

RdB Protezione Civile

Per il rilancio del sindacato alternativo

(dopo le elezioni delle RSU)

Proposta di lavoro

Rappresentanza Sindacale di Base - Protezione Civile

Casella Postale 13091 - 00184 Roma - tel.0646529196 - fax 064870247

e-mail "protezionecivile@rdbcub.it" - sito web "www.rdbcub.it"

Ai colleghi

Abbiamo raccolto in questa pubblicazione una certa quantità di documenti, di analisi e di ragionamenti elaborati a cura del Coordinamento nazionale della RdB Protezione Civile con lo scopo di stabilire dei punti di riferimento per la connotazione dell'intervento sindacale in categoria.

Questa decisione è stata raggiunta dopo un approfondito dibattito tra i componenti del Coordinamento e del Consiglio nazionale intorno alla ricorrenza del ventennale della nascita della RdB e alla necessità di mettere alla portata di tutti la ricca elaborazione di proposte e contenuti della RdB.

La decisione di non dare una forma definitiva a questa documentazione è collegata prima di tutto al fatto che vorremmo giungere ad una stesura definitiva tenendo conto di tutte le osservazioni e punti di vista espressi dalla base, in secondo luogo per il fatto che sono in corso profondi cambiamenti strutturali e legislativi ancora non definiti.

Siamo certi che l'esito dei cambiamenti in corso sarà condizionato anche dalle nostre iniziative: da come la RdB saprà rappresentare le istanze dei lavoratori; dai contenuti, le proposte e le iniziative di lotta che i lavoratori sapranno esprimere.

Programma 1999

Siamo giunti quasi al ventesimo anno di vita della nostra organizzazioni sindacale. Di strada ne abbiamo percorsa dal tempo in cui credevano che bastasse costituire un'organizzazione sindacale per esercitare i diritti sindacali e tutelare i lavoratori iscritti e non iscritti. Risulta evidente che il nostro ragionamento nel 1980, anno di nascita della RSB Vigili del Fuoco, era ingenuo e non teneva per niente conto degli interessi e delle dinamiche politiche presenti intorno alle organizzazioni sindacali. Pensavamo che bastasse uscire da Cgil, Cisl e Uil, sindacati storicamente controllati dalle forze politiche, per aggirare il controllo e i condizionamenti. Abbiamo dovuto superare innumerevoli prove per dimostrare la nostra legittima rappresentatività; abbiamo subito angherie e discriminazioni di ogni genere; abbiamo dovuto faticare per anni per dimostrare ai lavoratori la nostra legittimità ad esistere; abbiamo girato in lungo e largo l'Italia per comunicare ai lavoratori la nostra esistenza e le nostre proposte. Tutto questo in condizioni di una feroce avversità orchestrata da Cgil, Cisl, Uil e Amministrazione che ancora, in molte circostanze, manifesta i suoi sintomi.

Evidentemente siamo riusciti ad affermare il nostro diritto ad esistere perché abbiamo lottato alacremente contro ogni abuso e discriminazione; abbiamo saputo raccogliere il consenso di una parte consistente della categoria nonostante le calunnie che ci sono state rivolte; abbiamo saputo far valere i nostri diritti con il ricorso alla Magistratura e con le iniziative di lotta fino a subire le cariche della polizia per non farci escludere ulteriormente dalla trattative del rinnovo contrattuale. Anzi lo dobbiamo ricordare: le cariche e gli arresti non ci hanno impedito di ottenere il nostro diritto di partecipare alla contrattazione a livello compartimentale.

La nostra caparbità e l'esigenza di avere un sindacato indipendente sono stati certamente elementi di grande rilievo nella conduzione di queste battaglie, però il successo è anche da attribuire alla nostra capacità di farci interpreti delle istanze della categoria, di elaborare proposte con ipotesi risolutive per la maggior parte dei problemi della categoria. Apparentemente le nostre proposte non sembrano essere state realizzate. Di fatto non lo sono state come chiedevamo noi, ma in moltissime occasioni hanno costretto sindacati e amministrazione a farci i conti, hanno dovuto prendere in esame i problemi da noi evidenziati per cercare in qualche modo di aggiustarli alla meglio. Come si dice in gergo: di metterci una pezza, perché ogni volta che noi abbiamo prospettato la soluzione di un problema loro hanno fatto in modo di metterci una pezza.

Così è stato in ogni circostanza e su moltissime questioni che non è possibile riassumere qui in poche righe perché sono il frutto di anni di attività sindacale. Chi è interessato a conoscere meglio l'attività passata della nostra organizzazione sindacale può senz'altro prendere in esame gli innumerevoli documenti scritti con particolare riferimento a quello fatto in occasione del 50° anniversario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco titolato ironicamente "Dopo 50 anni eccoci ...". Tale documento, diffuso nel 1991 e accompagnato da un filmato autoprodotta che tra l'altro contiene episodi delle cariche della polizia ai vigili del fuoco davanti a Palazzo Vidoni, traccia lo stato disastroso del Corpo nazionale e le proposte della RdB per uscire dal disastro.

Dal disastro non siamo usciti. Anzi la situazione si complica. Però è importante per noi essere qui per continuare a sostenere la necessità di avere una organizzazione sindacale indipendente capace di portare ad ogni livello di rappresentanza e di contrattazione le istanze dei lavoratori, senza vincoli politici o condizioni di subalternità; capace di elaborare analisi e proposte finalizzate all'emancipazione dei lavoratori del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, al miglioramento delle condizioni di lavoro, all'incremento della retribuzione, a rendere più efficace il servizio di soccorso alla cittadinanza.

Consolidare e rafforzare la RdB

Il consolidamento della maggiore rappresentatività della nostra organizzazione sindacale, grazie all'eccellente risultato elettorale riportato in occasione delle elezioni RSU, è ora un dato acquisito che può essere rafforzato da un incremento del numero delle adesioni.

Positiva è stata, anche, l'integrazione delle nostre strutture di coordinamento con il corpo complessivo della Federazione RdB e il contributo da queste portato allo sviluppo del programma e dell'intervento generale e di pubblico impiego. L'assunzione di responsabilità di molti quadri militanti all'interno delle strutture territoriali RdB ha portato l'arricchimento del dibattito anche all'interno della nostra struttura.

Questo ci ha permesso inoltre una maggiore incisività nell'intervento specifico della categoria a cui è seguita una certa capacità di attrazione nei confronti dei lavoratori.

Sul versante dell'intervento politico-sindacale generale abbiamo verificato un'estrema difficoltà delle strutture ad uscire dall'ambito "aziendalistico" di posto di lavoro. Problema al quale dovremo far fronte riuscendo a trasmettere il principio che anche le dinamiche interne ai singoli posti di lavoro rispondono a logiche e progetti strategici complessivi.

I parametri economici fissati a Maastricht dai poteri finanziari europei e imposti a tutti gli stati nazionali dell'Unione Europea hanno innescato i processi del così detto "risanamento" economico della spesa pubblica italiana, una cura a base di tagli allo stato sociale, politiche dei sacrifici e finanziarie da centinaia di migliaia di miliardi. Il tutto orientato al massimo sostegno all'impresa privata, agli industriali e ai poteri finanziari.

L'introduzione dal 1° gennaio dell'Euro (la moneta unica europea) ha un effetto di accelerazione dei processi di taglio alla spesa pubblica (attraverso la privatizzazione e smantellamento della pubblica amministrazione) in quanto gli obiettivi di politica economica dei singoli paesi saranno direttamente determinati non più dai governi nazionali ma da organismi politici e finanziari sovranazionali (leggasi Banca Centrale Europea) a cui gli stati dovranno obbligatoriamente riferirsi anche per le loro scelte di politica interna.

Sul piano politico il progetto del "risanamento" economico della spesa pubblica è definito abbastanza dettagliatamente, però sul versante attuativo si stanno introducendo elementi di trasformazione che trovano molte resistenze da parte di alcuni settori politici legati a lobbies burocratiche e di settori economici portatori di interessi particolari collegati a territori o produzioni specifiche.

In questa fase il progetto è governato dal settore politico *progressista* che risulta essere il più affidabile dalla grande impresa a gestire il processo di privatizzazioni e smantellamento di tutto ciò che è pubblico. Stanno procedendo all'occupazione "militare" delle Amministrazioni inserendo nei posti chiave nuovi e fidati burocrati (per lo più provenienti dalle fila confederali) o "convincendo" i vecchi a passare dalla parte della *modernizzazione*: appoggiati in pieno in queste operazioni dagli organismi padronali e finanziari nazionali ed internazionali (Confindustria, BCE, FMI).

Una variabile non controllabile potrebbe essere rappresentata dai lavoratori di ampi settori del pubblico impiego che saranno gli immediati destinatari delle ricadute negative delle ristrutturazioni in termini di sicurezza del posto di lavoro, mobilità, precarizzazione del rapporto di lavoro, flessibilità nell'impiego disconoscimento della professionalità e dell'esperienza acquisita.

Per far fronte a incognite di questo tipo, che in questa fase così delicata potrebbero avere forti ripercussioni negative sul progetto, lo Stato si è andato attrezzando da qualche anno a questa parte (1992), con la complice partecipazione di Cgil, Cisl e Uil, inserendo elementi normativo-contrattuali che hanno il solo scopo di depotenziare qualsiasi protesta dei lavoratori.

A partire dal D.L.vo 29/93 fino a giungere all'ultimo CCNL in discussione il "filo rosso" che unisce tutto l'operato dei vari governi succedutisi ha per obiettivo la neutralizzazione di ogni potenzialità conflittuale nei luoghi di lavoro e il ruolo sempre più istituzionale del sindacato concertativo chiamato a gestire la trasformazione e a dividere i profitti che se ne trarranno (una per tutte: la gestione dei fondi pensione).

In generale si porta un attacco a tutte le conquiste dei lavoratori, dal diritto di sciopero alla limitazione del diritto di associazionismo.

E' chiaro che una organizzazione conflittuale e non concertativa, come la RdB, è un ospite non gradito per cui vari tentativi sono stati messi in atto per depotenziare e delegittimare il sindacalismo di base, da ultimo il decreto cosiddetto "anticobas" Bassanini e le elezioni RSU come mero momento di conta dei voti.

Questa esperienza ci ha dimostrato che laddove si sono presentate liste del sindacalismo di base i lavoratori hanno votato in massa queste liste.

L'affermazione della RdB alle elezioni ha significato, quindi, che una larga parte dei lavoratori vedono nel sindacato di base lo strumento del conflitto per affermare i propri diritti.

Queste elezioni ci rafforzano anche politicamente rispetto alla precisa scelta organizzativa operata dalla RdB e che ci ha portati all'affermazione della maggiore rappresentatività in quattro comparti sui sette in cui si è votato, sancendo la sconfitta di coloro che tale scelta hanno sempre criticato da posizioni movimentiste e politiciste.

C'è bisogno dunque di un approfondito confronto che ridefinisca in modo unitario le analisi, i giudizi, i programmi e ricollochi l'organizzazione nelle condizioni di sostenere i nuovi compiti ed a inserire e integrare forze ed energie nuove.

I processi di ristrutturazione

Il varo della legge delega n. 59/97 (c.d. Bassanini), per il conferimento di funzioni e compiti alle regioni ed enti locali, per la riforma della pubblica amministrazione e per la semplificazione amministrativa, arriva nel marzo 1997 dopo una forte campagna denigratoria da parte dei media durata anni contro tutto ciò che è pubblico e sulla inefficienza dei pubblici dipendenti.

Ben lungi dal denunciare le vere colpe della politica di gestione della cosa pubblica, i mezzi di informazione si sono a lungo soffermati a denunciare i dipendenti fannulloni causa di tutti i guai economici del paese (da ricordare la campagna del "cappuccino") ed elogiare invece l'efficienza di tutto ciò che è privato.

In questo clima anche settori di dipendenti pubblici si sono fatti ammaliare dalle sirene della propaganda di regime ed hanno sposato la tesi del "privato è meglio" fin quando i primi effetti di questa "esternalizzazione" di funzioni non li ha coinvolti direttamente in prima persona come cittadini, utenti di quei servizi, e come dipendenti.

I primi decreti legislativi derivanti dalla legge Bassanini hanno mostrato il vero volto della ristrutturazione: tutti provvedimenti tesi a ridurre o scaricare i costi e la gestione delle funzioni e del personale all'esterno del bilancio dello Stato seguendo il principio della sussidiarietà per cui il servizio che non è possibile far gestire da soggetti privati (perché non ci sono profitti da trarre) può rimanere pubblico (quando non viene soppresso).

Quindi assistiamo al trasferimento di competenze, fino a ieri appannaggio delle amministrazioni statali, a soggetti ancora pubblici (autonomie locali) alle quali spetterà il compito ultimo di liquidare, nel tempo, definitivamente i servizi privatizzandoli o dismettendoli.

Processi questi accompagnati da riorganizzazioni "epocali" dei ministeri con soppressioni, accorpamenti, trasformazioni in dipartimenti o passaggio ad agenzie (con cambio della natura giuridica) di quelle che conosciamo come direzioni generali.

I riflessi sul personale di questa ristrutturazione sono quelli che abbiamo sotto gli occhi e quelli che prossimamente avvertiremo sulla pelle.

Dopo anni di centellinamento delle assunzioni e con un'emorragia di personale, - a causa dell'effetto intimidatorio che i tagli al sistema pensionistico pubblico hanno avuto - siamo sempre in una situazione di paurosa carenza di organico che significa servizi resi alla cittadinanza sempre più carenti, flessibilizzazione dell'orario di lavoro (anche attraverso accordi ad hoc), massima elasticità delle mansioni.

Si pensi solo ai circa 20.000 miliardi risparmiati per il solo non pagamento delle mansioni superiori negli ultimi 10 anni e le migliaia di miliardi non spesi per assumere personale in sostituzione di quello pensionato.

I problemi che invece questa ristrutturazione ci pone come lavoratori sono vari e molto pesanti: la stabilità del posto di lavoro, la mobilità più o meno selvaggia, il riconoscimento della professionalità acquisita negli anni, la perdita di parte del salario acquisito.

Questi processi di ristrutturazione hanno come conseguenza, voluta politicamente, di rendere sempre più insicuro il rapporto di lavoro flessibilizzando al massimo l'impiego, portando un forte attacco alla concezione del lavoro fisso inteso come reddito garantito, introducendo filosofie e meccanismi per cui si lavora dove c'è disponibilità, come e quando è possibile, senza garanzie e diritti acquisiti.

Questi concetti sono ampiamente acquisiti nel modo di fare delle amministrazioni *e concertati* con le organizzazioni sindacali confederali, ne troviamo riscontro già nel nuovo contratto e in quelle materie demandate dal contratto stesso a contrattazione successiva: l'introduzione nel pubblico di contratti atipici (part-time, lavoro in affitto, contratti di formazione, contratti di solidarietà, contratti a termine).

Il Decreto legislativo 29/93 introduce il concetto di managerialità nella gestione della Pubblica Amministrazione. Questo processo si concretizza con l'attribuzione del ruolo del "padrone delle ferriere" ai dirigenti i quali saranno giudicati in base alla produttività espressa dai loro uffici. Ad essi viene attribuita la responsabilità amministrativa e politica del loro operato ed "in cambio" vengono attribuite ricche indennità accessorie.

Ma l'introduzione delle logiche del controllo di gestione, e la concomitante presenza di dirigenti fortemente impreparati, ci ha condotto in pochissimo tempo a situazioni in cui l'autonoma determinazione del dirigente si è trasformata in ordini perentori, in atteggiamenti vessatori e naturalmente in uno scaricare le responsabilità attribuite verso il "basso".

A questi processi occorre dare una risposta il più possibile unitaria facendo della lotta contro lo smantellamento della pubblica amministrazione, intesa come erogatrice di servizi sociali, la lotta per la sicurezza del posto di lavoro, contro le deportazioni selvagge che si vorrebbero operare, per il salario che garantisca una vita dignitosa, per una occupazione stabile e sicura per le ormai decine di migliaia di lavoratori discontinui, precari, LSU e per l'assunzione in ruolo per colmare le croniche carenze di organico.

Non è possibile pensare che tale terreno di intervento possa essere affrontato come vertenza interna della singola categoria o addirittura del singolo posto di lavoro.

Bisogna quindi superare la difficoltà dovuta dal fatto che i processi di ristrutturazione sono originati da decreti specifici, le modalità con cui si presentano sono differenti e il tutto è voluto per evitare il più possibile l'unificazione delle lotte che inevitabilmente essi produrranno non foss'altro per un estremo tentativo di resistenza dei lavoratori.

Capire, e far comprendere ai lavoratori, che non è in gioco questa o quella garanzia specifica di una singola amministrazione ma sono in gioco i diritti generali dei lavoratori conquistati attraverso decenni di lotte e battaglie per l'emancipazione delle loro condizioni e che quindi, partendo dalle contraddizioni specifiche che si evidenzieranno nei vari luoghi di lavoro, c'è la necessità ora di unifica-

re le iniziative per aprire a livello nazionale una vertenza complessiva che sappia, oltre che difendere i livelli di garanzia e diritti raggiunti, rilanciare sul terreno politico della difesa dello stato sociale, contro ogni forma di privatizzazione, per il potenziamento dell'efficacia della pubblica amministrazione.

Non dobbiamo mai dimenticare che un simile processo di deregulation, seppure si presenta più avanzato nella nostra categoria, interessa tutto il pubblico impiego.

Il DL 29, nel riorganizzare privatisticamente tutta la pubblica amministrazione ha introdotto novità rilevanti che riguardano praticamente ogni comparto del pubblico impiego.

Tale nuova situazione necessita di una capacità collettiva e generale di risposta da parte dell'RdB che necessariamente, non solo perché ce lo impone l'avversario ma soprattutto per convinzione interna, deve ridefinire la propria organizzazione complessiva.

Non è ipotizzabile infatti affrontare al meglio questa ristrutturazione epocale per il pubblico impiego partendo ciascuno dalla propria categoria di appartenenza, senza sviluppare quelle sinergie ed intelligenze collettive che sole potranno rendere adeguate la nostra azione di resistenza e rilancio.

Lo scenario su cui è necessario cominciare a riflettere e lavorare è quindi quello di una sintesi delle varie categorie in una "federazione del pubblico impiego", estendendo politicamente ed organizzativamente quella pratica che in molti casi è risultata vincente durante la lunga marcia verso le RSU. Una tale prospettiva di lavoro unitario del pubblico impiego, oltre a consentirci di affrontare al meglio le nuove evenienze provenienti dalle varie riforme Bassanini, ci può aiutare a rimettere al primo posto l'attuazione del progetto generale e strategico che l'RdB ha definito nel suo congresso del '96.

1. La stabilizzazione e il consolidamento del pubblico impiego erano per noi l'architrave del progetto di sviluppo strategico definito al Congresso. Non a caso negli ultimi anni, pur coscienti del ruolo politico preminente che sempre più assumevano nel mondo del lavoro i lavori atipici, il precariato, il lavoro nero e grigio, abbiamo dedicato a questi problemi scarse ed inadeguate risorse economiche ed umane. Lo stesso è avvenuto per quei servizi a rete in via di profonda ristrutturazione come l'energia, i trasporti, le telecomunicazioni che pure avevamo individuato come assi centrali dello sviluppo del nostro intervento.
2. La scelta era chiara, e la avevamo ribadita più volte: portare a compimento l'opera di consolidamento delle strutture del pubblico impiego per avere garantita una base di massa stabile da cui far ripartire il progetto. Le elezioni delle RSU, il forte aumento delle strutture e degli iscritti in tutti i comparti pubblici, ci confortano del lavoro svolto e ci impongono la realizzazione di quei passi necessari a rendere praticabile il progetto strategico.
3. Oggi, e solo oggi, siamo in grado - anche attraverso "ristrutturazioni" interne ai comparti e alle federazioni provinciali - di liberare risorse economiche e di spostare compagni dal lavoro fino ad oggi prioritario di pubblico impiego a quello del privato e del territorio dove oggi più che mai è sentito, richiesto e necessario l'intervento del sindacalismo di base

E' ovvio che un tale progetto sarà possibile solo se sapremo rendere operativo subito, e definito statutariamente con il prossimo Congresso, il passaggio obbligato ad una struttura unitaria di pubblico impiego che abbia quindi il compito di gestire collegialmente - pur mantenendo le specificità di categoria - questo settore che per noi rimane comunque vitale.

Per il rilancio della RdB in categoria.

I recenti avvenimenti di vita sindacale, specialmente tutto il susseguirsi delle iniziative che hanno portato alle elezioni delle RSU, hanno profondamente segnato la nostra organizzazione mettendone in risalto i limiti e i pregi. Il risultato elettorale, che dovremo analizzare nei particolari, è stato comunque nettamente positivo ed ha soddisfatto le nostre aspettative. Abbiamo avuto l'opportunità, e ci siamo riusciti, di dimostrare che è possibile l'organizzazione sindacale libera e indipendente, che

questa può essere un punto di riferimento alternativo ai sindacati "ufficiali" per i lavoratori, che la rappresentanza sindacale può anche essere esercitata fuori dal controllo politico dei partiti e degli apparati dello stato.

Il risultato ottenuto adesso ci mette al sicuro, almeno nei tre prossimi anni, dalle mire governative di annientamento dell'indipendenza sindacale dei lavoratori. L'aspetto positivo del nostro risultato consiste appunto in questo: cioè nel fatto di aver superato brillantemente le soglie di rappresentatività segnate dal governo sotto le quali si perdono i diritti sindacali. Sappiamo però che ci sono altri trabocchetti per rimettere in discussione i diritti sindacali delle organizzazioni sindacali indipendenti e tali trabocchetti a volte fanno leva sul condizionamento dell'indipendenza.

Un elemento che deve farci riflettere è che comunque nelle elezioni delle RSU i sindacati confederali non hanno subito un crollo della loro rappresentanza dichiarata. Anzi, potrebbe definirsi confermata la loro rappresentanza dichiarata e questo, almeno in parte, potrebbe anche essere valutata come una legittimazione del loro agire: politica dei sacrifici, limitazione del diritto di sciopero, incremento della pratica concertativa attraverso la quale si intendono subordinare i diritti dei lavoratori a quelli dell'impresa privata e del risanamento del debito pubblico.

Dagli equilibri che si sono instaurati con il risultato elettorale dobbiamo trarne le necessarie conseguenze ad iniziare da un forte rilancio dell'attività e dell'identità della RdB. Infatti il primo pericolo che corriamo nei confronti dei lavoratori è quello di essere omologati agli altri sindacati e che per effetto delle dinamiche legate alle RSU le nostre strutture perdano l'indipendenza politica e l'autonomia decisionale, di critica e di giudizio della realtà.

