proprie del ruolo.
Il rapporto con i Servizi di Prevenzione delle ASL deve crescere, rafforzarsi, ma soprattutto trovare modalità di interazione permanenti e finalizzate. L'interesse al rapporto deve essere reciproco perché ciascuna delle parti ha bisogno delle informazioni, conoscenze ed esperienza dell'altra. Solo una collaborazione stretta e costante, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni di ciascuno, può offrire quel campo di opportunità di intervento, a favore della prevenzione, che costituisce il terreno comune di impegno.
La Governance del sistema di prevenzione, a livello regionale o delle province autonome, deve essere improntata, e quindi prevedere, l'istituzione, dei coordinamenti

ex art. 7 articolati per singola provincia, e laddove ce n'è la necessità, per comprensorio. Il regolamento di funzionamento deve prevedere la programmazione di incontri periodici con cadenza predefinita. Tale istanza di Governance deve considerare come soggetti prioritari, la partecipazione di: ASL, INAIL, Organizzazioni sindacali confederali comprensive di una rappresentanza dei RLS/RLST/RLSS, e tutti gli altri soggetti aventi competenza nell'ambito della prevenzione.
A livello regionale il coordinamento *ex* art. 7 deve rappresentare il luogo della sintesi di tutti gli aspetti inerenti la programmazione degli interventi di prevenzione, ma anche l'ambito dell'analisi puntuale delle dinamiche degli infortuni mortali, gravi e mancati (quasi infortuni). Deve altresì essere il luogo dove si sviluppa l'analisi settoriale delle malattie professionali, affinché si possano individuare le misure di contrasto e favorire l'emersione.
L'INAIL deve favorire accordi territoriali con gli altri soggetti della prevenzione, in primo luogo con le OO. SS. e gli Organismi paritetici. Inoltre, INAIL si deve impegnare a sviluppare con regolarità bandi regionali per finanziare iniziative di informazione, formazione e ricerca. Infine, INAIL deve garantire il mantenimento e l'incremento delle risorse finanziarie per il reinserimento lavorativo dei lavoratori al rientro da patologie invalidanti.

Alcune priorità d'azione.
Occorre che si intervenga:

- nel costituire tavoli di lavoro congiunti, tra istituzioni e parti sociali, mirati alla redazione di linee guida e/o strumenti operativi di prevenzione che rispondano ad esigenze di settore e/o di rischio;
- nel creare Gruppi di lavoro tematici, al fine di approfondire le nuove aree di rischio, tenendo conto dei cambiamenti della popolazione lavorativa, dell'avanzamento dell'età occupazionale e dalle condizioni del mercato del lavoro;
- nel chiedere che vengano previsti con regolarità bandi di finanziamento per azioni di informazione, formazione e ricerca-azione, da parte dell'INAIL regionale e delle stesse Regioni che prevedono l'accesso delle OO.SS., non necessariamente mediato da parte di enti terzi;
- nel promuovere momenti di approfondimento formativo, organizzati con la collaborazione di tecnici delle ASL/INAIL, al fine di favorire l'aggiornamento costante delle conoscenze tecniche degli RLS, RLST e RLSSP, creando anche momenti di confronto, scambio e condivisione delle problematiche all'interno delle realtà lavorative;

- nel chiedere l'istituzione regionale del registro degli RLS/RLST/RLSS, a disposizione anche delle Organizzazioni sindacali, con la previsione di una sezione dedicata alle imprese che non hanno i RLS;
- alla definizione di un programma di formazione RLS standardizzato certificato da INAIL in qualità di garante;
- alla definizione di una procedura standardizzata per la richiesta di collaborazione nell'ambito della formazione (ex art. 37);
- ad una banca dati INAIL regionale/nazionale accessibile, che consenta un'analisi di secondo livello, oltre il mero dato numerico, tendenzialmente per mettere in evidenza gli indici di frequenza, la gravità degli infortuni e la fonte delle malattie professionali;
- ad un impegno maggiore da parte dei servizi ispettivi regionali affinché ci sia una maggiore vigilanza sui professionisti che operano nel settore, compresi MC e RSPP;
- all'impegno da parte dei servizi ispettivi al coinvolgimento del RLS/RLST in caso vi visite ispettive nelle aziende, in particolare in occasione di infortuni.

