

Accordo Aran-Sindacati per l'elezione dei RLS nel Pubblico Impiego

PREMESSA

Visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva alcuni aspetti applicativi;

considerato che le parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie e il decreto legislativo 626/94 di recepimento;

ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio o di designazione, la formazione di detta rappresentanza con l'osservanza e nei limiti delle disposizioni di cui agli artt.18, 19 e 20 del d.lgs n. 626/94;

ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

preso atto che il rappresentante per la sicurezza svolge una funzione specifica e distinta rispetto a quella del delegato sindacale della RSU o della RSA;

considerato che l'applicazione del d.lgs n. 626/94, nei confronti delle pubbliche amministrazioni implica distinte responsabilità tra indirizzo e gestione;

convengono quanto segue:

PARTE PRIMA

Il rappresentante per la sicurezza

L'art.18 del decreto legislativo n.626/94, il cui comma 1 contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale in tutte le Amministrazioni o unità lavorative è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza, è dedicato ai criteri di individuazione di tale soggetto unico per tutti i lavoratori e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in particolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi.

A partire dal perfezionamento del presente accordo, in tutte le Amministrazioni o unità lavorative saranno promosse dalle stesse e dalle Organizzazioni sindacali le iniziative con le modalità di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

Amministrazioni o unità lavorative fino a quindici dipendenti

Le parti concordano che per le Amministrazioni o unità lavorative aventi fino a quindici dipendenti il rappresentante della sicurezza si eletto dai lavoratori al loro interno.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per le candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale delle elezioni. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Questi si identifica nel dirigente al quale spettano i poteri di gestione nonché nel funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale.

Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori - non in prova con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato - che prestano la propria attività nelle Amministrazioni o unità lavorative.

La durata dell'incarico è di tre anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art.19 del d. lgs. 19 settembre 1994. n. 626, appositi permessi retribuiti pari a 12 ore annue nelle Amministrazioni o unità lavorative che occupano fino a 6 dipendenti nonché pari a 30 ore annue nelle Amministrazioni o unità lavorative che occupano da 7 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art.19 citato, lettere b), c), d), g), i), ed l) non viene utilizzato predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro.

Amministrazioni o unità lavorative con più di quindici dipendenti

- Amministrazioni o U.L. da 16 a 200 dipendenti

Nelle Amministrazioni o unità lavorative che occupano da 16 a 200 dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua nell'ambito delle rappresentanze sindacali.

- Amministrazioni o U.L. da 201 a 1000 dipendenti

Nelle Amministrazioni o unità lavorative che occupano da 201 a 1000 dipendenti, i rappresentanti per la sicurezza sono 3 nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti.

- Amministrazioni o unità lavorative con più di 1000 dipendenti

Nelle Amministrazioni o unità lavorative che occupano più di 1000 dipendenti il numero dei rappresentanti per la sicurezza è pari a 6.

I rappresentanti per la sicurezza sono eletti o designati nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti.

Permessi retribuiti orari

Nelle Amministrazioni o unità lavorative che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art.19 del d.lgs n.626/94, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l), dell'art.19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro.

Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

a) All'atto della costituzione delle RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificamente tra i candidati preposti per l'elezione della RSU.

La procedura di elezione è quella applicata per l'elezione delle RSU.

b) Nei casi in cui sia già costituita la RSU, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro trenta giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della RSU al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori; nel caso di diversa indicazione da parte dell'Assemblea, si procederà a una nuova designazione sempre all'interno delle RSU.

Nel caso di dimissioni della RSU, il rappresentante della sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuove elezioni e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

c) Nei casi in cui la RSU ancora non sia stata costituita - e fino a tale evento - e nelle Amministrazioni o unità lavorative operino esclusivamente le RSA costituite ai sensi del vigente art. 19 l. 300/70 il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le Amministrazioni o unità lavorative con un numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa Organizzazioni sindacali.

d) Nelle Amministrazioni o unità lavorative in cui vi sia compresenza di RSU e RSA la individuazione del rappresentante la sicurezza avviene per tramite di una elezione con liste separate e concorrenti, a suffragio universale ed a scrutinio segreto.

L'elettorato passivo è riservato ai componenti della RSU e delle RSA.

e) In assenza di rappresentanze sindacali, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle Amministrazioni con un numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle OO.SS.

In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art.19 del D.lgs n. 626/94, permessi retribuiti pari a 40 ore.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato al datore di lavoro. I rappresentanti per la sicurezza restano in carica circa un triennio.

Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta dall'art.19 del d.lgs. n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto a questi incaricato.

Modalità di consultazione

Laddove il d.lgs. n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli interventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione ha facoltà di formulare proprie proposte ed opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione del d.lgs. n. 626/94, nelle realtà in cui non sia stata ancora individuata la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali costituite ai sensi del vigente articolo 19 - L. 300/70.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art.18, comma 6, del d. lgs. n. 626/94.

Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art.19.

Lo stesso rappresentante ha il diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art.4, comma 2, custodito presso le Amministrazioni o unità lavorative ai sensi dell'art.4, comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge e da eventuali accordi.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene, alla salute e alla sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione in conformità a quanto previsto dall'art.9 comma 3, d.lgs. 626/94.

Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto alla formazione prevista dall'art.19, comma 1, lett. g) del d.lgs. 626/94, anche avendo riguardo alle indicazioni contenute nella circolare della Funzione Pubblica del 24/4/95 n. 14, pubblicata nella G.U. n.135 del 12/6/95.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle Amministrazioni o unità lavorative con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime delle comunicazioni.

Il datore di lavoro ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

Riunioni periodiche

In applicazione dell'art.11 del d.lgs. n. 626/94, le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di una riunione al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione nelle Amministrazioni o unità lavorative.

Della riunione viene redatto verbale.

Strumenti per l'espletamento delle funzioni

In conformità a quanto previsto dal punto 4 dell'art.18 del d.lgs. n. 626, il rappresentante alla sicurezza può essere autorizzato all'utilizzo di strumenti in disponibilità della struttura.

In tali strumenti rientrano in particolare l'utilizzo del locale a disposizione della rappresentanza sindacale, la consultazione delle pubblicazioni nella specifica materia.

Contrattazione di comparto

E' rimessa alla contrattazione di Comparto, da avviare entro 90 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo, in particolare la possibilità di:

- individuare, in relazione a peculiari specificità, diverse modalità di rappresentanza tra più Amministrazioni dello stesso Comparto o tra più uffici della stessa Amministrazione, nell'ambito di quanto previsto dall'art.18, comma 2, del d.lgs. n. 626/94;
- definire in relazione alla individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e/o protezione dai rischi connessi all'attività di lavoro, un numero di Rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dall'art.18, dianzi citato, che sarà ricompreso nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti;
- evitare la sovrapposizioni tra i componenti delle RSU ed i rappresentanti per la sicurezza nelle unità lavorative che occupano da 201 a 300 dipendenti, individuando due rappresentanti per la sicurezza tra i componenti la RSU ed aggiungendo a questi un ulteriore rappresentante per la sicurezza.
- individuare ulteriori contenuti specifici della formazione con riferimento a specificità dei propri Comparti.

In ogni caso, in sede di contrattazione di Comparto o decentrata le parti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti - in base al presente accordo - ai rappresentanti per la sicurezza, fino a concorrenza delle ore di permesso riconosciute per lo stesso titolo.

Parte seconda

Organismi paritetici

1. La contrattazione di Comparto, da avviare entro 90 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo, determinerà le modalità operative per la costituzione degli Organismi paritetici di cui all'art.20 del d.lgs. n. 626/94, su base territoriale, secondo la struttura del Comparto, assegnando le funzioni ivi previste.

In ogni caso, la funzione di prima istanza di riferimento conciliativo in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, non esclude il ricorso alla via giurisdizionale.

2. Fino a che non interviene la predetta disciplina, gli Organismi paritetici previsti dai contratti di Comparto svolgeranno anche funzioni di cui all'art.20 del d.lgs. n. 626/94.

A tale scopo gli Organismi predetti si raccorderanno, in base al territorio di competenza, con i soggetti istituzionali di livello Regionale o Provinciale, operanti in materia di salute e sicurezza per favorire la realizzazione delle finalità anzidette. Anche per tali organismi, la funzione di prima istanza di riferimento conciliativo in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, non esclude il ricorso alla via giurisdizionale.

Ulteriori considerazioni sul Decreto Legislativo 626/94

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) si passa cioè da un sistema basato essenzialmente sulla prevenzione tecnologica, che in gran parte sopravvive ad un sistema di sicurezza globale ad una nuova frontiera della prevenzione soggettiva, affermando il principio dell'autotutela, 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'articolato 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 R.S.B. 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'articolato presumibilmente imputabili a frettosità 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 modificato... la 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 li-

nee 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 scorcioie 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 antinfortunistiche 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'art19 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' di palmare evidenza che nel momento in cui il lavoratore subisce la maggiore lesività della violazione delle norma 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.

Elezione dei rappresentanti per la sicurezza

Martedì 30 luglio 1996 è stato pubblicato sulla G.U. il provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 5 giugno 1996 con il quale il Governo autorizza alla sottoscrizione - ai sensi dell'art.51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 - del testo del contratto collettivo quadro in merito agli aspetti applicativi del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, riguardanti il "rappresentante per la sicurezza", concordato il 7 maggio 1996 tra l'Aran e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl, Uil, Confsal, Cisl, Cisl, Confedir, Usppi e Unionquadri. Noi RdB non abbiamo firmato tale accordo perché ci siamo opposti strenuamente, prima di tutto al fatto che i rappresentanti per la sicurezza non potevano essere individuati tra i lavoratori, ma soltanto nell'ambito dei componenti delle RSU o RSA e poi a tutta una serie di limitazioni relative al numero dei rappresentanti da eleggere che è il minimo previsto; all'obbligo di sottoscrivere l'accordo per avere titolo a designare i lavoratori da eleggere; all'assenza assoluta di finanziamenti specifici per la sicurezza e la formazione dei rappresentanti per la sicurezza e dei lavoratori; all'inconsistenza delle ore di permesso per i rappresentanti eletti e alle limitazioni di accesso e di agibilità nei luoghi di lavoro da ispezionare.

Benché non avessimo firmato l'accordo, alcune nostre richieste sono state accolte tra cui quella più importante: per designare i lavoratori da eleggere non è necessario essere firmatari dell'accordo stesso. Inoltre abbiamo ottenuto che dove non sono costituite le RSU i lavoratori sono tutti eleggibili e tutti elettori, mentre dove c'è la compresenza di RSU e RSA i rappresentanti per la sicurezza non possono essere designati ma devono essere eletti e le RSU e le RSA possono presentare liste concorrenti. Abbiamo ottenuto anche il tavolo di contrattazione a livello di comparto o decentrato dove si decideranno alcuni aspetti importanti per l'elezione dei rappresentanti alla sicurezza. Tale contrattazione dovrà essere avviata entro 90 giorni dalla sottoscrizione definitiva dell'accordo che è avvenuta il 10 luglio 1996. Quindi l'avvio della contrattazione doveva avvenire entro l'8 ottobre del 1996.

Per quanto concerne la nostra categoria era necessario procedere ad un accordo di comparto perché bisognava valutare le specifiche peculiarità di ogni settore e stabilire le modalità di rappresentanza per i Monopoli di Stato, l'AIMA, la Cassa depositi e prestiti e il Corpo nazionale dei vigili del fuoco. All'interno di quest'ultimo bisognava stabilire le modalità di rappresentanza per il complesso S.C.A., i lavoratori del Ministero, quelli degli Ispettorati, dei Comandi e dei distaccamenti. Bisognava chiarire il concetto di "unità lavorative" perché nel DL 626 si parla esplicitamente di "aziende o unità produttive".

Poiché tali accordi non sono stati possibili a causa dell'inerzia delle amministrazioni e poiché dal 1 gennaio 1997 i datori di lavoro sono obbligati a dare attuazione alla legge 626/94, abbiamo deciso di procedere d'iniziativa sindacale alle elezioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eleggendone uno per ogni luogo di lavoro, ovvero per ogni sede di servizio centrale o distaccata che sia.

Pensiamo così di dare attuazione alla legge e agli accordi contrattuali superando il solito comportamento illegittimo e arrogante dell'amministrazione, l'inerzia di alcuni rappresentanti provinciali, dei lavoratori che non conoscono la normativa e dei singoli Comandanti che decidono autonomamente, dopo la pubblicazione del contratto collettivo quadro sulla G.U. (quella già citata del 30 luglio 1996) e in assenza di indicazioni da parte dell'amministrazione centrale, di chiedere alle strutture sindacali provinciali la designazione dei rappresentanti per la sicurezza senza tenere conto

che nel Corpo nazionale non esistono le RSU e quindi i rappresentanti per la sicurezza devono essere eletti.

Potremmo anche trovarci di fronte a strutture provinciali di Cgil, Cisl e Uil che designano i loro rappresentanti, avallando l'operato del Comando o concertandolo intenzionalmente, e con tale sistema impedire le elezioni. Quanto impegno richiederà contestare l'operato dell'amministrazione, se ne avremo la possibilità e la forza, sul piano sindacale e giuridico e in contrasto con gli altri sindacati?

Noi, naturalmente, abbiamo sempre sostenuto che i rappresentanti per la sicurezza devono essere elettori ed eleggibili tra tutti i lavoratori, e non abbiamo firmato l'accordo quadro perché preclude tale ipotesi nei casi siano state elette le RSU. Comunque nel Corpo nazionale i rappresentanti per la sicurezza devono essere eletti in base al punto 5 dell'accordo quadro il quale stabilisce che nei luoghi di lavoro dove ancora non sono state costituite le RSU si applicano le procedure previste per i luoghi di lavoro con meno di 16 dipendenti, ovvero la regola prevista dal punto 2 dello stesso accordo, cioè le elezioni a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto dove i lavoratori sono tutti elettori e tutti eleggibili. Siccome sta emergendo il criterio che ogni genere di elezione tra i lavoratori, all'interno dei luoghi di lavoro, ha valore ai fini della valutazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, necessariamente noi dovremo concorrere con liste di candidati RdB alle elezioni dei rappresentanti per la sicurezza.

Potremmo anche trovarci di fronte all'avvio di una trattativa di comparto o decentrata nazionale che si dilunga nel tempo, perché l'accordo quadro prevede il termine per l'avvio della trattativa ma non per la conclusione, ed assistere ad un'operazione da parte di Cgil, Cisl e Uil che decidono di eleggere le RSU e di utilizzare tale decisione per prolungare i tempi di elezione dei rappresentanti per la sicurezza e magari anche per tentare la carta della designazione. Sicuramente nasceranno dei conflitti tra loro e gli altri sindacati che hanno sottoscritto gli accordi per formare le RSU, però non è escluso che alla fine si mettano d'accordo tutti quanti, come avviene di solito. In questo caso noi non parteciperemo all'elezione dell'RSU e, per quanto riguarda i rappresentanti per la sicurezza ci troveremo nella situazione prevista dalla lettera d), punto 5 dell'accordo quadro, ovvero in una condizione di aperta concorrenza con le liste presentate dall'RSU. Se si verificasse tale circostanza potrebbero votare tutti i lavoratori ma sarebbero eleggibili solo i lavoratori componenti delle RSU o RSA.

Ritengo estremamente importante in ogni caso attrezzarci per ottenere il massimo risultato; se ne potrebbe avvantaggiare il nostro potere contrattuale attraverso la verifica dell'effettivo consenso che abbiamo tra i lavoratori.

Questo significa che per non essere messi in difficoltà dalle decisioni della triplice, dobbiamo prendere noi l'iniziativa attraverso la predisposizione di una buona lista di candidati rappresentanti per la sicurezza e attraverso l'elezione immediata delle nuove RSA dell'RdB in tutti i Comandi provinciali e in tutti i luoghi di lavoro sulla base del nostro statuto il quale prevede che i delegati sindacali possono essere 1 ogni trenta lavoratori, o frazione di trenta, per posto di lavoro o gruppo omogeneo. Facciamo un esempio: il Comando "Vattelapesca" ha una sede centrale con 110 lavoratori di cui 20 amministrativi, 10 sommozzatori e 20 operativi per turno, una sede aeroportuale con 96 lavoratori e un distaccamento con 28 lavoratori. I delegati sindacali, componenti la RSA dell'RdB del Comando "Vattelapesca", dovranno essere 1 per gli amministrativi, 1 per i sommozzatori, 1 per ogni turno per gli operativi della sede centrale, 1 per ogni turno per i lavoratori della sede aeroportuale, 1 per i lavoratori del distaccamento; in totale saranno 11. Tra questi potranno essere individuati i candidati alle elezioni per i rappresentanti alla sicurezza se nel frattempo vengono elette le RSU, altrimenti potranno candidarsi tutti i lavoratori.

Nel frattempo, mentre valutiamo le decisioni più opportune da prendere e mentre, in ogni caso, procediamo alla rielezione dei Consigli dei delegati nei Comandi, che definiremo espressamente RSA dell'RdB e ne faremo espressa comunicazione ai rispettivi Comandi, dobbiamo continuare a

premere verso l'amministrazione per cercare di capire come intende affrontare la faccenda e quali mosse si appresta a fare.

Però, ritengo opportuno considerare alcune dichiarazioni di qualche dirigente, sentite nel corso di incontri più o meno recenti, dove hanno lasciato intendere che nella nostra amministrazione non sarebbero stati eletti i rappresentanti alla sicurezza perché il comma 2 dell'art.1 del DL 626 afferma: "Nei riguardi delle Forze armate e di Polizia e dei servizi di protezione civile, le norme del presente decreto sono applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato e delle attribuzioni loro proprie, individuate con decreto del Ministro competente in concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità e della funzione pubblica." Se facciamo riferimento alla legge 225/92 la nostra categoria fa parte dei servizi di protezione civile, quindi il Ministro dell'Interno dovrebbe decretare quali sono le particolari esigenze connesse al servizio espletato ed alle attribuzioni proprie di cui tener conto all'atto dell'applicazione del DL 626 nella parte concernente l'elezione del rappresentante per la sicurezza.

A questo punto è indispensabile pretendere dal Ministro, o suo delegato, di chiarire quali sono le sue intenzioni ed eventualmente contestarne l'operato.

In tutto quello che è stato fin qui scritto credo che manchi una parte molto importante: considerata l'enorme distanza che c'è oggi tra i lavoratori e queste tematiche, di cui non va sottovalutata la complessità, come facciamo noi a scuotere le coscienze? La questione mi sembra alquanto delicata perché fino ad oggi abbiamo sopperito con stratagemmi di vario genere alla carenza di collegamento tra l'esperienza pratica e diretta dei lavoratori e l'evolversi delle situazioni. Questa volta però non possiamo evitare di fare i conti anche con la realtà vissuta dai lavoratori. Come al solito, quindi, sarà necessario uno sforzo di comprensione da parte nostra nonché un maggiore rispetto degli impegni che ci siamo assunti nel recente congresso.

Sono convinto che prima di tutto bisognerà sensibilizzare i lavoratori sul tema della sicurezza e salubrità dei posti di lavoro. L'esperienza dell'amianto ci è servita per capire quanto sia sottovalutato questo argomento. Credo sia inevitabile uno studio adeguato della materia da parte nostra e poi l'avvio di un confronto diretto con i lavoratori nei posti di lavoro attraverso la promozione di assemblee, riunioni, incontri ecc..., ognuno secondo le proprie possibilità e disponibilità. Nel corso di quest'opera di sensibilizzazione, dove cercheremo di spiegare concretamente che attraverso una maggiore attenzione alle norme sulla sicurezza è possibile superare certi problemi pratici quotidiani che, diversamente, restano fattori di chiacchiere e di proteste inutili (si pensi al numero dei componenti delle squadre, ai doppi incarichi, al confezionamento della mensa, alla vetustà dei mezzi, delle attrezzature e delle sedi, alla formazione degli operatori ecc...) dovremo anche spiegare ai lavoratori l'importanza dell'elezione del rappresentante per la sicurezza e quindi la necessità di eleggere la RSA dell'RdB provinciale in base allo statuto RdB.

Ovviamente l'intervento nelle singole province dovrà essere curato da chi ha l'incarico di coordinamento, incarico che abbiamo assegnato già tenendo conto dell'esperienza e della disponibilità. Se poi il Consiglio nazionale entra in crisi significa che non è adeguato ad affrontare la situazione reale che ci si pone di fronte. Infatti non sono una nostra scelta il rappresentante per la sicurezza e le RSU, però sappiamo per certo che dobbiamo agire adeguatamente se non vogliamo rimanere succubi di chi ci vuole imporre le sue condizioni.

**VERBALE PER L'ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI
PER LA SICUREZZA - R.L.S. DEL LUOGO DI LAVORO**

Il giorno _____ alle ore _____
il/la sottoscritto/a _____
in qualità di Segretario/a del Seggio _____,
alla presenza del/della Sig. _____ e
del/della Sig. _____ in qualità di scrutatori, da inizio
alle operazioni di scrutinio dei voti per l'elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il seggio è stato aperto il giorno _____ dalle ore _____ alle ore _____

Numero dei lavoratori aventi diritto al voto _____

Numero dei lavoratori che non hanno votato _____

Numero delle schede elettorali depositate nell'urna _____

Voti validi n. _____ Schede bianche n. _____ Schede nulle n. _____

Candidato n. 1 - Sig. _____ voti n. _____

Candidato n. 2 - Sig. _____ voti n. _____

Candidato n. 3 - Sig. _____ voti n. _____

Candidato n. 4 - Sig. _____ voti n. _____

Candidato n. 5 - Sig. _____ voti n. _____

Sulla base del risultato elettorale il candidato che ha ottenuto il maggior numero di voti
è il/la Sig. _____ che pertanto risulta eletto/a Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il/La Segretario/a

Gli/Le scrutatori/scrutatrici

Modalità per la comunicazione del verbale.

Per la comunicazione immediata del verbale elettorale al “datore di lavoro”. (Il “datore di lavoro” si identifica nel “dirigente” al quale spettano i poteri di gestione del luogo di lavoro dove si sono svolte le elezioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - Per i distaccamenti e le sedi provinciali del Corpo nazionale dei vigili del fuoco sono i comandanti provinciali).

La comunicazione deve avere carattere ufficiale, quindi deve essere consegnata al comandante il quale è tenuto a rilasciare una ricevuta (meglio se firma una copia del verbale scrivendovi sopra: Per ricevuta con data e timbro dell’ufficio - oppure se appone su una copia il timbro dell’ufficio con il numero di protocollo in entrata o di posta in arrivo, questa seconda opzione può essere adottata anche se il comandante è assente). Nel caso sorgessero problemi perché l’ufficio ricevente non vuole rilasciare ricevuta dovreste procurarvi dei testimoni e segnalare il caso alla RdB nazionale, nel frattempo potete spedire il verbale al comando tramite raccomandata con ricevuta di ritorno. Dal momento che il verbale è stato consegnato il dirigente deve consultare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Per ogni controversia rivolgetevi alla RdB nazionale.

Fax - simile della lettera di comunicazione.

Al Comandante Provinciale
dei Vigili del Fuoco di

Oggetto: Elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Trasmissione verbale elettorale.