La prima cosa da fare dunque è quella di rendere evidente ed inequivocabile l'identità della RdB a partire da due elementi fondamentali: la differenza dagli altri sindacati e il progetto generale di categoria. L'identità deve essere marcata indipendentemente dalle scelte che facciamo sulle singole questioni. Ogni scelta deve essere fortemente motivata e caratterizzata dalla necessità di salvaguardare l'organizzazione, la sua indipendenza e la sua autonomia decisionale.

La differenza dagli altri sindacati

La RdB è nata circa 20 anni fa sulla parola d'ordine dell'indipendenza sindacale dalle centrali politiche e istituzionali e dell'obbligo di verifica degli accordi a qualsiasi livello. In tutti questi anni molte volte abbiamo costretto i sindacati ufficiali a scendere su questo terreno, ma finora non siamo mai stati in grado di obbligarli a disdire un accordo perché i lavoratori si sono dichiarati contro attraverso un referendum oppure una iniziativa di lotta. Resta il fatto che per noi l'obbligo della verifica degli accordi è un elemento fondamentale per ottenere dai lavoratori l'assenso agli accordi da stipulare.

Da questo modo di impostare l'attività sindacale ne conseguono anche le scelte sulla formazione delle proposte rivendicative e sull'indipendenza e autonomia delle strutture. Le nostre proposte sindacali nascono dai bisogni dei lavoratori, dalle analisi di miglioramento delle condizioni di lavoro, dalla necessità di rendere sempre più efficiente il servizio prestato alla popolazione. Il nostro giudizio rispetto alle proposte dell'Amministrazione o dell'Aran viene espresso tenendo conto degli stessi principi, cioè sulla qualità e quantità dei miglioramenti complessivi che ne conseguono. Nessuna forza politica o apparato istituzionale è in grado di condizionarci e di farci recedere da questi principi. Siamo il soggetto che determina direttamente il grado di accettabilità dell'accordo, senza essere soggetto a intermediazioni di soggetti politici.

L'ulteriore conseguenza di questa impostazione sta nel concetto di "concertazione" per gli altri sindacati e di "conflittualità" per noi. Gli altri sindacati scegliendo la pratica della concertazione dimostrano che devono farsi carico di concertare posizioni e interessi diversi. Così ammettono di non essere i portatori degli interessi dei lavoratori ma di un interesse superiore cui devono convergere altri interessi di minore rilievo. L'interesse superiore dichiarato è sempre qualcosa che non è alla portata

di mano dei lavoratori, ma li sovrasta, è irraggiungibile, li condiziona politicamente e ne annichisce le aspirazioni. Da qui le accuse e gli anatemi contro i corporativi, gli egoisti che antepongono i loro interessi a quelli "Generalisti del Paese".

La RdB non si è mai fatta ingannare da questi meccanismi perversi perché è portatrice degli interessi di una sola parte, dei lavoratori, e la sua attività consiste nel difendere e tutelare questi interessi in contrapposizione, in conflitto, con gli interessi di altre componenti sociali oppure con le scelte politiche del governo in carica, indipendentemente dalla composizione e dal colore politico. La RdB critica, denuncia e contrasta la pratica della concertazione perché è, nella sostanza, un inganno per i lavoratori.

Tutto questo non significa che la RdB non è disposta ad accettare nessun livello di mediazione. Siamo coscienti che il raggiungimento di accordi è possibile solo trovando la giusta mediazione tra gli interessi contrapposti, ma questo può avvenire solo attraverso la diretta partecipazione alle trattative della RdB e previa verifica degli accordi da parte dei lavoratori che accettano o meno il livello di mediazione raggiunto. Comunque il compito della RdB non è quello di mettersi al di sopra delle parti, ma essere la rappresentanza di una parte, dei lavoratori.

Oltretutto la concertazione incrementa gli elementi di fondo per la gestione di spazi clientelari da parte delle organizzazioni sindacali, ma più ancora da parte dei personaggi di rilievo interni alle organizzazioni sindacali, quelli che stanno più vigili alle sedi del potere, con la dirigenza e con l'apparato politico e che dal favorire qualcuno ci guadagna in termini di prestigio personale, di credibilità, di impostazione dei rapporti con la gente, anche se poi l'interessamento non in tutti i casi è vero. Spesso questi personaggi diventano veri e propri boss inamovibili all'interno delle loro stesse organizzazioni sindacali. In pratica vanno ad esercitare un ruolo di un certo potere personale, anche se concretamente minuscolo, che però subordina l'iniziativa sindacale alla conservazione di questo potere. Tale impostazione snatura le ragioni del sindacato e dell'associazionismo tra lavoratori riducendole in fatti di stretto interesse personale di pochi a danno di tutti gli altri. Elementi di questo tipo non rientrano e non possono rientrare nella pratica della RdB, anzi vanno combattuti nella convinzione che l'agevolazione clientelare di una persona comporta sempre un danno per molte altre.

Il progetto di riorganizzazione delle strutture

RSU e terminali associativi - La nuova normativa sulle relazioni sindacali ci obbliga a misurarci con due nuovi soggetti sindacali. Uno sono le RSU nell'ambito delle quali noi potremmo avere o meno eletto nostri rappresentanti. Sappiamo che nella maggior parte dei casi abbiamo eletto nostri rappresentanti. Le RSU sono rappresentanze sindacali che hanno diritto ad esercitare tutti i diritti sindacali e partecipano alle trattative in rappresentanza dei lavoratori che le hanno elette, quindi indipendentemente dalle sigle sindacali.

Intorno a queste strutture si è aperta una lotta per l'egemonia delle sigle che vorrebbero condizionarne le scelte, il funzionamento e magari anche accaparrarsi i diritti sindacali. Noi non dobbiamo partecipare a questa squallida rincorsa, però neanche dobbiamo soccombere e lasciare mano libera agli altri. Quindi dobbiamo dare precise istruzioni ai nostri delegati e coadiuvare la loro azione attraverso il terminale di tipo associativo.

Il terminale di tipo associativo è il soggetto sindacale che sostituisce le vecchie RSA (rappresentanze sindacali aziendali) per le organizzazioni sindacali che hanno scelto di partecipare alle elezioni delle RSU. Come le RSA gli attuali terminali di tipo associativo, che possono assumere una denominazione propria, esercitano tutti i diritti sindacali nell'ambito del posto di lavoro e rappresentano l'organizzazione cui fanno riferimento. Inoltre possono partecipare insieme alle RSU alla contrattazione decentrata. Queste strutture quindi oltre ad essere un punto di riferimento e di informazione per i rappresentanti RSU, sono anche uno strumento per partecipare alle trattative nel caso non sia

stato eletto un nostro rappresentante nelle RSU oppure al momento delle elezioni non siamo stati nelle condizioni di presentare la lista.

Il terminale di tipo associativo è inoltre la rappresentanza dell'organizzazione sindacale nel luogo di lavoro, quindi oltre a strutturarsi nel modo più appropriato per rappresentare tutti i settori di lavoratori, deve curare lo sviluppo dell'organizzazione, l'incremento degli iscritti, deve tenere vivo e alto il nome della RdB nel singolo posto di lavoro.

L'assistenza legale e fiscale ai lavoratori per noi è un elemento di sofferenza perché abbiamo sempre rifiutato l'introduzione di certi meccanismi nelle relazioni sindacali che sono estranei alle dinamiche sindacali. Su questo argomento ci sta ragionando anche la Federazione, ma per ora non si vedono sviluppi immediati. Nel frattempo numerose Federazioni territoriali stanno agendo di loro iniziativa e in quei territori i nostri iscritti potranno senz'altro fruire dell'assistenza. Però dove non ci sono le Federazioni territoriali i costi per il sindacato diventano proibitivi. Neanche poi possiamo pensare di centralizzare tutto a Roma e magari dando anche il lavoro in appalto. Dobbiamo fare uno sforzo e decidere come orientarci in merito, abbiamo però l'obbligo di essere chiari con i nostri iscritti sia nel caso decidiamo di fare assistenza sia in caso contrario.

Modificazioni allo statuto - associazione non commerciale - In base alla legge in materia abbiamo potuto fare le modifiche allo statuto come direttivo dell'associazione. Adesso però dobbiamo sottoporre le modifiche all'assemblea generale e farle approvare. Non ci dovrebbe essere nessun problema visto che si tratta più che altro di una formalità.

Elezione dei coordinatori regionali che diventano il perno dell'organizzazione - Anche se nell'ultimo Consiglio nazionale qualcuno ha sostenuto che si tratta di un passaggio all'indietro, giungere all'elezione dei coordinatori regionali dovrebbe essere un nuovo tentativo di trovare il giusto assetto organizzativo che favorisca l'emancipazione e lo sviluppo dell'organizzazione. In merito potremmo ragionare sia in termini di singolo coordinatore che di struttura direttiva, si tratta di adeguarsi alle diverse situazioni. In ogni caso l'obiettivo dovrebbe essere quello di creare dei centri di attività e di decisione regionale che curino lo sviluppo nella regione dei terminali associativi e siano punto di riferimento regionale per le RSU e per i RLS. Insomma dovremmo formare veri e propri punti regionali di direzione dell'attività sindacale in categoria che sappiano anche dialettizzarsi con le altre categorie della Federazione.

La nuova direzione sindacale della categoria dovrebbe insediarsi a Roma a assumere la funzione di promozione dell'attività nazionale e il coordinamento di tutte le strutture. Si tratta di un ruolo importante che va ragionato in termini di disponibilità, razionalizzazione delle risorse, crescita della coscienza politica e organizzativa dell'associazione. Su questo lo spunto che abbiamo avviato va bene ma bisogna considerarne più attentamente i tempi e le modalità per la realizzazione.

Il progetto generale di categoria

Una volta definito l'ambito di iniziativa politica della RdB, per completare l'identità sindacale dobbiamo illustrare il progetto generale di categoria che parte dalla valutazione della fase attuale per sviscerare tutti gli ambiti del rapporto di lavoro e dedurne l'impostazione pratica.

Protezione civile: il nostro punto di vista è quello di un Corpo nazionale trasformato in struttura portante della protezione civile che sia punto di riferimento, di organizzazione e di coordinamento dell'attività di protezione civile sul territorio. Attività che deve svolgersi soprattutto nell'ambito della previsione e prevenzione, in base ai dati raccolti saranno poi organizzati i piani d'intervento in base alla tipologia del soccorso al quale concorrono tutte le forze della protezione civile.

Il governo, per mano del Sottosegretario Barberi, sta elaborando un piano di riforma della protezione civile. E' nostro compito vigilare sugli sviluppi dei lavori, intervenire ogni volta che lo riteniamo necessario, coinvolgere le nostre strutture e l'intera categoria sulle prospettive di riforma.

Sappiamo che è pronta una bozza di decreto legislativo che il Sottosegretario si è impegnato a discutere con le organizzazioni sindacali prima di presentarlo alla Commissione parlamentare cosiddetta "bicameralina" per il parere di merito. Ufficialmente non siamo ancora in possesso della bozza e abbiamo deciso di non esprimere giudizi sui testi che circolano ma non sono ufficiali. Tra l'altro lo stesso Barberi, pochissimi giorni fa, ha negato di aver autorizzato la diffusione di testi in merito.

Sull'argomento la produzione di materiale da parte nostra è stata abbastanza ricca e diffusa. Abbiamo fatto presentare proposte di legge per numerose legislature, abbiamo organizzato numerosi convegni e dibattiti, abbiamo presentato una relazione alla Conferenza nazionale della protezione civile, tenutasi a Castelnuovo Di Porto il 10 giugno 1997 che rappresenta in modo abbastanza circostanziato il nostro punto di vista sul sistema di protezione civile necessario in Italia.

Intervento alla Conferenza nazionale della Protezione Civile

Il Corpo nazionale dei vigili del fuoco: riforma e rilancio.

Per inquadrare meglio l'ambito dell'argomento che affronta questa relazione non si può prescindere da un'attenta considerazione delle norme in vigore ad iniziare dalla legge 24 febbraio 1992, n. 225 - Istituzione del servizio nazionale di protezione civile. È questa legge infatti che dopo molti anni e varie vicissitudini, molte delle quali con risvolti drammatici, ha istituito per la prima volta in Italia il servizio nazionale della protezione civile.

La storia del nostro Paese è costellata di eventi calamitosi che hanno messo in evidenza ogni volta le gravi lacune di ordine politico e amministrativo circa l'attività di prevedere e prevenire catastrofi e calamità naturali o connesse all'attività dell'uomo. Ma soltanto nel 1970, dopo due anni di dibattito parlamentare e sulla scia di terribili esperienze, è stata emanata la legge 8 dicembre 1970, n. 996, con la quale si affidava al Ministro dell'Interno il compito di assicurare il soccorso urgente alle popolazioni colpite da calamità o disastri tramite il Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Nonostante ciò della legge 996/70 è stato possibile vedere il regolamento di attuazione solo a seguito del terremoto che ha colpito vasti territori della Campania e della Basilicata nel novembre del 1980. Per la verità è stato l'allora Presidente della Repubblica Pertini a volere fermamente il regolamento di attuazione; si è trattato più che altro di un'esigenza politica, perché subito dopo è stato riposto in un cassetto e dimenticato.

Dal 1992 la legge 225 ricalca la legge 996/70 e il regolamento di attuazione, DPR 6 febbraio 1981, n. 66, per diversi aspetti, ma di fatto non li supera, anzi introduce elementi di dualismo che complicano inutilmente l'azione della protezione civile. La legge 996/70 e il regolamento istituiscono organismi operativi e di coordinamento presso il Ministero dell'Interno, sotto il controllo del Ministro dell'Interno che provvede tramite la Direzione Generale della Protezione Civile e dei Servizi Antincendio la quale opera attraverso il Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

La legge 225/92 invece stabilisce che il Presidente del Consiglio dei Ministri deleghi il Ministro per il coordinamento della protezione civile, quindi sottrae al Ministro dell'Interno una attribuzione propria dal momento che è stato creato un organismo specifico che ne assorbe le funzioni. A questa precisa scelta non è seguita, per naturale conseguenza, quella di eliminare tutti gli organismi istituiti dalla legge 996/70 e dal DPR 66/81 in modo da evitare inutili complicazioni burocratiche che potrebbero alimentare conseguenze controproducenti in caso di particolari emergenze. Non è stata abolita neanche la Direzione Generale della Protezione Civile e dei Servizi Antincendio che opera sullo stesso campo del Dipartimento della protezione civile. L'attuale Governo ha voluto dare un segnale significativo attribuendo la competenza delle due istituzioni allo stesso Ministro e lo stesso Sottosegretario, ma non ha risolto per ora il dualismo di competenze.

Il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, rimasto collocato nell'ambito del Ministero dell'Interno, è praticamente tagliato fuori dalle competenze dirette di protezione civile che invece dovrebbe svolgere a pieno titolo, ed è relegato ad un ruolo del tutto marginale dell'attività di protezione civile mentre fatica a garantire autonomamente le attività di formazione, prevenzione, vigilanza e soccorso che gli sono demandate dalla legge.

Non è un caso, infatti, se il legislatore nell'individuare le strutture operative nazionali del servizio nazionale di protezione civile, all'articolo 11 della legge 225/92, inserisce al punto a) il Corpo nazionale dei vigili del fuoco quale componente fondamentale della protezione civile. Nessun'altra struttura di quelle citate viene definita "componente fondamentale di protezione civile". La legge però non è più esplicita, cioè non chiarisce cosa si intende con tale definizione né distingue in modo più articolato la differenza tra il Corpo nazionale dei vigili del fuoco e le altre strutture operative nazionali del Servizio nazionale di protezione civile. Evidentemente il legislatore ha voluto sottolineare un aspetto di importanza rilevante che all'epoca non poteva essere affrontato per ragioni di ordine politico e amministrativo.

Oggi le condizioni sono diverse ed è possibile prendere in considerazione ciò che il legislatore ha voluto sottolineare perché è in atto una profonda trasformazione dell'assetto generale della pubblica amministrazione che non può trascurare di prendere in considerazione una questione così importante e fondamentale qual è la protezione civile.

In effetti la legge Bassanini - Legge 15 marzo 1997, n. 59 - non ha trascurato questo argomento ed ha escluso dall'applicazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 1 della stessa legge "i compiti di rilievo nazionale del sistema di protezione civile". Il Corpo nazionale dei vigili del fuoco quale componente fondamentale della protezione civile che costituisce una struttura operativa nazionale del Servizio nazionale di protezione civile quindi non sarà soggetto al decentramento amministrativo ma resterà una struttura con compiti di rilievo nazionale del sistema di protezione civile.

Sarà necessario però definire cosa si intende per "componente fondamentale della protezione civile" e di conseguenza specificare le competenze e le funzioni del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Innanzitutto deve essere rivista la collocazione istituzionale del Corpo nazionale. È assurdo che la componente fondamentale della protezione civile dipenda dal Ministero dell'Interno il quale a sua volta agisce attraverso una struttura burocratica parallela a quella del Dipartimento della protezione civile. Se lo snellimento burocratico e il risparmio della spesa pubblica sono un obiettivo del Governo in carica, la Direzione Generale della Protezione Civile e dei Servizi Antincendio dovrebbe essere soppressa, anche in virtù del fatto che la legge 225/92 è più recente in tema di protezione civile, si suppone perciò più moderna. In caso contrario dovrebbe essere soppresso il Dipartimento

della protezione civile, il che smentirebbe tutto l'impianto, anche se non esaustivo, della nuova legislazione.

In secondo luogo la componente fondamentale della protezione civile, ovvero il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, che potrebbe anche ridenominarsi in maniera più moderna dovrebbe assumere la funzione "Organizzazione Tecnica nazionale di Protezione Civile". Il Corpo nazionale dei vigili del fuoco racchiude in se tutte le caratteristiche necessarie per espletare l'attività di protezione civile: la diffusione capillare sul territorio nazionale; la competenza e la preparazione tecnica e scientifica; la capacità di mobilitare notevoli quantità di uomini e mezzi sul territorio nazionale con la necessaria tempestività che si richiede nelle fasi di emergenza; la dotazione di mezzi speciali necessari nelle fasi operative del soccorso; la sufficiente conoscenza del territorio, e dei rischi che racchiude ogni zona, acquisita attraverso l'attività di prevenzione incendio e di certificazione antincendio, di attuazione delle norme per la sicurezza nei luoghi di lavoro, di vigilanza antincendio. Tutti elementi che dovrebbero essere rafforzati da un'attività di educazione della protezione civile in modo da collegare la struttura tecnica nazionale di protezione civile ad un rapporto più stretto con la popolazione e con le associazioni di cittadini.

Bisogna rammentare inoltre che il Corpo nazionale è quotidianamente chiamato ad espletare l'attività di protezione civile classificata al punto a) dell'articolo 2 della legge 225/92, ad affrontare cioè gli eventi naturali o connessi all'attività dell'uomo che possono essere fronteggiati mediante interventi attuabili dai singoli enti e amministrazioni competenti in via ordinaria. In nessun caso il Corpo nazionale dei vigili del fuoco è estraneo alle attività citate dai punti b) e c) del predetto articolo.

Non è possibile quindi concepire l'estraniamento di questa struttura dall'attività di previsione e prevenzione oppure dalla predisposizione dei piani per fronteggiare le emergenze e coordinare gli interventi di soccorso, tantomeno può essere esclusa dalla predisposizione e partecipazione delle periodiche esercitazioni di protezione civile.

Fino ad oggi tale estraniamento si è verificata per moltissimi aspetti e in moltissime occasioni: è stata trascurata la peculiarità del Corpo nazionale, la sua capacità di svolgere quotidianamente attività di protezione civile, ed è stato invece privilegiato un impianto burocratico amministrativo che ha sottratto notevoli risorse al Corpo nazionale fino ad impedirne la giusta collocazione nell'ambito istituzionale.

Il Corpo nazionale dovrebbe assumere un ruolo corrispondente all'importanza che ricopre nell'ambito della protezione civile e diventare, proprio grazie alla diffusione territoriale e la capacità di sintesi nazionale, la struttura di riferimento di tutti gli organismi e strutture che concorrono all'attività di protezione civile. Questo è possibile perché ci sono le energie necessarie e c'è la volontà di superare l'attuale fase di impasse da parte di tutte le componenti del Corpo nazionale che da molti anni si sentono limitate ed emarginate rispetto all'attività di protezione civile. Non basta solo la buona volontà, il Governo dovrà fare la sua parte scegliendo di elaborare un progetto sull'organizzazione del Corpo nazionale come componente fondamentale della protezione civile e fissando tempi e modalità per la realizzazione di tale progetto.

Alcuni adempimenti sono urgenti: la drammatica carenza di organico tra il personale operativo si supera soltanto recuperando la ricchezza professionale attraverso l'assunzione in ruolo dei vigili del fuoco discontinui (si tratta di circa 25.000 vigili del fuoco precari, ingiustamente ignorati dai rappresentanti del governo in questa Conferenza, lavoratori che svolgono un'opera dignitosa come quella dei volontari del Corpo nazionale e della protezione civile, richiamati saltuariamente per periodi limitati di 20 giorni, grazie ai quali il Corpo nazionale riesce a fronteggiare gli incendi estivi, ogni genere di emergenza e a non lasciare del tutto incomplete le squadre di soccorritori); l'efficienza organizzativa può realizzarsi solo se si favorisce la strutturazione di sezioni di operatori specializzati; si darà fiducia al personale se sarà affrontata subito la questione dei ruoli e delle relative competenze anche attraverso un nuovo ordinamento professionale; la dotazione di sedi, mezzi e attrezzature idonee non sono un elemento secondario se si considera che un servizio di protezione ci-

vile efficiente consente il salvataggio di vite umane e di beni della società per un valore inestimabile.