Inoltre, si evidenzia:

1) la necessità di tenere in evidenza la formazione degli studenti in alternanza scuola lavoro, affinché si valorizzi e si monitori la formazione generale e la garanzia di condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro delle strutture ospitanti. A tal fine si auspica la stipula di protocolli di intesa tra le scuole (USR) e i gli Organismi paritetici. Si sollecita l'attenzione all'adeguamento degli edifici scolastici, attraverso piani regionali/provinciali di interventi per l'eliminazione/riduzione dei rischi.
2) la richiesta di mantenimento e incremento delle risorse destinate agli indennizzi a favore degli ex esposti all'amianto e familiari/esposti ambientali.

3 – Contrattazione

La contrattazione è il cardine centrale dell'azione sindacale.

La salute e sicurezza sul lavoro, costituendo uno di questi pilastri fondamentali, deve trovare nella contrattazione non solo una necessaria collocazione, ma l'alveo più consono per la definizione delle modalità di esercizio di quanto disposto sul piano normativo e, ancor più, per garantire le basi per una concreta realizzazione di condizioni permanenti di tutela e di miglioramento continuo.

Con la contrattazione, a tutti i livelli, si determinano i piani che poggiano sui pilastri fondamentali dell'attività lavorativa, coniugando i principi alle esigenze e specificità di ogni ambito settoriale e contesto lavorativo, al fine di garantire le migliori condizioni di lavoro per gli occupati e per la produzione, nel complessivo esercizio dell'attività.

La contrattazione su SSL deve essere sviluppata a tutti i livelli contrattuali, affrontando temi specifici e prevedendo modalità di declinazione adeguate ai contesti e alla popolazione lavorativa, tenendo conto soprattutto delle esigenze e che possano valorizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e che migliorino le condizioni di lavoro e favoriscano il benessere.

Ai vari livelli della Contrattazione Collettiva devono essere implementate le basi minime indicate dalla normativa vigente, generale e di settore, cosi come devono essere sviluppate, con l'aiuto delle Categorie nazionali, tutte le Contrattazioni di Gruppo, di distretto ed Aziendali.

In questo ambito devono essere realizzate al più presto le intese applicative, come previsto dal DLGS 81 del 2008 s.m., a partire dall'Accordo Confindustria (datato 1995).

Devono essere più stretti i rapporti tra le Confederazioni e le Categorie a tutti i livelli per poter coordinare le azioni, e quando necessario anche di rivendicazione, contrattuale su SSL.

Deve diventare una prassi sindacale ordinaria, inserire nelle Piattaforme adeguati capitoli destinati alla SSL e alle politiche di tutela incentrate sulla valorizzazione delle persone nel lavoro. Gli spazi che la normativa prevede a favore della contrattazione sono ampi.

L'azione contrattuale, nel comprendere i temi della salute e sicurezza, non può che diventare patrimonio comune e quotidiano del singolo RLS, RLST, RLSS. Attraverso la contrattazione e i suoi strumenti, a tutti i livelli, si devono implementare le basi essenziali indicate dalla normativa vigente. Ciò inserendo nelle piattaforme contrattuali e negli accordi sindacali di gruppo, di distretto ed aziendali, capitoli dedicati alla salute e sicurezza, ma integrati dai temi quali, rimodulazione degli orari, organizzazione del lavoro, riduzione dei carichi e ritmi di lavoro. Questo soprattutto di fronte alla modifica delle caratteristiche della popolazione lavorativa e dell'attuale contesto lavorativo caratterizzato dalla quarta rivoluzione 4.0.

L'azione contrattuale si esplica, non solo mediante il rinnovo dei contratti, ma attraverso svariati strumenti, come gli accordi, i protocolli, le intese; azioni negoziali che soprattutto devono svilupparsi sui temi della salute e sicurezza nei diversi luoghi di

lavoro, ponendo particolare attenzione alle forme di tutela dei lavori in appalto e dei contratti di natura flessibile (che spesso rappresentano forme di lavoro precario).

Alcune priorità d'azione.