Come previsto dal contratto collettivo quadro in merito agli aspetti applicativi del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, riguardanti il “rappresentante per la sicurezza”, stipulato il 7 maggio 1996 tra l’A.R.A.N. e le confederazioni sindacali, pubblicato sulla G.U. 30-7-1996, n. 177, serie generale, si comunica l’allegato verbale di elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza del luogo di lavoro _____.

_____ li _____

Il Segretario del Seggio elettorale

VESTIARIO ED EQUIPAGGIAMENTO

La RdB su questo argomento ha sempre mostrato una grande e puntuale attenzione, che ci ha visti fortemente critici già dal tempo della nostra presenza nella ormai disciolta Commissione Vestiario (Ott. 1994).

La critica della RdB era rivolta principalmente sull'ostinazione dei responsabili dell'amministrazione e di alcuni rappresentanti dei lavoratori, a perseguire quelle scelte che nel tempo si sono dimostrate sbagliate che sono poi ricadute sulla pelle dei lavoratori.

Le scelte di allora, che si possono definire incoscienti, stanno ancora producendo i loro effetti visto che in materia di vestiario ed equipaggiamento a tutt'oggi lascia ampi spazi di critica per quanto riguarda la qualità del materiale usato e per la quantità di capi che vengono assegnati che risultano insufficienti e inadeguati sotto il profilo della tutela della salute e della protezione contro gli infortuni.

Per entrare nello specifico bisogna ricordare quanto accaduto con l'uniforme da intervento che fu deciso doveva essere a tutti i costi a pezzo unico (tuta). Tale scelta venne presa in assoluta sintonia tra la Direzione Generale e i soliti sindacati concertativi. Anche se la RdB ha cercato di contrastare in tutti i modi questa decisione per evitare sprechi di denaro pubblico ed inutili perdite di tempo, questa scelta si è dimostrata un fallimento totale, tanto è vero che prima l'uniforme estiva e poi quella invernale sono state modificate in due pezzi.

Questo nonostante la RdB avesse prodotto documenti e relazioni tecniche a favore di una scelta per un uniforme a due pezzi e nonostante il parere più volte espresso in sede di Commissione Vestiario a favore di un uniforme in due pezzi, come risulta dai verbali di riunione della commissione.

Mentre altri, così come contenuto e sottoscritto in un verbale di riunione del gruppo di lavoro e OO.SS. per i capitolati del 16 febbraio 1998, hanno confermato ancora una volta con le loro dichiarazioni, la scelta sbagliata.

Alla RdB sembra che per quanto attiene al vestiario non si riesca a organizzare prima un progetto e poi un piano di acquisti che consenta una vestizione del personale con criteri che rispettino almeno il Dlgs 626, questo non solo per il personale operativo ma anche per i lavoratori del Corpo Nazionale che svolgono attività nelle officine regionali, nei laboratori radio ecc.

La prova di quanto affermiamo è data dalla recente distribuzione di un uniforme di rappresentanza, (stoffa acquistata nel 1993) che ci pare del tutto inutile a fronte delle carenze di vestiario per il personale impegnato nel soccorso e ridicola a fronte della mancanza degli elementi per completare l'uniforme. Mancano infatti camicie cravatte calzini e scarpe, e non si è capito quando dovrebbe essere indossata.

Mentre per l'elmo da intervento se ne parla dal 1986 ma non si conclude nulla.

Un aspetto particolare assumono le carenze di vestiario ed equipaggiamento per il personale femminile. Anche se viene inviato con pomposità dalla nostra amministrazione in tutte le trasmissioni televisive per farsi della pubblicità, nella realtà per questo personale non ci sono stivali numeri 37 - 38 e non ci sono indumenti con taglie 42 - 44. Questo a distanza di anni dall'immissione in ruolo del personale femminile, di cui ovviamente qualcuno se ne attribuisce la paternità e il merito, dimenticando però che le donne nel Corpo Nazionale devono avere locali di riposo, le docce, i bagni, gli spogliatoi, e alla fine non si può neppure dire che sono lasciate "in mutande", poiché risulta che mancano anche quelle.

Abbiamo invece constatato che un grosso lavoro è invece svolto dai responsabili della nostra amministrazione che trattano l'applicazione delle norme sulla sicurezza i quali si adoperano per ottenere

rinvii per l'applicazione dei decreti che interessano le attrezzature di soccorso dei vigili del fuoco dalle disposizioni legislative del DLgs 626 e succ. , compreso il DL 475/93 sulle marchiature CE.

L'esclusione delle attrezzature dei Vigili del Fuoco dai D.P.I. e quindi la non applicabilità del Dlgs 626, previsto da un apposito D.M. emanato dal Ministero dell'Interno di concerto con il Ministero del Lavoro, significa che i vigili del fuoco svolgono il loro lavoro senza adottare tutte quelle misure di prevenzione possibili per evitare malattie professionali e gli infortuni. Anche per questo motivo la RdB sostiene da sempre che sono queste condizioni a determinare che i vigili del fuoco svolgono un'attività "particolarmente usurante".

Questa situazione induce la RdB ad un intervento forte e perentorio, affinché venga riconosciuta ai lavoratori del Corpo Nazionale questa peculiarità, anche contro altri sindacati che sostengono che con l'attuale orario di lavoro questa richiesta non ha fondamento. Forse perché questi sindacalisti non hanno mai svolto questo lavoro e perché essendo i tirapiedi dell'amministrazione non possono certo tutelare i lavoratori su argomenti così drammaticamente seri.

Negli ultimi tempi e alla costante pressione della RdB, abbiamo verificato un certo impegno da parte di alcuni membri del gruppo che tratta la materia del vestiario nella elaborazione di numerosi capitolati che costituiscono un passo avanti nella ricerca di nuovi materiali e prodotti che rispettino le Norme Europee. Tuttavia a questo lavoro non corrisponde un piano di acquisti che consenta a tutti gli operatori contemporaneamente di avere in dotazione i Dispositivi di Protezione Individuali (D.P.I.) e quindi di poter operare in condizioni di sicurezza.

Questa situazione si verifica abitualmente quando vengono richiamati in servizio il personale discontinuo o volontario e viene utilizzato senza nomex, senza elmi senza i necessari D.P.I. con gravi responsabilità morali e penali di coloro che irresponsabilmente consentono poi a questo personale di partecipare alle operazioni di soccorso.

Non si può però non osservare come in molti casi lo stesso personale permanente con un grande senso di irresponsabilità non utilizzi il vestiario e l'equipaggiamento previsti, come si vede in televisione o nelle riviste in occasione di interventi rilevanti e come si può constatare nell'osservare le squadre di pompieri che si recano sui luoghi degli interventi.

Come si può constatare quindi la nostra O.S. è l'unica che da anni si batte affinché i lavoratori del Corpo Nazionale siano destinatari di un progetto per il vestiario e l'equipaggiamento serio e reale. La RdB è l'unica O.S. che si batte perché vengano stanziati dal governo i fondi necessari e soprattutto perché gli attuali scarsi fondi previsti non vengano sprecati in scelte prive di senso.

AUTOMEZZI

Gli automezzi del Corpo Nazionale, che tutti noi utilizziamo nelle operazioni di soccorso e per la logistica, non sfuggono certo alla logica che contraddistingue le altre scelte che i responsabili dell'amministrazione fanno per gli altri capitolati.

Basta non fermarsi alle apparenze che i nuovi mezzi rossi e fiammanti o alla novità che spesso offusca la mente per capire e verificare nella realtà del lavoro i limiti e gli errori delle scelte che non tengono conto delle reali esigenze e balza agli occhi di tutti che le decisioni tecniche effettuate a tavolino si sono rivelate in concreto dei veri fallimenti.

Anche nel caso degli automezzi è ormai prassi consolidata che la nostra organizzazione ha sempre dato i suoi frutti, cioè "la disperazione". Infatti basta per alcuni anni privare il personale di vestiario, e questi indossa qualsiasi cosa gli venga fornita anche se inadeguata, basta non aumentare gli stipendi per anni e il personale si precipita sulle prestazioni fuori dell'orario di lavoro per racimolare uno stipendio decente e così via.

Quindi anche gli automezzi seguono questa strada. Va da se che essendo il Corpo nazionale in cronica carenza di mezzi qualsiasi rottame può andare bene ed anzi, se non va bene, stiamo zitti altrimenti ci viene tolto il mezzo nuovo e ci viene ridato quello vecchio. Ragionamenti di questo tipo se ne sentono parecchi in giro per cui non importa se gli Eurofire hanno i dischi freni che si rompono, se si sfilano i tubi olio del servosterzo o se a sessanta-ottanta Km/h presentavano anomale vibrazioni; l'importante è avere un mezzo nuovo.

Questa filosofia naturalmente impedisce di conoscere analiticamente la situazione e da notizie raccolte riteniamo che l'APS europeo per i vigili del fuoco italiani, almeno così era stato definito dai soliti personaggi che mai hanno visto fuoco e respirato il fumo di un incendio, pare abbia non pochi problemi al motore che sono stati cambiati; i serbatoi della riserva idrica che si staccano dal telaio; automezzi inviati al costruttore perché inguidabili ecc. ecc.. Insomma un quadro non molto edificante per dei mezzi che dovrebbero essere sinonimo di sicurezza.

Ma la storia degli automezzi dei vigili del fuoco è costellata di scelte incompetenti e dallo sperpero di denaro pubblico. Si potrebbe cominciare dagli OM Tigre, con sacchi di sabbia in cabina e cemento nel paraurti anteriore e arrivare a cose più recenti come i Tucani aeroportuali con gli assali posteriori particolarmente fragili ed ereditati adesso dai Dragon, passando per le portate degli OM 79 o per i gruppi elettrogeni della Muzzi, montati su telai per carri agricoli senza un impianto elettrico a norma.

E' cosa dire su modifiche e cambiamenti riguardanti gli automezzi, con aggiunte di verricelli, con modifiche a balestre e telai, con aggiunte di cassoni su imperiali, di strutture varie per scale o quant'altro, sulle trasformazioni delle cabine in cui gli operatori non trovano più spazio.

Si sa la fantasia non manca ai pompieri e queste modifiche naturalmente non hanno le necessarie omologazioni non rispettano le più elementari norme della sicurezza sia giuridico-assicurativa che tecnica ma la nostra amministrazione come sempre, specula sulla buona volontà e alla iniziativa dei singoli.

Su questa questione è necessario ricordare che nascondere le anomalie di mezzi e attrezzature, in caso di incidente rende complici nelle responsabilità sia penali che morali nei confronti di coloro che dovessero subire dei danni. Per cui invitiamo i lavoratori a segnalare tempestivamente alla RdB qualsiasi anomalia, potrebbe essere utile ad altri colleghi.

Un altro aspetto è la distribuzione e la manutenzione degli automezzi, che vede il Corpo Nazionale come esempio di riciclaggio di qualsiasi automezzo, con macchine che vanno su e giù per l'Italia e che vede dirigenti del Corpo gareggiare per recuperare il maggior numero di mezzi fuori uso, che poi vengono sistemati alla meno peggio cambiando le carrozzerie ma lasciando motori vecchi e sempre rotti E' ormai risaputo che queste manipolazioni e ristrutturazioni non portano nessun vantaggio economico anzi aumentano il rischio di chi li conduce e per chi ci sale sopra..

Tra l'altro questi lavori che vengono eseguiti nella stragrande maggioranza da ditte esterne, nonostante la presenza di officine regionali che sono state il vanto del sindacato confederale e di una legge da loro voluta la 444, altro fulgido esempio di come si tutelano i diritti e la dignità dei lavoratori.

Bisogna ricordare anche che questi operatori, a cui manca tutto dagli indumenti alla progressione di carriera, la formazione, le mense, risultano essere vittime degli stessi sindacati che si vantano di aver inserito le donne nel Corpo Nazionale lasciandole senza i bagni, le docce, i locali di riposo, il vestiario ecc. ecc.; insomma per loro basta la facciata il resto non conta.

Contro questo stato di cose la RdB si è sempre battuta con gli esposti presentati a diverse procure della repubblica, ad iniziare dall'incidente di Casale Monferrato nel novembre 1995 e la morte di un collega, all'esposto alla Corte dei Conti sui Dragon aeroportuali, che costano alla collettività un miliardo l'uno; un impegno che si è amplificato con le verifiche sui materiali in dotazione agli automezzi, da cui è scaturita una campagna sulla sicurezza con la denuncia sui guanti dielettrici e sui cuscini Vetter, un impegno continuo che ci auguriamo sia sostenuto da tutti i lavoratori.

La RdB propone che i mezzi e le attrezzature siano ricercati con criteri tecnici adeguati e prima di ogni acquisto siano condotte su prototipi prove da parte del personale anche in fase delle operazioni di intervento perché ci pare l'unico metodo serio per stabilire la funzionalità e l'adeguatezza di uno strumento. Ed inoltre che l'acquisto sia fatto in relazione non solo ai capitolati tecnici e alle prove di laboratorio ma si tenga in grande considerazione il parere di coloro che devono utilizzare automezzi ed attrezzature.

La sicurezza è un diritto dei cittadini e ancor più per coloro che sono preposti al servizio di soccorso. Avere mezzi e equipaggiamenti sicuri è un diritto di cui i Vigili del Fuoco devono farne cultura da trasmettere ai cittadini per il bene di tutti.

AMIANTO

La RdB ha affrontato ufficialmente la questione nella manifestazione del 16 aprile a Genova facendone elemento di denuncia agli organi di informazione, già negli anni precedenti qualcosa era stato fatto localmente con segnalazioni alle UUSSLL, che però non hanno mai portato a niente o poco.

Dopo la manifestazione di Genova è stato divulgato fra i lavoratori un nostro comunicato sui pericoli e la presenza dell'amianto nelle sedi di servizio "**AMIANTO SE LO CONOSCI NE DENUNCI LA PRESENZA**".

Denuncia che da parte delle nostre strutture è stata molto blanda, anche perché nel coordinamento nazionale il sottoscritto, responsabile dell'argomento, per ragioni che adesso è inutile ricordare, non ha avuto la possibilità di confrontarsi con gli altri su come procedere nell'iniziativa.

Ricordando che questa questione è stata discussa e quindi posta come punto focale al Congresso di giugno a Chianciano, e che è sempre stata un punto rilevante nelle nostre rivendicazioni a partire dalle dichiarazioni di sciopero, le segnalazioni fatteci dalle strutture locali al momento risultano solo di: Teramo, Frosinone, Torino, queste strutture o hanno affrontato la cosa a modo loro o ancora stanno aspettando indicazioni dal coordinamento.

A dire il vero qualche indicazione è stata data come quella di fare un esposto alla magistratura e in contemporanea segnalazioni sia alla USL che all'Ufficio provinciale del lavoro, cioè come è stato fatto dalla struttura di Firenze; questa esperienza, avuta direttamente dallo scrivente, va però valutata sia dal Coordinamento che dal Consiglio Nazionale, perché se vogliamo che riesca con il giusto effetto occorre l'impegno locale per portare avanti l'iniziativa sia all'esterno (mass-media), sia con l'opera di sensibilizzazione tra i lavoratori stessi. La questione è stata posta al Direttore Generale e al Sottosegretario, ed avevamo ottenuto da parte del Direttore l'impegno, non mantenuto, di emettere una nota informativa a tutti i dirigenti provinciali che segnalassero ai lavoratori i pericoli derivanti dall'uso e dalla presenza di questo materiale e per farlo togliere dove fosse stato presente.

In tutta questa faccenda una piccola soddisfazione l'abbiamo ottenuta, ed è stato ad Arezzo, dove il nostro responsabile sindacale è riuscito a far togliere l'amianto dalla sede nel rispetto della normativa, il che ha voluto dire per l'Amministrazione una spesa di diversi milioni di lire, inutile dire che tutto ciò è stato mal digerito dalla Direzione stessa.

Arezzo è l'unico caso che conosciamo che ha avuto un risvolto positivo avvenuto senza denunce o altro, ma questo perché il dirigente locale "ligio al dovere nel bene e nel male", ha accolto le richieste del nostro responsabile, cosa che purtroppo non accade in tantissime altre sedi. Di negativo, molto negativo, c'è che di questo fatto noi non ne siamo venuti a conoscenza dal responsabile, ma ufficiosamente dalla controparte cioè dalla Direzione Generale a fatti già accaduti, questo non ci ha permesso di sfruttare politicamente una piccola ma importante vittoria, e qui rientra in campo la nostra capacità di far vivere sia alle strutture locali che fra i lavoratori l'importanza di queste iniziative.

L'AMIANTO NELLE SEDI DI LAVORO E NEI MATERIALI DI PROTEZIONE

L'amianto, ci risulta che è ancora presente in molte sedi sia quale componente di strutture edili come coperture, isolamenti, sia negli equipaggiamenti protettivi e/o di spegnimento come tute da attraversamento, coperte ed altro, ed è molto probabile che sia presente anche nei mezzi di soccorso in genere, visto che l'amianto è stato usato come coibente fino a pochi anni fa per costruire carrozze, vagoni e navi. Sicuramente è ancora presente in molte sedi aeroportuali. Poi va detto che anche dove è stato rimosso, non è stato in conformità alle normative previste sulla salute e sulla sicurezza, è inoltre da rilevare che il materiale una volta rimosso è stato rimesso in siti delle stesse sedi che non rispettano le norme di sicurezza ambientale.

L'AMIANTO NEGLI INTERVENTI

Il vigile del fuoco oltre che averlo presente nelle sedi di servizio, è spesso esposto ai rischi derivanti dalla manipolazione e dalla inalazione di polvere di amianto negli interventi di soccorso in genere:

a) negli interventi di ascensore bloccato il vano del locale motori è sicuramente inquinato, quando si effettua la "manovra manuale" il freno che il vigile va a sbloccare per il ripristino della normalità è in amianto, i locali motori generalmente sono scarsamente ventilati e questo favorisce il deposito di fibre nocive;

b) nei casi di incendio in generale ed in particolare di capannoni con copertura di cemento amianto (eternit), al momento del crollo si libera una quantità enorme di fibre di amianto e lo stesso accade durante lo smassamento delle macerie, negli incendi di locale caldaia l'amianto è sicuramente presente sotto forma di guarnizioni o coibentazioni;

c) in presenza di terremoti o crollo in genere esiste il rischio amianto vedi comunicato RdB - CUB di Mestre pag. 3;

d) il rischio esiste anche nelle chiusure di acqua in quanto i serbatoi sono generalmente fatti in eternit, anche se l'acqua tende a tenere compatte le fibre è da tenere presente che l'invecchiamento determina il rilascio di fibre nocive, cosa che accade scientificamente e matematicamente in presenza di agenti atmosferici (vento, gelo, pioggia, caldo).

Tutti i mezzi di trasporto fino a poco tempo fa sono stati coibentati in amianto, adesso la legge ne vieta l'uso ma quanti ce ne sono ancora in circolazione? Penso ai tantissimi incendi dove si può sviluppare questa fibra, agli incendi di vagoni in disuso di camion, di camini, di baracche, alla nave Moby Prince dove i VVF hanno lavorato per settimane, alle nostre motobarche e natanti in genere (mante?), a tutti quei mezzi ancora usati prima che l'amianto venisse posto fuori legge.

COSA FARE E RILANCIARE L'INIZIATIVA

I lavoratori in generale sono poco sensibili a tutto ciò che riguarda la salute e la sicurezza, anche quando si tratta di loro stessi, quindi occorre fare un'opera di sensibilizzazione che passi attraverso le strutture provinciali tenendo conto della legge 626/94 (sicurezza sul lavoro) e anche della legge sulla pensione la 335/95 per quanto riguarda il logoramento.

Occorre quindi focalizzare i punti principali e poi agire:

1 - Sensibilizzazione con riunioni, assemblee ecc.

2 - La struttura locale accerta la presenza del materiale nocivo, con foto, documenti ed altro.

3 - Si segnala il fatto al coordinamento nazionale.

4 - La struttura locale fa esposto alla pretura circondariale e segnalazione della USL e all'Ufficio provinciale del lavoro; nell'esposto deve essere evidenziata la responsabilità del dirigente locale, quale responsabile della sicurezza dei lavoratori, che non ha mai informato i dipendenti del rischio sulle precauzioni in presenza di amianto.

5 - La struttura locale emette comunicati stampa della vicenda, coinvolge i lavoratori promuove azioni di lotta.

6 - Il coordinamento nazionale si fa carico nei confronti dell'amministrazione e conduce l'iniziativa gestendola a livello centrale, con altri comunicati stampa, interrogazioni parlamentari, informazione a tutti gli altri lavoratori, anche tramite il consiglio nazionale, ed altre iniziative ancora, non ultima la possibilità di rivolgersi alla "Agenzia Europea per la salute e la sicurezza prevista dalla direttiva CEE 381/89, con sede a BILBAO e con il compito di coordinare ed informare".

Sono cose dette e ridette ma è sempre bene ricordarle, non c'è da aspettarsi grandi vittorie, ma questa azione sindacale sicuramente ci rafforza come organizzazione sia politicamente come peso contrattuale, e quindi anche qualitativamente e quantitativamente.

PUNTI SALIENTI DELLA LEGGE 626/94 **DA TENERE PRESENTI PER L'AZIONE SULL'AMIANTO**

La questione dell'Amianto è strettamente legata alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (art. 118 del trattato CEE). L'armonizzazione del trattato CEE si è avuta in Italia con la legge 626/94, pertanto per capire come affrontare al meglio l'iniziativa si riportano i punti più salienti di questa legge, essa fa perno su: a) Il datore di lavoro; b) Il responsabile per la sicurezza; c) Il medico competente; d) Il rappresentante per la sicurezza;

A) Il datore di lavoro è soggetto obbligato con doveri e responsabilità da rispettare.

B) Il responsabile per la sicurezza, nominato dal datore di lavoro, può essere un esperto esterno o dirigente della amministrazione stessa anche a livello di sede provinciale. Egli viene ad acquisire un ruolo di analisi, consulenza, studio e sollecitazione. Esercita ipotesi di direzione e vigilanza degli addetti ai servizi di prevenzione e garantisce il corretto espletamento dei compiti previsti dalla legge stessa.

La scelta del responsabile per la prevenzione da parte del datore di lavoro deve essere oculata e non formale, L'art. 8 prescrive che il datore di lavoro deve dare comunicazione del nominativo del responsabile per la sicurezza all'ispettorato per il lavoro e alla USL, la comunicazione deve essere accompagnata da una dichiarazione attestante elementi idonei a comprovare le attitudini e le capacità del responsabile e, tra gli altri il "curriculum professionale".

C) Il medico competente collabora alla predisposizione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico - fisica dei lavoratori; ; effettua accertamenti sanitari preventivi e periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori istituendo per ognuno una cartella sanitaria rispettando il segreto professionale; fornisce informazioni ai lavoratori sul significato di accertamento sanitari; informa ogni lavoratore sui risultati degli accertamenti periodici; visita gli ambienti del lavoro con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, almeno due volte all'anno; collabora alle attività di informazione e formazione dei lavoratori.

D) Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, inizialmente ne era prevista l'istituzione tramite l'elezione fra tutti i lavoratori (tutti elettori tutti eleggibili), adesso la formula è più ambigua infatti l'art 18 comma 1 recita "in tutte le aziende o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza". Mentre l'art. 19 ne specifica le attribuzioni, riconoscendo ai lavoratori il diritto di essere consultati, informati, formati ed il diritto di esercitare un costante controllo sull'osservanza delle misure di prevenzione, e di ricorrere all'autorità competenti qualora si ritenga non idonee le misure di prevenzione adottate dal datore di lavoro a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

La valutazione del rischio è un momento centrale dell'attività preventiva e protettiva, essa è effettuata dal datore di lavoro congiuntamente al medico competente e al responsabile per la sicurezza, sentito il rappresentante dei lavoratori. Essa è l'insieme di tutte le operazioni che devono essere attuate per avere una stima del rischio di esposizione ai fattori di pericolo, in relazione allo svolgimento del lavoro. La valutazione del rischio è condotta seguendo linee guida, che prevedono situazioni critiche e precisi criteri procedurali.

FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEI LAVORATORI

Il datore di lavoro e i dirigenti devono assicurare a ciascun lavoratore un'adeguata formazione in materia di sicurezza e salute inerente al posto di lavoro ed alle proprie mansioni svolte (art. 22).

Da quanto, molto ma molto, sinteticamente riportato è evidente che gli elementi per aprire il conflitto per farlo tendere a nostro favore ne abbiamo a sufficienza, resta il problema di riuscire a sensibilizzare i lavoratori e questo può accadere con l'impegno di tutte le strutture (Coord. naz.le; Consiglio naz.le; segreterie prov; R.S.A.. - RdB) nel promuovere azioni di autotutela avvalendosi della normativa facendola rispettare e applicare ai nostri cari dirigenti.

Relazione sul lavoro usurante

Nel mondo del lavoro e in particolare nel nostro, esistono accanto a fattori di rischio specifici responsabili delle malattie "professionali", numerosi altri agenti patogeni e altre variabili incognite capaci di turbare l'equilibrio ed il benessere dell'uomo creando fenomeni di disadattamento e reazioni di stress, da cui possono derivare malattie non caratteristiche, non specifiche, ma certamente collegate alla professione. Ogni condizione che turbi l'equilibrio del sistema uomo-lavoro-ambiente sul piano fisico, fisiologico e psicologico può essere considerato un fattore di **stress**, e le modificazioni che ne conseguono vengono indicate col termine **strain**.

Dal punto di vista biologico la relazione è più sofisticata e complessa. Una situazione di stress si verifica quando vi sia un disequilibrio o disparità tra domanda (sollecitazione) e capacità di risposta dell'organismo. La risposta, sul piano fisiologico e biumorale, implica l'attivazione di sistemi diversi, quali il sistema simpatico provocando una reazione di allarme o dell'asse ipofiso-surrene per una risposta di adattamento. L'attivazione o "arousal" a livello centrale, può avvenire per ragioni psicologiche prima che intervenga la sollecitazione di carico e può assumere di per sé carattere di stress.

A questo proposito tutti conosciamo le reazioni di allarme che presentano gli atleti nel periodo precedentemente una gara sportiva oppure gli appartenenti a squadre di emergenza allorché ne venga attivato l'intervento. Le reazioni di stress-strain favoriscono a qualsiasi livello di occupazione gli infortuni sul lavoro.

E in tal senso l'analisi degli infortuni consiste nel ricostruire retrospettivamente la catena delle elementari disfunzioni che hanno provocato l'evento sfavorevole. Frequenza e gravità degli infortuni sono quindi un indice di affidabilità del sistema "uomo-macchina-ambiente". La genesi degli infortuni hanno importanza pressoché equivalente a due ordini di fattori, gli uni di carattere tecnico e gli altri di natura umana: i primi dipendono dalla organizzazione del lavoro e dal rispetto delle norme di sicurezza, mentre i secondi dipendono di efficienza e di affidabilità del lavoratore.

Il fattore umano non va sottovalutato nel modo più assoluto nel nostro ambiente di lavoro, ma va considerato in un'ottica diversa tenendo conto di tutti quei fattori che possono influenzare il comportamento dell'uomo al lavoro e precisamente: educazione alla sicurezza, informazione sui rischi, grado di preparazione tecnica professionale, caratteristiche dell'ambiente e della organizzazione del lavoro, stato di salute, benessere e soddisfazione che dalla occupazione può derivare. Dopo anni di esperienze nel corpo nazionale possiamo dire con certezza che non esiste tutt'oggi nella nostra amministrazione una mentalità di prevenzione verso la risorsa principale che è quella dell'essere umano. Basta riflettere su un dato: nessun lavoratore dei vigili del fuoco possiede il libretto sanitario di rischio e di prevenzione contro le malattie.

Nel proseguo del documento abbiamo cercato di presentarle come da lei chiestoci, sia le modifiche legislative che hanno stravolto l'interpretazione delle attività particolarmente usuranti penalizzando una gran parte di lavoratori e per quali motivazioni noi riteniamo che i lavoratori dei vigili del fuoco a pieno titolo devono essere collocati nella categoria dei lavori definiti particolarmente usuranti.

Definizione dei lavori usuranti.

La definizione della natura usurante delle mansioni, stabilite dal decreto 374 e l'elencazione delle attività legate allo stesso, non sono modificate e conservano valore quale norma di carattere generale, comunque le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative individueranno per ciascuna categoria le mansioni usuranti determinando le modalità di copertura dei conseguenti oneri con un'aliquota contributiva definita secondo criteri attuariali riferiti all'anticipo dell'età pensionabile.

Per il settore pubblico (l'individuazione dei lavori usuranti e l'aliquota contributiva) il decreto dovrà essere emanato dal ministro della Funzione pubblica di concerto con quelli del Lavoro e del Tesoro, articolo 3 comma 1 lettera c D.L. 374 del '93.

Attività riconosciute usuranti dal D.L. 374

- Lavoro notturno continuativo;
- Lavori alle linee di montaggio con ritmi vincolanti;
- Lavori in galleria, cava o miniera;
- Lavori espletati direttamente da lavoratori in spazi ristretti: all'interno di condotti, di cunicoli di servizio, di pozzi, di fognature, di serbatoi, di caldaie;
- Lavori in altezza: su scale aeree, con funi a tecchia o parete, su ponti a sbalzo, su ponti a castello, installati su natanti, su ponti mobili e sospensione;
- A questi lavori sono assimilati quelli svolti dal gruista, dell'addetto alla costruzione di camini e copritetto;
- Lavori in cassoni ad aria compressa;
- Lavori svolti da palombari;
- Lavori in celle frigorifere o in ambienti con temperature uguali o inferiori a 5 gradi centigradi;
- Lavori ad alte temperature: addetti ai forni e fonditori nell'industria metallurgica e soffiatori nella lavorazione del vetro cavo;
- Autisti di mezzi rotabili in superficie;
- Marittimi imbarcati a bordo;
- Personale addetto ai reparti di pronto soccorso, rianimazione e chirurgia d'urgenza;
- Addetti a serre o fungaie;
- Lavori di asportazione dell'amianto da impianti industriali, da carrozze ferroviarie, da edifici industriali e civili.

Legge 23 / 12 / 1994 n° 724

Art. 12 Entro il 31 gennaio 1995 con decreto del ministro del lavoro e della previdenza sociale, d'intesa col ministro del tesoro. sarà ridefinito l'elenco delle attività cosiddette usuranti al fine di ridurre per i lavoratori appartenenti a tali categorie l'età di pensionamento senza aggravio di oneri per la finanza pubblica.

Il contenuto dispositivo alla luce degli atti parlamentari e dei precedenti legislativi.

Frutto di un emendamento proposto in sede parlamentare (vedere resoconto della seduta parlamentare pomeridiana in data 6 dicembre 1994 della 5° commissione programmazione economica, bilancio del Senato della Repubblica in sede referente), l'art. 12 surriportato, intervenendo in tema di attività usuranti, ha imposto la ridefinizione, entro il 31 gennaio 1995 dell'elenco delle attività usuranti ed ha modificato la classificazione al fine di ridurre per i lavoratori appartenenti a tali categorie l'età di pensionamento senza aggravio di oneri per la finanza pubblica.

Dagli atti parlamentari risulta che l'art. 12 è stato introdotto a stralcio del disegno di legge n° 1366: ed infatti nel testo originario delle ulteriori disposizioni concernenti la finanza pubblica, presentato alla Camera dei deputati il 30 settembre 1994, quale secondo <collegato> alla finanziaria 1995 (non risulta che il disegno di legge n°1366 sia stato finora preso in considerazione del Parlamento), l'art. 1, comma 1, tra le deleghe dirette a <a riformare il sistema previdenziale..... in via strutturale>, aveva incluso (lett. c) la < riformulazione dell'elenco delle attività cosiddette usuranti al fine di ri-

durire queste categorie l'età di pensionamento senza aggravio di oneri per la finanza pubblica>. Sicché, confrontando la norma quale proposta in partenza e quale pervenuta all'arrivo, nell'art.12 in esame è rimasto immutato il fine di ridurre < l'età di pensionamento senza aggravio di oneri per la finanza pubblica> ed è stata invece prevista la ridefinizione, anziché la riformulazione, dell'elenco delle attività cosiddette usuranti e l'adozione, quale strumento l'identificazione, del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di intesa con il Ministro del tesoro (da emanarsi entro il breve termine del 31 gennaio 1995), in luogo del decreto legislativo delegato.

Peraltro, sia nella relazione di accompagnamento al disegno di legge n° 1366 (vedi atti parlamentari della Camera dei Deputati -XII legislatura - disegni di legge-documenti), sia nei resoconti parlamentari sull'approvazione della legge commento (dopo l'introduzione dell'emendamento in sede referente l'art. 12 è stato approvato, senza discussione, dall'assemblea del Senato (vedere resoconto sommario della seduta del 15 dicembre 1994) e quindi, definitivamente, dalla Camera dei Deputati (vedi resoconto sommario della seduta del 20 dicembre 1994), non è fatto alcun cenno ai motivi che hanno determinato la necessità di ridefinire l'elenco delle attività cosiddette usuranti a così breve distanza dal d.lg. 11 agosto 1993, n° 374, che alla identificazione delle attività particolarmente usuranti (art. 1, comma 2, e tabella A), aveva fatto seguire disposizioni particolareggiate in ordine alla riduzione dell'età pensionabile per i lavoratori che vi sono addetti.

Ciononostante è da ritenere che l'art. 12 in esame abbia quale presupposto, pur senza che sia menzionato espressamente, il d.lg n° 374 del 1993, se non altro perché il concetto di <ridefinizione> implica un nuovo intervento su un atto legislativo già in precedenza compiutamente definito.

In conseguenza l'analisi contenutistica sull'art. 12 non può che essere condotta in termini di coordinamento con il d.lg n° 374 del 1993, per tentare di stabilire preventivamente (il testo del decreto ministeriale non è ancora noto all'atto della redazione delle presenti note) entro quali limiti deve contenersi l'emanando decreto ministeriale.

La delegificazione nell'identificazione delle attività usuranti.

Tenendo conto, per l'effetto, anche delle disposizioni del d.lg. n° 374 del 1993, viene in primo luogo in rilievo che, mentre l'art. 12 fa riferimento generico alle attività usuranti, il d.lg. n° 374 del 1993 ha assunto <a monte> specificatamente i lavori particolarmente usuranti, non mancando di definirli, con norma positiva, come <quelli per cui il svolgimento è richiesto un impegno psicofisico particolarmente intenso e continuativo, condizionato da fattori che non possono essere prevenuti con misure idonee> (art. 1, comma 1).

Questa definizione deriva da una scelta della Commissione tecnico-scientifica prevista dall'art. 3, comma 1, lett. f), della legge 23 ottobre 1992, n° 421, che ha ritenuto di considerare distintamente le attività usuranti cui possono conseguire benefici ai fini pensionistici nel senso indicato dalla legge delega, da quelle prese in considerazione sul piano della prevenzione e coperte dalla specifica tutela contro i rischi professionali, giustificando poi detta distinzione con la considerazione < che le provvidenze previdenziali non possono costituire una sorta di monetizzazione del rischio, ma che di fronte ad un lavoro usurante resta comunque il problema della prevenzione così che idonee misure possono evitare i danni dell'usura prima che questi si siano manifestati> (così risulta dalla relazione allo schema di decreto legislativo per l'attuazione dell'art. 3, comma 1, lett. f, della legge 23 dicembre 1992 n°421 trasmessa al Parlamento con nota del ministro del lavoro e della previdenza sociale n°59699/16/318 del 21 luglio 1993) .

In sostanza, il d.lg. n° 374 del 1993 ha collegato strettamente il beneficio <irreversibile> della anticipazione dell'età pensionabile alla impossibilità <permanente> di prevenire il logorio psicofisico derivante dallo svolgimento delle attività usuranti .

Ed è quanto basta per ritenere che l'emanando decreto ministeriale, malgrado la lettera dell'art.12 in esame autorizzi ad una maggior larghezza, non possa e non debba prescindere dal prendere ancora a base il concetto di attività particolarmente usuranti, in luogo del riferimento più generico <attività cosiddette usuranti >.

Al tempo stesso ne deriva, coerentemente, che è consentita solo una conferma o una riduzione delle attività particolarmente usuranti quale risultano dalla tabella A allegata al d.lg. 373 del 1993, in quanto un loro ampliamento contrasterebbe con l'impegno, imposto dal legislatore, di non gravare di ulteriori oneri per la finanza pubblica.

Dal profilo interpretativo così delineato scaturisce, peraltro, che l'art. 12 in esame si mostra di ben modesta portata percettiva, per cui, per non considerare la norma inutiliter data, è lecito supporre che la conditor iuris abbia inteso delegiferare la materia delle attività usuranti, valorizzando, ai fini della loro identificazione e diversamente dal passato, la fonte secondaria del decreto ministeriale. Per questo è perciò da constatare, da un lato, che l'art. 12 in esame ha assunto, per la definizione dell'elenco delle attività usuranti, lo stesso strumento del decreto ministeriale, che in precedenza era stato previsto solo per le successive modifiche alla tabella A del d.lg. n°375 del 1993 (art. 1, comma 2).

Dall'altro lato va rilevato che, come risulta dalla sua formulazione letterale, il contenuto dispositivo dell'art. 12 è destinato ad esaurirsi una volta che sia stato emanato il decreto ministeriale ridefinizione delle attività usuranti.

Conseguentemente, nell'eventualità in futuro l'elenco ridefinito si dovesse rivelare non esaustivo, come è del tutto prevedibile anche in rapporto alla rapida evoluzione in atto, il supporto normativo per procedere alle modificazioni è ancora rinvenibile nell'art.1, comma 2, del d. leg. n° 374 del 1993: il quale è in certo senso più rigoroso dell'art.12 in esame, con la previsione che i decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, devono basarsi su valutazioni tecnico scientifiche e che, nel corso della procedura formativa, devono essere sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Resta da dire sulla copertura degli oneri relativi all'anticipazione dell'età pensionabile di cui beneficiano gli addetti alle attività usuranti.

Sotto questo profilo, anch'esso non ancora attuato, la previsione dell'art. 3 d.lg. n° 374 del 1993 è nel senso della determinazione di aliquote contributive aggiuntive, delle quali una gravante sull'intera categoria, comparto o ambito, e l'altra soggettivizzate quindi applicabile per ogni soggetto addetto alla lavorazione usurante limitatamente nel periodo di svolgimento dell'attività medesima.

La prospettiva è pertanto quella di definire e di aggiornare le aliquote contributive in misura tale che il particolare beneficio della anticipazione dell'età pensionabile sia finanziato esclusivamente dalle categorie produttive, che esercitano attività particolarmente usuranti.

Usura e lavoro usurante: riflessioni.

In ambito nazionale la legge 421 del 1992 ha sicuramente rappresentato una svolta determinante, avendo il carattere di un intervento legislativo organico e non più frammentario, come le normative precedenti rivolte a singole categorie di lavoratori. Essa non ha tuttavia risolto un problema fondamentale rappresentato dalla definizione di usura e lavoro usurante: infatti il legislatore, senza dare alcuna delucidazione in tal senso, si è limitato a prevedere benefici previdenziali per soggetti occupati in attività particolarmente usuranti, demandando il compito di individuare le categorie e le figure soggette ad usura ad una commissione tecnico-scientifica.

Un primo commento negativo al testo di legge merita innanzitutto all'espressione mantenuta al progetto di legge Marini, di cui era stata auspicata la cancellazione di attività "particolarmente" usurante, volta a significare che non le attività usuranti sono oggetto di tutela, ma solo quelle che risultano eccessivamente usuranti.

Al riguardo ci sembra opportuna una distinzione tra l'usura per così dire fisiologica, cioè derivante da qualsiasi impegno lavorativo e l'usura di grado invece maggiore che può verificarsi nel corso di svariate attività lavorative, anche tra quelle non sempre e sicuramente usuranti, e l'usura infine certa e di grado rilevante conseguente all'impegno protratto in attività che il legislatore ha definito "par-

ticolarmente usuranti”.

Si può per analogia, fare riferimento al concetto di rischio nell'ambito della tutela degli infortuni sul lavoro in cui si distinguono un rischio generico che incombe su tutti i soggetti e non è pertanto tutelato, un rischio generico aggravato ed un rischio specifico in cui invece l'attività lavorativa costituisce il fattore principale o esclusivo che determina il rischio ed è oggetto di tutela.

Analogamente in relazione all'usura lavorativa, a nostro avviso si dovrebbe comprendere nella tutela non solo l'usura derivante dalla attività lavorative particolarmente disagiate e gravose, come sembra aver voluto il legislatore con le recenti disposizioni di legge, ma anche l'usura che può realizzarsi nello svolgimento di svariati lavori, purchè sempre dotate di caratteristiche di abnormità che la differenziano dal normale logoramento derivante da qualsiasi impegno lavorativo. Ci sembra superfluo sottolineare che una tutela limitata solo a lavorazioni molto dannose, ammettendo la legittimità di lavorazioni dannose, è inaccettabile sul piano concettuale in quanto ispirata a principi chiaramente incostituzionali.

In base alle analoghe considerazioni è da muovere una critica alla mancata predisposizione legislativa di un sistema “misto” auspicato e atteso dai più, che avrebbe consentito di poter usufruire dei benefici di legge anche a chi, pur essendo occupato in una attività lavorativa diversa da quelle comprese nell'apposito elenco dei lavori usuranti, si trovasse comunque in condizioni di lavoro dannose.

La definizione di usura espressa dalla Commissione tecnico-scientifica fa riferimento ad un impegno psicofisico particolarmente intenso, continuativo e protratto nel tempo, condizionato da fattori che non possono essere prevenuti con misure idonee in modo tale da determinare negli esposti un progressivo deterioramento psicofisico più grave e precoce di quello che si verifica con l'invecchiamento naturale. Pertanto i fattori che definiscono l'usura lavorativa sono, come appare logico, da un lato, da un certo tipo di lavoro potenzialmente in grado di provocare un danno psicofisico, dall'altro dal realizzarsi del danno biologico identificato come un processo di invecchiamento più grave e più precoce rispetto a quello naturale. Il primo elemento appare concettualmente ovvio e non pone, a nostro avviso, problematiche particolari, se non di valutazione ergonomica che esulano dalla competenza medico-legale.

Il secondo elemento merita invece una analisi di carattere medico legale. Innanzitutto il concetto di invecchiamento è troppo generico e deve essere ricondotto ad eventi patologici specifici obiettivamente constatabili. Per quanto infatti l'invecchiamento sia nel complesso un evento fisiologico, esso è caratterizzato da un insieme di eventi che nelle loro singole manifestazioni costituiscono condizioni patologiche di carattere essenzialmente degenerativo, per morte di cellule non riproducibili (encefalo, cuore) e per alterazioni regressive della struttura dei vari organi e tessuti da cause trofiche, ischemiche, meccaniche, ecc., in genere multifattoriali (ad es. artrosi, enfisema polmonare senile, arteriosclerosi, ecc.).

Naturalmente questi processi involutivi interessano tutti gli organi e apparati e sono influenzati sia da fattori interni, individuali, di carattere genetico, sia da fattori esterni di vario genere, tra cui anche l'attività lavorativa.

Pertanto non è possibile individuare una precisa correlazione tra tipo di attività lavorativa e invecchiamento, quale si realizza invece laddove agisce una noxa patogena lavorativa specifica che è causa di una ben determinata patologia di natura professionale. Appare quindi inevitabile che l'usura lavorativa non possa essere del tutto differenziata da quelli che sono i fattori predisponenti individuali alla insorgenza di patologie tipiche dell'invecchiamento di natura sia genetica, sia ambientale ma extralavorativa.

Nondimeno, ammesso il carattere aspecifico dell'usura da lavoro, appaiono a nostro avviso identificabili tre principali apparati bersaglio di un impegno lavorativo gravoso o svolto in condizioni insalubri, protratto nel tempo, che sono: L'apparato respiratorio e l'apparato muscolo-osteo-articolare. Non ci soffermiamo sulla evidenza che un lavoro che un lavoro pesante, cioè fisicamente impegnativo

tivo o comunque disagiata, rappresenta un fattore sicuramente predisponente o aggravante di una cardiopatia ischemica o ipertensiva, una broncopneumopatia cronica ostruttiva o una artropatia degenerativa del rachide o delle grandi articolazioni degli arti. La riprova di tale asserzione, comunque ammessa in ambito clinico e previdenziale, non si ricava tanto dalla incidenza di queste patologie, influenzata da molteplici fattori, che non è forse significativamente superiore in determinate categorie di lavoratori dediti ad attività usuranti rispetto ad altre, quanto sicuramente dal più rapido aggravamento delle stesse forme morbose nelle categorie soggette ad usura da lavoro. Con ciò non si vuole escludere un danno da usura lavorativa altri organi e apparati, anche se in tal caso ci sembra più probabile che agiscano due diversi meccanismi lesivi, o l'esistenza di una noxa patogena specifica, propria di una determinata lavorazione, e si ricade allora nell'ambito delle malattie professionali, oppure una patologia esclusivamente riconducibile a fattori predisponenti individuali di natura genetica (ad es. una endocrinopatia) in relazione alla quale il lavoro può avere un carattere usurante, ma che è sicuramente influenzata più da fattori endogeni che non dall'attività lavorativa. Questa analisi non è, a nostro avviso, fine a se stessa in quanto consente di individuare le patologie più caratteristiche, anche se non specifiche, conseguenti all'usura da lavoro da altre affezioni in cui il lavoro, pur essendo usurante, non costituisce il fattore morbigeno principale che, una volta eliminato, ridurrebbe sensibilmente l'aggravamento della forma morbosa. Si deve pertanto sottolineare che le patologie da usura lavorativa riconoscono, a nostro avviso, un ruolo concausale determinante nella insorgenza o, quantomeno, nell'aggravamento, per cui le medesime affezioni vanno incontro a un peggioramento assai più rapido nei soggetti occupati in tali attività. Tale distinzione, ribadiamo, non ci sembra oziosa se crediamo, come espresso nella relazione della Commissione tecnico-scientifica, che: le provvidenze previdenziali non possono costituire una sorta di monetizzazione del rischio, ma che di fronte ad un lavoro usurante resta comunque il problema della prevenzione così che idonee misure possano evitare i danni dell'usura prima che questi siano manifestati.