Non meno rilevante è il trattamento del personale. Da decenni ormai i lavoratori del Corpo nazionale sono a tutti gli effetti impiegati civili dello Stato. La possibilità di rappresentare le esigenze dei lavoratori in un ambito contrattuale, anche se limitato a causa della scarsa consistenza numerica della categoria, ha dato la possibilità alle organizzazioni sindacali di essere portatrici di esigenze altrimenti ignorate dall'Amministrazione e dal Governo. Nonostante le difficoltà in cui sono esercitati i diritti sindacali e di sciopero, è possibile ogni volta mettere in rilievo richieste e punti di vista diversi che contribuiscono ad arricchire la dialettica ed il confronto tra le diverse rappresentanze dei lavoratori e tra queste e l'Amministrazione. Chi opera nell'ambito della protezione civile ha il senso della socialità, della solidarietà, dell'altruismo, è disposto a rischiare la propria vita per salvare quella di un'altra persona oppure soltanto una cosa, un bene sociale. Costoro non possono essere privati dei diritti fondamentali della democrazia, delle libertà sindacali e di sciopero, della possibilità di manifestare liberamente il proprio pensiero; non possono essere divisi da confini amministrativi o da tendenze frazioniste partorite da politiche ciniche; la loro azione non può essere subordinata alle risorse economiche di questo o quell'altro territorio; non può essere assoggettata ad assurdi propositi di irreggimentazione o di speculazione economica. Contrariamente avremmo una situazione di regresso, di chiusura, di egoismo e sottomissione che contrasta con lo spirito libero di chi opera per aiutare il prossimo.

Ai lavoratori del Corpo nazionale e della protezione civile il Governo deve garantire il rispetto della persona attraverso un rapporto di lavoro sereno e democratico, un trattamento economico equo e dignitoso, la garanzia di un futuro e di una vecchiaia decente.

Incendi Boschivi: anche su questo argomento la nostra produzione è stata abbastanza ricca di idee e di proposte che purtroppo non hanno trovato ascolto da parte del governo, però il problema degli incendi boschivi è rimasto irrisolto, anzi potremmo dire che oggi è diventato oggetto di contenzioso tra molteplici organismi che puntano al solo obiettivo di accaparrarsi finanziamenti straordinari, e chi continua a farne le spese sono i cittadini che pagano in termini economici e di distruzione delle risorse ambientali e i vigili del fuoco che sono comunque coinvolti nell'opera di spegnimento senza essere opportunamente attrezzati e organizzati e senza avere la possibilità di determinare scelte e orientamenti nell'attività di previsione, prevenzione e coordinamento delle squadre di soccorso della protezione civile che concorrono alla lotta antincendio.

La sintesi del nostro punto di vista su questo argomento l'abbiamo esposta nella relazione fatta al convegno indetto dal DPC presso l'I.S.A. - Roma 15 e 16 dicembre 1998

Intervento della RdB sulla lotta contro gli incendi boschivi

L'intervento della RdB a questo convegno vuole sottolineare la tendenza generalizzata a prendere in considerazione la lotta agli incendi, sottovalutando l'importanza della lotta alle cause che stanno alla fonte degli incendi boschivi.

Superare il concetto dell'emergenza.

Da numerosi anni, quando si parla di incendi boschivi, si pensa a situazioni di emergenza. Questo tipo di approccio al fenomeno è sintomatico dell'impreparazione con cui gli apparati istituzionali continuano ad affrontarlo. Non si riferiscono al concetto di emergenza presupponendo la drammatizzazione di un dato fenomeno che sfugge all'ordinarietà e quindi al controllo dell'ordinaria amministrazione. Non considerano l'emergenza come il verificarsi di eventi eccezionali e imprevedibili quando un dato fenomeno supera per estensione e intensità tutti gli indici di pericolo controllabili. Specialmente nel Corpo nazionale dei vigili del fuoco è diventata consuetudine affrontare gli incendi boschivi raddoppiando i turni o prolungando l'orario di lavoro al personale, richiamando migliaia

di discontinui per periodi di 20 giorni, distogliendo personale e automezzi da altri compiti istituzionali.

Gli incendi boschivi nel nostro Paese sono una consuetudine che si manifesta prevalentemente in determinati periodi e zone. Si tratta di un fenomeno al quale non si presta la dovuta attenzione fino a quando non si manifesta con segnali di forte evidenza e drammaticità. Di conseguenza ogni volta servono provvedimenti speciali e potenti dispiegamenti di uomini e mezzi i quali oltre a rappresentare un costo esoso per l'intera comunità, spesso sono inadeguati ad affrontare le situazioni.

Il fenomeno degli incendi boschivi, dunque, dovrebbe essere affrontato prima che si sviluppi la situazione di emergenza: con una mirata attività di previsione e prevenzione e con la dislocazione sul territorio di forze organizzate, ad iniziare dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco che è particolarmente predisposto a tale attività perché dotato di una preparazione pratica discendente dall'esperienza quotidiana del soccorso in ogni ambito. Nel corso dell'anno non ci sono tempi morti per questa struttura, anzi, c'è la verifica costante "sul campo" di uomini e mezzi.

L'attività di previsione e prevenzione.

L'attività di previsione dovrebbe essere mirata allo studio dei fenomeni che favoriscono lo svilupparsi degli incendi boschivi. Da quelli naturali e periodici che hanno all'origine la calura estiva e la siccità, e potrebbero svilupparsi anche per casi di autocombustione, a quelli causati dall'attività dell'uomo: non dolosi come quelli di origine contadina e pastorizia o di natura dolosa come quelli da speculazione edilizia e da scopo occupazionale.

Molti studiosi mettono in dubbio il verificarsi dei fenomeni di autocombustione, in ogni caso sarebbero rarissimi anche se insidiosi. In tali casi l'incendio si svilupperebbe all'interno della zona boscosa e difficilmente potrebbe essere avvistato e attaccato da terra prima che raggiunga un'ampia estensione. Per prevenire questo tipo di incendi bisognerebbe svolgere un'accurata opera di pulizia naturale del sottobosco attraverso il ripopolamento di specie animali ormai di ridotta densità o addirittura in via di estinzione ed evitando un'eccessivo infittirsi della vegetazione. In alcune zone particolarmente esposte al rischio incendi potrebbero essere previste strisce taglia fuoco con una opportuna disposizione di idranti. Nei periodi di massimo rischio potrebbero essere disposti dei sensori elettronici sul territorio oppure punti fissi di avvistamento da parte dell'uomo. La gestione di questa attività dovrebbe competere al Corpo forestale in collaborazione con le regioni e gli enti locali.

Molto più frequenti sono gli incendi causati dall'uomo per effetto della sua attività contadina e pastorizia. Spesso gli incendi sono voluti per trarne beneficio, ma qualche volta il fuoco sfugge al controllo di chi lo ha appiccato. L'attività di prevenzione in questi casi consiste nell'imporre ai proprietari o ai responsabili la cura del terreno ad iniziare dalla pulizia dei bordi dei corsi d'acqua, delle ferrovie, delle strade e delle autostrade. Bisognerebbe prevedere la pulitura periodica dei terreni incolti, specialmente se costeggiano zone boschive o terreni coltivati; tracciare confini a livello di piano regolatore per distinguere il terreno coltivabile da quello destinato a verde, boschi, riserve; stabilire periodi, condizioni e quantitativi massimi di materiale combustibile, oltre all'obbligo di tracciare prima una striscia taglia fuoco, per i contadini che intendono bruciare i residui del raccolto prima di lavorare il terreno. Questa competenza è senz'altro delle regioni e degli enti locali che già hanno, oppure dovrebbero procurarsi, gli strumenti per gestirla sia sul piano legislativo e sanzionatorio.

Si direbbe che la legislazione vigente non sia sufficiente a dissuadere il fenomeno degli incendi finalizzati ad impiantare attività di speculazione edilizia. Probabilmente gli apparati burocratici preposti alla rilevazione dell'infrazione e all'imposizione del rispetto delle leggi sono inadeguati a svolgere tale funzione e in alcuni casi potrebbero essere corrotti. Questo fenomeno è compreso certamente nei problemi di politica del territorio, ma non può essere risolto se non viene assicurata la correttezza e l'integrità degli apparati istituzionali. Compete alle regioni e agli enti locali darsi gli strumenti necessari per intervenire, però in questo ambito non può venire meno la vigilanza dello Stato.

In alcuni casi si sono verificati casi di incendio provocati dagli stessi addetti allo spegnimento oppure al rimboschimento. Non si tratta di criminalizzare un settore di cittadini, volontari o lavoratori, ma proprio per non incorrere in questo errore, bisogna fare un'analisi corretta del fenomeno. Nella maggior parte dei casi gli addetti di questi settori sono lavoratori precari, che percepiscono una retribuzione saltuaria e legata al tempo di lavoro in cui sono impiegati. Spesso gli addetti allo spe-

gnimento sono lavoratori trimestrali che d'estate svolgono l'attività antincendio e d'inverno l'attività di rimboschimento. Se per qualcuno l'incendio può essere l'unica opportunità di lavoro deve essere condannato chi lo costringe ad una condizione di precarietà ed al fatto che la sua retribuzione e la sua vita dipendono dall'incendio. Questa situazione è ancora più grave perché una quantità crescente di lavoro precario passa sotto il termine "volontariato". I volontari sono coloro che oltre a svolgere la propria attività lavorativa si prodigano per aiutare il prossimo, per combattere i pericoli, per alleviare i danni e le conseguenze che ne derivano. Se una persona è disoccupata e la sua sopravvivenza dipende dalla attività di volontariato, non può essere considerato un volontario, ma un lavoratore precario che giustamente finalizza ogni sua azione per procurarsi lavoro. Pertanto bisogna che gli apparati istituzionali di ogni ordine e grado superino le condizioni di precarietà del rapporto di lavoro e l'identificazione tra volontariato e lavoro precario.

Ci sono infine gli incendi di natura dolosa appiccati da soggetti esaltati o malati di mente, oppure appiccati da soggetti per scopi delittuosi di vario genere. Tale aspetto non è controllabile dalle forze preposte all'attività di previsione e prevenzione degli incendi, ma riguarda la capacità delle Forze dell'ordine di garantire la sicurezza del Paese, anche se i piromani che appiccano il fuoco, non solo nelle campagne e nei boschi, sono la conseguenza di un crescente malessere e degrado della società.

L'organizzazione del servizio antincendio

Non basta che l'attività di previsione e prevenzione venga dichiarata, bisogna ottenerne l'effettiva attivazione considerandola come pregiudiziale alla convivenza sociale. Sappiamo bene però che seppure tutte le attività di previsione e prevenzione dovessero funzionare alla perfezione non potremmo scongiurare comunque il verificarsi degli incendi, pertanto è necessaria l'organizzazione di forze preposte ad intervenire successivamente al verificarsi dell'incendio. In tali circostanze saranno determinanti i tempi di allertamento delle forze preposte al soccorso e la rapidità d'intervento. Bisogna poi distinguere con la dovuta attenzione l'intervento aereo dall'intervento da terra perché rivestono una funzione diversa, funzione che va inquadrata in un ambito di attività ordinaria delle operazioni di spegnimento.

Tutto l'apparato di comitati, consigli, coordinamenti ecc... che vengono attivati sotto forma di strutture necessarie a gestire l'emergenza incendi boschivi rischiano di diventare apparati burocratici, incapaci di agire con la necessaria tempestività e decisione, che ritardano o addirittura deviano l'impiego dei soccorritori. Nelle cronache di ogni periodo in cui si intensificano gli incendi boschivi possiamo rilevare errori e sprechi di energie dovuti alla complicazione dell'apparato di gestione dell'emergenza. Molto più complesse sono poi le difficoltà in cui vengono a trovarsi le diverse componenti dell'apparato di emergenza a causa della molteplicità delle fonti di allertamento. Difficoltà analoghe investono chi si trova nella tragica situazione di comunicare l'allarme a più riferimenti telefonici.

Urge, pertanto, lo snellimento dell'apparato di gestione delle forze soccorritrici. Ciò, probabilmente, consentirebbe anche il recupero di molti uomini e donne attualmente distolti dal soccorso. L'organizzazione dei soccorsi dovrebbe essere affidata ad una componente del servizio nazionale di protezione civile che abbia gli strumenti e le strutture per assumere tale compito. Questa componente oggi è individuabile nel Corpo nazionale dei vigili del fuoco perché è presente sul territorio nazionale con un'organizzazione abbastanza capillare e con strutture, strumenti e macchinari in grado di gestire il soccorso. Il numero di soccorso 115, al quale rispondono direttamente le sale operative provinciali del Corpo rendono queste strutture gli ambienti più adatti a gestire il soccorso. In molti casi queste strutture sono state dotate delle necessarie apparecchiature informatiche che consentono di avere una fotografia della situazione in tempo reale. Che senso ha sovrapporre una all'altra sale operative che svolgono funzioni analoghe?

L'unica sovrapposizione possibile, ma in questo caso con effettiva funzione di monitoraggio e di coordinamento, è quella di una sala operativa che riassume la situazione a livello nazionale e coordina la gestione del soccorso aereo. In questo caso però bisogna stabilire se è più adatta la sala operativa presso il Ministero dell'Interno o quella presso il Dipartimento della protezione civile. Questa scelta presuppone che gli addetti vengano destinati alla medesima sala operativa ottenendo un concreto recupero di forze.

Una tale impostazione porta alla conseguente organizzazione delle forze disponibili sul territorio che dovrebbe trovare il suo momento di sintesi presso i Comandi provinciali dei vigili del fuoco. Questi dovrebbero essere informati di tutte le forze disponibili sul territorio, sulle loro caratteristiche, sulle capacità specialistiche, sulla disponibilità di uomini e mezzi, sui tempi effettivi di allertamento. In sostanza al Comando provinciale dei vigili del fuoco andrebbe affidato il censimento delle forze di protezione civile, utilizzabili per l'intervento negli incendi boschivi, tra associazioni di volontariato, reparti del Corpo forestale, reparti dell'esercito messi a disposizione del servizio antincendio, ecc... Insomma di ogni persona e mezzo reperibile sul territorio provinciale in caso di necessità.

L'apparato di soccorso a terra dovrebbe poter contare su una capacità di mobilitazione di un nucleo consistente di forze e sulla tempestività dell'intervento cui dovrebbe fare seguito la possibilità di rafforzamento del nucleo iniziale con altri uomini e mezzi, eventualmente supportati dai mezzi aerei.

Quando il soccorso da terra non è sufficiente oppure non è possibile per condizioni avverse, bisognerà provvedere con i mezzi aerei che dovrebbero essere dislocati in diversi punti del territorio, ma coordinati da una sola sala operativa nazionale in grado di valutare lo stato della situazione generale e di stabilire le priorità. Questa funzione potrà essere svolta solo dalla sala operativa che già svolge opera di monitoraggio e di coordinamento a livello nazionale.

Dall'analisi fatta emerge chiaramente la diversità dei ruoli delle diverse componenti che concorrono all'attività di protezione civile nell'ambito del servizio antincendi boschivi, ruoli che se ben svolti secondo le rispettive competenze, porteranno ad una sensibile riduzione degli incendi boschivi e al conseguente alleggerimento dei costi che ne derivano.

Una parte delle risorse economizzate dovrebbe essere destinata, anche sotto forma di investimento, al rafforzamento di uomini e mezzi del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, con particolare attenzione alla componente elicotterista, alle squadre operative, ai settori specializzati e alla dislocazione dei distaccamenti permanenti sul territorio che dovrebbero svolgere la delicata funzione di nodi di collegamento con gli enti locali, le associazioni di volontariato, centri di educazione e informazione di protezione civile alla cittadinanza.

Potenziamento del Corpo e d.d.l. 3312: Questo disegno di legge, già in fase avanzata di approvazione (è stato approvato in Commissione la Senato e attualmente è in discussione in aula), anche se è sostenuto dallo stesso Prof. Barberi sembra contenere numerosi elementi sostanziali di contraddizione con le ipotesi di riorganizzazione della protezione civile. Non si capisce come faccia il Prof. Barberi a sostenere da una parte l'esigenza di costruire una protezione civile sempre più specializzata e dall'altra la rafferma degli ausiliari di leva per un anno nel Corpo, ben sapendo come vengono utilizzati questi ausiliari di leva. Comunque se passa questo d.d.l. il Corpo rischia di essere militarizzato. Ben che vada si ritroverà con una forte componente di personale precario e fortemente ricattabile e nello stesso tempo fornirà i quadri al volontariato inteso come lavoro precario.

Dobbiamo fare il possibile per impedire che passi questo d.d.l. almeno per la parte che riguarda la rafferma. In più occasioni abbiamo espresso direttamente a Barberi in persona le nostre preoccupazione sulle contraddizione della rafferma, abbiamo operato per sensibilizzare ministri e parlamentari democratici, abbiamo fatto presentare numerosi emendamenti al Senato, sia in Commissione che in aula. L'allarme in categoria l'abbiamo lanciato già dallo scorso anno con il seguente comunicato

Da permanenti a volontari, da stabili a precari.

Con la scusa del riordino e potenziamento stanno demolendo il Corpo nazionale vigili del fuoco

Il governo, per mano del Prof. Barberi, sottosegretario all'Interno e alla Protezione Civile, sta determinando considerevoli modifiche all'organizzazione della protezione civile e del Corpo nazionale, in parte attraverso i decreti legislativi previsti dalla legge Bassanini sul decentramento ammi-

nistrativo e in parte attraverso un disegno di legge che il Sottosegretario sta sostenendo alla Camera e al Senato.

Sul decentramento amministrativo dopo il tentativo di frantumare il Corpo attraverso la regionalizzazione è calato il silenzio; questo significa che il governo sta manovrando al buio, con l'avallo delle segreterie nazionali di Cgil, Cisl e Uil per poi mettere la categoria di fronte al fatto compiuto.

Sul disegno di legge il Sottosegretario ha reso note le bozze del testo ai sindacati ed ha chiesto anche le osservazioni, ma non ha mai convocato la RdB, anche se si era impegnato a farlo, per discutere nel merito gli aspetti del disegno di legge. Da molti giorni invece il Sottosegretario sta frequentando assiduamente il Senato con l'intento di ottenere una prima approvazione del disegno di legge.

Questo modo di agire per la RdB, ma anche per tutti i lavoratori, è molto preoccupante perché significa che il confronto con tutte le organizzazioni sindacali è una pura formalità da sbrigare quando non c'è altro da fare. Nei confronti dei lavoratori invece c'è la ricerca di elementi di divisione, di contrapposizione di interessi, di sollevare questioni che favoriscono le scelte opportuniste di alcuni e nello stesso tempo azzerano i diritti e le rivendicazioni di tutti.

In questo documento esaminiamo alcuni aspetti del disegno di legge per cercare di rendere evidente quanto siano subdole le intenzioni del governo e quali strumenti si sta dando per rendere sempre più precario e meno pagato il lavoro della nostra categoria e come si intende sostituire gradualmente i vigili del fuoco permanenti con il volontariato.

Alcune parti del disegno di legge concernente il potenziamento del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Art. 1 comma 6

Il limite massimo previsto dall'articolo 41 della legge 23/12/1980, n. 930 è elevato a 160 giorni all'anno per le emergenze di protezione civile e per le esigenze dei Comandi provinciali dei Vigili del Fuoco nei quali il personale volontario disponibile sia numericamente insufficiente.

L'articolo 41 della legge 930/80 fissa a 80 giorni l'anno il limite in cui possono essere utilizzati i vigili del fuoco discontinui. L'elevazione a 160 giorni dimostra l'intenzione di mantenere invariato il sistema di assunzione a termine dei discontinui. Ma, attenzione, solo nei casi in cui il personale volontario disponibile sia numericamente insufficiente. Insomma il governo vuole trasformare il lavoro da stabile a precario: con contratti a termine (periodi di 20 giorni) per i discontinui e con le prestazioni ad ore (pagando solo il tempo impiegato per le operazioni di soccorso) per i cosiddetti volontari.

Art. 1 comma 7

Al comma 115 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996 n. 662, sono soppresse le parole "e nel Corpo nazionale dei vigili del fuoco" e dopo il primo periodo è inserito il seguente: "Il contingente annuo dei vigili ausiliari di leva del Corpo nazionale dei vigili del fuoco è stabilito in 4.000 unità".

Il comma 115 dell'articolo 1 della legge 662/96 stabilisce la graduale soppressione del servizio di leva nei corpi civili dello Stato. Di conseguenza il contingente di vigili del fuoco ausiliari dovrebbe essere gradualmente ridotto fino alla scomparsa definitiva. Tale decisione era stata presa dal governo perché era orientato a eliminare il servizio militare di leva, anche nell'esercito, e ad istituire il servizio militare professionale. Cioè il servizio militare non sarebbe più obbligatorio e chi sceglie la carriera militare verrebbe retribuito interamente per il servizio svolto come professionista.

La marcia indietro fatta dal Prof. Barberi ha la finalità di mantenere inalterato il contingente di vigili del fuoco ausiliari. In questo modo avremo i militari per fare la guerra professionisti e i vigili del fuoco per soccorrere non più professionisti ma di leva, senza alcuna retribuzione e con un orario di lavoro estremamente flessibile ed estensibile, per tutta la durata del servizio. Il governo potrà così risparmiare gli stipendi dei circa 12.000 lavoratori, tra commessi, operai, amministrativi e operativi che dovrebbero essere assunti per espletare il lavoro che svolgono 4.000 ausiliari.

Art. 4 commi 3, 7, 8.

Comma 3 – I vigili volontari ausiliari, qualora, all’atto del collocamento in congedo ne facciano richiesta, possono essere trattenuti in servizio per un anno con la qualifica di vigile del fuoco ausiliario, nel limite del 35% dei posti disponibili nell’organico al 31 dicembre dell’anno precedente e sulla base di un’apposita graduatoria di merito.

Comma 7 – Al termine del periodo di trattenimento in servizio, l’anzidetto personale, qualora ne faccia richiesta ed abbia prestato servizio senza aver riportato sanzioni disciplinari, può accedere al profilo di vigile del fuoco.

Comma 8 – Nel periodo di trattenimento in servizio, ai vigili del fuoco ausiliari è attribuito un trattamento economico pari al 70 per cento del trattamento economico previsto per il vigile del fuoco permanente. Tale trattamento spetta anche durante il corso di formazione di cui al comma 6.

Con queste norme il governo non si limita a sfruttare 4.000 giovani ausiliari di leva ogni anno, ma addirittura si spinge a mettere in atto i contratti di formazione lavoro e il salario d’ingresso. Cioè i giovani che aspireranno a fare i vigili del fuoco subiranno la prima selezione lavorando un anno gratis come ausiliari di leva per i quali non sono stati stabiliti i criteri di selezione, quindi largo alle raccomandazioni; se saranno stati sufficientemente “bravi” e “sottomessi” potrebbero rientrare tra il 35% dei meritevoli e se ci sono posti disponibili in quel periodo anche essere trattenuti in servizio per un altro anno. Se alla fine sono stati proprio “bravi bravi” e “sottomessi sottomessi” forse, se ci sono posti disponibili nel periodo concomitante alla fine del loro trattenimento e soprattutto se sono stati fortemente raccomandati, potrebbero anche essere assunti, anche se non si sa come.