Occorre che si intervenga:

- programmando ed attuando azioni concrete e modelli contrattuali innovativi ed inclusivi a livello territoriale, di gruppo, di sito, di filiera e aziendale che aumentino la cogenza delle norme e ne migliorino l'applicazione, favorendo un clima di costante miglioramento delle condizioni di lavoro e, ove esistano, il miglioramento di SGSL ed eventuali linee guida settoriali o territoriali;
- elaborando una traccia contrattuale unitaria, condivisa con le Categorie, relativa ai temi della contrattazione, ad ogni livello, su salute, sicurezza e ambiente, dovendo considerare le nuove sfide e le opportunità di oggi, come i cambiamenti nel modello produttivo, le modalità di effettuazione del lavoro, la crescente digitalizzazione dei processi, riconducibili al modello "Industria 4.0";
- elaborando una unica modalità condivisa di elezione/designazione per i RLS;
- discutendo sulle parti specifiche dell'azienda riportate nel DVR evitando la standardizzazione del documento; Contrattando la disponibilità completa del DVR anche all'esterno dell'azienda; possibilità per l'RLS/RLST di avvalersi di esperti esterni;
- contrattando un piano unico di sito e prevedere la nomina di un unico RLSS del sito produttivo riconosciuto;
- contrattando negli accordi aziendali sistemi innovativi di rilevazione dei mancati infortuni;
- contrattando la presenza delle parti sociali nella costruzione dell'appalto;
- stabilendo a livello di contrattazione processi di staffetta generazionale ben strutturati;
- prevedendo una riunione una volta l'anno con i lavoratori sui temi di SSL;
- pianificando formazione aggiuntiva e specifica per RLA e RSPP;
- utilizzando delle nuove tecnologie per le lavazioni particolarmente nocivi e pericolosi;
- identificando i settori dove principalmente ci sono filiere in appalto e lavoratori in somministrazione, autonomi ecc.

4 – Rappresentanza

Un elemento determinante per il radicamento e sviluppo della prevenzione è la presenza dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza in tutte le realtà lavorative. Condizione che contribuisce, in maniera significativa, al miglioramento delle condizioni di lavoro e, pertanto, alla lotta contro gli infortuni e malattie professionali.
Garantire la presenza certa di RLS, RLST e RLSSP in tutti luoghi di lavoro deve essere una priorità nella attività sindacale di CGIL, CISL UIL, e costituisce un elemento fondamentale dell'azione sindacale e di rappresentanza.
Per poter sviluppare la presenza in tutte le aziende dei Rappresentanti dei Lavoratori, sarà necessaria una forte azione coesa e unitaria del Sindacato, in termini organizzativi ed anche sul piano contrattuale, a tutti i livelli e mediante tutte le forme negoziali.
A partire dal fornire un supporto fondamentale sui temi della tutela e della prevenzione delle micro e piccole aziende è prioritaria la presenza capillare dei Rappresentati territoriali (RLST) e la costituzione di Organismi Paritetici di settore, operativi anche attraverso l'attivazione del fondo di ci all'Art. 52 DLGS 81 del 2008 s.m.
Anche la presenza, negli ambiti previsti, degli RLS di sito produttivo deve risultare capillare e fattiva, operando quell'azione strategica e fondamentale di coordinamento e raccordo fra gli RLS, considerando ancor più la pericolosità dei contesti nei quali insistono più appalti e la complessità dei rischi presenti in tali specifici siti produttivi.
Attraverso la contrattazione di settore, occorre che si stipulino gli accordi che regolamentano l'esercizio di ruolo degli RLSS, prendendo a riferimento quanto fatto nei porti, estendendo l'esperienza ad altri simili contesti.
Occorre quindi far emergere con forza il tema del rafforzamento del ruolo della rappresentanza, attraverso l'estensione delle attribuzioni del RLS ed il rafforzamento del loro ruolo (maggiori strumenti di intervento).
Queste nuove acquisizioni o avanzamenti dovrebbero proprio essere possibili attraverso una nostra azione contrattuale capillare e diffusa.
Occorre inoltre con urgenza affrontare il tema delle azioni sinergiche fra RLS e RSA/RSU, trovando nell'interazione e condivisione dell'agire nei posti di lavoro la via privilegiata e coerente per l'esercizio della rappresentanza, nelle sue diverse forme e finalità.
Tutto ciò per arrivare ad una contrattazione forte ed efficace, utile ai lavoratori, nei diversi processi e filiere produttive, a favore dello sviluppo e della protezione dei territori, dell'ambiente e delle comunità, mirando all'estensione del RLSA (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente), in tutti i CCNL.
Deve essere anche sviluppata una maggiore sinergia, un maggior collegamento tra i Componenti dei CAE che ai vari livelli si occupano di SSL e Ambiente.