Purtroppo, nonostante le buone intenzioni espresse nella relazione della Commissione tecnico-scientifica, nella legge 421 del 1992 è stato trascurato l'aspetto della prevenzione, prevedendo unicamente l'anticipazione dell'età pensionabile (non sfugge tra l'altro, che tale anticipazione per lavoratori dipendenti è del tutto fittizia poichè con la stessa legge vi è stata l'elevazione dei limiti dell'età pensionabile a 65 anni per gli uomini e a 60 per le donne).

Appare evidente che siamo ben lungi da una effettiva tutela del rischio da usura quale ci sembrerebbe auspicabile una volta che, finalmente, è stata riconosciuta in sede legislativa la esistenza di lavorazioni usuranti.

Si deve osservare che l'anticipazione del pensionamento è una misura previdenziale sicuramente utile, soprattutto per lavoratori autonomi per i quali l'età pensionabile risulta effettivamente ridotta, ma insufficiente dovendo a nostro avviso associare misure atte ad eliminare o quantomeno ridurre il carattere usurante del lavoro. Al riguardo ci sembra significativa la definizione che di lavoro usurante ha dato Grieco (1992): usurante è quel lavoro suscettibile di essere migliorato con adeguate misure di prevenzione, senza con ciò voler affermare che il lavoro usurante può essere del tutto eliminato, ma ben consci, al contrario, che esistono lavorazioni per le quali, per le modalità o l'ambiente in cui si svolgono, risultano sicuramente disagiate e gravose e che, in futuro, talune di queste lavorazioni potranno scomparire ed altre richiederanno sempre l'opera dell'uomo. (Nel nostro lavoro è impossibile fare valutazioni per es. sul rischio e sull'usura che la percezione del rischio provoca, tuttavia non bisogna nascondere l'influenza patogena).

Pertanto riteniamo che la futura evoluzione legislativa sul tema del lavoro usurante non potrà limitarsi solo agli aspetti previdenziali, ma dovrà comprendere anche una serie di disposizioni riguardanti orari di lavoro, pause, ferie, rotazione del personale, ecc., oltre ovviamente alle specifiche misure preventive per ciascun tipo di lavorazione, volte a ridurre, per quanto possibile, le caratteristiche usuranti delle lavorazioni definite tali. A tale proposito ci sembra opportuno sottolineare che un passo in questa direzione è stato fatto con la tabella A elaborata dalla Commissione scientifica del ministero del lavoro che comprendeva anche lavoro a turni con turni notturni; addetti ai turni continui con prestazioni avvicendate diurne e notturne, categorie purtroppo, e a nostro avviso ingiustifi-

catamente, eliminate dal recente decreto legislativo n°374 dell'11 agosto 1993. Pensiero (per non riconoscere lavoro usurante e non dare i benefici e soprattutto per non creare precedenti sono state cancellate alcune categorie). Un ruolo fondamentale, che non potrà essere ignorato nell'ambito della futura tutela del lavoro usurante, spetta sicuramente al settore sanitario mediante visite di controllo periodiche ed accertamenti medici su lavoratori esposti a rischio di usura. A questo punto ci sembra superfluo ribadire che il controllo sanitario dovrebbe essere attuato estesamente e capillarmente e la predisposizione di un sistema di controlli sanitari dovrebbe garantire l'acquisizione di dati epidemiologici per lo studio delle malattie professionali, delle patologie da usura e delle lavorazioni usuranti. Inoltre è indispensabile creare una forma di tutela basata sulla " lista aperta" o " sistema misto" auspicabile anche per le forme morbose da lavoro usurante, al fine di effettuare una prima selezione dei soggetti aventi diritto ai benefici di legge e in base ai criteri rappresentati dalla occupazione lavorativa comportante impegno psicofisico particolarmente intenso, continuativo e protratto nel tempo, secondo quanto espresso nella relazione della Commissione tecnico scientifica e dalla esistenza di una patologia ad essa concasualmente riconducibile, quantomeno nel suo rapido aggravamento.

Concetti cardine per l'interpretazione dei lavori particolarmente usuranti anche in base alla 626.

In linea generale sono tre principi cardine su cui basarsi per un primo ragionamento per una corretta interpretazione dei lavori usuranti e sono:

- Movimentazione manuale dei carichi (art. 47 lex 626). Le norme dell'art. 47 si applicano alle attività che comportano la movimentazione manuale dei carichi con rischi, tra l'altro, di lesioni dorso-lombari per lavoratori durante il lavoro.
- si intendono per :
- a) movimentazione manuale di carichi le operazioni di trasporto o di sostegno di un carico ad opera di uno o più lavoratori, comprese le azioni di sollevare, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico che, per le loro caratteristiche o in conseguenza delle condizioni ergonomiche sfavorevoli, comportando tra l'altro rischi di lesioni dorso-lombari.
- b) lesioni dorso-lombari: lesioni a carico delle strutture osteomediotendinee e nervovascolari a livello dorso-lombare.

Turnazioni

Il nostro lavoro si svolge a turni anche notturni. Il riposo durante il turno notturno è un'arma a doppio taglio. Infatti è dimostrato che è fattore di notevole stress non permettere all'apparato cerebrale di sviluppare tutte le fasi del sonno. L'attenzione notturna coatta (vedasi anche operatori di sala operativa e i vigili che nei grossi interventi dopo il primo attacco ad un incendio notturno non hanno la possibilità di avere il cambio per il solo recupero fisico) si ripercuote sulla capacità di recuperare l'efficienza operativa, la lucidità cognitiva nonché difficoltà nel recuperare fisiologicamente l'affaticamento. Quando si lavora di notte il fisico è costretto a un'attività, mentre vorrebbe dormire, e viceversa. Questo scombussola i ritmi biologici legati al ciclo solare che è di 24 ore. Naturalmente da non sottovalutare, in queste condizioni, la percentuale di variazioni fisiologiche, cardiache e pressorie e le patologie definite : malattie da turno. Disturbi all'apparato digerente, diabete, malattie mentali. Altri effetti si hanno nella vita sociale e familiare che comprendono il costante mutamento dell'umore che si ripercuote sui legami e complica i rapporti con gli altri.

Lavoro in particolari situazioni atmosferiche.

E' da tenere presente che lavorare in condizioni climatiche avverse, freddo, pioggia, vento, neve, in campi magnetici dovuti a scariche elettriche, le forti variazioni a cui un organismo è sottoposto determinano forte stress fisiologico.

Bisogna anche valutare il rapporto dell'individuo nei confronti di una struttura lavorativa laddove non ci sono i parametri di prevenzione al rischio.

In molte occasioni in fase di interventi particolari vengono meno e addirittura saltano i parametri di prevenzione agli infortuni individuali e quindi si esce da quelle misure attuarili indicate nelle normative vigenti per evitare danni fisici e usura.

Elementi di valutazione e individuazione dei fattori stressanti nell'attività dei vigili del fuoco.

E' noto agli studiosi della medicina del lavoro e a quelli che studiano il processo di somatizzazione che un elemento fondamentale generante patologie invalidanti è lo stress. Al di là dei modelli di reazione da stress elaborati da Selye, si evidenzia che nella patologia da lavoro viene riconosciuta efficienza stressante nelle seguenti circostanze:

- Situazioni caratterizzate da impegno psicofisico eccessivamente gravoso ovvero eccessivamente scarso;
- Estrema rigidità o ambiguità delle mansioni;
- Esasperazione o assenza dei conflitti di ruolo;
- Eccesso o assenza di responsabilità.

Riguardo all'ambiguità del ruolo, può insorgere per carenze di informazione, per l'esistenza di norme o procedure poco chiare o contraddittorie, per la penuria di risorse materiali o umane efficaci per l'incertezza sui criteri di riconoscimento e di valutazione delle prestazioni.

Fonte di insoddisfazione è inoltre un eccessivo carico del lavoro, come nelle situazioni di lavoro scandite da vincoli temporali particolarmente stringenti. Può essere anche fonte di insoddisfazione il deprezzamento del ruolo, come può accadere nei lavori noiosi e ripetitivi che potrebbe essere svolto da personale meno qualificato. Le conseguenze dell'insoddisfazione possono causare problemi di equilibrio psicofisico che la ricerca scientifica ha scoperto e dimostrato consistere nell'innalzamento dei livelli pressori (ipertensione arteriosa), nelle manifestazioni ulcerose e il rischio maggiore di infarto. E' stato anche dimostrato che esiste una correlazione fra insoddisfazione lavorativa e disturbi mentali.

Un forte legame è anche fra insoddisfazione al lavoro e assenteismo che è stato esaminato a lungo dagli studiosi. Messi da parte i casi di impossibilità per reali motivi di salute, la gamma dei significati dell'assenza dal lavoro sono molteplici. Si va da motivi occasionali e contingenti, che inducono un individuo a ritenere preferibili attività non lavorative (o lavoro alternativo) a situazioni di vera opposizione all'organizzazione che, nel vissuto soggettivo, deve essere punita, espropriata, privata del proprio apporto passando attraverso situazioni intermedie di comodo, di connivenza rese più agevoli dalla mancanza di reali sanzioni e, soprattutto, da un basso livello di coinvolgimento nel lavoro e di identificazione con l'organizzazione. (vale il detto: le punizioni giuste temprano lo spirito degli uomini, quelle ingiuste indeboliscono chi le elargisce). La lettura e l'interpretazione del comportamento di assenza dal lavoro sono tutt'altro che agevoli. Si tratta quasi sempre di discernere situazioni reali di malessere da situazioni di temporanea disaffezione, magari generate da comportamenti organizzativi non compresi e vissuti come frustranti, o da strategie comportamentali finalizzate a conseguire obiettivi personali in antitesi a quelli dell'organizzazione. Un'altra forte motivazione di insoddisfazione per il lavoratore è quando rileva un divario troppo marcato tra l'esagerata propensione ad elevare l'immagine sociale dell'azienda e l'effettiva realtà di lavoro. Questo si manifesta quando l'azienda usa il metodo della cooptazione affettiva per realizzare un processo consenso sociale, piuttosto che fare leva sulle capacità professionali; o quando nell'azienda si verifica una arretratezza scientifico-tecnologica che non rende stimolante lo svolgimento del lavoro nè allettante la prospettiva di sviluppo professionale; oppure quando vi è una difficoltà da parte del soggetto ad assumere come possibile oggetto di identificazione o appartenenza.

Il sentimento di appartenenza all'organizzazione indica il grado in cui un individuo si identifica con l'organizzazione nella quale lavora e implica la disponibilità a essere attivi e intraprendenti nel conseguire gli obiettivi dell'organizzazione e l'intenzione di rimanervi per un lungo periodo. Se una organizzazione lavorativa non stimola in questo senso l'individuo, si ha un aumento dell'insoddisfazione lavorativa. Non tutte le persone trasformano in comportamenti manifesti il proprio stato d'animo: molti per serietà professionale, per assenza di alternative reali, perchè non è

sempre facile riprogettarsi dopo costanti frustrazioni, molti individui vivono nel silenzio l'insoddisfazione sul lavoro, ma amplificano la separazione fra se stessi e l'organizzazione. Paradossalmente anche un forte senso di appartenenza può generare sentimenti di insoddisfazione che si verifica nelle organizzazioni in cui vi è in atto un processo di riorganizzazione che elimina per esempio mansioni o spostamenti di personale in altri reparti. Tutto ciò viene vissuto come una ingiustizia e provoca senso di angoscia per un legame affettivo proiettato sulla struttura che viene così brutalmente troncato. Molte persone sperimentano questi sentimenti di separazione molto dolorosi in particolare quelli che avevano trovato nell'organizzazione il motivo principale di riconoscimento sociale.

Sempre riguardo all'assenteismo, molta confusione si è fatta, ad esempio, sulle donne riconducendolo in maniera meccanica e sistematica agli impegni familiari e di cura dei figli. Eppure in molte situazioni l'assenteismo delle donne risulta dovuto a una intolleranza per la povertà delle mansioni alle quali con più frequenza degli uomini le donne sono assegnate e soprattutto per l'impossibilità di esprimere parti di se nel lavoro.

Altri autori (Mason e Lazarus) hanno messo in evidenza, rispetto al modello di Selye, il ruolo delle emozioni e degli aspetti comportamentali o psicologici nelle reazioni da stress. La risposta in questione si manifesta sia a livello fisiologico sia a livello comportamentale ed è mediata da un'attivazione emozionale indotta da un'attivazione cognitiva sul significato dello stimolo. Talché lo stress va considerato di per se stesso "una reazione fisiologica adattativa" che può tuttavia assumere un significato patogenetico quando è prodotta in modo troppo intenso per lunghi periodi o quando è ostacolata nel suo regolare svolgimento. La ricerca scientifica sulla funzione dello stress in rapporto al determinismo delle malattie ha tentato di individuare e caratterizzare gli eventi idonei a produrre, attraverso il meccanismo dello stress, fenomeni morbosi. Ai fini medico-legali è il caso di sottolineare tale valutazione che conferisce un ruolo patogenetico più alle situazioni protratte nel tempo che a singoli eventi, in quanto sarebbero i microstimoli quotidiani e ripetuti, purchè provveduti di potenzialità o capacità stressanti, a rompere gli equilibri e la virtualità di adattamento degli individui. E' comunque difficile individuare lo stress come fattore primario determinato dall'attività lavorativa. E' impossibile infatti stabilire se e in che misura lo stato di stress sia generato da situazioni esistenziali extralavorative. Ciò non toglie che se la vita extralavorativa di un vigile del fuoco è sottoposta a stress per diverse ragioni, le situazioni altamente stressanti che il lavoro propone si devono comunque sommare.

Un altro studio di Tatiana Klonowicz dimostra che vi è un'attività stressante anche in situazione solamente rappresentazionale cognitiva che può essere, nel tempo, determinante per una patogenesi organica. Le sue ricerche si sono concentrate soprattutto sugli effetti dell'incertezza cognitiva e comportamentale e le variazioni della conduttanza cutanea e del battito cardiaco.

Ora, in base a quanto sopra esposto, non avendo un controllo periodico sullo stato psicofisico dei vigili del fuoco, in quanto privi del libretto sanitario, diventa impossibile fare opera di prevenzione e, tanto meno, evitare di cadere in malattie debilitanti e invalidanti.

Una forma estrema di stress sul lavoro è stata denominata job burnout. Si tratta di una condizione emozionale, fisica e mentale di esaurimento, con sintomi di depersonalizzazione conseguenti a una prolungata esposizione a stress lavorativo. Il burnout è più frequente nelle occupazioni che richiedono un intenso contatto con persone bisognose di aiuto.

Lavori Usuranti: La RdB invita a prendere l'iniziativa.

Come tutti sapete, ai vigili del fuoco non è mai stata riconosciuta l'attività di lavoro particolarmente usurante. I benefici previsti prima della riforma pensionistica erano dovuti dal fatto che eravamo collocati nelle cosiddette "categorie speciali". Ciò permetteva di andare in pensione con 30 anni di servizio.

Col decreto legislativo 30 aprile del 1997 n° 165, gli anni di servizio sono stati innalzati di cinque anni anche a queste categorie; per cui i vigili del fuoco adesso potranno andare in pensione quando raggiungono i 35 anni di contribuzione ai quali deve corrispondere anche l'età anagrafica.

La riforma Dini legge dell'8 agosto 1995 n°335 appoggiata, è bene ricordarlo, da Cgil, Cisl e Uil nel suo contenuto oltre che prolungare gli anni di lavoro e l'età per raggiungere la pensione ha anche previsto una revisione dell'elenco dei lavori considerati particolarmente usuranti.

Tutto ciò non ha niente a che vedere con il riconoscimento di lavoro particolarmente usurante, che è tuttora invece riconosciuto ad altre categorie: quali i ballerini che vanno in pensione a 45 anni di età, ai minatori, i palombari ed altri particolari settori in cui si svolgono lavori di tipo gravoso in special modo in quelle particolari realtà lavorative dove non si possono prevedere i rischi ed applicare le attuali norme previste dalla legge 626.

Infatti nella nuova tabella proposta dalla commissione ministeriale che tratta questa materia riduce notevolmente l'elenco delle attività svolte e quindi usuranti, modificando addirittura quelle precedenti previste dal decreto legislativo 374 del 1993.

La RdB non è disposta ad accettare questa ulteriore riduzione di attività e ritiene che il lavoro svolto dal Corpo nazionale entra a pieno titolo in questo elenco di attività anche perché nella gran parte degli interventi vengono meno i parametri di prevenzione agli infortuni individuali nonché nei confronti delle malattie professionali. Per cui l'attività del vigile del fuoco non è soltanto particolarmente usurante ma è atipica e particolarmente usurante.

La RdB invita tutti i lavoratori a promuovere una forte iniziativa a livello individuale col fine che anche questo diritto non passi "in sordina" cioè nel dimenticatoio. Si tratta di compilare l'atto interruttivo allegato a questo comunicato e di inviarlo tramite il proprio ufficio di appartenenza agli enti in indirizzo in modo da sensibilizzarli affinché tengano in considerazione l'attività svolta dai lavoratori del Corpo nazionale.

E' evidente che più atti vengono inviati maggiori sono le possibilità di ottenere la riapertura delle trattative dove far valere le nostre legittime ragioni.

Tutti, nessuno escluso, sono interessati e non solo i prossimi alla pensione, ma in particolare i più giovani i quali saranno, in parte lo sono già, i più tartassati dalla riforma pensionistica.

Di fondamentale importanza è la volontà e la determinazione di ogni singolo di riprendere in prima persona le "redini" della situazione imponendo al governo e all'amministrazione il rispetto dei propri diritti.

Fac-simile atto interruttivo

Al Ministero dell'Interno
Direzione Generale della Protezione Civile
e dei Servizi Antincendio
ALL' INPDAP
ALL'INAIL

Tramite Comando Provinciale Vigili del Fuoco di

Il sottoscritto _____ Residente _____
Profilo professionale _____ In servizio dal _____

PREMESSO

Che il profilo professionale a cui appartengo rientra tra quelli che possono usufruire dei benefici previsti per le attività usuranti, che l'art. 3, comma 1, lettera f, della legge 23 ottobre 1992, n.421, recante benefici per le attività usuranti attuato con Dlgs 11 agosto 93 n. 374 che recita: "il limite di età pensionabile previsto dai rispettivi ordinamenti previdenziali e anticipato di due mesi per ogni anno di occupazioni nelle predette attività, fino ad un massimo di sessanta (60) mesi complessivamente considerati."

CHIEDE

L'applicazione immediata del Dlgs 11.08.1993 n. 374, attuazione dell' art. 3, comm. 1 lettera f), della legge 23.10.92, n. 241, recante benefici per attività usuranti.

CHIEDE

Gli venga fornito immediato riscontro e che l'intero periodo lavorativo sino ad oggi svolto venga moltiplicato, ai fini delle prestazioni pensionistiche, per i coefficienti previsti dalle leggi citate.

Chiede comunque di conoscere, ai sensi della L.241/90, quali determinazioni Codesta Spett.le in indirizzo intende adottare in relazione alla descritta situazione.

Il tutto con avvertenza che decorsi inutilmente 30 giorni dal ricevimento della presente il sottoscritto si vedrà costretto ad adire le opportune vie giudiziali, dando mandato all'organizzazione sindacale RdB-CUB, anche al fine di individuare - ex legge 241/90 - i funzionari responsabili del mancato adempimento e/o della mancata esposizione delle ragioni del ritardo nell'adempimento per gli effetti previsti dall' art. 328 c.p., siccome novellato dall' art. 16 della legge 26 aprile 1990, n. 86.

Data _____ Firma _____

Libretto Sanitario

Una conquista voluta dai lavoratori, ma che nel tempo si è persa.

Il concetto di malattia professionale nel corpo nazionale dei vigili del fuoco.

E' bene precisare che cosa si intende con l'espressione malattie professionali: per malattie professionali si intendono quelle patologie che insorgono quando un organismo biologico è posto a contatto con un ambiente esterno che produce agenti chimici, organici, elettromagnetici, acustici e chi più ne ha più ne metta, che possono alterare il normale sviluppo del patrimonio genetico cellulare individuale.

Come tutti sanno il patrimonio genetico individuale si trasforma costantemente. Questo fenomeno ogni individuo lo sperimenta per esempio sul graduale invecchiamento o su altri aspetti di modificazione del proprio «soma» che sta per corpo.

Nella vita normale di ognuno di noi miliardi di cellule ogni ora si moltiplicano dividendosi il patrimonio genetico per mantenere in vita tutto l'organismo. I genetisti hanno studiato che in questa fase normale di divisioni cellulari una percentuale di cellule si suddividono in modo anomalo che un buon sistema immunitario provvede a riparare o ad eliminare.

Anche il sistema immunitario è una espressione del corredo genetico individuale ed è intuitivo che se questo sistema di controllo non funziona nel modo giusto dà spazio alla proliferazione di cellule anomale che in seguito danno origine ai tumori o ad altre patologie invalidanti.

Questo breve accenno alla mutazione genetica individuale ci porta a riflettere su un dato molto importante che la medicina classica classifica come malattia congenita: cioè quelle patologie che si manifestano ad un determinato e preciso momento della vita di ogni singola persona.

Ciò significa che per un soggetto che non è esposto ad ambienti particolari e vive in un ambiente salubre, le probabilità di incorrere ad una malattia congenita sono molto basse e come dicevamo, dipendono dall'evoluzione del proprio corredo genetico.

Le cose cambiano in modo netto se un individuo, inteso come organismo biologico, viene messo a contatto con ambienti insalubri o in realtà lavorative che producono sostanze tossiche, le probabilità di contrarre malattie aumentano in forma esponenziale poiché c'è una elevata sollecitazione di agenti patogeni esterni che interagiscono con le cellule dell'organismo.

In tempi non lontani, nelle fabbriche e in ogni attività lavorativa le condizioni degli ambienti di lavoro erano pessime e i lavoratori erano sottoposti a lavorare senza nessuna protezione antinfortunistica e tanto meno con sistemi di prevenzione sanitaria atte a prevenire l'insorgenza di malattie professionali. In questo periodo si è aperta una discussione fra le organizzazioni sindacali e il padronato legato alla «manutenzione» dell'uomo che scaturiva da una denuncia degli operai sulle situazioni di nocività ambientale. In questa fase dura ma portata avanti con determinazione dei lavoratori si pone fine alla monetizzazione del danno alla salute dando vita alla costituzione delle così dette componenti di operai deputati alla osservazione spontanea dell'andamento delle malattie da cui si sviluppa la medicina del lavoro.

In fabbrica entrano i medici i quali trovano una collaborazione con questi gruppi di osservazione spontanea favorendo l'evoluzione della medicina del lavoro e in collaborazione le organizzazioni sindacali che allora svolgevano la vera funzione di rappresentanti dei lavoratori, si adoperarono affinché le condizioni della tutela della salute dei lavoratori migliorasse obbligando i padroni ad investire sulla ristrutturazione degli ambienti di lavoro per migliorarne la vivibilità e per ridurre al minimo i rischi di contrarre malattie ed infortuni.