Coloro che non saranno assunti che destino avranno?

Semplice: dal momento che sono stati formati e ormai conoscono l’ambito di lavoro dei vigili del fuoco potranno fare i volontari per essere retribuiti solo per le ore di lavoro impiegate nelle operazioni di soccorso.

Il risultato di questa operazione sarà di avere sempre meno personale permanente e sempre più vigili del fuoco precari e saltuari pagati con stipendi ridotti al 70% o a cottimo.

Art. 1 comma 8

Per la copertura dei posti rimasti vacanti al 31/12/1996, nei profili dell’area di supporto tecnico relativi al settore informatico di cui all’unita tabella C, dopo l’espletamento delle procedure di mobilità orizzontale di cui al decreto del Presidente della Repubblica 4 agosto 1990, n. 335, si provvede mediante le procedure di cui all’art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

Art. 1 comma 9

Per la copertura dei posti rimasti vacanti al 31/12/1996, nel profilo di ragioniere dopo l’espletamento delle procedure di mobilità orizzontale, si provvede mediante l’assunzione a domanda e previo assenso dell’Amministrazione competente, di candidati risultati idonei nella graduatoria di merito del concorso a 109 posti di ragioniere bandito dal Ministero dell’Interno in data 25 giugno 1992, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 2 luglio 1993.

Per impedire che l'impiego del lavoro flessibile, a tempo determinato e sottopagato ci trasformi tutti in lavoratori precari, la RdB ha fatto presentare da alcuni deputati una proposta di legge per l'assunzione in ruolo di 10.000 vigili del fuoco discontinui dove si stabilisce anche l'abolizione del servizio discontinuo, ovvero la cessazione di una forma di lavoro precaria, con contratti a termine, con pesanti condizioni di ricattabilità e assoggettamento a ignobili forme di clientelismo.

L'assunzione in ruolo dei vigili del fuoco discontinui è il sistema più rapido ed economico per incrementare immediatamente l'organico nel Corpo nazionale e permettere ai Comandi provinciali di assicurare il soccorso alla cittadinanza e garantendo la sicurezza degli operatori senza ricorrere a tagli dei turni di ferie, di permessi e di recupero, chiusura parziale o totale delle sedi di servizio con personale permanente e apertura di sedi con personale volontario.

La RdB è l'unica organizzazione sindacale che sta conducendo una battaglia seria contro i progetti del governo e per realizzare le condizioni di trasformare il Corpo nazionale dei vigili del fuoco nella struttura portante e di coordinamento della protezione civile, il fulcro della protezione civile.

Per riuscire in questo intento è necessario il contributo di tutti i lavoratori in termini di adesione al sindacato e di partecipazione all'attività sindacale, non solo a livello locale ma anche a livello nazionale perché è a questo livello che si prendono le decisioni più importanti e determinanti per la determinazione del rapporto di lavoro.

Discontinui: su questo punto non c'è molto da dire. In tutti i modi abbiamo tentato di spiegare le ragioni della nostra proposta di assunzione in ruolo dei discontinui. Non siamo stati ascoltati, ma i problemi sono rimasti del tutto irrisolti, quindi la nostra proposta, che troviamo sintetizzata nei documenti che seguono, resta di totale attualità.

DISCONTINUI

Diritti e doveri

Il vigile discontinuo gode degli stessi diritti e doveri del personale permanente. Questo si evince dal D.P.R. 335 del 1990 art.1 comma 1; dalla legge 469 del 13/5/61 art. 71; dalla legge 850 del 27/12/73 art. 16.

I vigili discontinui possono partecipare alla attività sindacale della contrattazione decentrata se organizzati sindacalmente con le organizzazioni maggiormente rappresentative.

Richiamo in servizio

Fino ad alcuni anni fa il richiamo veniva fatto esclusivamente per coloro che avevano prestato il servizio militare nel corpo nazionale, che di fatto una volta congedati passano automaticamente nelle liste provinciali dei vigili volontari discontinui o temporanei, adesso tutti, compreso le donne, possono fare il vigile discontinuo anche quelli che non hanno assolto al servizio militare nei vigili del fuoco basta superare un corso tecnico "pompieristico" che viene tenuto presso i comandi provinciali dei vigili del fuoco. I richiami possono essere al massimo 4 all'anno fino all'età di 45 anni. La retribuzione dei vigili discontinui è uguale a quella dei vigili del fuoco effettivi appena assunti.

Secondo l'art.14 della legge 996/70 il personale volontario in servizio temporaneo può essere richiamato in occasione di pubbliche calamità, i richiami vengono autorizzati dalla Direzione Generale. Il richiamo può avvenire anche per eccezionali esigenze di servizio, incendi boschivi, alluvioni, frane, ecc. Sempre l'art.14 stabilisce che i datori di lavoro hanno l'obbligo di lasciare disponibile il dipendente che presta servizio come discontinuo al quale deve essere conservato il posto di lavoro. Il vigile del fuoco discontinuo non è obbligato, nel caso di richiamo, a prestare l'attività presso i vigili del fuoco.

Il richiamo solitamente avviene con un accordo reciproco fra comando e lavoratore ed in base alla disponibilità di quest'ultimo, oppure su richiesta dell'interessato e questi sono elementi che danno adito al clientelismo. Altri comandi invece richiamano il personale in base ad una graduatoria pro-

vinciale concordata a suo tempo con le organizzazioni sindacali locali in modo che tutti gli aspiranti a prestare servizio come discontinui possano accedere all'attività. Fra gli elementi che danno punteggi alla graduatoria quello più importante è relativo alla disoccupazione. Questo sistema applicato purtroppo in pochissime sedi è stato fortemente voluto dalla RdB proprio per evitare il clientelismo che favorisce sempre le stesse persone, magari quelle che già hanno una occupazione. I vigili discontinui nella maggiore parte dei casi sono all'oscuro dell'articolo 14 della legge 996/70, nello stesso tempo i comandi provinciali si badano bene di informarli, specialmente quelli che hanno la fortuna di avere un lavoro. Spesso accade che il vigile volontario discontinuo che gode di un'altra occupazione presti la sua opera come vigile all'insaputa del suo diretto datore di lavoro, questo perché gli interessati hanno paura che con una scusa qualsiasi il datore di lavoro li licenzi. Comunque i comandi provinciali alla fine dei turni prestati dal volontario sono obbligati a rilasciare tutti i documenti utili all'interessato atti a comprovare e motivare alla ditta da cui dipende la sua assenza dal lavoro. Tutto questo è riferito a coloro che hanno un'altra attività, nella maggioranza dei casi i vigili volontari discontinui sono disoccupati o lavoratori precari, che prestano la loro opera presso i comandi provinciali nella speranza di passare permanenti.

La questione dei discontinui è stata affrontata dalla RdB fino dagli anni 80, infatti la vera prima manifestazione fatta con questi lavoratori precari risale al 24 novembre 1989 davanti a palazzo Vidoni sede del Ministero della Funzione Pubblica, dove si chiedeva fra le altre cose che questi lavoratori fossero assunti a tempo indeterminato.

Infatti la RdB ha sempre sostenuto e sostiene che i vigili del fuoco discontinui dovrebbero essere assunti in ruolo, previa specifica e idonea prova selettiva, e che deve essere abolito il servizio discontinuo che nei fatti sopperisce in maniera precaria alla carenza di organico e non garantisce l'efficienza del servizio di soccorso.

Il corpo nazionale consta attualmente di circa 26.000 unità permanenti operative, contro le 50.000 previste sia dalla amministrazione che dalla normativa europea che prevede, per una discreta attività di protezione civile, un vigile del fuoco ogni mille abitanti, le assunzioni tramite concorso pubblico richiedono anni per assumere poche migliaia di unità che di fatto servono solo a sostituire i pensionamenti per cui l'incremento di organico avviene solo parzialmente. Quindi l'unica soluzione possibile per sanare le deficienze di personale, che vanno ad incidere negativamente sulla attività sia del corpo nazionale che di protezione civile, è quella di assumere, senza bisogno delle lungaggini che richiedono i concorsi pubblici, i vigili discontinui, in quanto l'esperienza acquisita stando nelle squadre di partenza assieme ai permanenti eviterebbe o dimezzerebbe i tempi previsti per la formazione del personale che esce vincitore di concorso pubblico.

Una stima molto vicina alla realtà dice che i vigili discontinui iscritti nelle liste per un possibile richiamo sono 30.000 di questi circa 10.000 hanno una età inferiore ai 35 anni per cui potrebbero essere assunti in ruolo permanente.

La RdB dal 1992 ad oggi ogni qual volta è cambiata la legislatura ha presentato delle proposte di legge atte a potenziare il corpo nazionale tramite l'immissione in ruolo del personale volontario discontinuo, ma purtroppo nonostante le approvazioni di consigli regionali come quello della Toscana del dicembre 1993 e il consenso di singoli parlamentari di tutto l'arco costituzionale la proposta non si è trasformata in legge, questo perché Cgil, Cisl e Uil si sono sempre opposte ponendo il veto politico ai governi che via via si sono succeduti. Questo è accaduto in particolare nel periodo dal 1994 al 1996 quando dietro la forte spinta del movimento dei vigili discontinui organizzato con la rappresentanza di base si era giunti ad un passo nella risoluzione positiva della questione, vuoi la delusione per essere giunti ad un passo dalla meta e non averla realizzata, vuoi per stanchezza nel condurre la lotta, il movimento dei discontinui presente in gran parte delle città italiane con propri coordinamenti, pian piano si affievolì fino a sparire del tutto o quasi. Non per questo la RdB ha abbandonato i suoi propositi, infatti per noi l'unica possibilità di assicurare la continuità di un soccorso efficiente alla popolazione e avere subito un incremento di organico nelle squadre di soccorso è quella di assumere in ruolo i vigili del fuoco discontinui attraverso l'accertamento dell'idoneità psi-

co-tecnica e una prova tecnico-pratica di selezione come contenuto nella nuova proposta di legge ripresentata alla camera dei deputati il 10 novembre 1997, la n° 4326. Nello stesso tempo abbiamo presentato degli emendamenti al disegno di legge del governo il n° 3312, per il potenziamento del corpo nazionale che dopo varie vicissitudini e rimpalli deve essere ancora discusso in senato per una prima approvazione per poi passare alla camera e quindi di nuovo al senato. Questo cosiddetto potenziamento in pratica dovrebbe avvenire con il bando di concorso pubblico per l'assunzione di 184 vigili del fuoco, e la rafferma per un anno dei vigili ausiliari tutte condizioni che non risolvono l'attuale stato precario del corpo, anzi lo aggravano con il rischio che questo venga militarizzato. L'emendamento che prevedeva l'immissione in ruolo dei vigili discontinui, in sede di commissione è stato respinto adducendo la scusa che mancano i finanziamenti, finanziamenti che hanno però, subito trovato per sostenere la guerra contro la Jugoslavia.

La RdB comunque non si arrende e ripresenterà l'emendamento alla camera quando il disegno di legge vi giungerà.

PROPOSTA DI LEGGE

Disposizioni per il potenziamento del Corpo nazionale dei vigili del fuoco

Il Corpo nazionale dei vigili del fuoco sconta gravi carenze organiche che gli impediscono di assolvere a tutti i compiti istituzionali di sua competenza.

I servizi di vigilanza e l'attività di prevenzione incendi, la formazione, l'attività connessa al decreto legislativo 626/94 e talvolta anche il soccorso sono svolti da personale che lavora in eccedenza all'orario ordinario, straordinario e di turnazione; si scontano grossi ritardi per l'apertura di numerosi aeroporti al traffico civile, delle sedi per le nuove province e dei nuovi distaccamenti; spesso alcune sedi dei vigili del fuoco restano chiuse di notte a causa della mancanza di personale; altrettanto spesso i vigili del fuoco operano con squadre di soccorso composte da un numero di addetti inferiore al minimo previsto dai criteri tecnici di sicurezza e di efficienza; diverse competenze, di notevole importanza come il controllo sull'uso e la circolazione di sostanze pericolose o radioattive, il controllo e la predisposizione di piani d'intervento (con relativa formazione e addestramento del personale) in caso di incidente nelle industrie a rischio, l'individuazione ed il controllo dei dissesti idrogeologici, la rilevazione dell'attività sismica, ecc..., vengono trascurate per mancanza di personale.

Nel contempo, sempre nuove competenze ed incarichi vengono attribuiti al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, come la partecipazione alle opere di demolizione delle costruzioni abusive dei mafiosi; la presenza sempre più consistente nelle operazioni e manifestazioni di protezione civile, mentre sono sempre più numerose le richieste d'intervento in caso di incendi boschivi.

E' aumentata notevolmente, infine, la mole di lavoro relativa ai servizi di soccorso per incendi, crolli e dissesti statici, soccorso a persone e recupero salme, incidenti ed ostacoli al traffico, danni d'acqua e altri tipi di intervento richiesti dalla popolazione.

Non ultima c'è la necessità di rispettare gli accordi contrattuali che prevedono l'adozione dell'orario di 36 ore settimanali anche per i lavoratori di questa categoria.

Bisogna considerare che i servizi resi dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco sono indispensabili, la loro mancata prestazione in tutto od in parte può comportare gravi danni e situazioni di rischio per le persone, gli animali, le cose e l'ambiente, che possono degenerare finì alla morte o alla distruzione. E' incalcolabile, sotto questo aspetto, il patrimonio di vite umane e di beni materiali salvato ogni anno dai vigili del fuoco.

Per tutte queste ragioni l'efficienza del Corpo nazionale dei vigili del fuoco non può essere ridotta a causa delle ristrettezze economiche, perché ogni inefficienza o mancanza di tempestività

nell'intervento dei vigili del fuoco può costare caro alla società in termini di distruzione del patrimonio e perdita di vite umane.

Il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, quindi, deve ricevere la massima attenzione da parte del Governo e delle forze politiche nell'interesse generale del Paese.

Invece, da quando è stato istituito, il Corpo nazionale dei vigili del fuoco è stato sempre sotto organico ed il peso di questa prevedibile e programmabile lacuna è stato sempre fatto ricadere sui vigili del fuoco, che fino al 1976 hanno operato in turni di lavoro massacranti di ventiquattro ore consecutive e con la possibilità di essere trattenuti al lavoro anche nei giorni di libertà per esigenze di servizio o per motivi disciplinari. In seguito, per effetto di una graduale sindacalizzazione dei lavoratori, è iniziato un processo di progressiva riduzione dell'orario di lavoro, bilanciato da un altrettanto progressivo quanto indispensabile incremento dell'organico, fino ad arrivare alle previste 24.000 unità per la fine del 1992 ed alle trentasei ore di lavoro settimanale ordinario, più una quota di lavoro straordinario obbligatorio per completare i turni di servizio articolati in 12 ore di servizio diurno e 24 ore di riposto, 12 ore di servizio notturno e 48 ore di riposo come stabilito nell'art. 45 del CCNL.

Questo non significa che ora l'organico sia sufficiente, e lo dimostra il fatto che per portare l'orario di lavoro ordinario a trentasei ore settimanali, come per i lavoratori del pubblico impiego, sono state ridotte le squadre di soccorso nei turni di notte come numero e come unità; spesso, infatti, alcune sedi dei vigili del fuoco di notte vengono chiuse e numerosi incidenti hanno messo in rilievo la carenza di organico. Anche sul piano dei servizi di prevenzione incendi e della vigilanza nei locali di pubblico spettacolo il Ministero dell'interno sta incontrando notevoli difficoltà; anche se specifiche leggi prevedono la prevenzione incendi e la vigilanza come compito istituzionale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, il Ministero dell'interno ha ritenuto inopportuno, dopo venti anni di sospensione del servizio, che l'unico modo di attuare tali compiti fosse quello di imporli obbligatoriamente al personale, aumentando di nuovo il numero di ore di lavoro obbligatorie oltre l'orario ordinario, straordinario e di turnazione stabilito dal CCNL.

Lo stesso Ministero dell'interno in un libro bianco sulla situazione del Corpo nazionale vigili del fuoco rilevava che nel 1988 l'organico necessario era di almeno 33.000 unità; nei fatti, con un programma di aumento dell'organico di circa 2.500 unità per il rimpiazzo del *turn over*, si è riusciti ad assumere 700 unità ogni quattro mesi fino ad arrivare alle previste 24.000 alla fine del 1992, ma nel contempo, in occasione dei festeggiamenti della ricorrenza del cinquantesimo anniversario dell'istituzione del Corpo nazionale, il direttore generale della protezione civile e dei servizi antincendio ha sentito l'esigenza di dichiarare: "perché il Corpo nazionale dei vigili del fuoco sia funzionale, l'organico operativo dovrebbe essere di 50.000 unità". Il Governo però, nel bilancio del 1992, aveva previsto un aumento di circa 1000 unità operative e 5000 amministrative da realizzare per gli anni 1993 e 1994. Di conseguenza alla fine del 1994 i vigili del fuoco operativi non sono diventati affatto 50.000 come riteneva necessario il direttore generale della protezione civile e dei servizi antincendio o 33.000 come affermava il Ministero dell'Interno nel libro bianco, ma neanche 25.000 come stabiliva la legge. La punta massima è stata di circa 23.000 unità anche per effetto della politica del governo sulle pensioni, C'è stata una vera e propria fuga, che ancora prosegue, di lavoratori verso la pensione. Inoltre la necessità di effettuare i passaggi di qualifica, bloccati da oltre un decennio, ha comportato un ulteriore decremento del personale attivo utilizzabile per il soccorso e una vera e propria penuria di vigili del fuoco che oggi sono meno di 2.500 presenti giornalmente su tutto il territorio nazionale.

Non ha comportato nessun miglioramento della situazione il successivo concorso a 588 posti, a seguito del quale sono state assunte altre 6.000 unità nel giro di tre anni, dal 1994 all'anno corrente. Attualmente le dotazioni organiche del personale operativo non superano le 25.000 unità e sono destinate a diminuire per effetto dei pensionamenti in corso. A brevissimo termine, in attuazione degli accordi contrattuali, deve essere eliminato il tempo di lavoro straordinario obbligatorio e attuare le

36 ore settimanali effettive. Per realizzare questo accordo l'amministrazione dell'Interno ha proposto ulteriori riduzioni di personale dalle squadre di soccorso sia di giorno che di notte.

Per impedire che la carenza di organico nel Corpo nazionale dei vigili del fuoco si tramuti in una inefficienza del servizio di soccorso alla popolazione, con il conseguente incremento, in caso di mancato ritardo, intempestivo o inadeguato intervento, di perdite al patrimonio pubblico e privato e di vite umane in misura inestimabile, e ritenendo che, alla luce delle recenti esperienze, con la legislazione ordinaria non sarà raggiungibile un livello adeguato di organico, con la presente proposta di legge si indica l'esigenza di una iniziativa straordinaria da realizzarsi in base alla seguente legge:

- l'articolo 1 stabilisce la quantità di aumento di organico;
- L'articolo 2 fissa le modalità concorsuali in base al possesso di specifici titoli;
- L'articolo 3 stabilisce i requisiti che devono essere posseduti dai concorrenti;
- L'articolo 4 fissa i termini per la presentazione delle domande;
- L'articolo 5 stabilisce i punteggi per la formazione della graduatoria;
- L'articolo 6 stabilisce l'obbligo di accertamento dell'integrità fisica;
- L'articolo 7 stabilisce i criteri di assegnazione nelle sedi;
- L'articolo 8 regola il periodo di prova;
- L'articolo 9 prevede la copertura finanziaria;
- L'articolo 10 stabilisce l'abolizione del servizio a tempo determinato.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1 - Aumento di organico.

1. Al fine di assicurare il funzionamento del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e la continuità della garanzia del soccorso alla popolazione, la dotazione organica è aumentata complessivamente di 9.703 unità di cui:
 - a) 5674 della V qualifica funzionale, profilo professionale vigile del fuoco;
 - b) 2837 della VI qualifica funzionale, profilo professionale di capo squadra;
 - c) 1192 della VI qualifica funzionale, profilo professionale di capo reparto.

Art. 2 - Modalità concorsuali.

1. In attuazione della deroga stabilita dall'articolo 1, comma 46, della legge 23 dicembre 1996 n. 662, con la quale si esclude dal divieto di assumere personale operativo il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, alla copertura dei posti recati in aumento come stabilito dal precedente comma 1 e di quelli vacanti alla data del 31 ottobre 1997, nelle qualifiche funzionali di vigile del fuoco, si provvede mediante distinti concorsi per soli titoli riservati a coloro che hanno prestato servizio nei Comandi provinciali dei vigili del fuoco a tempo determinato, per periodi di 20 giorni in qualità di vigili del fuoco discontinui ovvero per periodi di prestazioni nelle squadre di volontari e nel corso di eventi calamitosi, successivamente al 1 gennaio 1990, ai sensi della legge 8 dicembre 1970, n. 996; nelle qualifiche di capo squadra e di capo reparto si provvede mediante applicazione della normativa vigente al momento del bando di concorso.

Art. 3 - Requisiti.

1. Per la partecipazione ai concorsi di cui al comma 2, oltre al possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione dell'impiego, occorre aver prestato servizio con un rapporto a tempo determinato nel profilo professionale di vigili del fuoco.

Art. 4 - Termini per la presentazione delle domande.

1. Con decreto del ministro dell'Interno, sentite le organizzazioni sindacali, sono indicati i termini di presentazione delle domande di partecipazione ai concorsi di cui al comma 2, nonché le modalità di presentazione della relativa documentazione.

Art. 5 - Punteggi per la formazione della graduatoria.

1. La graduatoria dei concorsi per titoli è formata in base al punteggio attribuito ai titoli di servizio così determinato: punti 0,30 per ogni periodo di venti giorni prestato in qualità di discontinui ovvero per ogni mese o frazione di mese superiore a quindici giorni e punti 0,15 per ogni frazione di mese fino a quindici giorni per il servizio prestato in qualità di volontari e nelle calamità. A parità di punteggio hanno la precedenza i più anziani di età.

Art. 6 - Accertamento dell'integrità fisica.

1. Tutto il personale vincitore di concorso è sottoposto a visita medica diretta ad accertare l'integrità dello stato di salute.

Art. 7 - Criteri di assegnazione nelle sedi.