Alcune priorità d'azione.

Occorre che si intervenga:

- nell'affermazione del ruolo della Rappresentanza, sui temi della salute e sicurezza, ampliando i termini minimi garantiti dalla normativa vigente;
- nel sostenere, da parte della rappresentanza sindacale, le azioni di rivendicazione del rispetto dei diritti degli RLS, RLST, RLSS, nei riguardi della parte datoriale, a partire dalla disponibilità dei documenti cardine dell'azione di prevenzione (DVR, DUVRI, schede di rischio, schede dei DPI, valutazione dello stress lavoro-correlato…);
- nel superare un approccio che pone l'azione di rappresentanza sotto etichette rigide di funzione politica e ruolo tecnico che non trovano nel sostegno dei lavoratori alcuna corrispondenza, ma che anzi irrigidiscono i processi aziendali all'interno della stessa compagine sindacale, rallentando l'azione prioritaria negoziale con la controparte aziendale, specie a fronte dei sempre più frequenti processi di ristrutturazione e cambiamento del mercato del lavoro, dell'economia e dell'organizzazione del lavoro. ma non meno con i soggetti di interlocuzione locale, sui temi dell'ambiente e dello sviluppo sostenibile;
- nell'affermazione del ruolo della Rappresentanza, sui temi della salute e sicurezza, ampliando i termini minimi (numero RLS e ore di permesso) garantiti dalla normativa vigente (testo unico e accordi interconfederali);
- nel promuovere come organizzazioni sindacali percorsi di formazione unitari per RLS sul loro ruolo, comunicazione, contrattazione;
- nel sostenere la nascita di coordinamenti unitari di RLS cui possono partecipare RSU di categoria/ confederali regionali come spazio di confronto elaborazione formazione diffusione di buone pratiche;
- nel sostenere, da parte della rappresentanza sindacale, le azioni di rivendicazione del rispetto dei diritti degli RLS, RLST, RLSS, nei riguardi della parte datoriale, a partire dalla consegna, dei documenti cardine dell'azione di prevenzione (DVR, DUVRI, schede di rischio, schede dei DPI, valutazione dello stress lavoro-correlato…);

Inoltre:

considerato che le OO.SS. hanno un ruolo nella tutela della sicurezza e salute dei lavoratori è indispensabile che rivendichino il rispetto della normativa nel promuovere la presenza dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza in tutte le realtà lavorative. La presenza degli RLS contribuisce, in maniera significativa, al miglioramento delle condizioni di lavoro e, pertanto, alla lotta contro gli infortuni e malattie professionali.