In materia di tutela della salute si sono fatti passi da gigante, ma si giunge ad una definitiva regolamentazione della disciplina solo nel 1994 con l'emanazione del decreto 626 del 19 settembre 1994

Le disposizioni generali del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626

Il decreto legislativo n. 626 del 1994 prevede l'obbligo del datore di lavoro di valutare complessivamente i rischi presenti in azienda per la sicurezza e la salute dei lavoratori, individuare le misure da adottare e programmarne l'attuazione. La nuova disciplina disegna anche un nuovo ordine di rapporti tra datore di lavoro, lavoratori e pubblica amministrazione.

Le disposizioni generali del decreto si applicano a tutti i settori di attività e a tutti i datori di lavoro a prescindere dal numero delle persone occupate presso di loro. Peraltro, quando è prevista la semplificazione di alcuni adempimenti per i datori di lavoro che occupano meno di un determinato numero di lavoratori, Occorre individuare quali lavoratori siano da considerare occupati presso il datore di lavoro considerato.

Per gli obblighi previsti dal quinto comma dell'art. 4 del decreto legislativo, e secondo l'interpretazione che pare preferibile per tutti gli obblighi di cui all'art. 4 e per quelli attuativi degli stessi, il termine fissato per l'adempimento è il 27 novembre 1995.

Il decreto legislativo n. 626 del 1994 modifica il quadro giuridico della C.D. facoltà di delega escludendo, in molti casi (ad esempio: obbligo di eseguire la valutazione del rischio, di fornire ai lavoratori un'adeguata informativa in materia di igiene e sicurezza, di designare il responsabile e gli addetti al servizio di sicurezza e il medico competente) che l'esercizio di quella facoltà liberi completamente il datore di lavoro dalle proprie responsabilità. Più in generale, a seguito dell'entrata in vigore del decreto, per un verso risultano modificati contenuti di obblighi già esistenti in capo al datore di lavoro, al dirigente, al preposto e ad altri soggetti (lavoratori subordinati ed autonomi, appaltanti, appaltatori, venditori, installatori ed altri) e, per altro verso, risultano istituiti nuovi obblighi a carico dei predetti soggetti. Tra gli obblighi più o meno considerevolmente modificati vi sono:

- l'obbligo generale di attuare le misure di sicurezza;
- l'obbligo di informazione dei lavoratori, cui si è aggiunto l'obbligo di formazione degli stessi,
- l'obbligo di sorveglianza;
- l'obbligo di predisporre particolari misure per la gestione dell'emergenza, la prevenzione degli incendi, la lotta antincendio, il salvataggio ed il pronto soccorso;
- l'obbligo di designare il medico competente e gli obblighi dello stesso;
- l'obbligo di tenere il registro degli infortuni.

Tra gli obblighi di nuova istituzione assumono particolare rilevanza:

- l'obbligo di eseguire la valutazione dei rischi con gli adempimenti documentali che ne conseguono;
- l'obbligo di organizzare un servizio di prevenzione e protezione interno o, a seconda dei casi, esterno all'azienda (che nelle piccole aziende può essere sostituito, a particolari condizioni, dallo stesso datore di lavoro);
- l'obbligo di convocare una volta all'anno o, nelle piccole aziende, a richiesta del rappresentante per la sicurezza - una riunione sulla salute e sicurezza dei lavoratori.

Il decreto legislativo n. 626 ha determinato inoltre conseguenze sull'assetto dei diritti e dei doveri delle parti del rapporto di lavoro subordinato sia per la disciplina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (integrativa di quella dettata dall'art. 9 della legge n. 300 del 1970), sia per la modifica o la istituzione di obblighi in capo al datore di lavoro e ai lavoratori, nonché, per la previsione di particolari garanzie in favore dei lavoratori in ordine, tra l'altro, alla valutazione delle conseguenze disciplinari di eventuali negligenze commesse dal lavoratore e all'accertamento della sua inidoneità fisica.

Di particolare rilevanza sono, infine, le norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori dipendenti da imprese coinvolte, sia come committente che come appaltatore, nell'esecuzione di appalti.

Per la violazione delle norme del decreto legislativo sono previste sanzioni amministrative e sanzioni penali generalmente costituite, queste ultime, dall'arresto in alternativa all'ammenda.

Tuttavia l'emanazione di questa legge non è bastata a far sì che tutte le aziende si adeguassero ai nuovi dettami tant'è che nella nostra amministrazione c'è ancora una carenza informativa e una negligenza in ogni ordine di responsabilità ad applicare le norme in essa contenute.

La non applicazione di questa legge pone i lavoratori del Corpo nazionale in una condizione di totale assenza di rilevamento statistico considerato che non esiste ancora l'istituzione del libretto sanitario anche se in alcuni Comandi Provinciali si svolgono le visite mediche come previsto nei contratti antecedenti all'ultimo ancora in vigore.

A questo punto bisogna dire che fra i lavoratori del Corpo Nazionale non esiste il concetto di malattia professionale e la maggior parte delle malattie vengono collegate ad un evento naturale. Rimane ancora un mistero il fatto che fra operatori esposti ad alti rischi non maturi una coscienza per la tutela della propria salute.

Il nostro atteggiamento rinunciatorio a rivendicare una vera tutela nei confronti delle malattie professionali spinge i responsabili del nostro servizio sanitario nazionale a sostenere che molte malattie professionali che colpiscono i vigili del fuoco a considerare queste patologie come una evoluzione naturale del corredo genetico individuale.

Questa affermazione spiega come mai tantissime patologie che colpiscono i lavoratori del Corpo nazionale non vengono catalogate come dipendenti da causa di servizio.

Infortunio

Se il riconoscimento di una malattia professionale dipende dalla frequenza che si verifica una patologia legata all'ambiente di lavoro, l'infortunio è una lesione provocata da causa violenta in azione lavorativa.

Ciò dimostra che bisogna distinguere l'infermità dovuta per infortunio dall'infermità dipendente da malattia.

In questo senso l'art. 13 inserito nel decreto del Presidente della Repubblica del 10 Aprile 1984 n° 210 sancisce che: a decorrere dal primo gennaio 1984 è istituito per ciascun dipendente il libretto nominativo sanitario nel quale sono riportati i dati risultanti da controlli periodici disposti dall'amministrazione ed effettuati tramite le strutture sanitarie pubbliche, finalizzati all'accertamento delle condizioni di salute dei soggetti, in relazione del servizio ed alle mansioni di applicazione, nonché ai riconoscimenti previsti dalla vigente legislazione per le malattie contratte per causa di servizio.

Dopo tre anni nel contratto del 1987 DPR. del 18 maggio n°269 l'art 25 richiama il contenuto dell'art. 13 del decreto n° 210 del 1984 e in più c'è l'aggiunta dell'art. 22 in cui si recita: le rappresentanze sindacali, con modalità da determinarsi a livello decentrato, possono controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, nonché promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del personale.

Nel contratto del 4 agosto 1990 n° 335 i concetti della tutela della salute sopra esposti i quali appaiono così espliciti, perdono la loro integrità a tal punto che in nessun articolo riguardante alla tutela della salute vengono richiamati i decreti sopra menzionati.

Così anche nel contratto del 1996 che cambia la sua natura e struttura pubblica per conformarsi allo schema privatistico, non c'è nessun richiamo alla impostazione del libretto sanitario né alle malattie professionali. Ci sono solo elenchi di doveri del dipendente in caso di malattia (art 26) e nessun obbligo per l'amministrazione per quanto riguarda le misure per la tutela della salute dei dipendenti.

Malattie riconosciute come dipendenti da causa di servizio

L'elenco delle malattie inserite nelle tabelle A e B dei decreti del presidente della Repubblica 3 maggio 1957 n° 686 e 30 aprile 1994 n° 349 sono nella complessità valevoli per tutte le categorie degli impiegati civili dello stato nonché valide per i militari e per le forze di polizia.

In linea generale ed da una attenta lettura sono comprese quasi tutte le malattie che possono colpire un lavoratore che presta la sua opera nello stato, ma il problema nasce sulle probabilità che queste malattie vengano riconosciute come dipendenti da causa di servizio in base alla amministrazione di appartenenza dell'impiegato.

Per rendere comprensibile questo concetto bisogna ragionare su come vengono gestite le visite mediche dalle Commissioni Medico Ospedaliere e qual è il grado di considerazione di queste commissioni quando devono valutare la pratica di un dipendente e in particolare quella di un vigile del fuoco che presenta una richiesta di riconoscimento di una causa di servizio.

Se si guarda la composizione delle commissioni medico ospedaliere a cui noi siamo sottoposti per il riconoscimento della causa di servizio sono composte da medici militari. Dati statistici alla mano si nota che l'80% delle malattie vengono riconosciute dipendenti da causa di servizio da parte delle commissioni con una variazione sostanziale rispetto al 20% rimanente che non vengono riconosciute poiché vi è una predisposizione genetica di fondo.

Bisogna dire anche che su tutto il territorio nazionale, le Commissioni Mediche Ospedaliere non riconoscono certe patologie dipendenti da causa di servizio allo stesso modo. E cioè per esempio, una gastrite a Torino può essere riconosciuta dipendente da causa di servizio e a Napoli no o viceversa; stesso trattamento per tutte le altre patologie.

Dopo questa prima istanza, il verdetto della commissione medico ospedaliera subisce un'altra valutazione medico scientifica come ultima verifica per il riconoscimento definitivo di causa di servizio e per il quantitativo monetario da indennizzare da parte del Comitato Pensioni Privilegiate Ordinarie che dipende dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Questo Comitato Pensioni Privilegiate Ordinarie, può ribaltare il responso della Commissione Medica ospedaliera e rigettare le richieste oppure cambiare la collocazione della malattia da una categoria della tabella A ad una inferiore sempre della stessa tabella o in un'altra categoria della tabella B in cui sono previsti indennizzi inferiori.

Convenzione tra le Ferrovie dello Stato e la Direzione Generale della Protezione Civile e dei Servizi Antincendi per effettuare le visite mediche al personale del Corpo nazionale.

Va precisato che in alcuni Comandi dove la pressione della RdB si è fatta sentire, si svolgono regolarmente queste visite periodiche. Tuttavia i resoconti delle visite non sono mai stati inseriti nell'apposito libretto di rischio e quindi non vengono utilizzati per fare le dovute statistiche per individuare le patologie più ricorrenti. Purtroppo, nella maggior parte dei Comandi del territorio nazionale, non è stata ancora avviata nessuna iniziativa in merito e nemmeno si svolgono le visite.

Ciò premesso, con l'accordo del 23/11/1995 tra il Ministero dell'Interno e le Ferrovie dello Stato, vengono determinati gli esami clinici ai quali i lavoratori del Corpo nazionale devono sottoporsi. E' necessario fare una valutazione dell'elenco degli esami previsti, che a parere di alcuni esperti consultati dalla RdB, risultano essere molto generici per valutare lo stato di salute di un vigile del fuoco.

Guarda caso proprio per controllare un apparato come quello cardio vascolare il quale è sottoposto a grandi sollecitazioni sia dallo stress fisico e mentale, non è previsto l'elettrocardiogramma sotto sforzo e nemmeno la misurazione dei livelli pressori pur sapendo che l'attività dei vigili del fuoco è determinata da sforzi improvvisi e violenti senza preventivo riscaldamento in ambiente fumoso con temperature elevate.

Inoltre non è previsto la visita obiettiva del medico competente il quale dovrebbe indicare quali comportamenti dovrebbe tenere un vigile nel caso alcuni esami risultassero fuori dalla norma.

In pratica lo stato di salute viene determinato da valori fuori norma che possono essere causati anche da una scorpacciata della sera precedente e non da una vera ricognizione clinica svolta con esami specifici.

Per quanto riguarda lo stato di salute mentale non vi è nessun interessamento perché non sono previsti l'istituzione di staff di esperti che dovrebbero stilare dei programmi di ascolto per scaricare le tensioni emotive vissute dai vigili in particolari interventi in cui lo stress emozionale raggiunge picchi elevatissimi. Negli altri paesi europei questi gruppi di ascolto funzionano benissimo poiché la loro funzione è di vitale importanza per alleviare le sofferenze soggettive dei singoli. Da noi invece, nessuno ne parla per un evidente retaggio culturale in cui si sopravvaluta la figura dell'uomo vigile del fuoco, anche se negli ultimi anni all'interno della nostra categoria c'è stato un incremento di suicidi.

Procedimento per ottenere il riconoscimento di malattia dipendente da causa di servizio

Il riconoscimento della dipendenza di una infermità da causa di servizio costituisce oggetto di un provvedimento del tutto autonomo e distinto da quelli da altri successivi ed eventuali, con i quali si chiedi l'attribuzione dell'equo indennizzo o, in presenza di una invalidità che renda l'impiegato inidoneo al servizio, della pensione privilegiata (previo collocamento a riposo). E' il caso di precisare che, anche quando la domanda sia direttamente rivolta ad ottenere l'equo indennizzo o la pensione privilegiata, la fase procedimentale intesa all'accertamento della dipendenza da causa di servizio precede sempre, cronologicamente quella rivolta all'attribuzione del beneficio richiesto.

EQUO INDENNIZZO PER CAUSA DI SERVIZIO

Art. 35 DPR 686/57 (Organi competenti all'accertamento della dipendenza della infermità da causa di servizio).

1. Ai fini della concessione dei benefici previsti dall'art. 68 comma settimo ed ottavo del TU approvato con DPR 10 gennaio 1957, n. 3 la dipendenza da causa di servizio della infermità contratta dall'impiegato deve essere accertata dagli organi e secondo le modalità di cui al R.D. 5 settembre 1895, n. 603 con le modificazioni ed aggiunte apportate dal presente regolamento e, per il personale dipendente dal Ministero della difesa, dal regolamento 15 aprile 1928, n. 1024.

2. Ove si tratti di lesioni traumatiche da causa violenta per gli impiegati di cui al comma precedente si applicano le disposizioni della Legge 1° marzo 1952, n. 157, se il ricovero avvenga in un ospedale militare od in altro istituto di cura non privato.

Art. 36 DPR 686/57 (Domanda dell'impiegato per l'accertamento della causa di servizio) –

1. L'impiegato civile che abbia contratto infermità per farne accertare la eventuale dipendenza da causa di servizio deve **entro sei mesi dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso** o da quella in cui ha avuto conoscenza dell'infermità presentare domanda scritta all'amministrazione dalla quale direttamente dipende indicando specificamente la natura della infermità, le circostanze che vi concorsero, le cause che la produssero e, ove possibile, le conseguenze sull'integrità fisica.

2. L'Amministrazione procede d'ufficio, quando risulti che un proprio dipendente abbia riportato lesioni per certa o presunta ragione di servizio o abbia contratto infermità nell'esporsi per obbligo di servizio a straordinarie cause morbifiche e dette infermità siano tali che possano, anche col tempo, divenire causa d'invalidità o di altra menomazione della integrità fisica.

3. L'Amministrazione che ha ricevuto la domanda oppure che sia venuta a conoscenza dell'evento provvede senza indugio ad effettuare tutte le indagini ed a raccogliere tutti gli elementi idonei a provare la natura dell'infermità, la connessione di questa con il servizio, nonché, tutte le altre circostanze che precedettero, accompagnarono e seguirono il sorgere della infermità.

Art. 37 DPR 686/57 (Accertamenti sanitari) –

1. Raccolti gli elementi di cui all'art. 36 l'amministrazione fa sottoporre l'impiegato agli accertamenti sanitari previsti dal regolamento 5 settembre 1985, n. 603 e successive modifiche.

2. Ultimati gli accertamenti, gli atti relativi sono trasmessi al Consiglio di amministrazione per il prescritto parere.

Art. 38 DPR 686/57 (Attribuzioni degli organi sanitari) - I. Gli organi ai quali a norma dell'art. 35 è devoluta la competenza ad accertare la dipendenza della infermità da causa di servizio debbono altresì dichiarare se a loro giudizio, l'infermità di che trattasi costituisce o meno impedimento temporaneo o permanente alla prestazione del servizio da parte dell'impiegato al fine di porre in grado l'Amministrazione di disporre il collocamento in aspettativa o in quiescenza nonché, ai fini dell'equo indennizzo, se l'infermità di che trattasi abbia prodotto all'impiegato una menomazione della integrità fisica ascrivibile ad una delle categorie di cui alle tabelle A e B annesse alla legge 10 agosto 1950, n. 648.

Art 39 DPR 686/57 (Nuovi accertamenti sanitari allo spirare del periodo di aspettativa per infermità dipendente da causa di servizio)

1. Qualora l'impiegato già collocato in aspettativa per infermità dipendente da causa di servizio non possa, allo spirare del termine massimo previsto dal 3° comma dell'art. 68 del Testo Unico approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, riprendere servizio, viene sottoposto a nuovo accertamento sanitario da parte del collegio medico previsto dall'art. 45 del R.D.L. 5 settembre 1895, n. 603 e per i personali dipendenti dal Ministero della Difesa da parte delle Commissioni medico ospedaliere di cui al regolamento 15 aprile 1928, n. 1024.

2. Avverso il giudizio di tali organi sono esperibili i gravami previsti nei predetti decreti.

Art. 40 DPR 686/57 (Ulteriore istruttoria per la eventuale concessione della pensione privilegiata) -

1. Qualora a seguito degli accertamenti di cui all'articolo precedente l'impiegato venga riconosciuto non idoneo al servizio sarà proseguita, nei modi di legge, la prescritta istruttoria per la eventuale concessione della pensione privilegiata.

Art. 41 DPR 686/57 (Assistenza agli accertamenti sanitari di un medico di fiducia dell'impiegato) - I. Agli accertamenti sanitari può assistere, secondo le modalità di cui all'art. 32, un medico di fiducia dell'impiegato.

Art. 42 DPR 686/57 (Modalità per ottenere il rimborso delle spese di cura) –

1. L'impiegato o i suoi eredi nella stessa istanza diretta ad ottenere il riconoscimento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio o con domande successive da proporsi entro il termine previsto dal primo comma dell'art. 36 possono chiedere che siano poste a carico dell'Amministrazione le spese di cura, comprese quelle per il ricovero in istituti sanitari o per protesi.

2. Sulla domanda provvede l'autorità competente a disporre l'aspettativa.

3. Il Ministro, su proposta del capo ufficio da cui l'impiegato dipende, può disporre che le spese del ricovero in istituto sanitario siano poste a carico dell'Amministrazione anche se l'impiegato non abbia proposto domanda, nel caso in cui questi, durante l'espletamento di mansioni di servizio o per causa manifestamente dipendente dallo stesso, abbia subito un infortunio che ne abbia imposto il ricovero urgente in luogo di cura.

Art. 43 DPR 686/57 (Comunicazione del provvedimento che accoglie l'istanza)

1 Il provvedimento che pone a carico dell'Amministrazione dello Stato le spese di cura della infermità dipendente da causa di servizio è adottato con riserva di successiva liquidazione e viene comunicato dall'organo da cui promana all'Amministrazione dell'istituto presso il quale l'impiegato è sottoposto a cura o ricoverato ed all'impiegato stesso

Art. 44 DPR 686/57 (Spese di cure rimborsabili)

1. Il diritto dell'impiegato che sia stato infermo per causa di servizio, al rimborso delle spese di cura, comprese quelle per ricoveri in istituti sanitari e per protesi, si esercita nei confronti dell'Amministrazione con l'osservanza delle formalità previste dall'art. 45 e solo per la parte eccedente le spese che siano a carico di enti o istituti assistenziali, previdenziali o assicurativi, o casse mutue ai quali l'impiegato abbia diritto di rivolgersi in base a norma di legge di regolamento.

2. Nel caso che l'impiegato per fatto a lui imputabile sia deceduto dal diritto alle prestazioni dovute da detti enti o istituti, l'amministrazione richiede ai medesimi la prestazioni dovute da detti enti o istituti, l'amministrazione richiede ai medesimi la determinazione dell'ammontare delle spese che sarebbero state a loro carico e, sulla base di tale accertamento, provvede alla liquidazione delle spese a carico dello Stato, ai sensi del precedente comma.

Art. 45 DPR 686/57 (Documenti giustificativi) - 1. Il rimborso delle spese di cura o di protesi eccedenti quelle che siano a carico di istituti o enti previdenziali, assistenziali o assicurativi o casse mutue, ai sensi dell'art. 44, viene effettuato previa presentazione dei documenti giustificativi e purché, nel caso di ricoveri o di protesi, essi siano effettuati presso istituti pubblici di cura o presso istituti di cura convenzionati con l'E.N.P.A.S. A tale fine l'Amministrazione ha facoltà di richiedere agli enti o istituti previsti dall'art. 44, in copia o in originale, i documenti giustificativi ad essi prodotti dall'impiegato.

2. Qualora la infermità non dia luogo a ricovero e la cura sia fatta solo con l'assistenza di un privato professionista, le notule mediche devono essere firmate dal medico, le prescrizioni dei farmaci e degli altri mezzi terapeutici, firmate dal medico, devono recare l'indicazione del prezzo, la data dell'acquisto ed il timbro della farmacia, che li ha forniti. Nel caso in cui disposizioni di legge, la ricetta debba essere trattenuta dal farmacista, dovrà essere esibita una copia rilasciata dal medico e timbrata dal farmacista che ha fornito il medicinale.

3. Deve, inoltre, essere presentata una dichiarazione dell'ente o istituto da cui l'impiegato è assistito dalla quale risulti l'importo delle spese assunte a carico dell'ente e una dichiarazione dell'impiegato o dei suoi familiari dalla quale risulti che non abbia ottenuto alcun rimborso da parte di terzi.

4. La documentazione per ottenere il rimborso delle spese deve essere presentata entro il trentesimo giorno dalla data del certificato di guarigione o dalla data di fornitura di protesi o dalla data della morte, salvo comprovato impedimento.

Art. 46 DPR 686/57 (Concessione di anticipi)- I. Qualora sia stato già adottato il provvedimento di riconoscimento della causa di servizio o le circostanze che hanno dato causa dell'infermità siano tali da far fondatamente ritenere allo stato degli atti come probabile il riconoscimento della causa di servizio, possono essere concessi, con riserva di eventuale recupero sulle competenze dovute all'impiegato e, ove occorra, sul trattamento di quiescenza, congrui anticipi al fine di permettere particolari cure mediche o protesi alle quali non sono tenuti gli enti od istituti assistenziali, previdenziali od assicurativi, o casse mutue, ai quali l'impiegato sia iscritto in base a norme di legge o di regolamento.

2. Il provvedimento di concessione dell'anticipo è adottato dal capo del personale su con forme parere del Consiglio di amministrazione, previa presentazione dei documenti giustificativi ai sensi del precedente articolo.

Art 47 DPR 686/57 (Computo del quinquennio per la determinazione della durata massima dell'aspettativa) - I. Ai fini della determinazione della durata massima dell'aspettativa prevista dal secondo comma dell'art. 70 del Testo Unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10

gennaio 1957, n. 3 si considera il quinquennio che verrà a scadere nell'ultimo giorno del nuovo periodo di aspettativa richiesto dall'impiegato.

Art 48 DPR 686/57 (Concessione dell'equo Indennizzo) - 1. L'equo indennizzo previsto dall'art. 68 del Testo Unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, è concesso all'impiegato che, per infermità contratta per causa di servizio, ha subito una menomazione dell'integrità fisica ascrivibile ad una delle categorie di cui alle tabelle A e B annesse alla legge 10 agosto 1950, n. 648.