1. Le modalità per l'assegnazione presso i Comandi provinciali dei vigili del fuoco, sono stabiliti con apposito decreto del Ministro dell'Interno, previo accordo con le organizzazioni sindacali di categoria, entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 8 - Periodo di prova.

1. Il periodo di prova si effettua presso i Comandi di assunzione. Durante tale periodo ogni Comando provvede all'addestramento ed alla formazione del personale assunto sulla base di un programma concordato tra Ministro dell'Interno e organizzazioni sindacali di categoria.

Art. 9 - Copertura finanziaria.

1. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge è autorizzata la spesa di £ 10.000 milioni per ciascuno degli anni 1998, 1999 e 2000 mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto al capitolo 7602 dello stato di previsione della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dei capitoli 6856 e 6878 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per gli anni corrispondenti.

Art. 10 - Abolizione del servizio a tempo determinato.

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge non è più consentito il servizio a tempo determinato per periodi di 20 giorni svolto dal personale volontario iscritto nelle liste dei comandi provinciali dei vigili del fuoco, fatti salvi i periodi di addestramento e di aggiornamento di venti giorni all'anno per il personale volontario in servizio presso i distaccamenti volontari.

Passaggi di qualifica: su questo argomento la RdB ha battagliato duramente e a lungo quando era il momento di determinare le scelte per l'introduzione del sistema dei passaggi di qualifica sulla base dell'ordinamento stabilito dalla legge 312/80. Purtroppo, nonostante tutte le lotte, non è stato possibile vincere la battaglia contro le scelte dell'Amministrazione spalleggiate da Cgil, Cisl e Uil che erano e continuano ad essere i sindacati maggioritari in categoria. Ancora oggi i lavoratori stanno pagando le conseguenze di quelle scelte. Speriamo di riuscire a sensibilizzare con maggior successo la categoria adesso che dobbiamo determinare un nuovo ordinamento professionale e quindi una modifica del sistema dei passaggi di qualifica.

L'attuale sistema dei passaggi di qualifica.

Fino al 1970 gli appartenenti al corpo nazionale dei vigili del fuoco erano inquadrati militarmente con una progressione in carriera uguale a quella dei militari e che prevedeva le figure di vigile, vigile scelto, brigadiere, vicebrigadiere, maresciallo. Le forti mobilitazioni di quegli anni da parte dei lavoratori VV.F gettarono le basi per la smilitarizzazione del corpo, infatti con il DPR n.1077 del 28 dicembre 1970 ai lavoratori venne riconosciuto lo stesso ordinamento riservato a tutti gli altri impiegati civili dello Stato. Con il DPR si sancisce il definitivo annullamento dei gradi e delle carriere militari del CNVVF che vengono modificate in carriere degli statali, quindi con passaggi di qualifica che non richiedevano prove selettive, si avanzava in carriera in base alla anzianità e fatto molto importante si rimaneva nella propria sede di appartenenza, si è andati avanti così in pratica fino al 1990.

Con l'introduzione del nuovo assetto retributivo - funzionale del personale civile e militare dello Stato, contenuto nella legge n.312 del 11 luglio 1980, concretizzatosi dopo dieci anni con l'emanazione della circolare n.43703 del 8 gennaio 1990, "delibera Sacconi", si dava attuazione ai nuovi profili professionali per il Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Con i nuovi profili, che vennero allegati al contratto 88 - 90 sancito nel DPR n.335 del 4 agosto 1990, i vigili venivano collocati al V livello di qualifica funzionale, i capo squadra ed i capo reparto e vice capo reparto al VI livello.

I dieci anni di ritardo nell'applicazione della legge, come previsto dalla RdB, produssero gravi complicazioni ai passaggi di qualifica. Per un certo lasso di tempo, per consentire il bilanciamento dei contingenti di personale, furono applicate disposizioni transitorie ed intermedie che consentivano di effettuare detti passaggi in deroga alla legge stessa adottando il vecchio sistema degli avanzamenti in carriera. Poi per alcuni anni i passaggi vennero completamente bloccati, in questo frangente emerse prepotentemente la "questione dei vigili anziani", cioè quei lavoratori che assunti da più di 15 anni non avevano mai avuto la possibilità di avanzamento sia nella carriera prima che nella qualifica dopo, l'applicazione transitoria dei passaggi creò forti disparità di trattamento, colleghi entrati in servizio lo stesso anno per poche differenze in ordine di ruolo ebbero la possibilità di accedere ai benefici del passaggio senza praticamente fare nulla, senza che gli fosse stato chiesto un titolo una capacità, un requisito, rispetto ad altri colleghi che solo dopo anni e superando una prova selettiva poterono accedere alla qualifica superiore. La contraddizione maggiore poi si evidenziò con il fatto che il blocco dei passaggi determinò una forte carenza di qualifiche nelle figure di capo squadra facendo emergere il fenomeno dei "facenti funzione" di capo partenza, funzione fra l'altro nemmeno remunerata dalla amministrazione. In pratica i vigili anziani cui veniva imposto il ruolo di facente funzione si ritrovarono come si dice becchi e bastonati, non potevano accedere alla qualifica superiore e nello stesso tempo dovevano assolvere ad una mansione di quella qualifica con tutte le responsabilità che ne conseguivano ma niente gli veniva riconosciuto né a livello economico né a quello per un possibile requisito in più che permettesse la possibilità di accedere alla qualifica superiore.

La RdB che già nel 1980 aveva intravisto e reso noto ai lavoratori il perfido meccanismo dei passaggi di qualifica introdotto con la legge 380, si rese promotrice di forti iniziative oltre che di lotta

anche legislative facendo presentare in parlamento un disegno di legge tendente a superare il problema, in quanto solo il potere politico sollecitato da una forte mobilitazione poteva apportare le modifiche per la risoluzione della questione, purtroppo dopo un primo momento che ebbe la sua massima espressione con la manifestazione nazionale dei vigili anziani davanti al Ministero dell'Interno il 18 ottobre del 1990, il "movimento dei vigili anziani" piano piano si sgonfiò. In tutto questo contesto le responsabilità ricadono su Cgil Cisl Uil, che prima hanno fortemente voluto la fine dei passaggi di qualifica automatici nella sede di appartenenza e l'introduzione dei concorsi per le sedi dove ci sono posti vacanti poi hanno, chi più chi meno, ingannato i lavoratori con la promessa del loro impegno, rivelatosi poi demagogico e strumentale, alla risoluzione del problema che poi non si è realizzato, ma è servito ad evitare che avesse successo quanto proposto dalla RdB. Infatti attualmente per accedere alla qualifica superiore sia da VP a CS che da CS a CR, si deve necessariamente superare una prova selettiva consistente in un colloquio ed un corso della durata di un mese superato il quale il neo promosso in base ai contingenti organici territoriali dei vari profili raggiungerà la sede di destinazione dove ci sono i posti vacanti. La sede di destinazione viene scelta dal candidato in base appunto ai posti vacanti prima della prova selettiva del colloquio. La domanda di partecipazione al concorso la possono fare tutti coloro che alla data del bando hanno maturato almeno 5 anni nella qualifica, ma al colloquio vengono ammessi i candidati che in ordine di ruolo sono più anziani e in numero tale da andare a coprire i posti che si rendono vacanti.

Questo sistema perverso dei passaggi di qualifica, come con largo anticipo aveva predetto la RdB, si è rivelato la rovina dei lavoratori e dell'organizzazione del corpo nazionale. Infatti a causa di questo scellerato sistema il personale di 40/50 anni di età, è costretto per passare alla qualifica superiore ad abbandonare la casa, la famiglia, i figli per andare a vivere in un'altra città senza avere la certezza di tornare nella sede di residenza. Questo sistema è inoltre controproducente per l'organizzazione del servizio. Si sfasciano i nuclei degli specialisti, molti operatori con anni di esperienza vengono trasferiti in altre sedi e in altri settori; altri si trovano a dovere assumere la guida di squadre e reparti di soccorso tecnico urgente in località di cui non conoscono il territorio, le usanze e il dialetto locale; nessuno di questi lavoratori è certo di trovare un alloggio dignitoso e i prezzi dell'affitto ecc.. che dovrà pagare. Lo stato di ansia dei capo squadra e dei capo reparto in attesa del prossimo bando di concorso che gli permetta se non il ritorno a casa almeno un avvicinamento, e il turnover dei vigili permanenti e del settore amministrativo gestiti in modo approssimativo e sconclusionato aggiunto alle nefandezze dovute agli intralazzi clientelari concertati tra Amministrazione e Cgil Cisl Uil per agevolare i "soliti opportunisti", ha reso insostenibile la gestione degli stessi comandi provinciali.

La RdB ha sempre sostenuto la necessità di porre fine a questo metodo di passaggi di qualifica con la proposta di assunzione dei vigili discontinui per avere un incremento immediato di uomini e con una modifica sostanziale dell'ordinamento professionale che garantisca una nuova organizzazione delle qualifiche e delle mansioni da svolgere. Purtroppo l'orientamento del governo da quanto possiamo verificare dall'andamento delle trattative per il rinnovo contrattuale 98-2001, e dalla proposta di legge sul "potenziamento", va nel senso opposto da quello da noi auspicato addirittura peggiorativo del sistema attuale. Sta a noi lavoratori nella capacità di organizzarci nella RdB per contrastare tali tendenze.

I servizi di vigilanza non sono obbligatori

LA VIGILANZA è un servizio di istituto di competenza del CNVVF fino dalla sua costituzione risalente alla seconda guerra mondiale. Il servizio già da quei tempi e pressoché con le stesse modalità di oggi, è stato svolto ininterrottamente fino agli inizi degli anni settanta per riprendere nel 1992. Nel 1970 il servizio fu interrotto per le forti pressioni esercitate dai lavoratori che rivendicavano il diritto al loro tempo libero. Infatti la vigilanza a quei tempi oltre ad essere miseramente remunerata era obbligatoria e svolta durante il periodo di riposo, cioè fuori dal normale orario di lavoro ordinario, straordinario e di turnazione che fino al 1976 constava di 24 ore di servizio intervallate da 24 di riposo nel cui periodo dovevano essere effettuate fino a dodici ore di vigilanza intervallate da un servizio da un teatro all'altro. In questa situazione si capisce il perché della forte opposizione dei lavoratori continuamente sottoposti a stress sia fisico che psicologico con ripercussioni negative nell'ambiente di lavoro oltre che in quello familiare. Le imponenti manifestazioni degli anni settanta associate alle favorevoli condizioni politico sociali e l'impossibilità, dovuta alla carenza di personale, di ricondurre la vigilanza nel normale orario di lavoro, determinarono l'interruzione del servizio che rimanendo di competenza del corpo nazionale sarebbe stato svolto direttamente da lavoratori dipendenti dell'ente proprietario del locale di pubblico spettacolo.

La vigilanza come servizio da svolgere direttamente da parte del personale VV.F viene reintrodotta con il contratto 1988-1990 (DPR 335/90), contratto che, al contrario di Cgil Cisl Uil, la rappresentanza di base non firmò per volere dei lavoratori che tramite referendum si erano espressi a larga maggioranza per il no. Anzi uno fra i motivi principali che fece esprimere per il no dei lavoratori a quel contratto era proprio la ambiguità con cui veniva reintrodotta dopo venti anni la vigilanza. Ambiguità rilevata dalla RdB che vedeva nel contenuto della normativa riguardante la vigilanza anche la possibilità da parte della amministrazione di fare passare il principio della obbligatorietà, cosa che puntualmente avvenne con l'emanazione della circolare n.27 del 7 ottobre 1991 a firma dell'allora direttore generale Pastorelli.

La RdB non è mai stata contraria alla vigilanza intesa come compito di istituto, bensì è contraria alle modalità ed ai tempi con cui, ancora oggi, viene svolta, è ed era ancora più contraria all'obbligo di svolgerla fuori dall'ordinario orario, straordinario e di turnazione come sancisce la circolare n.27. Oggi la vigilanza non è più obbligatoria, questo grazie alle lotte costate grossi sacrifici ai lavoratori, molti dei quali per affermare un principio di libertà sono stati sanzionati disciplinarmente. In questa lotta da cui stiamo uscendo, in questi giorni finalmente vincitori con le sentenze del TAR che impongono all'amministrazione l'annullamento delle sanzioni, la RdB è stata sola contro tutti.

La circolare 27/91 prima ancora di essere applicata fu subito contrastata dalla RdB allora denominata RDB, perché vedeva in essa, nel suo contenuto che prevedeva la prestazione obbligatoria da 12 a 64 ore mensili da rendere fuori dall'orario ordinario, straordinario e di turnazione, una limitazione della libertà individuale che determinava di fatto un aumento generalizzato dell'orario di lavoro in contrasto alla stessa normativa che in base alle leggi lo regolamentava. L'opposizione ebbe la massima espressione con la proclamazione a livello provinciale dello "sciopero contro l'obbligatorietà della vigilanza al di fuori del normale orario di lavoro", e trovò il consenso immediato dei lavoratori che a centinaia iscritti e non aderirono. Molti di questi erano di Cgil Cisl Uil quei sindacati che assieme alla amministrazione avevano approvato la stesura della circolare. L'iniziativa della RdB provocò una violenta reazione da parte della amministrazione che adducendo motivazioni risultate non vere avviò pesanti procedimenti disciplinari nei confronti dei lavoratori. In questa situazione, esemplare è stato il comportamento di Cgil Cisl Uil, questi sindacati hanno contribuito in modo notevole nell'opera di minacce ed intimidazione. La risposta dei lavoratori non si fece attendere, la RdB diede inizio ad una serie di lotte consistenti in manifestazioni e sit-in che si tennero in molte città. La reazione fu tale che in 74 comandi provinciali, in trattativa decentrata, passò il principio

della volontarietà, in altri “solerti” dirigenti appoggiati sempre dai soliti capetti sindacali di Cgil, Cisl e Uil applicarono in tutto e per tutto le disposizioni della amministrazione e questo portò alle sanzioni disciplinari per quei lavoratori che non si erano sottomessi all'imposizione. Nel 1993 furono sospesi dal lavoro e dalla qualifica per un mese con riduzione dello stipendio al 30% diversi lavoratori dei comandi di Arezzo, Trieste, Pavia e Novara.

La RdB si assunse da subito l'onere di assistere i lavoratori, e nei fatti ha garantito fino ad oggi, assicurando loro ogni servizio legale gratuito per l'effettuazione di ricorsi al TAR ed al Consiglio di Stato in quanto tali provvedimenti, come poi abbiamo dimostrato, erano immotivati e privi di ogni fondamento giuridico. Oltre ciò furono continuate le azioni di lotta intese a sensibilizzare e sollecitare i parlamentari delle forze politiche chiamando in causa anche il Presidente della Repubblica, chiedendo la garanzia dei diritti costituzionali della libertà individuale e del diritto di sciopero. In pratica le iniziative intraprese fra cui gli scioperi nazionali di categoria che interessarono anche gli aeroporti, permisero che nel contratto 94/97, quello attualmente in vigore, sparisse la “obbligatorietà” lasciando alla volontarietà del personale la possibilità di svolgere il servizio fuori dall'orario di lavoro, come recita l'articolo 61 comma 6, 7, del CCNL in vigore dal 6 aprile 1995.

Con questo la RdB non ha affatto abbassato la guardia, in quanto sul versante della disciplina rimangono ancora alcuni “conti da regolare”, di questi giorni è la notizia che il TAR ha accolto favorevolmente le istanze presentate proprio dalla RdB in difesa dei lavoratori che avevano avuto la sospensione, adesso dovremo imporre alla amministrazione il completo risarcimento dei danni economici fisici e morali arrecati ai danni del personale sanzionato.

Ma la battaglia non si ferma qui la lotta della RdB continuerà fino a quando il servizio di vigilanza non sarà ricondotto all'interno del normale orario di lavoro ed espletato a livello ispettivo, allora la vittoria sarà completa. In questa vertenza centinaia di lavoratori hanno rischiato del proprio, nessuno però si illuda di essere stato estraneo al conflitto, tutti ne siamo coinvolti, e come detto in particolare Cgil Cisl Uil non sfuggono alla responsabilità di aver concertato la ripresa del servizio con l'obbligo della vigilanza, peggio ancora in taluni casi hanno forzato i dirigenti ad imporre le sanzioni agli scioperanti. Chi ha un minimo di memoria storica ricorderà che questi sindacati hanno svolto opera di convinzione dei lavoratori nascondendo il vero scopo della ripresa della vigilanza e promettendo che entro un paio di anni, come diceva la Cgil, con le assunzioni e le entrate economiche dovute al servizio, tutto sarebbe stato ricondotto nel normale orario di lavoro. Di anni ne sono trascorsi otto, le assunzioni non hanno soddisfatto neanche minimamente le esigenze del corpo e, oltre a non risolvere nessuno dei problemi, coloro che svolgono l'attività di vigilanza non vengono neanche pagati regolarmente, sono quasi costretti a scioperare per essere pagati dopo mesi. Le tanto decantate entrate economiche dovute al servizio per stessa ammissione della amministrazione hanno portato al fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi riguardo alla vigilanza ad un disavanzo che nel 1998 è risultato di 11 miliardi di lire, altro che entrate!

La RdB sostiene che la vigilanza deve essere ricondotta nel normale orario di lavoro ed effettuata sotto forma ispettiva e di controllo con personale che a rotazione faccia regolari controlli in quei locali sottoposti alle norme di sicurezza da rispettare e deve essere sempre lo stesso personale che partecipa agli interventi. Solo così il servizio acquista importanza per il corpo nazionale e qualitativo per il personale che lo svolge.

Oggi invece la vigilanza viene resa con le stesse vecchie procedure di 50 anni fa e non è nemmeno uniforme sul territorio, infatti in certe province viene effettuata in tutti i locali in altre no. Con l'introduzione della volontarietà poi si sono altresì create vistose sacche di clientelismo fra il personale dovute alla disparità di trattamento riguardante il numero, la qualità, e i giorni in cui svolgere il servizio. Questa è una ragione di più per fare la vigilanza nell'orario di lavoro in modo così di ripartire equamente fra tutto il personale i proventi dovuti all'espletamento del servizio come compito di istituto.

DECRETO LEGISLATIVO 626/94

PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DEI LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO

Premessa

L'organizzazione e l'ambiente di lavoro, le produzioni pericolose e inquinanti, sono le principali cause della lunga catena di lutti e di invalidità con costi notevolmente superiori a quelli stimabili per la prevenzione, la ricerca e l'attuazione delle misure di sicurezza. In questa difficile situazione di precarietà sulla sicurezza nei luoghi di lavoro ci accorgiamo che le nozioni di sviluppo e di progresso, nell'attuale sistema globale del mercato capitalistico, non hanno correlazione con la qualità della vita e della gestione delle risorse umane e ambientali. Il D. lgs. 626/94 tracciato nelle sue linee essenziali dal diritto comunitario della sicurezza sul lavoro, direttive quadro 89/391 C.E.E. concernente l'applicazione di provvedimenti volti a promuovere il miglioramento della sicurezza della salute dei lavoratori; sovrapponendosi alla precedente normativa (D.P.R. 547/55 e D.P.R. 303/56) segna una nuova frontiera della prevenzione soggettiva, affermando il principio dell'autotutela; si passa cioè da un sistema basato essenzialmente sulla prevenzione tecnologica, che in gran parte sopravvive, ad un sistema di sicurezza globale ponendo l'uomo, anziché la macchina, al centro della nuova organizzazione della salute in azienda.

Va evidenziato però che a fronte di un intento così nobile, nella traduzione legislativa dell'articolo non vi è un adeguato riscontro.

Per esempio il legislatore, nel tradurre le direttive comunitarie, in riferimento al rappresentante per la sicurezza (cap V art. 18) ha pensato di individuare questa figura nell'ambito delle rappresentanze sindacali, dimostrando di avere a cuore, non la sicurezza dei lavoratori, ma l'esigenza di legare queste figure alla politica concertativa dei Sindacati Confederali. L'indicazione della RdB per l'elezione del Rappresentante la sicurezza è data dalla formula "tutti elettori, tutti eleggibili" in quanto consente il massimo di indipendenza possibile dalle dinamiche politico sindacali, garantendo maggiormente il ruolo di "vigilantes" sul datore di lavoro. Tra gli altri tratti negativi vi sono le numerose lacune, le incertezze, le dimenticanze, le ripetizioni che emergono dalla lettura dell'articolo presumibilmente imputabili a fretta e scarso coordinamento nei lavori preparatori. Né facilita la comprensione del complesso provvedimento (98 articoli e 13 allegati) la norma di chiusura dell'art 98 la quale affermando che "restano in vigore, in quanto non specificatamente modificate le disposizioni vigenti in materia di prevenzione infortuni ed igiene del lavoro" sarà fonte di contenzioso in sede di applicazione. Solo per talune norme tecniche (requisiti dei luoghi di lavoro e delle macchine) il legislatore ha proceduto all'abrogazione espressa. Per tutta la parte concernente gli obblighi degli attori della sicurezza (datori di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori, progettisti, ecc...) ovvero l'organizzazione delle strutture (servizio protezione e prevenzione dei rischi, pronto soccorso e medico competente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), dove il decreto innova profondamente rimodellando obblighi, contenuti ed ambiti, il legislatore, anziché abrogare espressamente i procedimenti superati o in conflitto con le nuove disposizioni, con incredibile leggerezza ha addossato all'interprete l'onere di valutare quali norme dei vecchi decreti restano in vigore e quali vengono abrogate (abrogazione tacita o implicita).

Anche questo è un aspetto non secondario della volontà politica del legislatore di rendere, quella parte del decreto legislativo più innovativa e più vicina alla tutela ed agli interessi dei lavoratori, farraginoso, lento, ingessato dal continuo ricorso all'Autorità Giudiziaria, sterilizzando il diritto alla sicurezza in un percorso tortuoso dagli esiti incerti.

Nella prima parte del titolo I sono compresi i principi fondamentali della normativa.

- 1) Campo di applicazione: la norma estende la tutela a tutti i settori, pubblici e privati. Per le Forze Armate e di Polizia ed i servizi di Protezione Civile sono previste modulazioni normative specifiche attraverso Decreti Ministeriali.
- 2) Definizioni: concetto di "lavoratore subordinato" di soggetti "equiparati", di "datore di lavoro".
- 3) Misure generali di tutela: i principi generali di tutela che costituiscono le linee ispiratrici per l'imprenditore al fine di promuovere la prevenzione.
- 4) Obblighi del datore di lavoro, del dirigente o del preposto; piano di sicurezza: il datore di lavoro ha l'onere di elaborare un documento concernente:
 - a) relazione sull'identificazione dei rischi, con annessi i criteri di valutazione eseguiti;
 - b) misure di prevenzione apprestate e di quelle da adottare;
 - c) programma di attuazione di dette misure. Termine di adempimento ed aziende a basso rischio.
- 5) Obblighi dei lavoratori.
- 6) Obblighi dei progettisti, fabbricanti e commercianti.