Garantire la presenza certa di RLS, RLST e RLSSP in tutti luoghi di lavoro deve essere una priorità nella attività sindacale di CGIL, CISL UIL, e costituisce un elemento fondamentale dell'azione sindacale e di rappresentanza.
Per poter sviluppare la presenza in tutte le aziende dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, sarà necessaria una forte azione coesa e unitaria del Sindacato, in termini organizzativi ed anche sul piano contrattuale, a tutti i livelli e mediante tutte le forme negoziali.
A partire dal fornire un supporto fondamentale sui temi della tutela e della prevenzione delle micro e piccole aziende è prioritaria la presenza capillare dei Rappresentanti territoriali (RLST) e la costituzione di tutti gli Organismi Paritetici di settore, operativi anche attraverso l'attivazione del fondo di cui all'Art. 52 dell'81/08.
Anche la presenza, negli ambiti previsti, degli RLS di Sito Produttivo deve risultare capillare e fattiva, operando quell'azione strategica e fondamentale di coordinamento e raccordo fra gli RLS, considerando ancor più la pericolosità dei contesti nei quali insistono più appalti e la complessità dei rischi presenti in tali specifici siti produttivi.
Attraverso la contrattazione di settore, occorre che si stipulino gli accordi che regolamentano l'esercizio di ruolo degli RLSS, prendendo a riferimento quanto fatto nei porti, estendendo l'esperienza ad altri simili contesti.
Occorre inoltre con urgenza affrontare il tema delle azioni sinergiche fra RLS e RSA/RSU, trovando nell'interazione e condivisione dell'agire nei posti di lavoro la via privilegiata e coerente per l'esercizio della rappresentanza, nelle sue diverse forme e finalità.
Lo scopo deve essere quello di favorire un rapporto sinergico tra i RLS e l'intera RSU, poiché la promozione della sicurezza del benessere lavorativo è obbiettivo comune per salvaguardare non solo la salute dei lavoratori, ma la loro stessa occupazione visto l'aumento delle patologie e delle malattie professionali che l'aumento dell'età pensionabile non può che incrementare.
Deve essere superato l'approccio che pone l'azione di rappresentanza sotto etichette rigide di funzione politica e ruolo tecnico che non trovano nel sostegno dei lavoratori alcuna corrispondenza, ed anzi irrigidiscono i processi aziendali all'interno della stessa compagine sindacale. In tal modo si viene a rallentare l'azione prioritaria negoziale con la controparte aziendale, specie a fronte dei sempre più frequenti processi di ristrutturazione e cambiamento del mercato del lavoro, dell'economia e dell'organizzazione del lavoro, ma non meno con i soggetti di interlocuzione locale, sui temi dell'ambiente e dello sviluppo sostenibile.

5 – Pariteticità

Riguardo questo tema le organizzazioni sindacali confederali hanno da molto tempo espresso la propria opinione e assunto le iniziative conseguenti, come quella di richiedere con forza e urgenza la costituzione del Fondo di sostegno alla rappresentanza e pariteticità previsto dal DLGS 81 del 2008 s.m. (art. 52) e una assunzione di responsabilità da parte dei decisori istituzionali nel varare il repertorio degli OO.PP. che porterebbe a una auspicata condizione di legalità e trasparenza sul tema.

Proseguendo con l'attività dell'OPNA (nel settore dell'Artigianato), muovendo i passi necessari per avviare l'attività dell'OPNC (con Confapi), l'impegno dovrà essere rivolto anche ai settori che, con stati di avanzamento diversi sul piano negoziale, non hanno ancora un sistema di partiticità strutturato ed operativo.
Dal punto di vista della formazione degli RLST, da svolgersi rigorosamente all'intero degli OOPP, si raccomanda la stesura di intese/accordi per prevedere programmi condivisi di formazione degli RLS nei corsi di base, nonché nelle attività di aggiornamento, unitamente soprattutto ad una presenza nel corpo docente di formatori espressione delle OOSS, per trasferire ad essi I temi propri dell'attività sindacale. Per quanto riguarda l'eventuale utilizzo dell'e-learning se ne raccomanda la definizione attraverso modalità stabilite contrattualmente.
Diventa urgente la costituzione del Repertorio degli organismi paritetici presenti sul territorio nazionale, al fine di riconoscerne il ruolo datogli dal decreto 81/08 s.m., compresa l'attività di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti (RLS, RLST, RLSS).

Alcune priorità d'azione.
Occorre che si intervenga:

- nella prosecuzione degli interventi di info-formazione sul territorio e nelle realtà aziendali a favore dei dirigenti sindacali, delle RSU e degli RLS/RLST/RLSS;
- nella promozione di azioni formative volte all'acquisizione di conoscenze, ma soprattutto competenze, di natura negoziale e contrattuale, sui temi del lavoro e delle tutele;
- a favore della diffusione dei risultati ottenuti con l'importante progetto unitario denominato IMPACT/RLS finanziato da INAIL, sui risultati del quale dovranno essere realizzati percorsi di approfondimento e riflessione, a tutti i livelli, operando anche per settori e categorie;
- a favore della diffusione delle informazioni relative al nuovo portale dell'RLS, tenuto conto, non solo dei tanti materiali di approfondimento che conterrà, ma

anche sui servizi che garantirà, tra i quali la storica banca dati di tutti i documenti del CRD e uno spazio virtuale di confronto e interazione tra Rappresentanti sulle questioni inerenti lo svolgimento del ruolo, come anche sui temi della prevenzione, dei rischi e delle malattie professionali.