2. L'infermità non prevista in dette tabelle è indennizzabile solo nel caso in cui sia da ritenersi equivalente ad alcuna di quelle contemplate nelle tabelle stesse.

Art. 49 DPR 686/57 (Criteri per la liquidazione) - 1. Per il personale di ciascuna carriera, l'equo indennizzo è liquidato secondo equità con decreto Ministeriale in base alle categorie di menomazione dell'integrità fisica ed in conformità dell'annessa tabella.

2. L'indennizzo è ridotto del 25 % se l'impiegato ha superato i cinquanta anni di età e del 50% se ha superato il sessantesimo anno.

3. Agli effetti del comma precedente, l'età alla quale devesi per aver riguardo è quella che l'impiegato aveva al momento dell'evento dannoso.

Art. 50 DPR 686/57 (Cumulo dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata).

1. L'equo indennizzo, determinato a norma del precedente articolo, è ridotto della metà se l'impiegato conseguiva anche la pensione privilegiata.

2. Va inoltre dedotto dall'equo indennizzo quanto eventualmente percepito dall'impiegato in virtù di assicurazione a carico dello Stato o di altra pubblica Amministrazione.

Art. 51 DPR 686/57 (Modalità, per la liquidazione) - 1. Per conseguire l'equo indennizzo l'impiegato deve presentare domanda all'Amministrazione da cui dipende entro sei mesi dal giorno in cui gli è comunicato il decreto che riconosce la dipendenza della menomazione dell'integrità fisica da cause di servizio; ovvero entro sei mesi dalla data in cui si è verificata la menomazione dell'integrità fisica in conseguenza dell'infermità già riconosciuta dipendente da causa di servizio.

2. La disposizione di cui al comma precedente si applica anche quando la menomazione dell'integrità fisica si manifesta dopo la cessazione del rapporto d'impiego.

3. La domanda può essere proposta negli stessi termini ivi previsti anche dagli eredi dell'impiegato o del pensionato deceduto.

Art. 52 DPR 686/57 (adempimenti dell'ufficio del personale) - 1. Qualora gli organi amministrativi o sanitari previsti dall'art. 35 abbiano riconosciuto l'appartenenza dell'infermità contratta dall'impiegato ad una delle categorie di cui alle tabelle A e B annesse alla legge 10 agosto 1950, n. 648, l'ufficio del personale invia la pratica al Comitato per le pensioni privilegiate ordinarie previste dall'art. 4 del regio decreto 27 giugno 1933, n. 703 e successive modificazioni, perché esprima il parere ai sensi del successivo art. 55.

2. Qualora invece la menomazione dell'integrità fisica si sia verificata in epoca successiva all'espletamento della procedura prevista dal capo secondo del titolo IV del presente regolamento, l'ufficio dispone che l'impiegato sia sottoposto a visita di controllo da parte degli organi sanitari previsti nell'art. 39 al solo fine di determinare la eventuale appartenenza della menomazione dell'integrità fisica ad una delle categorie di cui alle tabelle A e B annesse alla legge 10 agosto 1950, n. 648.

3. Espletati tali accertamenti gli atti sono inviati per i relativi pareri al competente Consiglio di amministrazione e quindi al Comitato per le pensioni privilegiate ordinarie.

Art. 53 DPR 686/57 (Adempimenti del Collegio medico) - 1. Nel caso contemplato dal secondo comma dell'articolo precedente il Collegio medico e le Commissioni medico ospedaliere di cui al-

l'art. 39, al termine della visita redige processo verbale, firmato da tutti i membri, dal quale, oltre le generalità dell'impiegato e la esposizione dei fatti che vengono riferiti come causa della menomazione dell'integrità fisica, deve risultare:

- 1) se la menomazione lamentata sia da considerarsi conseguenza della infermità dichiarata a suo tempo come dipendente da causa di servizio;
- 2) a quale delle categorie elencate nelle tabella A e B allegate alla legge lo agosto 1950, n. 648, la menomazione dell'integrità fisica possa eventualmente essere ascritta.

Art. 54 DPR 686/57 (Trasmissione degli atti al Comitato per le pensioni) - I. L'ufficio del personale, dopo aver ottenuto il parere delle autorità sanitarie e quello del Consiglio di Amministrazione, trasmette tutti gli atti al Comitato per le pensioni privilegiate ordinarie, con una relazione nella quale sono riassunti gli elementi di fatto, i pareri amministrativi e medico legale e quelle altre circostanze che possono fare ammettere o escludere la concessione dell'equo indennizzo.

Art. 55 DPR 686/57 (Deliberazione del Comitato per le pensioni)- I. Nel giorno fissato dal presidente del Comitato delle pensioni, privilegiate ordinarie, sentito il relatore emette il suo parere sulla dipendenza della menomazione dell'integrità fisica da causa di servizio, sulla categoria alla quale eventualmente la menomazione stessa va ascritta, nonché, sulla misura dell'importo da liquidare a titolo di indennizzo con l'osservanza dei limiti stabiliti nel presente regolamento.

2. Nel caso in cui il parere sia difforme, anche in parte, dalla proposta dell'amministrazione, ne sono specificati i motivi.

3. Il parere, firmato dal presidente e dal segretario, viene trasmesso con tutti gli atti al Ministero da cui l'impiegato dipende.

Art. 56 DPR 686/57 (Aggravamento sopravvenuto della menomazione) - I. Entro cinque anni dalla data della comunicazione del decreto previsto dall'art. 49 l'amministrazione, nel caso di aggravamento della menomazione della integrità fisica per la quale sia stato concesso un equo indennizzo, può provvedere, su richiesta dell'impiegato, e per una sola volta alla revisione dell'indennizzo già concesso.

2. In tale ipotesi l'impiegato sarà sottoposto agli accertamenti sanitari previsti per la prima concessione dell'equo indennizzo.

Art. 57 DPR 686/57 (Cumulo di menomazioni dell'integrità fisica) - I. Nel caso in cui l'impiegato riporti per causa di servizio altra menomazione dell'integrità fisica si procede alla liquidazione di nuovo indennizzo se la menomazione complessiva dell'integrità fisica che ne deriva rientri in una delle categorie superiori a quella in base alla quale fu liquidato il primo indennizzo.

2. Dal nuovo indennizzo andrà detratto quanto in precedenza liquidato.

Art. 58 DPR 686/57 (Dolo o colpa grave dell'impiegato) - I. Non può essere liquidato all'impiegato se la menomazione della integrità fisica sia stata contratta per dolo o colpa grave di lui.

Art. 59 DPR 686/57 (Annullamento del decreto di concessione) - I. Il provvedimento di concessione dell'equo indennizzo è annullato e si provvede al recupero della somma liquidata nel caso in cui venga accertato che la concessione si basa su falsi presupposti.

2. L'annullamento della concessione ed il recupero delle somme liquidate sono disposti con decreto del Ministro.

Art. 60 DPR 686/57 (Cumulo tra equo indennizzo e pensione privilegiata) - I. Nel caso in cui l'impiegato al quale sia stato liquidato l'equo indennizzo ottenga successivamente per la stessa causa il collocamento a riposo con pensione privilegiata, la metà dell'ammontare dell'indennizzo liquidato sarà recuperata mediante trattenute mensili sulla pensione, di importo pari ad un decimo dell'ammontare di questa.

Il decreto sopra esposto è stato regolamentato in fase successiva dal DPR 20 aprile 1994 n°349. Bisogna però considerare che le ultime finanziarie varate dagli ultimi governi a partire dal 1995 in poi hanno introdotto meccanismi per il calcolo dei benefici economici in caso di richiesta di equo indennizzo e dovuta a malattia o infortunio dipendente da causa di servizio, i quali hanno dimezzato i risarcimenti dal 1995 il 25% in meno e dal 1996 il 50%.

Personale amministrativo, contabile e tecnico

Su questo argomento riportiamo il testo del documento elaborato in occasione dell'assemblea nazionale tenutasi a Roma il 19 giugno 1998.

Stiamo attraversando una fase di grandi cambiamenti, tali da modificare quasi totalmente il sistema di lavoro al quale siamo abituati. Occorrerà del tempo prima che questi cambiamenti da mera norma legislativa si trasformino in attività pratiche e possano quindi essere visibili alla generalità dei lavoratori come il nuovo sistema contrattuale, la normativa e le procedure disciplinari, il rapporto economico tra retribuzioni e costo reale della vita, e altre ancora più o meno importanti per settori specifici di lavoratori. Ci sono poi cambiamenti di dimensioni generali come l'assistenza sanitaria, la scuola e altri servizi sociali a pagamento o sovranazionali come l'introduzione dell'Euro che oltre al rapporto di lavoro cambiano il sistema di vita.

In questa fase, dunque, è compito delle organizzazioni sindacali, in qualità di associazioni dei lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro, rendere note le dimensioni dei cambiamenti in corso, quali conseguenze produrranno e quali iniziative potranno essere adottate dai lavoratori e dalle loro associazioni sindacali per garantirsi la necessaria tutela e promuovere le azioni di difesa dei diritti.

I cambiamenti in corso spesso producono anche effetti di confusione e di disorientamento tra i lavoratori, specialmente tra i più deboli socialmente e culturalmente, che nella maggior parte dei casi rinunciano a capire cosa sta avvenendo e si chiudono ad ogni forma di comunicazione e di discussione attiva con i colleghi che vivono le stesse condizioni. Un gran numero di lavoratori si lascia irretire da chi gestisce i cambiamenti che attraverso i media e l'impiego di strumenti istituzionali, legislativi, nonché associativi, determina comportamenti e scelte di carattere individualista.

Questa condizione mina soprattutto la fiducia dei lavoratori in se stessi e allontana l'idea di realizzare iniziative collettive finalizzate a difendere i diritti di tutti; di conseguenza si afferma una forte divisione tra lavoratore e lavoratore, tra qualifiche diverse, tra mansioni diverse, tra categorie diverse ecc..., cioè si alimenta un processo di divisione teso ad impedire che l'unione di gruppi consistenti di lavoratori ostacoli il procedere dei cambiamenti in atto.

La RdB sindacato generale

La RdB, nata come sindacato di categoria nel 1980 nel Corpo nazionale vigili del fuoco ed evolutasi a livello di confederazione sindacale generale di organizzazione e tutela di tutti i lavoratori, linea assunta nell'ultimo congresso, si è posto il problema, a livello di categoria, di sensibilizzare tutti i lavoratori del Corpo nazionale vigili del fuoco verso un progetto sindacale unitario che rappresenti le istanze e i diritti di tutti i lavoratori, indipendentemente dal sesso, dalla qualifica, dalla mansione ecc... Tale condizione è necessaria per superare la confusione attuale e per ricostruire un clima di fiducia nelle iniziative collettive e di lotta sindacale volte a rivendicare migliori condizioni di lavoro, economiche e sociali. Insomma, in poche parole, uniti siamo più forti.

La nostra organizzazione sindacale ha sempre tentato di rappresentare la generalità dei lavoratori della categoria, ma non sempre c'è riuscita adeguatamente perché ha incontrato diverse difficoltà ad aggregare a livello di direzione nazionale o nei coordinamenti provinciali tutte le figure professionali presenti nel Corpo. In particolare le difficoltà di sono rivelate più resistenti per il personale cosiddetto STAC, cioè quello amministrativo, contabile e tecnico, compresi gli operai delle officine,

che non gode di una certa visibilità riscontrabile per il personale operativo e pertanto si sente messo in ombra.

I cambiamenti in atto

Sono stati proprio i cambiamenti in corso ad accelerare la necessità di fare un intervento specifico nei confronti del personale STAC. e quindi a convocare un'assemblea nazionale dei lavoratori del settore. Abbiamo di fronte, infatti alcuni cambiamenti che dovranno sicuramente realizzarsi, ma ancora non sono stati definiti nei minimi particolari: il nuovo contratto di lavoro; l'ordinamento professionale; il potenziamento del Corpo nazionale vigili del fuoco; la riforma del sistema di protezione civile, che coinvolge anche il Corpo, nell'ambito della riforma più generale del pubblico impiego che prevede la riduzione drastica del numero dei pubblici dipendenti di ruolo; l'introduzione di sistemi di reclutamento del personale a tempo determinato o a lavoro interinale; l'avvio delle liste di mobilità e quindi di licenziamento nel caso non si accetti l'impiego in altre sedi o, più semplicemente, tale opportunità non si verifichi. Si tratta di questioni che in base alle scelte adottate possono incidere in maniera determinata sul destino di ognuno di noi. Quindi è meglio capirci e farci i conti.

Un altro aspetto del cambiamento riguarda il sistema delle relazioni sindacali. Prima tutti i lavoratori avevano diritto di costituire organizzazioni sindacali nei luoghi di lavoro e la possibilità di esercitare i diritti sindacali di rappresentare i lavoratori in sede di contrattazione e godere dei benefici e delle tutele sindacali. Ora il sindacato si può costituire ugualmente, ma non potrà partecipare alla contrattazione ed esercitare le prerogative sindacali se non è firmatario di contratto e se non ha il 4% della rappresentanza dei lavoratori sindacalizzati a livello di comparto. Insomma, solo i sindacati che sono firmatari di contratto ed hanno più del 4% di rappresentatività sindacale potranno continuare ad esistere e ad esercitare le prerogative sindacali. Attenzione però! La nuova legge sulle relazioni sindacali stabilisce che entro quest'anno dovranno essere elette le rappresentanze del personale. Saranno queste ultime a gestire la contrattazione integrativa mentre a livello di comparto, cioè di contratto collettivo nazionale di lavoro, saranno ancora i rappresentanti delle organizzazioni sindacali rappresentative. Questo aspetto non è affatto marginale perché racchiude l'unico strumento accessibile nella circostanza per consentire ai lavoratori di influenzare l'esito dei cambiamenti in corso.

Le nuove regole di relazione sindacale

Ovviamente prevale la convinzione che proprio le nuove regole di relazioni sindacali saranno l'elemento centrale che condiziona le future scelte del governo e dell'amministrazione. Dal momento che un sindacato per essere rappresentativo deve essere firmatario di contratto e dopo le elezioni deve avere un livello di rappresentatività del 5% medio tra dato associativo e dato elettorale a livello di comparto, i lavoratori STAC non hanno alcuna possibilità di esprimere una rappresentanza di settore perché tutti insieme non raggiungono tali proporzioni. Dovranno quindi misurarsi con la realtà di tutta la categoria. Questo significa che in ogni situazione dove si eleggeranno le rappresentanze unitarie tra i candidati ci dovrà essere anche un certo numero di lavoratori del STAC affinché nelle future trattative dei contratti integrativi sia rappresentato anche questo settore. Diversamente, se avremo rappresentanze unitarie formate da solo personale operativo potrebbe succedere che problemi specifici del rapporto di lavoro non vengano presi in considerazione con tutte le conseguenze che ne deriveranno.

Ma sarà importante che anche nelle delegazioni che parteciperanno al rinnovo del contratto nazionale di lavoro ci siano elementi di rappresentanza di questo settore, specialmente perché a quel livello si decideranno moltissimi aspetti del rapporto di lavoro che non potranno essere modificati dalla contrattazione integrativa.

I voti che otterranno le varie liste nelle elezioni delle rappresentanze unitarie avranno, come già detto, valore anche per l'accertamento del requisito di rappresentatività delle varie organizzazioni sindacali. I lavoratori del STAC si trovano nelle stesse condizioni di lavoro dal 1980. Ciò sta a significare che in 18 anni i sindacati che hanno gestito le relazioni sindacali di concerto con

l'amministrazione ed il governo hanno sempre trascurato gli elementi fondamentali del rapporto di lavoro di questo settore. La RdB è l'unico sindacato in possesso dei requisiti per esprimere una rappresentanza sindacale alternativa a quella dei sindacati storici. Dunque anche la scelta del sindacato potrà essere o meno uno strumento di controllo e di rivalutazione del rapporto di lavoro e di tutto ciò che ne consegue.

La riduzione della spesa pubblica

In proposito è necessario procedere all'esame degli ambiti che saranno oggetto di cambiamento. Tra le cose più importanti c'è il rinnovo contrattuale, la modificazione dell'ordinamento professionale e la riforma del sistema di protezione civile nell'ambito della quale va collocata la nostra categoria. Se non vogliamo essere confusi da astratti quanto sterili ragionamenti messi in circolazione da chi ha interesse a confondere le idee ai lavoratori, dobbiamo partire dal presupposto fondamentale che muove in governo in queste riforme. Per il governo, i partiti che lo appoggiano e i sindacati concertativi l'imperativo categorico è: ridurre i costi di gestione della pubblica amministrazione! Quindi, qualsiasi scelta del governo e dell'amministrazione è diretta a ridurre i costi. Perciò qualsiasi riforma avrà lo scopo di spostare risorse economiche dalle tasche dei lavoratori a quelle dello stato. Come?

Il rinnovo contrattuale

Per quanto riguarda il rinnovo contrattuale tutti sanno che il vecchio contratto è scaduto il 31 dicembre dello scorso anno. Contrariamente alle promesse di rispetto dei tempi contrattuali fatteci in occasione della cosiddetta privatizzazione del rapporto di lavoro, siamo a giugno e il nuovo contratto non si è fatto, per il comparto aziende non sono neanche iniziate le trattative, inoltre il governo neanche intende pagarci l'indennità di vacanza contrattuale, come concordato con i sindacati concertativi. Non solo! Di fronte ad un tasso d'inflazione dell' 1,8% il governo ha stanziato per quest'anno solo lo 0,4%, cioè l'1,4% in meno dell'aumento del costo della vita statisticamente accertato, non quello reale. Ma non è tutto! di questa miseria solo una minima parte sarà destinata all'incremento della retribuzione fissa, la parte più consistente sarà attribuita con i contratti integrativi ai lavoratori più meritevoli a discrezione dei dirigenti. (Capite che ruolo avranno le rappresentanze unitarie elette?). Noi della RdB siamo del parere che certe scelte non sono solo di natura economica, cioè finalizzate a ridurre la spesa pubblica per entrare in Europa, ma sono soprattutto di natura politica, cioè finalizzate a sottomettere i lavoratori, a ripristinare condizioni di lavoro ancora più vessatorie e discriminatorie di quelle attuali.

Il nuovo ordinamento professionale

La riforma dell'ordinamento professionale, ovvero la collocazione o ricollocazione delle qualifiche nei diversi livelli retributivi era una materia che doveva essere risolta con il vecchio contratto. Non è stato fatto e ora il governo, attraverso l'Aran, l'agenzia per la contrattazione, vuole modificare l'ordinamento professionale a costo zero. L'RdB è stato un sindacato che si è distinto nel sostenere il fallimento del sistema della qualifica funzionale introdotto con la legge 312/80 e della necessità di determinare un nuovo ordinamento professionale. Nella nostra proposta, presentata all'Aran il 29 settembre dello scorso anno insieme alla disdetta del vecchio contratto e alla proposta del nuovo, abbiamo rappresentato le esigenze più macroscopiche della nostra categoria. In particolare abbiamo evidenziato la necessità di dare pari opportunità a tutti i lavoratori di progredire in tutti i livelli retributivi o aree lavorative, abbiamo distinto le funzioni e mansioni dei diversi ruoli e abbiamo anche individuato un nuovo criterio di inquadramento che premia i lavoratori e gli consente di progredire fino all'apice delle fasce retributive e degli incarichi di responsabilità, tenendo conto dei titoli di studio, dell'anzianità di servizio, dei corsi di formazione frequentati e dell'esperienza acquisita. Insomma la nostra proposta ha un costo in termini economici per determinare l'introduzione di una prospettiva per tutti i lavoratori, ma questo la contrappone alle scelte del governo e dei sindacati concertativi. Se i lavoratori non trovano giovamento da un nuovo ordinamento professionale che scopo hanno di chiederlo?

Potenziamento del Corpo e riforma della protezione civile

Anche la riforma della protezione civile e del Corpo nazionale ha l'obiettivo di ridurre la spesa pubblica. In parte si pretende che i cittadini paghino un'assicurazione privata per essere coperti in caso di calamità perché in futuro il governo coprirà solo il 30% delle spese (è superfluo fare commenti su questa ignobile assurdità). Per la parte che riguarda l'organizzazione della protezione civile il governo è orientato a istituire una serie di "agenzie" non meglio definite nella funzione ma precisamente definite per quanto riguarda i costi. Cioè queste "agenzie", delle quali una apposita controllerebbe l'attività dei vigili del fuoco, dovranno funzionare a costi più contenuti possibili e acquisire progressivamente, e in tempi brevi, risorse autonome dalla propria attività fino ad azzerare i costi a carico dello stato. Per rendere l'idea si tratta di una sorta di trasformazione com'è avvenuto per la sanità: continuiamo a pagare le tasse e le spese sanitarie, però in caso di esigenza dobbiamo pagare anche le medicine, le cure mediche ecc.. In sostanza come cittadini continueremo a pagare le tasse nazionali, regionali e comunali, però in caso di necessità, e facciamo gli scongiuri, dovremo pagare anche il soccorso che ci verrà prestato.

Il decentramento amministrativo di Bassanini

E non è tutto! Per effetto della legge Bassanini sul decentramento amministrativo, molte funzioni ora a carico dello stato saranno trasferite alle regioni sulla base del principio di sussidiarietà, ovvero ognuno pensi a se stesso. Siccome oggetto del decentramento amministrativo sono, primi tra tutti, i servizi che hanno un costo, e lo stato pertanto intende scaricarli alle regioni e agli enti locali, tra cui quello della protezione civile (vigili del fuoco), non è del tutto certo che la nostra categoria resti amministrata a livello statale. Attenzione: la protezione civile (vigili del fuoco) resteranno un servizio nazionale, ma l'amministrazione di questo servizio potrebbe benissimo essere decentrata. Per esempio la sanità è un servizio nazionale, però la sua amministrazione è decentrata.

Questa decisione il governo dovrebbe prenderla entro il mese prossimo. Probabilmente ci sarà un rinvio della scadenza a dicembre di quest'anno, in ogni caso il governo la decisione dovrà prenderla e per adesso non è dato conoscere quali sono le sue effettive intenzioni. Siamo dunque di fronte ad un'incognita che può determinare situazioni molto diverse. Tutte le ipotesi però non hanno lati ottimisti per i lavoratori del STAC perché se il Corpo nazionale sarà gestito a livello statale il personale amministrativo potrebbe rientrare tra i dipendenti statali; se sarà gestito a livello regionale, provinciale o comunale i lavoratori STAC potrebbero rientrare tra i dipendenti degli enti locali. In tutte e due le ipotesi bisognerà fare i conti con tutti i problemi che comporta una eventuale integrazione, nonché con i problemi di eventuale esubero degli organici.

La proposta RdB sulla collocazione del Corpo nella protezione civile

La RdB propone che il servizio di protezione civile (vigili del fuoco) sia gestito direttamente dallo stato sulla base del principio della solidarietà (cioè dell'unione delle forze e delle risorse per assicurare il soccorso a tutta la popolazione) con un livello di organizzazione finalizzato allo scopo della protezione civile sotto tutti gli aspetti dell'attività di previsione, prevenzione, raccolta dati, predisposizione dei piani di intervento in base agli indici di rischio, coordinamento delle forze, soccorso tecnico e messa fuori pericolo. Questo significa, come sembrerebbe logico, che tutti i lavoratori del Corpo nazionale dovranno essere impiegati in una unica amministrazione predisposta all'uso per gestire la protezione civile, dove l'esperienza del personale, in ogni ambito dell'amministrazione, non è un dato secondario neanche rispetto alle richieste di efficienza e di produttività che vengono dal governo.