Il titolo II contiene indicazioni precise circa l'ambito di applicazione della normativa in materia di sicurezza. Con particolare riferimento ai vigili del fuoco sono interessanti gli articoli da 40 a 46 riguardanti l'uso dei dispositivi di protezione individuale (DPI) ed il Titolo quinto sulla movimentazione manuale dei carichi. Per il nostro lavoro è di indubbia utilità il titolo VII ed VIII sull'esposizione dei lavoratori ai rischi di agenti cancerogeni (amianto) e biologici (incendi all'interno di laboratorio di analisi).

Il titolo IX contiene il sistema sanzionatorio che è in linea con la direttiva 89/391/C.E.E. anche se non viene recepita integralmente nei 29 articoli iniziali.

Il D.lgs. 626/94, si legge nella relazione della Commissione Lavoro della Camera, ha come obiettivo "non quello di reprimere ex post l'inosservanza, quanto quello di prevenire e dunque garantire, nel modo più rapido, il rispetto della normativa di sicurezza". Non vanno sottolineati il tipo e le entità delle sanzioni previste per le contravvenzioni, quanto l'ambito dei soggetti obbligati e la tipologia dei comportamenti incriminati.

C'è da osservare che le contravvenzioni previste dal titolo IX potranno essere estinte osservando la diffida dell'organo di vigilanza (Ispettorato del Lavoro) e pagando in via amministrativa una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 758/94. Questo decreto che esamineremo in seguito, ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico un vero e proprio "mostro giuridico", cioè una nuova causa di estinzione del reato, seppur limitata alla materia della prevenzione infortuni ed igiene sul lavoro.

Il D.lgs. 758/94 deriva da una delega del Parlamento al governo in materia di "riforma della disciplina sanzionatoria relativa ai rapporti di lavoro" disponendo in materia di assunzione dei lavoratori: di mantenere la sanzione penale per l'illecita intermediazione ed interposizione del rapporto di lavoro; di mantenere la sanzione penale prevista dalla legge 125/91 in tema di pari opportunità e discriminazione sessuale nello svolgimento del rapporto di lavoro; di trasformare in illeciti amministrativi tutti gli altri reati in materia di costituzione del rapporto e di assunzioni obbligatorie; di equiparare, in particolare l'avviamento irregolare al lavoro dei lavoratori extra comunitari a quello degli italiani e comunitari.

Il provvedimento oltre a colmare il vuoto determinato dalla legge 689/91, ha principalmente il compito di armonizzare e razionalizzare le varie discipline lasciando la sanzione penale solo nei casi più gravi nei quali è in gioco la tutela di interessi essenziali dei lavoratori (lavoro minorile, lavoratrici madri e lavoratori a domicilio). La linea guida della legge era quella di "trasformare in illeciti amministrativi le contravvenzioni in materia di lavoro punite con la sola ammenda", modificando la sanzione penale in amministrativa.

Il capo I che comprende 18 articoli riguarda infatti la "trasformazione di reati in illeciti amministrativi". Si tratta di materie eterogenee: si passa dalla inosservanza delle clausole dei contratti corporativi alla violazione delle norme sulla durata massima dell'orario di lavoro sullo straordinario, riposo settimanale domenicale, libretto di lavoro e prospetti di paga. Con questo provvedimento si è cercato di raggiungere una maggiore effettività della tutela nel senso di rendere più rapido l'accertamento della violazione nonché l'applicazione della sanzione, scaricando altresì l'organo giudiziario di un carico di lavoro notevole. In questo passaggio il legislatore ha voluto compiere una scelta di politica giudiziaria, (alleggerimento del carico di lavoro all'autorità giudiziaria) ma non una scelta di giustizia.

Infatti mentre sarebbe più opportuno dotare di organici e mezzi la Magistratura affinché in tempi brevi e certi il lavoratore e/o cittadino ottenga giustizia, si trova più semplice ed utile (leggi datori di lavoro e Confindustria) trasformare la sanzione penale in amministrativa.

Interessante è l'art. 1 che modifica l'art. 509 comma 1 del Codice Penale e abroga il secondo comma. Precedentemente la norma disponeva che il datore di lavoro o il lavoratore il quale non adempie agli obblighi che gli derivano da un contratto o dalle norme emanate dagli organi corporativi, è punito con la multa fino ad un milione". Nella nuova stesura è stata aggiunta la parola "contratto collettivo" ed eliminato "organi corporativi". Fino ad oggi, se pur formalmente in vigore, la norma era sostanzialmente caduta in disuso in quanto legata strettamente al periodo corporativo, durante il quale, i contratti avevano efficacia erga omnes. Oggi la contrattazione collettiva, così detta di diritto comune, non ha la stessa natura giuridica ed efficacia dei contratti corporativi, ma, trattandosi di un contratto di diritto privato, obbliga soltanto le parti che aderiscono alle organizzazioni sindacali che lo hanno sottoscritto o quelle che lo hanno espressamente richiamato nel contratto individuale di lavoro.

Appare strana l'irrogazione di una sanzione pubblica per la violazione di un contratto di diritto privato. Quindi, sembra che la norma dovrebbe riferirsi a quei contratti ancora esistenti nel nostro ordinamento, stipulati nel periodo corporativo e mantenuti in vita dal D. lgs. 969/44 e dalla legge 741 del 1959.

Il capo secondo del D.lgs. 758/94 disciplina un provvedimento misto amministrativo - penale per l'eliminazione delle contravvenzioni in materia di protezione dei lavoratori. La prassi ispettiva relativa alla legislazione igiene e sicurezza del lavoro era fondata, fino a ieri su norme contenute essenzialmente negli art. 9 e 10 DPR 520/55 ed in particolare l'art. 9 prevede che, in caso di violazione di norme di legge la cui applicazione è affidata all'Ispettorato del Lavoro, questo ha facoltà di diffidare con apposita prescrizione il datore di lavoro fissando un termine per la regolarizzazione.

L'interpretazione dell'istituto della facoltà di diffida, che l'art. 21 della legge 833/78 ha esteso agli ispettori delle USL, ha generato un contrasto nella Giurisprudenza della Cassazione, la quale lo ha risolto con sentenza delle sezioni penali unite. Con la sentenza n. 1228/93 le Sezioni Penali Unite affermano che la diffida consiste in un mero formale avvertimento a rimuovere situazioni pregiudizievoli riscontrate e che esaurisce i suoi effetti sul piano amministrativo.

L'obiettivo del legislatore, nella specifica materia è ad un tempo, di deflazione processuale e incentivo dell'effettiva osservanza delle disposizioni violate. Praticamente il legislatore ha preferito optare per un sistema modellato sulla diffida amministrativa ad adempiere, che consente di evitare il processo penale.

Questo procedimento che prende avvio dall'attività ispettiva dell'organo di vigilanza identificato dall'art. 19 lettera b D.lgs. 626/94 nella USL, e da un punto di vista soggettivo, nel personale dei servizi e presidi multinazionali di prevenzione che abbia assunto la qualifica Ufficiale di Polizia Giudiziaria. Allorché, dunque, nel corso dell'attività di vigilanza sia accertata la commissione di un reato contravvenzionale, l'organo di vigilanza è tenuto ad impartire al contravventore una prescrizione volta alla regolarizzazione dell'illecito.

Parimenti, in ossequio all'art 347 CPP viene fatta la comunicazione di notizia di reato all'ufficio del PM che la iscrive nell'apposito registro.

Trascorso il termine assegnato ed eventualmente prorogato al contravventore, l'organo di vigilanza provvede all'eliminazione della violazione.

Se l'adempimento è puntuale, l'organo di vigilanza trasmette questa notizia al PM che constatata l'estinzione della contravvenzione, che avviene ope legis (in forza della legge) richiede l'archiviazione.

Per quanto concerne i contenuti del Cap III del D. lgs 758/94 lascia estremamente perplessi la metodologia che è stata utilizzata per sottrarre alla giurisdizione penale una serie di violazioni ritenute di minore valenza offensiva degli interessi tutelati dalle norme .

Infatti se è vero che le violazioni punite con l'ammenda o con l'arresto erano troppe per il nostro ordinamento giudiziario tanto da cadere in desuetudine, lo spostamento dal settore sanzionatorio a quello amministrativo senza un potenziamento delle strutture rischia di peggiorare ulteriormente le cose.

Come precedentemente richiamato la possibilità di interrompere il processo e l'estinzione del reato con il pagamento di una somma unito ad una serie di termini burocratici fa sì che il lavoratore non trovi "certezza di Giustizia" e, prima che si possa accertare l'omissione continua ad operare in regime di massima precarietà.

Se poi ci mettiamo i vari condoni, concordati e pseudo scorciatoie in questa delicata materia di rilevanza sociale, si percepisce con pienezza l'intendimento del legislatore.

Per ciò che concerne l'inasprimento delle pene pecuniarie, si è tentato un formale adeguamento alla svalutazione della moneta.

I diritti dei lavoratori sono stati, in buona sostanza inspiegabilmente trascurati dal legislatore nella stesura dell'articolato. Gli strumenti di intervento processuale sono nettamente sbilanciati a favore del datore di lavoro riservando alla parte debole (il lavoratore) un ruolo marginale di intervento.

Se è vero che permane l'ufficialità dell'azione penale per lesioni colpose derivanti dalla violazione in tema di norme antinforturistiche sul lavoro, e che quindi in sede di processo i lavoratori e le associazioni rappresentative dei loro interessi possono costituirsi parte civile, una seria revisione delle norme avrebbe dovuto farsi carico di dare più voce ai lavoratori. L'impressione è che il complesso di norme lasci sullo sfondo quella che è la questione più rilevante.

Non è chiaro il riferimento all'art 19 alla non operatività dell'istituto che consente una definizione in via amministrativa delle violazioni.

Come conseguenza non dovrebbero essere praticabili le vie alternative al processo penale previste dalla legge 689/91. Non si potrà chiedere l'applicazione delle sanzioni sostitutive nei casi previsti dalla predetta legge né dell'art. 589/90 del c.p. (omicidio e lesioni colpose)?

E' evidente che nel momento in cui il lavoratore subisce la maggiore lesività della violazione delle norme antinfortunistica con danni all'integrità fisica non può chiedere la definizione in via amministrativa della questione.

Rimanendo in piedi solo il procedimento penale, con i tempi della nostra Giustizia, le sue strutture, il "provvidenziale" susseguirsi di amnistie, benefici di legge, il lavoratore dovrà aspettare decine di anni (magari dopo che è già morto) per vedersi riconosciuto il risarcimento del danno. Qui era necessario, se si voleva difendere veramente gli interessi dei prestatori di opera, cioè dei più esposti, prevedere modalità di intervento dello stato, a livello previdenziale e assicurativo, che snellissero realmente le procedure di risarcimento.

Si continua a fare carico sull'amministrazione della giustizia e ad altri organi di una situazione che è troppo lontana da quella Europa che, non si sa perché, viene considerata punto di riferimento e che si rivela sempre più comoda chimera da sbandierare a fini più o meno propagandistici.

Analisi normativa

Le innovazioni contenute nel nuovo Decreto 626 comportano una più concreta definizione delle norme sulla sicurezza, in particolare laddove vengono individuati e delineati gli elementi strutturali del piano di gestione dell'emergenza e il tentativo di realizzare un miglior livello di partecipazione individuale dei lavoratori.

Infatti sono molti gli aspetti che con il D. L.vo 626 vengono presi in considerazione e fra questi, di particolare interesse, sono quelli che prevedono espressamente: la valutazione dei rischi; la loro eliminazione in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo; la riduzione dei rischi alla fonte, la programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche, produttive e organizzative dell'azienda, nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro; la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è; la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono o possono essere esposti al rischio; l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro; la regolazione manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

In particolare l'andamento e l'evoluzione di una situazione di emergenza sono fatti dipendere dal livello organizzativo interno all'azienda "risorse umane, sistemi impiantistici", dalla capacità di contenere i danni e dall'ottimizzazione con gli altri enti preposti al soccorso. In definitiva, le innovazioni di cui sopra tendono infatti ad istituire nell'azienda un sistema di gestione permanente ed organico, diretto all'individuazione, valutazione, riduzione e controllo costante dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché alla gestione di eventuali sinistri. Tutto ciò nel prossimo futuro dovrà essere approfondito nell'ottica della creazione di una nuova e più radicata cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Riferimenti normativi nazionali

Art. 2087 del Codice Civile

La tutela della salute del lavoratore è, da un lato diritto fondamentale dell'individuo e dall'altro un interesse della collettività. Si tratta di una affermazione che non rimane relegata sul piano, sia pure importante, degli interessi costituzionalmente garantiti, ma che viene riconosciuta e specificata anche dalla legislazione ordinaria. Occorre quindi rifarsi all'art. 2087 C.C. il quale impone al datore di lavoro di "adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica che sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore". La formulazione della norma è tale da farla considerare un vero e proprio precetto riassuntivo degli obblighi "scritti e non scritti" in tema di sicurezza nei confronti dei singoli lavoratori.

In tale prospettiva il datore di lavoro è chiamato ad adottare non solo le misure di sicurezza previste ma anche quelle comunque ritenute necessarie alla luce delle cognizioni della migliore tecnologia. In tal modo si evita l'obsolescenza delle misure di sicurezza prevedendone un aggiornamento automatico in conseguenza dell'innovazione tecnologica. Ciò significa che bisogna affidare l'attività lavorativa a persona di idonea professionalità e che occorre altresì fare attenzione allo stato di salute del lavoratore. Infine le misure prevenzionistiche devono essere rivolte alla tutela della personalità sia fisica che morale del prestatore di lavoro sicché ad esempio dovrebbero essere evitate forme di lavoro alienante o ripetitivo.

Certamente la formulazione dell'art. 2087 C.C. è tale da assicurare sul piano astratto l'obiettivo della massima sicurezza tecnologicamente possibile, ma sul piano della sua effettività la norma ha invece fallito il raggiungimento dello scopo prefissato di adattamento automatico della legislazione vigente ai mutamenti tecnologici.

Infatti il precetto è stato utilizzato non già sotto il profilo prevenzionale (cioè per ottenere l'attuazione delle misure necessarie alla sicurezza) quanto piuttosto a posteriori, cioè in sede di azione giudiziaria esperita dal lavoratore al fine di chiedere il risarcimento dei danni subiti a causa dell'inadempiamento dell'obbligo di sicurezza da parte del datore di lavoro. Si può quindi rilevare che la previsione dell'articolo 2087 - c.c. comporta che al lavoratore sia sufficiente provare il danno ed il nesso causale, spettando alla controparte la dimostrazione di aver fatto tutto il possibile per evitarli. Peraltro il datore è tenuto ad un'attività di controllo e di vigilanza costante, volta ad impedire comportamenti del lavoratore tali da rendere inutili od insufficienti le cautele tecniche apprestate " disporre ed esigere che i lavoratori osservino le norme di sicurezza ed usino i mezzi di protezione messi a loro disposizione"

ART. 9 dello Statuto dei Lavoratori - Legge 300/70

Le disorganicità della legislazione in materia di sicurezza non costituiscono le uniche cause della scarsa effettività del sistema normativo di prevenzione come dimostrano le statistiche degli infortuni sul lavoro. Un ulteriore fattore causale al riguardo è lo scarso funzionamento dei sistemi di controllo dovuta alla carenza cronica di mezzi, organizzazione e competenze dei soggetti pubblici coinvolti nonché all'impreparazione culturale dei datori di lavoro e dei rappresentanti sindacali.

Infatti, i primi tendono a considerare la prevenzione in termini di mero costo che incide sulla concorrenzialità produttiva. I secondi sono propensi a seguire una politica di monetizzazione del rischio piuttosto che mettere in discussione la organizzazione del lavoro .

Una chiara indicazione in questo senso è offerta dalla contrattazione collettiva degli anni passati la quale contiene clausole intese ad attribuire indennità ai lavoratori esposti a particolari rischi o a fattori di nocività nell'ambiente di lavoro.

Mutato il modello culturale dei lavoratori ispirato ad un forte spontaneismo di base, si viene ad enucleare un nuovo modo di stare nei posti di lavoro e di questo clima sindacale ne risente anche il legislatore il quale interviene con l'art. 9 dello statuto dei lavoratori. Per la prima volta i lavoratori non singolarmente ma come collettività vengono considerati soggetti attivi della tutela prevenzionistica. In tale prospettiva, sono stipulati contratti che però non vanno oltre la previsione della costituzione di comitati che hanno il compito di esaminare i problemi della sicurezza, ad oggi tali comitati non sono stati mai operativi nei riguardi dei lavoratori.

Riferimenti normativi europei

La produzione legislativa in materia è rimasta per lungo tempo priva di significative novità, quanto meno sul piano dei contenuti dell'obbligo stesso. E' solo su impulso della normativa comunitaria che l'inattività del legislatore viene superata. Occorre infatti osservare che la tematica della sicurezza sul lavoro era già contemplata dall'art. 118 del Trattato istitutivo della CEE del 1957 entrato in vigore il 1° Gennaio 1987. La norma così recita: " Gli Stati membri si adoperano per promuovere il miglioramento, in particolare, dell'ambiente di lavoro per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori e si fissano come obiettivo l'armonizzazione, in una prospettiva di progresso, delle condizioni previste in questo settore." Successivamente la carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali approvato dal Consiglio a Strasburgo il 9 Dicembre 1989 ribadisce il diritto dei lavoratori di beneficiare di condizioni di sicurezza nell'ambiente di lavoro. Comunque è a partire dalla fine degli anni settanta che la Comunità europea ha adottato un complesso organico di direttive in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro.

Considerazioni sindacali

Sotto tale profilo il decreto recepisce il principio espresso dalla direttiva n°391/89 secondo il quale, al fine di realizzare un miglior livello di prestazione dei lavoratori, in materia di sicurezza, è necessario garantire agli stessi e ai loro rappresentanti un diritto di partecipazione equilibrata con-

formemente alle legislazioni o prassi nazionali in tutte le questioni che riguardano la sicurezza e la protezione della salute durante il lavoro. Tale partecipazione presenta alcune caratteristiche: da un lato ha contenuti minimi cioè, si deve necessariamente esprimere in una serie di diritti a progressione successiva quali: l'informazione e la formazione; la consultazione; la possibilità di fare proposte; la partecipazione equilibrata conformemente alle legislazioni; dall'altro può coinvolgere i lavoratori e i loro rappresentanti, i quali possono essere eletti o designati purché abbiano poteri di rappresentanza dei lavoratori per quanto riguarda i problemi della protezione e sicurezza della salute. La nostra legislazione ha scelto un modello incentrato sulla figura del rappresentante per la sicurezza. A questo punto sembra logico ritenere come già si è anticipato che la nuova disciplina abbia completamente sostituito quella prevista dal citato art. 9 dello statuto dei lavoratori.

Infatti attribuisce al RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA nuovi strumenti giuridici necessari al conseguimento delle finalità di tutela, soprattutto il tramite del riconoscimento di ampi diritti riguardanti la sicurezza e il ricorso alle autorità competenti. La norma prevede poi che il rappresentante disponga del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita della retribuzione e goda delle stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali. Infine, specifiche sanzioni di carattere penale sono previste nei confronti del datore che non consenta al rappresentante per la sicurezza di svolgere le proprie funzioni, con ciò risolvendo in radice il controverso problema della sanzionabilità dei diritti previsti dall'art. 9 dello statuto. Quindi possiamo ritenere che il decreto presenta un contenuto più ampio in materia di sicurezza. Infatti, esso prevede l'obbligo del datore di fornire ai lavoratori informazioni non solo sui rischi specifici cui è esposto il lavoratore in relazione all'attività svolta, ma anche sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale. Oltre a quanto esposto vi è anche l'obbligo di dare una adeguata informazione sul responsabile del servizio di prevenzione e protezione, sul medico competente, sui nominativi dei lavoratori incaricati e delle misure di pronto soccorso e gestione dell'emergenza, ad esempio le procedure in tema di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori. Il decreto inoltre specifica che la formazione deve essere sufficiente ed adeguata, impartita in occasione dell'assunzione ed ogni qualvolta si modifica in senso rilevante il contenuto delle prestazioni di lavoro, come avviene in caso di trasferimento, mutamento di mansioni, introduzione di nuove attrezzature o di nuove sostanze e preparati pericolosi. Deve essere ripetuta periodicamente, va impartita durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori. Deve svolgersi in collaborazione con organismi paritetici costituiti a livello territoriale. Nei confronti del rappresentante per la sicurezza la formazione non solo non deve essere inferiore, ma va adeguata allo svolgimento delle funzioni di rappresentanza. Tutto ciò dovrebbe contribuire a creare quella cultura della sicurezza che appare indispensabile ad ogni serio disegno prevenzionistico.

Il diritto alla consultazione contribuisce alla partecipazione dei lavoratori alla gestione della sicurezza per il tramite esclusivamente del rappresentante per la sicurezza che deve essere consultato in tema di designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, e all'organizzazione della formazione di tali soggetti. Al diritto di consultazione è strettamente connesso quello di esprimere proposte in merito all'attività di prevenzione, proposte che possono essere presentate anche al di fuori della riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi. Al riguardo il decreto non ha scelto di seguire il modello tedesco di tipo cogestionale, dove il Consiglio di impresa è titolare delle misure prevenzionali ma il rappresentante per la sicurezza che può domandare unilateralmente l'applicazione delle misure ritenute necessarie anche se non imposte dalla legge. Come R.S.B. dobbiamo impegnarci al fine di evitare, ciò che sta già succedendo in alcuni comandi, di relegare la materia a compiacenti figure sindacali che per anni hanno dilaniato il Corpo Nazionale con scelte infelici ed oggi tentano di riciclarsi con l'opportunità di gestione del decreto 626/94.

Altro suggerimento che come R.S.B. possiamo dare è che i rappresentati per la sicurezza si dovranno eleggere con lista unica e tutti i lavoratori sono eleggibili.