6 – Patronati

Il ruolo dei Patronati è fondamentale per migliorare la prevenzione in collaborazione con le OO.SS., per la tutela dei lavoratori ma soprattutto per l'emersione e la riduzione delle malattie professionali.

La sinergia tra RLS e Patronato deve essere migliorata, così come il rapporto fra Patronato, le Categorie e i RLS/RLST.

L'interazione tra i Rappresentati e il Patronato deve essere migliorata, rendendola non solo costante, ma reciproca, a partire dallo scambio di informazioni, segnalazioni, supporto che deve provenire da entrambe le parti.

La corretta e completa redazione del DVR e che tenga conto del fattore età e genere, con l'evidenza e la correlazione tra mansioni svolte, tutele predisposte e sorveglianza sanitaria praticata, che non sarà considerato come strumento fondamentale per il riconoscimento delle malattie professionali soprattutto per le future azioni di prevenzione e sta anche al nostro corretto ruolo far evolvere la situazione in maniera positiva. Questo anche essendo capaci di sviluppare e proporre azioni concrete e innovative che siano capaci di proteggere il lavoratore e la lavoratrice dallo sviluppo di ogni patologia legata all'organizzazione del lavoro, all'uso dei materiali, delle sostanze, delle tecnologie.
Un ruolo determinate il Patronato sarà chiamato a svolgerlo, in collaborazione con le rappresentanze sindacali, sul tema del reinserimento lavorativo (accomodamento ragionevole) degli infortunati e dei tecnopatici, su cui l'INAIL ha previsto di svolgere un ruolo cardine determinante, finanziando interventi di riprogettazione delle postazioni di lavoro. Questione che intreccia in pieno le tematiche di tipo contrattuale, la legislazione lavoristica, la vita lavorativa.
L'accomodamento ragionevole riteniamo sia solo un primo passo per garantire la tutela effettiva dei lavoratori che a causa di una patologia di origine professionale o infortunio sia dichiarato inidoneo alla mansione con il rischio di perdere per tale ragione il posto di lavoro. Riteniamo altresì che nelle more del riconoscimento da parte dell'INAIL dell'infortunio e della malattia professionale, il lavoratore ritenuto inidoneo

alla mansione debba godere di una prestazione sostitutiva del salario in attesa di poter accedere all'accomodamento ragionevole.

Alcune priorità d'azione.

Occorre che si intervenga:

- elaborando proposte concrete per rendere più facile la collaborazione fra Categorie, Patronato e RLS/RLST. Proposte di ordine formativo, elaborazione di progetti sperimentali territoriali, progetti relativi a specifici territori o filiere o siti. Occorre favorire ed organizzare continui momenti di confronto fra i Patronati e le strutture di Categoria e Confederali a livello territoriale, che facciano il punto della situazione infortunistica e delle tecnopatie in un contesto di riferimento dato e aiutando delineare le politiche contrattuali e prevenzionali generali. La collaborazione strutturata e cadenzata tra Categorie, Patronato, RLS, RLST e livelli Confederali Territoriali favorirebbe anche soluzioni contrattuali e/o Bilaterali oltre a sottolineare concretamente l'importanza che il tema ha per le nostre Organizzazioni.;
- nel potenziare maggiormente l'attività, già in atto, di promozione di progetti finanziati dall'INAIL, in tema di malattie professionali, per la loro emersione e per gli studi epidemiologici relativi;
- nel mettere in rete, i Medici di Famiglia e le loro Organizzazioni con i Medici Competenti e gli Ambulatori di Medicina del Lavoro per l'emersione delle Malattie Professionali causate anche dai rischi emergenti e in un'ottica di salute di genere;
- sul favorire l'organizzazione di momenti di confronto fra Patronati e strutture sindacali al fine di delineare un quadro sempre aggiornato sull'andamento degli infortuni, delle malattie professionali e delle tecnopatie, al fine di indirizzare e delineare specifiche azioni e politiche contrattuali.