Solo in un contesto di questo tipo ci sarebbero garanzie per tutti i lavoratori del Corpo nazionale vigili del fuoco ed è questa ipotesi che intendiamo sostenere fino in fondo. Naturalmente quello che è stato detto fino a questo punto potrebbe apparire lontano dalla quotidianità e dalle esigenze immediate dei lavoratori. Bisogna perciò fare le necessarie precisazioni.

Come affrontare i problemi di tutti i giorni

Tutti i problemi che hanno una certa immediatezza per i lavoratori, cioè quelli evidenti e urgenti di discriminazione, vessazione, arbitrio ecc., sono di origine locale, ovvero possono essere affrontati solo a livello di dirigente dell'ufficio di appartenenza. Questi problemi per essere risolti subito richiedono l'attivazione della struttura sindacale del posto che apre la vertenza con il dirigente e la porta a conclusione. Il risultato ottenibile sarà rapportato alla capacità dei rappresentanti sindacali di coinvolgere i lavoratori nella vertenza e di mobilitarli in caso di risposte negative alle richieste avanzate. Se le strutture sindacali locali adottano il sistema della consultazione assembleare dei lavoratori prima di fare incontri con il dirigente e prima di raggiungere accordi, sicuramente si troveranno sempre le soluzioni giuste. Attenzione! E' bene ricordare che dopo le elezioni delle rappresentanze unitarie questo tipo di vertenze sarà gestito dai rappresentanti eletti. Ci sono poi altri problemi di ordine nazionale che angustiano i lavoratori che possono essere risolti solo negli ambiti idonei.

Il diritto ai buoni pasto

I buoni pasto: il pagamento dei buoni pasto ai lavoratori pubblici del comparto ministeri è il risultato di una forte lotta di questo settore di lavoratori dove la RdB ha svolto un ruolo di promozione e di agitazione considerevoli. Il governo è stato costretto a stanziare 200 miliardi di cui solo 120 sono arrivati ai lavoratori sotto forma di buoni pasto da lire 9.000. Ritardi burocratici e meccanismi di gestione contorti hanno portato al fenomeno degli arretrati con la conseguente diffusione di pratiche discriminatorie e clientelari che hanno prodotto parecchio malumore tra i lavoratori. Nel corso della trattativa dell'ultimo contratto collettivo nazionale di lavoro la delegazione RdB ha sostenuto con il massimo delle energie la necessità di riconoscere i buoni pasto anche ai dipendenti del comparto aziende autonome, anche perché la cifra di 9.000 lire è di gran lunga superiore a quella destinata alla mensa nel Corpo nazionale vigili del fuoco, dove c'è, e quella dei Monopoli di stato. Purtroppo, la nostra delegazione sindacale non è stata appoggiata dalle altre delegazioni presenti in trattativa e la partecipazione agli scioperi e alle iniziative di lotta promosse da noi in categoria non hanno ricevuto consensi sufficienti a dimostrare che le proposte della RdB erano condivise dalla maggioranza dei lavoratori del comparto. Inoltre col chiaro scopo di confondere i lavoratori i sindacati concertativi hanno fatto aggiungere nel contratto una nota congiunta dove la manifestazione di intenti è servita proprio a indebolire la proposta della RdB e l'adesione di lavoratori agli scioperi. Questi sono i fatti. Sono agli atti e chiunque può verificarli. Ora la questione è risolvibile solo nel nuovo contratto. Già oggi potremmo decidere di avviare le necessarie mobilitazioni ed iniziative di lotta per ottenere i buoni pasto dal 1 gennaio di quest'anno. Spetta a questa assemblea valutare e decidere. Corre solo l'obbligo di ricordare che i buoni pasto rappresentano un costo contrattuale aggiuntivo, pertanto sono in contrasto con la politica del governo e dei sindacati che hanno concertato la riduzione della spesa pubblica, gli stessi soggetti che rifiutano di pagare l'indennità di vacanza contrattuale (7/8.000 lire al mese) come concordato tra di loro medesimi nel luglio del 1993.

Mansioni, competenze e responsabilità negli uffici

Per quanto riguarda la questione delle mansioni, delle specifiche competenze negli uffici spesso usurpate da lavoratori di altri ruoli, del fatto che la possibilità di accesso alla qualifica superiore è bloccato da anni e non ci sono prospettive, dei processi di mobilità penalizzanti e tutt'altro che trasparenti, insomma delle condizioni di lavoro per niente gratificanti e prive di prospettive.

La soluzione di questi problemi non sta nell'ambito del settore di lavoro STAC, ma nel destino di tutta la categoria. Se si realizza la proposta della RdB sul nuovo sistema di protezione civile bisognerà incrementare l'organico in tutti i ruoli. Questa ipotesi è l'unica vera possibilità di risolvere tutti i problemi. La RdB ha comunque proposto l'incremento dell'organico di almeno 10.000 unità operative attraverso l'assunzione in ruolo dei vigili del fuoco discontinui. Se aumenta il personale operativo deve necessariamente aumentare anche quello amministrativo e contabile. Ecco perché l'assunzione in ruolo dei vigili del fuoco discontinui è un bene per tutta la categoria: si aprirebbero prospettive per tutti. Invece il problema delle mansioni e delle competenze va risolto nell'ambito dell'ordinamento professionale. Con il nuovo ordinamento professionale dovremmo distinguere

nettamente le competenze di ogni ruolo ed impedire in futuro usurpazioni ed ingerenze tra settori di lavoratori che hanno competenze diverse. Questo concetto è meglio espresso nella proposta di ordinamento professionale elaborata dalla RdB e che specifica la netta distinzione di competenze e funzioni tra i diversi ruoli. Questa proposta risolve anche l'annoso problema della limitazione alla settima qualifica del personale amministrativo, contabile e tecnico perché prevede l'accesso di questi lavoratori alle funzioni direttive.

Le prospettive unitarie della categoria

La soluzione definitiva di quest'ultimo aspetto però può venire solo dalla collocazione istituzionale del Corpo nazionale nell'ambito della protezione civile come propone la RdB e comunque fuori dal Ministero dell'Interno. Se non si modifica questa condizione sarà difficile contenere l'invadenza dei prefetti e della carriera prefettizia negli affari del Corpo nazionale. E fino a quando non riusciremo ad impedire questa invadenza il personale amministrativo del Corpo non avrà spazi e posti di responsabilità da occupare. Al contrario, oltre a non avere nessuna prospettiva di migliorare le proprie condizioni di lavoro ed economiche, continuerà ad essere sottomesso ad una categoria privilegiata per meriti politici.

Si tratta di tutte questioni che devono essere affrontate entro quest'anno, al massimo entro i primi mesi del prossimo anno. Questi tempi perciò richiedono la massima attenzione da parte dei lavoratori e l'avvio di un dibattito serrato, capace di definire le scelte e decidere le necessarie iniziative da adottare. Le decisioni di quest'assemblea saranno determinanti per le prospettive del settore, ma anche per quelle di tutta la categoria.

Difendiamo il diritto di sciopero

Lo sciopero è una forma di lotta a cui ricorrono i lavoratori come mezzo di pressione per la soluzione desiderata dei conflitti che sorgono tra essi e i datori di lavoro sulla formazione o la modificazione del rapporto di lavoro. Questa forma di lotta rivendicativa consiste nell'astensione collettiva dal lavoro per un tempo determinato.

Le associazioni sindacali proclamano, indicano, sospendono, revocano, uno sciopero; i lavoratori aderiscono, entrano in sciopero. Lo sciopero può essere motivato da ragioni economiche e politiche.

Esistono varie forme di sciopero: a sorpresa (senza preavviso), a singhiozzo (quello in cui si alternano brevi periodi di astensione a brevi periodi di lavoro), selvaggio (attuato per iniziativa spontanea dei lavoratori e senza preavviso), bianco (quello che prevede l'astensione dal lavoro rimanendo nel proprio posto di lavoro), della fame (quello di chi, per protesta, si rifiuta di mangiare).

Alcune di queste forme di sciopero molto in voga negli anni 60 e 70, adesso sono state messe fuori legge o regolamentate da interventi legislativi tesi a limitare tale diritto.

Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano, art. 40 della Costituzione della Repubblica Italiana. Per l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali vige la legge 146/1990. L'articolo 15 comma 2 della legge 300/70 dello statuto dei lavoratori recita: "è nullo qualsiasi patto od atto diretto a: licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione delle qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale **ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero**".

E' fatto divieto di sciopero ai militari, art. 8 legge 382/1978; del personale di polizia di stato, art. 84 legge 121/1981; del personale penitenziario, art. 19 comma 13 legge 395/1990.

La categoria dei vigili del fuoco gode del diritto di sciopero, con le limitazioni che poi diremo, come tutti i pubblici dipendenti. Questo da quando il corpo nazionale è stato smilitarizzato con decreto del presidente della Repubblica n° 1077 del 28 dicembre 1970.

Prima della applicazione della legge 146/90 sull'autoregolamentazione dello sciopero che ha investito in modo più o meno diretto tutte le categorie sia pubbliche che private, le limitazioni al diritto di sciopero erano poche. Fra queste una riguardava proprio il corpo nazionale istituzionalmente preposto all'attività del servizio tecnico urgente. Infatti pur godendo del diritto di sciopero i vigili del fuoco non potevano abbandonare il servizio per gli ovvi motivi di soccorso.

La partecipazione allo sciopero per questo personale, si limitava a non espletare la vigilanza, la prevenzione e una serie di lavori all'interno delle sedi quali la mensa, la manutenzione e riparazione dei mezzi e tutti i compiti amministrativi dei vari uffici. All'epoca questi lavori erano svolti dal personale operativo in assenza di quello amministrativo che è entrato nel corpo in epoca più recente.

Oltre che a non effettuare una serie di interventi che non avevano la caratteristica di urgenza quali le aperture porta, lavaggio stradale, recupero animali ecc. l'effetto principale che dava una consistenza alla incisività dello sciopero era dovuto al fatto che nelle sedi aeroportuali il traffico aereo veniva completamente bloccato.

Con l'avvento della legge 146/90, introdotta dopo una vergognosa campagna denigratoria per mezzo della stampa e da parte dei governi i quali hanno criminalizzato le categorie che usavano il diritto di sciopero per rivendicare le proprie istanze, le seguenti limitazioni apportate dalle amministrazioni che hanno persino peggiorato il senso della legge stessa si sono fatte sempre più restrittive fino a giungere ai nostri giorni.

Complici in questo sono stati i sindacati confederali che hanno sempre avallato le decisioni del governo e dei padroni che per ovvi motivi sono quelli che avevano ed hanno tutto da rimetterci in presenza di sciopero.

Non è sfuggita a questa logica la categoria dei vigili del fuoco, che se già limitata per il fatto di dovere rimanere nelle sedi per garantire il soccorso tecnico urgente, si è vista restringere ancora di più il diritto di sciopero.

Infatti con il tempo si è reso evidente il vero ruolo della legge 146 che invece di garantire i sacrosanti diritti dei cittadini e dei lavoratori, ha colpito indiscriminatamente il diritto di sciopero. La legge 146 del 90 istituiva la Commissione di Garanzia come organo superpartes la quale aveva il compito di valutare la legittimità degli scioperi dichiarati dalle categorie.

Invece la Commissione di Garanzia nelle sue delibere non solo si limitava a valutare la legittimità dello sciopero ma influenzava le amministrazioni a prendere iniziative sanzionatorie contro le organizzazioni sindacali e i lavoratori che legittimamente dichiaravano sciopero in base alle norme della 146. In questo modo si è reso di fatto impraticabile il libero esercizio dello sciopero.

Dalla emanazione della legge del 1990 ad oggi, anche per la categoria del Corpo nazionale la situazione si è sempre più aggravata. Prima con l'accordo siglato da Cgil Cisl Uil con il governo sui minimi essenziali stabilendo i contingenti di personale da utilizzare in caso di sciopero, peraltro mai rispettati per la carenza di organico, poi per quanto riguarda le sedi aeroportuali, sempre i confederali hanno accettato assieme all'amministrazione, di aumentare il numero dei voli rispetto a quelli previsti dalla legge 146/90, che invece assicura in caso di sciopero i voli umanitari, di stato, di emergenza e con le isole.

Inoltre sono anche diminuiti i giorni in cui si può scioperare e sono state limitate le ore di sciopero sia nell'arco della giornata che come durata tant'è che di notte non si può scioperare e di giorno solo in alcune fasce orarie. Va inoltre ricordato che il primo sciopero per una vertenza non può superare le 4 ore e fra uno sciopero e l'altro deve intercorrere un determinato arco di tempo.

Nonostante questi enormi paletti al diritto di sciopero il governo con l'assenso della Commissione di garanzia ha successivamente deliberato che in presenza di sciopero indetto dai vigili del fuoco, negli aeroporti vengano comunque assicurati tutti i voli visto che il personale rimane all'interno della sede aeroportuale.

Con questa presa di posizione praticamente, se si esclude il personale amministrativo che lo può effettuare astenendosi dal lavoro, l'azione rivendicativa dello sciopero perde la sua incisività.

La RdB ovviamente in tutto questo periodo di trasformazione del diritto di sciopero non è stata a guardare e da subito ha provveduto a denunciare quella che è una mastodontica illegalità.

Purtroppo la giustizia oggi oltre ad avere i suoi tempi è gestita dai poteri forti che agiscono contro i lavoratori e con i tempi che corrono non c'è da aspettarsi niente di buono. Nonostante tutto, grazie alle iniziative di lotta, alcuni successi li abbiamo ottenuti, sia per quanto riguarda lo "sciopero della vigilanza", sia per gli scioperi effettuati nel 1995. Infatti le sentenze del TAR e dei Pretori del Lavoro hanno indotto l'amministrazione a ritirare tutte le sanzioni inflitte nei confronti dei lavoratori.

Adesso che il diritto di sciopero, quello che ne resta, è messo di nuovo in discussione sia con atti illegali posti in essere dall'aviazione civile, sia dallo stesso governo che ha l'intenzione di introdurre nuove restrizioni alla legge 146/90.

L'unica possibilità per fare valere le nostre ragioni è quello di abbandonare fisicamente non solo le sedi aeroportuali ma tutte le sedi, altrimenti possiamo indire tutti gli scioperi che vogliamo ma rimarrà solo un fatto virtuale.

APPUNTI PER UNA RIFLESSIONE SULLA NOSTRA PRESENZA NELLE RSU

Il delegato RdB eletto nelle RSU porta con se, all'interno del nuovo organismo unitario, la "natura" dell'organizzazione.

Ciò significa che, pur venendoci a trovare in una condizione nuova, non dovremo mai dimenticare le profonde differenze che hanno segnato e segnano il cammino di una organizzazione conflittuale e non consociativa come la RdB rispetto alle altre. Tale premessa "di principio" può forse aiutare a mantenere la bussola nel mare nuovo e sconosciuto in cui ci troveremo a navigare.

Fino ad oggi l'azione sindacale era pensata e attuata tutta all'interno dell'organizzazione. Non era quindi soggetta a proposte di mediazioni o di aggiustamenti, così come i comportamenti in trattativa erano dettati unicamente dalla finalizzazione del nostro obiettivo.

Ora la situazione ci induce a riflettere sui comportamenti da adottare all'interno di organismi unitari in cui, nella maggior parte dei casi, saremo "minoranza". Il tentativo dei delegati delle altre organizzazioni sarà quello di rendere sempre più invisibili le differenze, ovvero di cercare di blandirci per ottenere il nostro consenso a modalità di gestione, nei rapporti con il personale e nella trattativa, che sicuramente non ci appartengono per storia e convinzione.

E' quindi importantissimo che gli eletti RdB nelle RSU, fin dai primi passi dei nuovi organismi unitari, si pongano in maniera risoluta per far comprendere che non saranno accettati comportamenti e/o "regolamenti interni" tesi ad escluderci e quindi ad escludere la nostra modalità di azione sindacale.

Già nella costruzione del regolamento interno di funzionamento delle RSU - che è stato scientemente delegato ad ogni RSU, mentre noi ne chiedevamo una stesura centrale che si potesse applicare a tutte le situazioni - dovremo tenere gli occhi bene aperti. E' ovvio che per noi tutti i delegati RSU, essendo stati eletti direttamente dai lavoratori, hanno gli stessi diritti all'interno delle RSU. Ad esempio dobbiamo sostenere che tutti i membri dell' RSU hanno titolo a partecipare alle trattative e che non ci sono delegati "specializzati" cui affidare la trattazione di questo o quel problema.

E' evidente che nell'RSU di grandi dimensioni (quelle costituite da più di 7/10 delegati) sarà impossibile ottenere la partecipazione di tutti alla trattativa. In tali casi sarà certamente proposta la costituzione di un organismo di coordinamento (esecutivo) che avrà anche il compito di gestire le tratta-

tive. Qui potrebbero scattare meccanismi di esclusione che non solo vanno respinti, ma immediatamente denunciati a tutto il personale. C'è però anche la possibilità che gli altri cerchino di cooptarci in tali organismi, con l'unico scopo di farci compartecipi (se non complici) della gestione "unitaria e moderata" della RSU. Non riteniamo ci sia una modalità di approccio univoca a queste fattispecie che abbiamo indicato; ogni delegato dovrà valutare, assieme alla struttura RdB di luogo di lavoro - ovvero, quando questa coincida con il delegato RSU, con la struttura più vicina ed in grado di agire (provinciale, territoriale, nazionale di categoria) - quali comportamenti assumere, tenendo però ben presente che il nostro ruolo è e continua ad essere quello conflittuale di sempre e che i nostri referenti principali rimangono l'organizzazione e i lavoratori dei luoghi di lavoro.

La normativa assegna alle RSU una quota importante di diritti sindacali quali la convocazione di assemblee in orario di lavoro, la sala sindacale, i permessi orari, bacheche, scioperi. In particolare va sottolineato che tutti i delegati RSU debbono poter fruire di tali diritti, anche quelli provenienti da organizzazioni di categoria non considerate maggiormente rappresentative a livello nazionale e che quindi non fruiscono di diritti sindacali in capo all'organizzazione di provenienza.

Dato che il regolamento è adottato a maggioranza, anche in questo caso potremmo trovarci davanti a tentativi, più o meno palesi, di non porci in condizione di operare, assegnandoci una quota risibile, se non addirittura nulla, di permessi orari o impedendoci di convocare assemblee ecc.. Anche in questi casi dobbiamo immediatamente rendere pubblica la decisione dell'RSU al personale e denunciare la "conventio ad escludendum". Badate bene che Cgil, Cisl e Uil, pur nella nuova veste RSU, non rinunceranno alla propria pratica consociativa e continueranno in tutti i modi a tentare di non farci assumere iniziativa e di tenerci ai margini. In questi casi è necessario l'intervento dell'RdB per gestire lo scontro politico con le altre OO.SS..

Per quanto attiene invece alle decisioni da assumere all'interno della delegazione trattante, bisogna ricordare che questa sarà "integrata" dai territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL e che ciò, soprattutto nelle RSU di pochi elementi, significherà per Cgil, Cisl, Uil e loro appendici autonome, avere quasi automaticamente la maggioranza. Dovremo quindi pretendere che la decisione in ordine all'eventuale firma di accordi, proclamazione o revoca degli scioperi, sia sempre assunta unicamente dai membri RSU eletti, o al massimo dalla sua maggioranza, supportati dal consenso dei lavoratori, che devono essere chiamati ad esprimersi in assemblea. In tali occasioni la RdB esporrà con chiarezza la propria posizione in merito all'accordo e lavorerà affinché l'assemblea la faccia propria, costringendo così la RSU a adeguarsi alle decisioni dell'assemblea.

Il nostro ingresso nelle RSU non deve far venire meno la capacità di intervento dell'RdB. La funzione della struttura sindacale rimane inalterata e forse anche più importante. Il rischio che la nostra politica sindacale venga offuscata dall'attività dell'RSU, e dalla nostra presenza in queste, è oggettivamente rilevante. E' per questo che si rende necessario che le nostre strutture si attrezzino ad un'attività che sia al contempo di supporto ai nostri eletti nell'RSU, orientandone l'intervento e discutendo a fondo i comportamenti e le scelte da assumere, e di attività "in proprio", soprattutto quando le posizioni dell'RSU divergano da quelle da noi auspiccate e propugnate. E' proprio in questi casi che si rende più necessario l'intervento e la presenza dell'Organizzazione, che deve essere capace di cogliere le contraddizioni insite nel comportamento dell'RSU, di stimolare l'intervento del personale attraverso assemblee, raccolte di firme ecc. ed eventualmente assumendo iniziative di lotta anche in contrapposizione con l'RSU. Tale "presenza" dell'organizzazione sul luogo di lavoro è essenziale per continuare a convincere i lavoratori dell'opportunità di aderire alla RdB - la formazione di uno strumento unitario ed elettivo come le RSU potrebbe far ritenere erroneamente "inutile" la presenza forte ed organizzata del sindacato e quindi ridurre l'attrattiva dell'adesione diretta -. Ciò è tanto più importante in quei comparti in cui, non essendo firmatari di contratto per scelta o per condizione oggettiva, non ci sarà il nostro rappresentante territoriale ad integrare la RSU in fase di trattativa. E' principalmente in questi comparti che dovremo saper esprimere il massimo di presenza politica per riuscire a far affermare le nostre posizioni e nello stesso tempo rafforzare l'organizzazione attraverso una campagna di adesione continua e martellante che ci conduca, nel più breve tempo possibile, a superare il gap che ci divide dal 5% medio.

Un'ultima annotazione va dedicata certamente al ruolo oggettivo della struttura RSU e dei suoi componenti. Non è improbabile che Cgil, Cisl e Uil, dopo aver messo in piedi un meccanismo elettorale così complesso, che ha prodotto l'apparire sulla scena sindacale del pubblico impiego di una nuova figura pressoché sconosciuta: "il delegato eletto direttamente dai lavoratori", oggi ne abbiano paura e tentino di ridurne ruolo e peso specifico. Non ci stupiremmo di tentativi tesi a limitare sempre più il campo d'azione dei delegati, prova ne sia la pervicace opposizione alla costituzione delle RSU nazionali in quei comparti in cui la trattativa integrativa "vera" si tiene a livello di Amministrazioni centrali (Stato, Parastato, Aziende).

Già nei giorni immediatamente successivi al voto, alcuni organi di stampa mettevano in guardia i sindacati concertativi dalla possibilità che si formasse un "nuovo soggetto sindacale", gli oltre 50.000 delegati RSU appunto, pericoloso perché in grado di pretendere ed assumere una propria autonomia decisionale e negoziale, che potrebbe addirittura mandare in crisi la concertazione.

Per la RdB invece il ruolo dell'RSU non solo va sostenuto, ma deve essere rafforzato dandogli poteri e voce in ordine alle scelte di politica generale, nella contrattazione collettiva sia in sede di CCNL che di integrativo nazionale nei comparti Stato, Parastato, Aziende.