Diciamo ciò perché le attuali linee di contrattualizzazione globale della salute non sono certamente esenti da pericoli, come dimostra la pregressa esperienza sindacale. Infatti, si corre il rischio

di affidare una tematica importante come quella in discussione, che investe i diritti fondamentali dei lavoratori ed interessi pubblici, ad una logica compromissoria e dipendente dai rapporti di forza.

Invece per quanto riguarda l'utilizzo dei dispositivi di protezione, che deve essere effettuato dai lavoratori "con cura" e "in modo appropriato" ambedue queste espressioni in forma sintetica indicano l'obbligo del lavoratore di utilizzare il dispositivo, in relazione allo scopo per il quale esso è stato fornito e dunque di curarne la funzionalità, disponendo rispettivamente che i lavoratori utilizzino i dispositivi messi a loro disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e all'addestramento eventualmente organizzato.

In questo contesto appare evidente il mutamento del lavoratore al quale si richiede di operare sempre più in modo professionale in quanto non è più un semplice destinatario delle norme ma è chiamato in prima persona ad applicarle, e approfondirle. Quindi la distanza fra chi controlla e chi è controllato tende dunque ad attenuarsi, poiché ogni lavoratore esprime conoscenze specialistiche sempre più elevate, dovendo prendersi cura non solo della propria sicurezza, ma anche di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni. Non pare dubbio che queste altre persone siano in primis i colleghi e che dunque la norma imponga al lavoratore di coordinare e rapportare, per quanto riguarda la sicurezza del lavoro, la propria attività con quella degli altri. Sotto tale profilo la disposizione sembra tenere conto di un altro importante profilo evolutivo, dell'organizzazione di lavoro, funzionando come un organismo, dove tutti svolgono funzioni specializzate, che interagiscono fra loro in un processo di carattere dinamico. L'attività del singolo lavoratore non è più concepita in una dimensione individuale, ma si esprime in una dimensione collettiva dove l'interdipendenza fra i diversi ruoli lavorativi richiede al lavoratore una visione sistematica dell'intero ciclo produttivo. A ben vedere possiamo affermare che l'ampliamento degli obblighi imposti al lavoratore potrebbero comportare la individuazione di precise responsabilità a carico del singolo lavoratore per violazione degli obblighi di sicurezza, oppure gravare l'eventuale responsabilità penale per infortunio occorso ad un compagno di lavoro. Se poi il lavoratore inadempiente subisse lui stesso un infortunio, sul piano della responsabilità civile ci potremmo trovare nel caso in cui lo stesso si trovi senza possibilità di chiamata in responsabilità del datore di lavoro.

Da questo primo esame della norma possiamo capire che la produzione legislativa comincia ad essere consistente, e più che alla qualità o alla quantità degli obblighi e delle misure di tutela con cui il D.lvo evidenzia come i lavoratori sono creditori di salute e sicurezza e i datori sono debitori, occorre avere riguardo al grado di efficacia di tale disciplina, e cioè alla sua effettiva applicazione. In proposito, particolare rilievo assumono le procedure di controllo sindacale e pubblico, ed il sistema di sanzioni predisposto per le inadempienze. Su questo aspetto forse c'è qualche perplessità sotto il profilo delle fonti, delle leggi o della contrattazione che regolano la materia della salute, si assiste ad un vero e proprio rovesciamento dell'esperienza degli anni passati dove era proprio la contrattazione con le O.S. la sede in cui si acquisivano le soluzioni. Quindi è bene precisare che tranne in rare occasioni le O.S. non sono riuscite in questo intento.

Oggi è la legge ad essere di impulso, e tra le novità del D.lvo c'è quella dell'allargamento dei soggetti chiamati ad operare per la tutela della salute sui luoghi di lavoro in particolare mediante la figura del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Dall'applicazione di questa normativa sui servizi di prevenzione, protezione e vigilanza cercheremo di ampliare la nostra conoscenza, anche perché nei mesi a venire verificheremo se si andrà ad eliminare un uso conflittuale della normativa sostituendolo con l'intervento normativo nelle aziende.

Altro punto da valutare è che la prima direttiva madre pone con assoluta chiarezza la valutazione dei rischi durante il lavoro, come il primo dovere, che il datore di lavoro dovrà curare in tutti i luoghi di lavoro, siano essi industriali o agricoli o del terziario e dei servizi pubblici, nelle sedi impiegate e culturali.

Sono quindi compresi ospedali, aziende, coop, università, laboratori chimici, fisici, biologici....., e che vale anche per i luoghi di lavoro al di sotto dei 15 dipendenti, questa la prima vera novità.

La valutazione del rischio sicuramente porrà dei grossi problemi alle imprese e soprattutto alle piccole e medie imprese, fanno eccezione forse, quelle grandi imprese che già in materia di sicurezza le avevano adottate.

Che il problema sia già sentito lo dimostra, per fare un esempio, il fatto che a livello CEE si siano già predisposti gli orientamenti riguardo alla valutazione dei rischi del lavoro nonché delle bozze o manuali di autoistruzione. Affrontare il problema della sicurezza già in sede di valutazione dei rischi e poi delle misure protettive da adottare obbligherà le aziende a considerare la salute e la sicurezza sul lavoro non più come una variabile dipendente e marginale bensì a far entrare a pieno titolo queste problematiche nelle strategie aziendali e nella gestione quotidiana del lavoro, e non pensare di subordinare a criteri di fattibilità economica la tutela dell'integrità fisica.

Sarà così se le valutazioni saranno fatte con rigore e metodo scientifico e non in modo sciatto e superficiale.

Tant'è che il D.lvo prevede che siano approntate delle relazioni di valutazioni e trasmesse ai servizi pubblici competenti. Dovrà effettuarsi una vigilanza organizzata in modo attivo e con criterio, e il singolo servizio definirà come compiere nei luoghi di lavoro, controlli che in applicazione del Dlvo 626 sono migliaia.

A questo punto viene spontaneo chiederci, con quali organici? Visto che gli organici sono ridotti all'osso, né si prevede alcun incremento. Per quanto ci riguarda ci stiamo incamminando verso la ripetizione di un'esperienza negativa come quella della vigilanza, dove si andrà di turno libero a fare le ispezioni (vedi art.61 del CCNL).

Si corre il rischio perciò di non poter attivare piani di vigilanza organizzata per la verifica e l'analisi delle valutazioni, anche se le stesse potrebbero essere prese in esame caso per caso quando si effettua un accertamento o una verifica in una azienda per altri motivi, per piani mirati o per piani finalizzati a determinati obiettivi oppure, per esempio, richiedere la documentazione prevista dal D.lvo 626 prima del rilascio del Nulla Osta Provvisorio, considerato che la relazione e le valutazioni dei rischi dovranno fare parte della comunicazione preliminare che si richiede di routine alle aziende quando si inizia un sopralluogo. I vari destinatari del D.lvo operatori, industriali, dirigenti, ecc., dovranno quindi entrare nel merito della relazione sulla valutazione dei rischi aziendali senza fermarsi alla mera valutazione in modo acritico e burocratico della rispondenza alla normativa vigente. Per quanto invece riguarda l'aspetto del controllo come V.V.F. si dovrà attivare la valutazione degli altrui programmi di prevenzione, degli interventi informativi e formativi. Questa nuova situazione ci imporrà come operatori una nuova professionalità se vogliamo recuperare la capacità di intervento nell'organizzazione del lavoro anche se a dire il vero il servizio di prevenzione e consultazione del rappresentante dei lavoratori si rileva subito poco chiaro, in quanto non definisce quali siano i criteri per ritenere adeguate le attitudini e le capacità delle loro competenze specifiche, né l'esperienza che essi devono avere.

Tutto ciò è lasciato per ora alle decisioni del datore di lavoro assieme alle conseguenti responsabilità, addirittura dice il D.lvo in particolari casi il datore può svolgere direttamente compiti di responsabile del servizio, comma 10, articolo 4. Questo è uno degli elementi di interpretazione che i vari rappresentanti sindacali dovranno gestire.

E' da sottolineare che nel Corpo alcuni dirigenti stanno formando "i loro" rappresentanti della sicurezza arbitrari ed illegittimi perché in contrasto, oltre che con la normativa vigente, con l'accordo intercompartimentale del 16 aprile 1996 tra ARAN e OO.SS. e quando si attiveranno i servizi di vigilanza, con la stipula del CCNL decentrato, chi andrà a svolgere i servizi di vigilanza avrà di fronte altri Rappresentanti per la Sicurezza qualificati e preparati dalle varie aziende. Tutto ciò se dovesse verificarsi potrebbe semplificare il nostro lavoro e migliorarne anche la qualità, perché ci costringerà ad essere più bravi e più preparati da un lato e ci consentirà dall'altro anche di

imparare da chi su certe problematiche ne sa più di noi, oppure, come O.S., di utilizzare l'insieme dei rappresentanti per la sicurezza in un determinato territorio per costituire una rete informatica e di collegamento di grande importanza perché, oltre a costituire un possibile terminale di riferimento in una azienda o gruppi di aziende, consentirebbe di attivare in modo facile e immediato, contatti con le varie aggregazioni con cui si intende interagire per comparto, con competenze tecnico-specifiche alte, in modo da gestire meglio le nuove responsabilità che vengono attribuite ai servizi di prevenzione con l'entrata in vigore del decreto legislativo 626.

Qualche perplessità forse possiamo esprimerla sul caso dello svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi, perché, vorremmo sperare che il buon senso prevalga e tali casi siano veramente limitati a quelle realtà in cui il rischio è realmente irrilevante o in cui il datore di lavoro possiede già effettivamente queste competenze. Se così non fosse e fossero molto numerosi i casi in cui il datore di lavoro si fa carico direttamente, in prima persona di queste incombenze, c'è da essere molto preoccupati, perché, ci troveremmo di fronte ad una diffusa macroscopica e drammatica sottovalutazione dell'importanza dell'igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro ridotto alla stregua di un problema che si può gestire a livello logistico o con il "fai da te".

In sostanza la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza rappresenta il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione della sicurezza. Ciò non costituisce un tratto di innovazione del decreto 626/94, quest'ultimo semmai modifica ed arricchisce i meccanismi di realizzazione e di compimento di questo obiettivo, insistendo sulla valorizzazione degli aspetti partecipativi. Come è noto, già l'art.9 dello statuto dei lavoratori riconosceva ad apposite rappresentanze il compito di controllare l'applicazione delle norme di prevenzione e di "promuovere la ricerca, la elaborazione e la attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica". Rispetto alla sintetica formulazione dell'art.9 St. Lav., gli articoli 18 e 19 del Decreto 626, si distinguono per ampiezza ed attenzione analitica, essi, tuttavia, non si pongono in contrasto con la previsione precedente, la quale, al contrario, può dirsi implicitamente superata per assimilazione, abrogata a seguito della sopravvenienza di una disciplina che ha, in modo più specifico, regolamentato una materia già oggetto di un precedente interessamento normativo. Il più vistoso tratto innovativo sembra essere costituito dalla obbligatorietà della nomina del RAPPRESENTANTE DELLA SICUREZZA che deve essere individuato, con metodi elettivi come specificato in precedenza, secondo noi, non riconducibile alle sole organizzazioni sindacali aziendali. Anche se la nuova disciplina, più specifica ed ampia rispetto a quella recepita dallo Statuto, pone alcuni problemi interpretativi.

Il Decreto, in particolare, non provvede a distinguere con esattezza cosa si intenda per designazione e per quale motivo tale modalità selettiva venga a giustapporsi al procedimento elettivo (la designazione, per potersi distinguere dalla elezione diretta, richiede che un soggetto diverso dalla collettività sia titolare del potere di procedere alla indicazione di colui che è deputato all'assolvimento dei certi incarichi). Non è chiaro in particolare, come tale potere designativo possa essere esercitato, né sembra essere di grande aiuto la circostanza che la designazione paia ammessa solo laddove non esistano nell'unità produttiva delle rappresentanze sindacali. Infatti la questione viene risolta o meglio rimessa alla declaratoria contrattuale si può notare che il ruolo del rappresentante per la sicurezza la sua posizione istituzionale, lo stesso utilizzo, impongono che qualunque criterio di designazione sia rispettoso delle prerogative di autonomia riconosciute ai lavoratori dell'unità produttiva, della cui libertà di scelta il rappresentante stesso deve essere espressione. Una ulteriore perplessità riguarda il rappresentante cosiddetto "territoriale" al quale fa cenno il comma 2 dell'art.18. non è chiaro come sia possibile conservare una apprezzabile ed auspicabile costanza di relazioni interpersonali tra questo ed i lavoratori della singola impresa. Né come potrà essere regolato il rapporto di lavoro corrente tra un rappresentante per la sicurezza di comparto ed il singolo datore di lavoro presso il quale questi lavora. Non potendo il rappresentante per la sicurezza subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e godendo delle stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali, è lecito domandarsi se quel datore debba permettere al proprio dipendente/rappresentante di svolgere a favore dei lavoratori da lui rappresentati

gli articolatissimi ed impegnativi compiti di cui all'art.19 durante l'orario di lavoro come spesso è indispensabile per di più retribuendolo.

In ogni caso il rappresentante per la sicurezza ha il compito di valutare i rischi presenti in azienda e le relative misure di prevenzione.

Deve essere consultato preventivamente e tempestivamente dal datore di lavoro, il quale deve fornirgli anche i mezzi per esercitare le attribuzioni conferite dalla legge.

Ha libero accesso ai luoghi di lavoro e può ricorrere alle autorità competenti, qualora ritenga che le misure di protezione adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro .

Il rappresentante per la sicurezza beneficia per la sicurezza della stessa tutela prevista per i rappresentanti sindacali e non può subire alcun pregiudizio per lo svolgimento della attività.

Il decreto stabilisce che in ogni caso il numero minimo dei rappresentanti deve essere:

- un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
- tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;
- sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Il datore di lavoro deve valutare tutti i rischi presenti in azienda e redigere un documento, da conservare presso l'azienda o l'unità produttiva contenente:

- una relazione sui rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro;
- l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione sulla base della valutazione effettuata e delle attrezzature di protezione utilizzate;
- il programma di attuazione delle misure di sicurezza.

Il documento deve essere elaborato in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione.

Il datore di lavoro deve provvedere ad informare adeguatamente tutti i lavoratori circa:

- i rischi per la sicurezza connessi alla attività aziendale in generale e i rischi specifici in relazione all'attività svolta da ciascun lavoratore;
- i pericoli connessi all'uso, di sostanze e preparati pericolosi;
- le procedure di pronto soccorso , azioni antincendio ed evacuazioni;
- sul responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione e del medico di fabbrica;
- i nominativi dei lavoratori addetti all'antincendio, evacuazione, pronto soccorso.

Il datore di lavoro deve predisporre una adeguata segnaletica sui luoghi di lavoro, relativa sia ai rischi connessi alle lavorazioni che ai mezzi di protezione.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto, a garantire al lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al posto di lavoro.

Tale formazione va impartita all'atto dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e nel caso di introduzione di nuove attrezzature, tecnologie o sostanze pericolose. Va ripetuta periodicamente in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di rischi.

Nell'azienda con più di 15 dipendenti il datore di lavoro deve indire almeno una volta all'anno una riunione, cui partecipano il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il medico competente e il Rappresentante della Sicurezza. Nel corso dell'incontro vengono esaminati il documento di valutazione del rischio, l'idoneità dei mezzi di protezione individuale, i programmi di informazione e formazione.

PROTEZIONE E PREVENZIONE

IL DL 626 prevede l'istituzione in ogni azienda del Servizio di prevenzione e protezione, che rappresenta la novità maggiore dal punto di vista organizzativo.

Il datore di lavoro deve predisporre la designazione del responsabile della sicurezza e degli addetti alla sicurezza che collaborano con il datore stesso nell'identificazione e valutazione dei rischi aziendali e nella loro eliminazione o riduzione.

L'azienda può usufruire di personale interno ma anche di un servizio esterno; può far coincidere il responsabile con il datore di lavoro purché questi abbia una formazione alla sicurezza adeguata e purché l'azienda sia di dimensioni medio-piccole (meno di 200 addetti).

Il servizio, di prevenzione e protezione può avvalersi di consulenti su problemi specifici, che non facciano parte dell'azienda.

Una volta che il datore di lavoro ha designato (previa consultazione del Rappresentate dei lavoratori per la sicurezza) il responsabile del servizio di prevenzione, è necessario che il nominativo stesso venga comunicato all'ispettorato del lavoro e alla USL competente territorialmente insieme ad un curriculum ed alle esperienze maturate nel campo previdenziale.

Il servizio di prevenzione svolge i seguenti compiti:

- individuazione e valutazione dei rischi e delle misure tecniche per eliminarle o minimizzarle;
- elaborazione delle procedure di sicurezza;
- elaborazione dei programmi di informazione e formazione;
- partecipazione attraverso il responsabile, alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione insieme al datore di lavoro medico competente e rappresentate dei lavoratori per la sicurezza sempre che l'azienda abbia più di 15 dipendenti; in definitiva, il Servizio di prevenzione e protezione è l'organo consultivo del datore di lavoro che ne designa i componenti e ne utilizza gli interventi.

MEDICO COMPETENTE

Per gli accertamenti preventivi e periodici il datore di lavoro ha l'obbligo di nominare il medico competente, che può essere:

- dipendente di una struttura esterna, pubblica o privata, convenzionata con il datore di lavoro stesso;
- libero professionista;
- dipendente del datore di lavoro.

Il medico deve essere in possesso di uno dei seguenti titoli:

- specializzazione in medicina del lavoro o medicina preventiva e psicotecnica oppure tossicologia o specializzazione equipollente;
- docenza o libera docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica oppure tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro;
- autorizzazione dell'assessorato alla sanità regionale, successiva allo svolgimento di attività di medico del lavoro per almeno 4 anni .

Compito del medico competente e quello di:

- effettuare accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

I DOVERI DI INFORMAZIONE SINDACALE

Esaurito l'ampio tema dei soggetti che sono investiti dell'obbligo di sicurezza, e degli altri attori della prevenzione, occorre ora accennare sempre in relazione al settore pubblico, al contenuto ed alla gestione dell'obbligo di sicurezza, così come delineati nel decreto n°626. Il contenuto dell'obbligo di sicurezza è delineato principalmente negli artt. 3, 4 e 5 del decreto in esame. Un ruolo preponderante riveste comunque, nel decreto il diritto di informazione e consultazione. Di essi beneficiano tutti i lavoratori o, particolarmente, gli organi di derivazione sindacale quale il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. La partecipazione dei lavoratori alla gestione della sicurezza acquista connotati particolari nell'ambito del lavoro pubblico. Ciò dipende principalmente dalla ricordata assenza di strutture istituzionali del sindacato nelle amministrazioni pubbliche. Tali peculiarità concernono, in particolare modo, l'aspetto dei doveri di informazione nei confronti del sindacato. In questa sede è particolarmente interessante il 3° C dell'art.20. Esso prevede che, gli effetti di cui all'art. 10 del D.L. n° 29/1993, gli organismi paritetici siano parificati alla rappresentanza sindacale di cui al medesimo articolo. Come è noto, l'art. 10 del D.L.29 impone, a carico del datore di lavoro pubblico, un generale obbligo di informazione nei confronti delle rappresentanze sindacali su tutte le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, e in particolare sulla qualità dell'ambiente di lavoro. All'obbligo di informazione può seguire, su richiesta dei sindacati, un esame congiunto della materia. Il legislatore infatti conferma che l'obbligo di esame congiunto non implica l'obbligo di raggiungere comunque un accordo con i sindacati. Infatti in una lettura obiettiva dell'art. 20 del decreto 626 consente soltanto di affermare che gli organismi bilaterali sono posti sullo stesso piano delle rappresentanze sindacali, ma non che si identificano con queste ultime.

Gli organismi bilaterali di cui all'art. 20 sono infatti rispettivamente estranei all'ambito dell'azienda e della pubblica amministrazione. E' naturale, quindi, che essi siano beneficiari di un diritto di informazione autonomo rispetto a quelli delle rappresentanze sindacali presenti sul luogo di lavoro. L'obbligo di informazione a carico del datore di lavoro, è quindi duplice. Esso è indirizzato sia nei confronti degli organismi paritetici che delle rappresentanze sindacali presenti nell'ambiente di lavoro.

Oppure potrà seguire la prassi, osservata da molti datori di lavoro pubblici, di inviare le informazioni direttamente ai compiti della delegazione di parte sindacale che partecipa alla negoziazione decentrata. Si potrebbe tuttavia ritenere che, a seguito dell'entrata in vigore del decreto 626, le informazioni sulla qualità dell'ambiente di lavoro debbano essere rivolte direttamente al rappresentante per la sicurezza, oltre che, naturalmente, agli organismi paritetici di cui all'art.20 e alle OO.SS.

SANZIONI

Particolarmente pesanti le sanzioni previste in caso di inadempienza agli obblighi del decreto legislativo 626/94:

- il datore di lavoro viene punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da tre milioni a otto milioni, a seconda del tipo di reato;
- il medico competente è punito con l'arresto fino a due mesi con l'ammenda da uno a sei milioni, nel caso in cui non effettui gli accertamenti sanitari ovvero non ispezioni i luoghi di lavoro;
- i lavoratori sono puniti con l'ammenda di 400.000 a 1.200.000 in caso di inosservanza delle regole sulla sicurezza o rifiuto a sottoporsi ai programmi di formazione e informazione del datore di lavoro.

D.lvo 758/94 norme sanzionatorie

Nel Dicembre del 1994 è stato emanato il D.L. a seguito del D.L. 626 di cui diamo cenno.

Il Decreto legislativo 758/94, di modificazione alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro, è un decreto che ha modificato sostanzialmente il precedente sistema sanzionatorio. Nello stesso, è

quasi regola costante, che alla semplice pena pecuniaria prevista dalla vecchia normativa è aggiunta quasi sempre la pena dell'arresto in via alternativa. La funzione della legge non è solo quella di reprimere l'abuso contro chi l'abbia violata, ma agire come deterrente per evitare ulteriori comportamenti illegittimi. Quindi attraverso l'inasprimento della pena, l'operatore economico o l'amministratore ha necessità di richiamare la sua attenzione su un bilancio preciso tra costi e benefici, cioè tra il risparmio che potrebbe derivargli dalla mancata attuazione delle misure di prevenzione e le conseguenze che ne potrebbero derivare. Infatti un infortunio sul lavoro può comportare la corresponsione di una rendita a vita che graverà su tutti i contribuenti. E' bene quindi che la legge si preoccupi che tali eventi si verifichino. E' chiaro che in tutti i posti di lavoro c'è sempre una componente di fatalità, ma quando l'infortunio avviene per disattenzione perché il datore per voglia di risparmio non attua delle regole minime, allora ci pare giusto che intervenga la legge ed inasprisca le sanzioni.

Nel D.lvo 758 una delle novità è l'istituto della prescrizione, affidato all'organo di vigilanza che non opera nel momento della prevenzione ma interviene quando l'organo di vigilanza accerta un reato, e non solo impartisce al contravventore una prescrizione onde rimuovere la violazione, ma ha l'obbligo di segnalarlo al Pubblico Ministero il quale, rispettando un principio costituzionale ha l'obbligo di iniziare l'iter processuale prestabilito. Ciò come regola fissa e costante mentre prima, con la vecchia normativa, vigeva il cosiddetto potere di diffida: l'organo di controllo che aveva accertato una violazione diffidava l'azienda ad adeguare il posto di lavoro alla normativa antinfortunistica e sulla base di questo istituto l'azione penale veniva sospesa e non poteva essere esercitata e non era obbligatorio dare comunicazione del reato al P.M. Ovviamente è intervenuta la Costituzione con l'art. 112 che stabilisce l'obbligatorietà dell'azione penale.

REATI COMMESSI IN VIOLAZIONE DEI DOVERI DI SICUREZZA

QUANDO VENGONO VIOLATE LE SEGUENTI NORME DEL D.LGS 19/9/94 N. 626

- art. - 4 sicurezza e salute dei lavoratori, elaborazione di un documento per la sicurezza dei lavoratori
- art. - 7 contratto di appalto o contratto di opera;
- art. - 9 e 10 servizio di prevenzione e protezione;
- art. -12 e 15 prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, pronto soccorso. Programmare gli interventi e prendere le misure necessarie per la sicurezza dei lavoratori in caso di pericoli gravi ed immediati. Salvo eccezioni bisogna astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato. Pronto soccorso;
- art. - 21 informazione dei lavoratori;
- art. - 22 formazione sufficiente e adeguata in materia di posti di lavoro;
- art. - 31 adeguamento dei luoghi di lavoro esistenti alla data di entrata in vigore del suddetto Decreto
- art. - 32 luoghi di lavoro, via di circolazione interne o all'aperto, impianti e dispositivi di sicurezza;
- art. - 35 sicurezza del lavoratore relativamente alle attrezzature di lavoro;
- art. - 37 informazione sull'uso delle attrezzature di lavoro;
- art. - 38 Formazione ed addestramento dei lavoratori;
- art. - 43 dispositivi di protezione individuale;
- art. - 48 misure atte ad evitare la movimentazione manuale dei carichi e a ridurre i rischi;
- art. - 49 informazione adeguata da fornire in ordine ai carichi;
- art. - 51 sorveglianza sanitaria;
- art. - 52 misure appropriate per ovviare ai rischi nell'uso di attrezzature munite di video terminali;
- art. - 54 svolgimento quotidiano del lavoro (interruzioni);
- art. - 56 formazione adeguata sull'uso di attrezzature munite di video terminale;
- art. - 57 uso di attrezzature munite di videoterminale;

- art. - 58 adeguamento dei posti di lavoro utilizzati successivamente alla data di entrata in vigore del suddetto decreto;
- artt. - 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69 e 70. Protezione da agenti cancerogeni;
- artt. - 78, 79, 80, 82, 83, 84, 85, 86 e 87. Protezione da agenti biologici.

REATI ANTINFORTUNISTICI

Quando non sono osservate le seguenti norme del D.P.R. 302/56 (prevenzione degli infortuni sul lavoro e igiene):

- art. - 5 età minima non inferiore a 18 anni per i lavoratori impiegati nelle imprese che provvedono alla fabbricazione, manipolazione, recupero, conservazione, distribuzione, trasporto o utilizzazione di esplosivi;
- artt. - 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18 e 19, affissione distruzione e cartelli dove si producono, manipolano e conservano esplosivi e nei reparti di scaricamento proiettili;
- art. - 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37 (impiego degli esplosivi).
- art. - 52 indicazione della velocità massima di uso delle mole.

DPR.303/56. Quando non sono forniti ai lavoratori i necessari mezzi di protezione.

Quando non sono rispettati i limiti minimi per l'altezza, cubature e superficie dei locali chiusi destinati o da destinarsi al lavoro nelle aziende industriali che occupano più di cinque lavoratori e in ogni caso in quelle che eseguono lavorazioni essendo esposti all'azione di sostanze tossiche o infettanti o comunque nocive

- art. - 7 essere ben difesi contro gli agenti atmosferici ed avere aperture sufficienti per un rapido ricambio dell'aria; essere ben asciutti e ben difesi contro l'umidità; avere pavimento e pareti la cui superficie sia sistemata in guisa da permettere una facile pulizia. Quando nelle parti dei locali dove abitualmente si versano sul pavimento sostanze putrescibili o liquidi e il pavimento non abbia una superficie unita e impermeabile e pendenza sufficiente per avviare rapidamente i liquidi verso i punti di raccolta e scarico (vedi - art 33 Dlgs 626).

Art. -33 Quando i locali chiusi adibiti a lavori continuativi non rispondono alle seguenti condizioni.

REATI TRASFORMATI IN ILLECITI AMMINISTRATIVI DAL D.lgs 758/94

Quando non si adempie agli obblighi derivanti dai contratti collettivi. Quando non sono rispettate le disposizioni del R.D.L. 692/23 recante la disciplina in merito al lavoro straordinario per operai impiegati di aziende industriali/commerciali di qualunque natura. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 50 giorni. Quando non sono rispettate le disposizioni seguenti della legge 370/34 (riposo settimanale e domenicale):

artt. 1, 3, 6, 7, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21.

Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 50 giorni.

Quando sono assunte persone non munite di regolare libretto di lavoro.

Quando sono effettuate registrazioni inesatte o incomplete sul libretto di lavoro.

Quando sono utilizzati i libretti o altri documenti equipollenti non autorizzati a norma dell'art. 11 della legge 112/35.

Quando non sia rispettato l'obbligo di conservare il posto di lavoro per chiamata alle armi dei dipendenti.

Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori.

- Quando non sia consegnato o si ritardi nella consegna del prospetto paga o siano omesse o inesatte delle registrazioni su detto prospetto paga.
- Quando non sono rispettate le disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell'esercizio delle loro funzioni.
- Quando non sono rispettate le disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell'esercizio delle loro funzioni se si tratta degli ispettori del lavoro che hanno impartito disposizioni in materia di sicurezza o igiene del lavoro.
- Quando non sono rispettate le disposizioni seguenti della legge 370/34 (riposo settimanale e domenicale): -- art 13, 14, 22, 23, 24, 25, 26 (norme relative alla stampa e all'editoria).
- Quando non sono adempiuti gli obblighi derivanti dalle norme di cui all'art. 1 della legge 741/59 (norme per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori). Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori.
- Quando vengono violate le norme in materia dell'art. 5 della L 230/62. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori.
- Quando vengono violate le disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto 1124/65.

QUANDO SI VERIFICA IL REATO

Quando non sono osservate le seguenti norme del D.P.R. 303/56:

- art. - 4, lett. d) disposizioni affinché i lavoratori osservino le norme di igiene ed usino i mezzi di protezione messi a loro disposizione;
- art. - 7, (2° c.), pavimenti; - art. 9, (2° c.), ricambio dell'aria;
- art. - 15, pulizia dei locali;
- art. - 42, (1° e 2° c.), conservazione vivande e somministrazione bevande;
- art. - 54, stalle e concimaie;
- art. - 56, mezzi di pronto soccorso e profilassi (come adeguate dal Dlgs 626/94). Quando non sono osservate le prescrizioni rilasciate dall'ispettorato del lavoro ai sensi dei seguenti artt. del D.P.R. 303/56 articolo 31 (c°1 e 2) decentramento del pronto soccorso;
- art. - 33 (c 3°) visite mediche.

Quando non sono osservate le seguenti norme del D.P.R. 303/56:

- art. - 26, mezzi personali di protezione;
- art. - 33, (1°c) visite mediche;
- art. - 34, lavoratori occupati nella stessa azienda in lavorazioni diverse eseguite nello stesso ambiente di lavoro comportanti rischi.

Quando non sono osservate le norme per prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Quando non vengono violate le seguenti norme della legge 300/70 statuto dei lavoratori.

- art. - 2, guardie giurate;
- art. - 4, impianti audiovisivi;
- art. - 5, accertamenti sanitari;
- art. - 6, visite personali di controllo;
- art. - 15, (1°c), atti discriminatori.

Quando omettono di far sottoporre i propri dipendenti addetti alle lavorazioni di cui all'art. 140 D.P.R. 1124/65 (quali ad esempi in miniere e cave) e agli accertamenti medici prescritti dall'art. 157 stesso D.P.R. ovvero adibisce alle predette lavorazioni i lavoratori riscontrati affetti da silicosi o asbestosi associate a tubercolosi polmonari in fase attiva anche se iniziale.

REATI CONTRO LO SFRUTTAMENTO MINORILE E FEMMINILE

Quando non viene osservato il divieto disposto dalla legge 977/67 (tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti)

art. - 5, (1° c - lett. a) divieto di adibire i fanciulli e gli adolescenti di età inferiore agli anni 16 e le donne fino agli anni 18 ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri determinati a norma;

art. - 6, (lett. B, D e E) della citata legge.

Quando non vengono osservate le seguenti disposizioni della legge 977/67:

artt. 3, 4 e 5 - (1° c lett. A) requisiti di età di istruzione in relazione ai lavori per i quali può essere consentita l'occupazione;

art. - 6, (lett. F e G) della suddetta legge.

Quando non vengono osservate le seguenti disposizioni della legge 977/67

artt. - 8, 9, 10 e 12, (visita medica preventiva e periodica)

art. - 14, (divieto di trasporto e sollevamento pesi);

art. - 15, (divieto di lavoro notturno);

art. - 18, (orario di lavoro)

art. - 21, (riposi intermedi);

art. - 22, (riposo settimanale).

Quando non vengono osservate le seguenti disposizioni della legge 1204/71 (tutela delle lavoratrici madri):

art. - 3, (1°, 2° e 3° c) divieto di adibire le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto a lavori pericolosi faticosi ed insalubri;

art. - 4, divieto di adibire le donne al lavoro durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e durante i tre mesi dopo il parto;

art. - 5, interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza sulla base di accertamento medico disposto dall'ispettorato del lavoro.

Quando non vengono osservate le disposizioni della legge 903/77 (parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro) negli art. - 2, 3 e 4, (divieto di discriminazioni tra uomini e donne).

Quando non è rispettato il divieto di adibire le donne a lavoro dalle ore 24 alle ore 6 (eccetto le donne che svolgono mansioni direttive ovvero addette ai servizi sanitari aziendali).

Quando non sono rispettate le disposizioni dell'art. 6 e 7 della legge 903/77 relative al diritto alla astensione dal lavoro. Dpr.303/56.

Quando il lavoro viene svolto in locali chiusi sotterranei o semisotterranei, salvo particolari esigenze tecniche e a determinate modalità ovvero su consenso dell'ispettorato del lavoro d'intesa con l'ufficiale sanitario. L'aria dei locali di lavoro deve essere convenientemente e frequentemente rinnovata (vedi art.33 D.lgs 626).

Quando nei locali di lavoro non è garantita una idonea illuminazione naturale e artificiale stessa legge (626).

Legge 303/56 art.10 (2° e 4° c), illuminazione dei locali;

art. - 11, temperatura dei locali;

art. - 12, apparecchi di riscaldamento. Quando nei locali chiusi di lavoro delle aziende industriali la temperatura e l'umidità non è mantenuta nei limiti minimi compatibili con le esigenze tecniche.

- art. - 14, (1°c), sedie e panche per riposo possibilità di lavorare stando seduti; art.16 sistemazione dei terreni scoperti dipendenti dai locali di lavoro
- art. - 17, (1°c) deposito di immondizie, di rifiuti e materiali insalubri. Quando le materie prima non in corso di lavorazione, i prodotti e i rifiuti che abbiano proprietà tossiche non sono custoditi in recipienti a tenuta e ermetica di buona chiusura ovvero quando le materie in corso di lavorazione che siano fermentescibili o possono essere nocive alla salute o svolgere emanazioni sgradevoli siano accumulate nei locali di lavoro in quantità superiore a quella strettamente necessaria alla lavorazione, ovvero i recipienti a gli apparecchi che servono alla lavorazione o al trasporto dei materiali putrescibili e suscettibili di dare emanazioni sgradevoli, non siano lavati frequentemente e ove occorre di disinfettati
- art. - 18, (2°c), indicazione del contenuto sui recipienti;
- art. - 19, separazione dei lavori nocivi; Quando nei locali in cui si svolgono gas o vapori irrespirabili o tossici od infiammabili ed in quelli nei quali si sviluppano normalmente odori o fumi di qualunque specie non siano adottate provvedimenti atti ad impedirne o a ridurne per quanto è possibile, lo sviluppo e la diffusione art. 20.
- Quando non si sono adottate le misure possibili a difesa contro le polveri art.21.
- Quando non si sono adottate le misure possibili a difesa dalle radiazioni nocive (radiazioni calorifiche e ultraviolette), art.22.
- Quando non siano adottate le misure necessarie a difesa contro le radiazioni ionizzanti e raggi X , ovvero i residui e i rifiuti delle lavorazioni aventi proprietà ionizzanti, non siano stati convenientemente eliminati o resi innocui art.23.
- Quando vengono fatti entrare lavoratori in ambienti sospetti di inquinamento senza aver accertato ovvero adottato le necessarie misure di sicurezza art 24 rumori e scuotimenti; art.25.
- Quando non sono state osservate le norme igieniche ad evitare l'inquinamento e ad impedire la diffusione di malattie nella provvista, conservazione o distribuzione di acqua art. 28 pacchetto di medicazione; art. 29 cassetta di pronto soccorso; art. 30 camera di medicazione;
- art. - 31, decentramento del pronto soccorso;
- art. - 36, messa a disposizione di acqua;
- art. - 37, lavandini;
- art. - 38, (1°e 3° c) bagni e docce;
- art. - 40, spogliatoio,
- art. - 41, (1° e 2° c) refettorio;
- art. - 43, locali di ricovero e di riposo;
- art. - 44, dormitori stabili;
- art. - 45, dormitori di fortuna,
- art. - 46, dormitori temporanei;
- art. - 47, (1°c) pulizie delle installazioni igienico sanitarie;
- art. - 48, (1°2° c) notifiche all'ispettorato del lavoro di nuovi impianti, modifiche ai progetti;
- art. - 50, (1° c) abitazioni e dormitori,
- art. - 51, (1°c) dormitori temporanei;
- art. - 52, Quando non sono state osservate le prescrizioni rilasciate dall'ispettorato del lavoro ai sensi degli art. 6, 4°c (altezza cubatura e superficie dei locali chiusi di lavoro per aziende non meno di 5 lavoratori) e 21 - 6° e 7° c (prescrizioni e di misure di protezione contro le polveri) (vedi 626, art.33). Quando non sono resi edotti i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti e portare a conoscenza i modi di prevenire i danni derivanti dai rischi predetti: sempre della stessa art.53 acquari e latrine;
- art. - 55 locali sotterranei;

- art. - 65 (2°c) conservazione del foglio rilasciato dagli ispettori del lavoro. Quando non sono osservate le prescrizioni rilasciate dall'ispettorato del lavoro ai sensi dei seguenti art.li del D.P.R. 303/56: art.14 - 2°c possibilità di lavorare stando a sedere;
- art. - 31 - 3° c decentramento del pronto soccorso;
- art. - 38 1°e 4° c prescrizioni in materia di docce e bagni;
- art. - 48 - 3° c richiesta di dati e prescrizioni di modifiche ai progetti dei locali degli impianti e delle modalità delle lavorazioni;
- art. - 51 2°c servizi accessori ai dormitori temporanei.

COMPETENZE ED ADEMPIMENTI DEL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO.

Dopo l'emanazione del Decreto Legislativo 626/94 il Corpo nazionale dei vigili del fuoco è stato investito di un duplice ruolo quello di controllore, in quanto ente che deve predisporre ispezioni, e quello di ufficio con compiti di verifica in merito alle norme sulla sicurezza nei posti di lavoro.

Il decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, pubblicato nel S.O.G.U. n. 21 del 26 gennaio 1995, ed entrato in vigore a decorrere dal 26 aprile 1995, è stato emanato ai sensi della legge delega 6/12/1993, n. 499 (delega al Governo per la riforma dell'apparato sanzionatorio in materia di lavoro). La predetta legge-delega all'art. 1, comma 2-lettera b), ha stabilito di riformare la disciplina sanzionatoria in materia di tutela della sicurezza e dell'igiene del lavoro secondo i principi e criteri direttivi di seguito riportati:

- stabilire per le contravvenzioni previste da leggi speciali, una causa di estensione del reato consistente nell'adempimento, entro un termine non superiore al limite fissato dalla legge (decreto legislativo), alle prescrizioni obbligatoriamente impartite dagli organi di vigilanza allo scopo di eliminare la violazione accertata, nonché nel pagamento in sede amministrativa di una somma pari ad un quarto dell'ammenda comminata per ciascuna infrazione;
- prevedere che gli organi di vigilanza riferiscano in ogni caso all'autorità giudiziaria la notizia di reato inerente la contravvenzione e, successivamente, l'esito della verifica dell'adempimento prescritto.

ESTINZIONE DELLE CONTRAVVENZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA E DI IGIENE DEL LAVORO.

Il capo II del decreto legislativo 758/94 (estinzione delle contravvenzioni in materia di sicurezza ed igiene del lavoro), prevede non una ipotesi di trasformazione di reati illeciti amministrativi, bensì una causa speciale di estinzione dei reati di tipo contravvenzionale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro puniti con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, in base alle norme indicate nell'allegato I del decreto medesimo. L'estinzione è collegata al verificarsi di due successivi eventi: il tempestivo adempimento della prescrizione impartita dall'organo di vigilanza ed il pagamento in via amministrativa di una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa.

Si tratta di un istituto che presenta notevoli analogie con quello dell'oblazione previsto dagli artt. 162 e 162-bis del Codice Penale, dal quale però si discosta in quanto l'estinzione del reato consegue non solo pagamento di una somma di denaro, ma anche al tempestivo adempimento della prescrizione ed in quanto il pagamento della somma ha luogo non in sede giudiziaria, ma in sede amministrativa.

ORGANO DI VIGILANZA (ART. 19 DEL D.L.VO 758/94)

L'art. 19, comma - lettera b), definisce organo di vigilanza in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, il personale ispettivo di cui all'art. 21, comma 3, della legge 23/12/1978, n. 833 (U.S.L.), fatte salve le diverse competenze previste da altre norme.

Il personale appartenente al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, a norma dell'art. 23 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, è organo di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro per quanto di specifica competenza (sicurezza antincendio).

ART. 22 (NOTIZIA DI REATO COMUNICATA ALL'ORGANO DI VIGILANZA DIRETTAMENTE DAL PUBBLICO MINISTERO).

Qualora l'organo di vigilanza riceva comunicazione della notizia di reato direttamente dal pubblico ministero, è tenuto ad informarlo delle proprie determinazioni entro 60 giorni dalla data della relativa comunicazione.

Dopo i chiarimenti del Ministero di grazia e giustizia

COMPETENZE

Il personale appartenente al Corpo nazionale dei vigili del fuoco in base al disposto :

- dell'art. 23 del decreto legislativo 626/94 è organo di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, per quanto attiene le specifiche competenze (sicurezza antincendio),
- inoltre ai sensi dell'art. 16 della legge 13/5/1961, n. 469, e dell'art. 13 della legge 27/12/1973, n. 850, nell'esercizio delle proprie funzioni è ufficiale di polizia giudiziaria (personale ex carriera direttiva e di concetto del ruolo tecnico, capi reparto e capi squadra) ed agente di polizia giudiziaria (personale della carriera di vigile).

Ciò premesso il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, che nell'esercizio delle proprie funzioni istituzionali, accerti un reato pertinente la mancata attuazione di provvedimenti e misure di sicurezza antincendio in base alle norme indicate nell'allegato I del decreto 758/94, è tenuto a procedere secondo le indicazioni di cui al Capo II del decreto medesimo.

I reati non ricompresi nelle norme di cui all'allegato I del decreto, qualora accertati, dovranno essere unicamente oggetto di comunicazione al pubblico ministero in base al disposto dell'art. 347 del codice di procedura penale. Si precisa che l'attività di vigilanza nei luoghi di lavoro da espletarsi, ai sensi dell'art. 23 del decreto legislativo 626/94, da parte del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, in attesa che vengano emanati gli atti di indirizzo e coordinamento previsti dagli artt. 25 e 27 del decreto legislativo 626/94, dovrà essere attuata, su attività in esercizio, secondo il disposto dell'art. 14 del D.P.R. 29 luglio 1982, n. 577 :

- a) su richiesta dei soggetti interessati, a norma di legge, alla sicurezza antincendio al fine del controllo dell'osservanza delle norme di prevenzione incendi;
- b) per procedere al controllo di situazioni di potenziale pericolo segnalate o comunque rilevate;
- c) per procedere a controlli a campione sulla base di disposizioni emanate dagli organi centrali del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

ADEMPIMENTI

Per quanto attiene gli adempimenti procedurali previsti dal decreto legislativo 758/94 - Capo II, gli stessi si possono riassumere in :

- 1) Verbale di accertamento del reato;
- 2) Prescrizioni da comunicare al contravventore per conoscenza al legale rappresentante dell'impresa;
- 3) Comunicazione della notizia di reato al P.M.;

- 4) Comunicazione al contravventore ed al P.M. di accoglimento o meno della eventuale richiesta di proroga dei termini della prescrizione;
- 5) Verbale di verifica dell'adempimento;
- 6) Comunicazione al contravventore di ammissione al pagamento dell'ammenda;
- 7) Comunicazione al P.M. di avvenuto adempimento alle prescrizioni;
- 8) Comunicazione al P.M. di non avvenuto adempimento alle prescrizioni;

Per ciascuna attività che sarà oggetto di tale procedura occorrerà costituire presso l'ufficio un apposito fascicolo e relativo scadenziario.

Tutto ciò dovrà essere oggetto da parte di tutte le strutture di valutazione e/o integrazioni al fine di poter realizzare il documento definitivo di facile lettura per tutti i lavoratori.