Siamo convinti che tale nostra posizione possa essere condivisa anche da delegati RSU eletti in altre liste e che si ritengano mortificati dal ruolo marginale che gli si vorrebbe attribuire.

Di seguito alleghiamo una bozza di regolamento RSU da noi elaborata. Tale bozza ovviamente non può che essere indicativa, vista la diversa composizione delle RSU, le differenze tra comparti, i rapporti di forza interni non omogenei. E' quindi esplicitamente solo un supporto orientativo che deve essere adattato alle varie fattispecie.

BOZZA DI REGOLAMENTO RSU

Amministrazione.....
Città.....Comparto.....

Premessa

La Rappresentanza Sindacale Unitaria (di seguito RSU) è l'espressione e rappresenta tutti i lavoratori dell'amministrazione; suo impegno primario è quindi l'essere strumento sindacale della volontà dei lavoratori, attraverso un rapporto continuo e costante di scambio, elaborazione e proposta con questi che rimangono i veri titolari del potere di contrattazione e coloro ai quali spettano le decisioni ultime.

Affinché tra RSU e lavoratori vi sia compenetrazione ed identità di posizioni, ogni intervento dovrà tendere alla ricerca dell'unanimità, sia all'interno della RSU che nei luoghi di espressione dei lavoratori (assemblee, ecc.).

Articolo 1

Ai sensi dell'art.47 del D.Lgs.n.29 del 1993 e dell'Accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie del 7 agosto 1998, a seguito delle elezioni svoltesi nel mese di novembre 1998, è stata costituita la rappresentanza sindacale unitaria nella amministrazione.....

La RSU è composta da n°.....delegati, nelle persone di:

1.;
2.;
3.; (eccetera)

Articolo 2 - Diritti

La RSU è titolare dei seguenti diritti:

- a) informazione e contrattazione;

- b) affissione, stanza sindacale;
- c) indizione dell'assemblea dei lavoratori;
- d) indizione dello sciopero;
- e) permessi retribuiti;

Articolo 3 – Composizione della RSU (*quando formata da più di 10 membri*)

La RSU si articola in:

- a) consiglio dei delegati RSU;
- b) esecutivo.

Il consiglio dei delegati RSU è composto da tutti i delegati eletti nella RSU; tale organismo elegge, a maggioranza semplice, l'esecutivo che è composto da n°.....membri; nell'esecutivo dovrà comunque essere garantita la presenza di almeno un rappresentante per la sicurezza e di almeno un delegato in rappresentanza della organizzazione sindacale presentatrice di lista nell'ultima elezione. L'esecutivo è sottoposto a verifica trimestrale da parte del consiglio dei delegati; in questa sede si procede alla conferma o rinnovo dell'esecutivo mediante votazione a maggioranza semplice. Le surroghe di membri dimissionari o decaduti avviene, con le medesime modalità, nella prima riunione della RSU.

L'esecutivo, di norma, partecipa alle trattative e agli incontri con l'amministrazione; la delegazione trattante dev'essere integrata, in relazione agli argomenti da affrontare, da delegati RSU rappresentanti della specifica categoria o posto di lavoro e/o dai lavoratori direttamente interessati.

Il consiglio dei delegati RSU è integrato con i rappresentanti per la sicurezza di cui al D.Lgs.626/94, con parità di diritti, esclusi i permessi sindacali per i quali esiste diversa specifica disciplina.

In caso di dimissioni di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla stessa lista elettorale o, nel caso questo fosse l'ultimo della lista, da un lavoratore designato dalla organizzazione sindacale presentatrice della stessa lista; in caso di dimissioni del 50% più uno dei componenti, la RSU decade e si procede al suo rinnovo in base all'accordo quadro del 7 agosto 1998.

La RSU decade altresì quando viene sfiduciata dai lavoratori in assemblea con la maggioranza dei 2/3 o, in seconda convocazione, del 50% più uno oppure mediante sfiducia sottoscritta dal 50% più uno della generalità dei lavoratori come definiti dall'art.4, primo capoverso.

Articolo 3 – Composizione della RSU (*quando formata da meno di 10 membri*)

La RSU è composta da tutti i delegati eletti nella RSU integrati con i rappresentanti per la sicurezza di cui al D.Lgs.626/94, con parità di diritti, esclusi i permessi sindacali per i quali esiste diversa specifica disciplina.

La RSU partecipa alle trattative e agli incontri con l'amministrazione e dev'essere integrata, in relazione agli argomenti da affrontare, dai lavoratori direttamente interessati alla vertenza.

In caso di dimissioni di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla stessa lista elettorale o, nel caso questo fosse l'ultimo della lista, da un lavoratore designato dalla organizzazione sindacale presentatrice della stessa lista; in caso di dimissioni del 50% più uno dei componenti, la RSU decade e si procede al suo rinnovo in base all'accordo quadro del 7 agosto 1998.

La RSU decade altresì quando viene sfiduciata dai lavoratori in assemblea con la maggioranza dei 2/3 o, in seconda convocazione, del 50% più uno oppure mediante sfiducia sottoscritta dal 50% più uno della generalità dei lavoratori come definiti dall'art.4, primo capoverso.

Articolo 4 – Convocazione della RSU

La RSU si riunisce periodicamente, almeno una volta al mese, *su convocazione dell'esecutivo, o(*)* su richiesta di 1/3 dei componenti del consiglio dei delegati RSU, o su richiesta di almeno la metà dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di cui al D.Lgs.626/94, o su richiesta del 10% dei

lavoratori dell'amministrazione (inclusi comandati, fuori ruolo, con contratto a termine, part time, precari, ecc., purché alle dirette dipendenze dell'amministrazione).

La convocazione dell'RSU deve essere fatta mediante affissione in tutte le bacheche RSU, almeno 48 ore prima, o, per motivata urgenza, almeno 24 ore prima.

Dei lavori della RSU dev'essere stilato il verbale, che sarà sottoscritto dai membri presenti e affisso, in copia, nelle bacheche; tale documento è pubblico e può essere consultato da ogni lavoratore in qualsiasi momento.

Nel rispetto del principio della rappresentatività di tutti i lavoratori, le decisioni vengono assunte all'unanimità dei delegati eletti, quando siano presenti il 50% più uno dei delegati; qualora non sia possibile conciliare le posizioni, esperito ogni possibile tentativo di ricomposizione, le decisioni vengono assunte a maggioranza semplice, purché siano presenti almeno 2/3 dei delegati o, in seconda convocazione, almeno la metà più uno; quando le decisioni non siano state assunte all'unanimità, debbono essere sottoposte comunque, e in tempi ristretti, all'assemblea dei lavoratori che si esprimerà nei modi indicati all'art.5, lett.a).

()la parte in corsivo solo nel caso in cui vi sia l'esecutivo.*

Articolo 5 – Lavori

La RSU:

- a) su indicazione dei lavoratori, elabora le piattaforme e le sottopone, prima di avviare la contrattazione, alla approvazione, a maggioranza semplice, dell'assemblea dei lavoratori; nel caso queste vengano respinte, la RSU rielabora e/o modifica le piattaforme in base alle indicazioni emerse nell'assemblea e le sottopone nuovamente all'approvazione dei lavoratori; curando la tempestiva informazione ai lavoratori nel corso delle trattative, al termine della stessa contrattazione, l'accordo, prima della sottoscrizione definitiva, dev'essere sottoposto e approvato, a maggioranza semplice, dall'assemblea dei lavoratori; la RSU non può, pena la sua decadenza, sottoscrivere un accordo respinto dalla assemblea o non sottoposto all'approvazione della stessa;
- b) per ogni altro argomento, ricevuta l'informazione e/o la convocazione da parte dell'amministrazione oppure su segnalazione e proposta delle organizzazioni sindacali, provvede a darne tempestiva informazione ai lavoratori e riceve da questi, e dalle organizzazioni sindacali, le indicazioni in merito e, comunque prima della definizione, sottopone le proposte all'assemblea con le modalità di cui al punto a);

Articolo 6 – Bacheche e stanza sindacale

Le bacheche sono spazi di informazione e dibattito fra le RSU e i lavoratori; la RSU, congiuntamente o disgiuntamente, utilizza, per tali scopi, le bacheche che debbono essere presenti in ogni luogo di lavoro e le stesse possono essere utilizzate, per i medesimi scopi, dai lavoratori o gruppi di questi o da loro rappresentanze.

La stanza sindacale RSU, oltre a essere la sede di lavoro della RSU, deve essere uno spazio di dibattito e discussione tra i lavoratori; a tale scopo dovrà essere garantita l'agibilità della stanza sindacale per riunioni di lavoratori o gruppi di questi o loro rappresentanze.

Articolo 7 – Assemblea dei lavoratori

La RSU può convocare l'assemblea dei lavoratori nei modi seguenti:

- a) su richiesta della maggioranza dei membri dell'esecutivo;
- b) su richiesta di ¼ dei delegati RSU;
- c) su richiesta del 10% dei lavoratori della singola unità operativa/ufficio/ripartizione/circoscrizione/settore per assemblee di posto di lavoro e su richiesta del 5% dei lavoratori (come indicati all'art.4, primo capoverso) per l'assemblea generale (in ogni caso il limite massimo è di 200 firme).

Ricevuta la richiesta di cui ai punti a), b) o c), l'assemblea dev'essere convocata, nei termini previsti dalla normativa in vigore, entro 48 ore.

Le decisioni dell'assemblea sono vincolanti per la RSU.

Articolo 8 – Sciopero

La RSU, nel rispetto della vigente normativa in materia, può indire lo sciopero su mandato dell'assemblea dei lavoratori espresso a maggioranza semplice; per motivata urgenza o gravità lo sciopero può essere indetto dalla maggioranza semplice dei delegati RSU.

Articolo 9 – Permessi sindacali

Ai sensi dell'art.9 dell'accordo quadro su permessi e distacchi del 7 agosto 1998, alla RSU spettano permessi sindacali retribuiti nella misura di 30 minuti per dipendente, salvo più favorevoli condizioni dettate da successivi accordi e contratti.

Il monte ore così risultante deve essere utilizzato dai delegati RSU per l'attività sindacale e viene così ripartito:

- a) 10% del monte ore da ripartire in egual misura fra i membri dell'esecutivo;
- b) 90% del monte ore da ripartire in egual misura fra tutti i delegati RSU (incluso l'esecutivo).

I DELEGATI ELETTI NELLE RSU POTENZIALE “SOGGETTO”

Proseguendo nella riflessione sulla nostra presenza nelle RSU, avviata con le brevi note del 15 dicembre, cui allegammo anche una bozza di proposta di regolamento di funzionamento delle RSU, vogliamo provare ad affrontare, almeno per titoli di una riflessione tutta da sviluppare e già iniziata nel Consiglio nazionale di Federazione del 15 e 16 gennaio, quale rapporto la RdB deve intrattenere con le RSU, ma soprattutto con i suoi componenti.

LE RSU NON SOSTITUISCONO L'ORGANIZZAZIONE

Questo assunto potrebbe sembrare banale. Tale non è se analizziamo la situazione che si è venuta a creare:

- a) le RSU sono organismi eletti dai lavoratori, ma nell'ambito di liste esclusivamente presentate dalle organizzazioni sindacali. Pertanto si può dire che siano un soggetto unitario - ma non unico - di diretta emanazione delle O.S. Non deve indurci in errore il fatto che i lavoratori abbiano potuto scegliere i propri candidati preferiti; questi comunque erano votabili *solo* nell'ambito di liste sindacali ed erano, ognuno di loro, direttamente riconducibili - chi più chi meno - all'organizzazione presentatrice di lista.

Tale considerazione serve a dimostrare la scarsa autonomia che gli eletti sono destinati ad avere nell'ambito dell'RSU e a chiarire che è impensabile che il nuovo organismo unitario possa facilmente svincolarsi dalle linee di indirizzo che verranno loro date dalle organizzazioni maggioritarie al proprio interno.

- b) se quanto affermato sopra corrisponde al vero, la linea unitaria della RSU altro non sarà che l'applicazione, magari condita da un po' più di democrazia formale, delle linee strategiche delle organizzazioni maggioritarie al suo interno.

Ritenere quindi che ci troviamo di fronte all'alba di una “fase democratica” nei luoghi di lavoro è sostanzialmente illudersi che le RSU, solo perché elette dai lavoratori, abbiano vita propria. Ritenere che la funzione dell'RdB sia in qualche modo assorbibile dalla RSU è pertanto un errore grossolano. Già nelle precedenti note mettevamo in luce che le RSU, proprio perché unitarie, erano destinate anche ad essere “moderate” in quanto al massimo avrebbero potuto esprimere il “minimo comune denominatore” frutto della continua mediazione delle posizioni. Sicuramente quindi è più che mai necessario tenere ben in vita le strutture dell'organizzazione, per evitare che la nostra presenza

nelle RSU finisca per annebbiare la funzione dell'organizzazione e la sua visibilità. Il rapporto con le RSU deve quindi basarsi sulla coscienza della vera natura del nuovo soggetto unitario.

I DELEGATI ELETTI DAI LAVORATORI

DEVONO AVERE MAGGIORE PESO

Questa seconda affermazione non è affatto in contrasto con la prima, anche se, a prima vista, potrebbe sembrarlo. Precedentemente abbiamo affrontato il rapporto con le RSU inteso come soggetto unitario e non come aggregazione di singoli delegati eletti, ora vogliamo provare a riflettere invece proprio su questi ultimi.

- a) L'accordo quadro del 7 agosto '98 e le norme di legge a cui esso si ispira, attribuiscono agli eletti poteri scarsissimi, relegandoli in un ruolo di negoziatori di secondo livello (se non di terzo o quarto come per i ministeri e il parastato) con scarsissima autonomia rispetto alle decisioni già assunte nei superiori livelli di contrattazione.
- b) Non viene previsto per loro nessun ruolo che esorbiti dall'ambito in cui sono stati eletti. Non esiste nessun rapporto, né concreto né politico, fra i delegati eletti dai lavoratori e i livelli decisionali superiori a quello aziendale.
- c) Non hanno alcuna funzione politica nella determinazione delle politiche generali del lavoro, anche se solo rapportate alla propria categoria.

Emerge quindi con chiarezza la volontà di CGIL, CISL,UIL e Governo di fare di questi eletti nulla di più che "megafoni" delle linee strategiche confederali decise altrove, rispetto ai posti di lavoro.

Per l'RdB, che ha sempre fatto del rapporto diretto con i lavoratori lo strumento principe dell'azione sindacale, una tale emarginazione del ruolo e delle funzioni dei delegati eletti dai lavoratori non è né concepibile né accettabile.

E' possibile restituire ai delegati una funzione diversa e ulteriore rispetto a quella pensata per loro?

Noi riteniamo di sì. In innumerevoli occasioni, dalla definizione delle piattaforme contrattuali alla stesura degli accordi nazionali di Amministrazione possiamo e dobbiamo ritenere utile ed indispensabile la presenza organizzata dei delegati eletti dai lavoratori, rompendo così con l'ambito angusto in cui questi sono relegati e dandogli piena e concreta "valenza politica" in quanto unica espressione diretta della volontà dei lavoratori. Ma non solo. Anche nell'ambito più propriamente politico della definizione di accordi generali che incidono sui rapporti di lavoro, sulle retribuzioni, sui diritti dei lavoratori è necessario comincino ad avere voce soggetti diversi dai segretari generali delle confederazioni. Riteniamo che se un forte movimento dei delegati dei lavoratori avesse avuto la capacità di scendere in campo durante la trattativa per il Patto Sociale del 23 dicembre 98, probabilmente saremmo riusciti a sbilanciare, almeno in parte, quell'accordo verso i diritti dei lavoratori piuttosto che, come poi è effettivamente avvenuto, a tutela degli interessi d'impresa.

Quindi riteniamo utile non un indistinto "movimento" delle RSU, ma una capacità di azione dei "delegati eletti dai lavoratori".

Non pensiamo neanche ad un confuso movimento messo in pista ad arte e che ripercorra strade fallimentari già viste in passato - dal movimento dei consigli a quello delle RSU - che hanno prodotto non pochi guasti, dal sostegno al referendum parziale di abrogazione dell'art. 19 della Legge 300/70, ai tentativi di mantenere il conflitto nell'alveo del controllo confederale, come avvenuto nei primi anni 90. Pensiamo invece alla capacità dell'RdB di organizzare e far crescere, a partire dai propri delegati eletti, una capacità di azione sui temi generali, convinti che tale movimento, se ben diretto e chiaramente identificabile, porterà risultati sia sul piano politico generale che nel raccogliere adesioni anche fra i delegati eletti in altre organizzazioni.

Noi rappresenteremo, per l'intero corpo dei delegati RSU, l'unica organizzazione interessata a fornire nuovi e più generali strumenti di azione a questi nuovi soggetti contrapponendoci, già in via di principio, alla scelta di abbassarne ruolo e visibilità che il sindacalismo di stato perseguirà.

Non sarà quindi di poco conto, per i nostri delegati, sentirsi interni ad un processo di costruzione del protagonismo diretto sulle questioni sindacali generali, essere parte attiva e fondamentale di un processo di ripresa del conflitto e dell'antagonismo sulle questioni generali che interessano il modo del lavoro, dai diritti individuali dei lavoratori, a quelli di sciopero e di rappresentanza, contrapponendosi così, in maniera organizzata e determinante, allo smantellamento del concetto stesso di "delegare" ad altri il proprio futuro di lavoratori.

L'RdB STRUMENTO INDISPENSABILE

Quindi, ritornando alla prima parte di queste brevi riflessioni, appare ancora più importante, per poter svolgere fino in fondo questo compito di sostegno ai delegati eletti dai lavoratori, la piena comprensione dell'indispensabilità dello strumento RdB, cioè della forte affermazione dell'organizzazione come unico strumento capace di sintetizzare e favorire questi processi di ripresa del protagonismo diretto.

E' evidente che l'"appartenenza" dei delegati alla RdB non può essere di natura fideistica, ma va sostanziata dalla capacità dell'organizzazione di fornire, oltre agli strumenti di indagine ed analisi politica, anche gli strumenti quotidiani di azione e conoscenza ai nostri delegati, per poter reggere al meglio il confronto con gli eletti di Cgil, Cisl e Uil.

Non stiamo parlando delle classiche scuole quadri a cui un sindacalismo mercenario e d'elite ci ha abituato, ma di una forma di sostegno continuo per rendere ogni delegato pienamente cosciente e partecipe dei processi sindacali in atto; una sorta di "bussola" politica e materiale con cui affrontare, assieme alle strutture RdB, i temi e le insidie che, giorno dopo giorno, ci si troverà di fronte.

Come si deduce da queste note, anche per noi si tratta di affrontare un panorama nuovo e sconosciuto di relazioni sindacali. Fino ad oggi la RdB, attraverso la sua linea generale e la sua capacità generale di individuazione delle contraddizioni, forniva direttamente quelle risposte politiche ed organizzative di cui c'era bisogno; oggi questo avviene anche attraverso la mediazione, al ribasso, delle RSU e ciò potrà rendere più difficile la pratica diretta del conflitto, se non saremo capaci di stringere un forte legame tra l'Organizzazione e i nostri delegati nelle RSU, che avranno l'onere di portare all'interno della struttura unitaria le modalità di analisi e le valutazioni politiche che fino ad oggi facevamo solo al nostro interno, con l'arduo compito di spostare l'asse dell'intervento RSU sulle nostre posizioni o di contrastarlo apertamente ed in questo ruolo diviene ancora più essenziale la stretta sintonia con le strutture RdB.

STATUTO della RAPPRESENTANZA SINDACALE DI BASE AZIENDE AUTONOME

DENOMINAZIONE

ART. 1 - E' costituita la Rappresentanza Sindacale di Base dei lavoratori del comparto Aziende Autonome, in sigla RdB Aziende, aderente alla Federazione Nazionale delle Rappresentanze Sindacali di Base.

FINALITA'

ART. 2 - L'RdB Aziende è un'associazione sindacale di categoria costituita al fine di tutelare gli interessi dei lavoratori in ordine alle questioni salariali, normative e alle condizioni di lavoro e dell'ambiente.

ART. 3 - L'RdB Aziende è uno strumento di effettiva partecipazione alla determinazione degli obiettivi rivendicativi e di lotta espressi all'interno del posto di lavoro attraverso gli istituti di democrazia diretta.

ART. 4 - L'RdB Aziende si riconosce nella tradizione di lotta che i lavoratori italiani hanno fino ad oggi espresso per la loro emancipazione e con detta tradizione vuole stabilire continuità ideale. L'RdB Aziende è indipendente da ogni forza politica, dal padronato, dal governo.

ADESIONI

ART. 5 - L'RdB Aziende è uno strumento unitario dei lavoratori del comparto Aziende Autonome. L'adesione alla RdB Aziende è aperta, indipendentemente da ogni opinione politica, convinzione religiosa e ideologica, gruppo etnico di appartenenza, ai lavoratori del comparto, ai lavoratori degli appalti, ai precari o assunti a tempo determinato.

I lavoratori che ricoprono cariche politiche o istituzionali non possono ricoprire cariche di direzione nell'RdB Aziende.

ART. 6 - Le adesioni all'RdB Aziende vengono sottoscritte dai lavoratori in ogni unità produttiva e si rinnovano automaticamente in assenza di disdetta, la revoca può essere richiesta in qualsiasi momento ed i versamenti delle quote cessano dal mese successivo a quello della revoca. Nella scheda di adesione viene fissato l'importo della quota mensile stabilito dal Consiglio nazionale della Federazione delle Rappresentanze Sindacali di Base. La quota è intrasmissibile.

ART. 7 - L'RdB Aziende può stabilire intese o patti federativi, ratificati dal Consiglio nazionale, con organismi sindacali di base ed altre organizzazioni di categoria per conseguire comuni interessi a condizione che siano effettivamente espressione della volontà dei lavoratori a cui si riferiscono.

ART. 8 - L'RdB Aziende aderisce alla Federazione delle Rappresentanze Sindacali di Base; gli iscritti alla RdB Aziende sono automaticamente iscritti alla Federazione delle Rappresentanze Sindacali di Base

ORGANISMI

ART. 9 - Gli organismi dell'RdB Aziende sono:

A) L'ASSEMBLEA NAZIONALE O CONGRESSO DEI DELEGATI

Esprime gli indirizzi generali dell'associazione. Si riunisce di norma ogni 4 (quattro) anni ed elegge il Consiglio Nazionale, garantendo una adeguata rappresentanza di tutte le regioni; può essere convocata in via straordinaria per decisione dei 2/3 (due terzi) dei Coordinamenti regionali. Elegge i delegati al Congresso di Federazione delle Rappresentanze Sindacali di Base.

B) IL CONSIGLIO NAZIONALE

E' l'organo preposto all'analisi e alla verifica dell'azione sindacale nell'ambito degli indirizzi congressuali, definisce le strategie dell'associazione sui temi di interesse generale della categoria; convoca l'Assemblea nazionale, elegge al suo interno la Direzione.

Il Consiglio nazionale può convocare conferenze programmatico organizzative, convegni o assemblee straordinarie e promuove ogni utile iniziativa inerente l'attività sindacale nazionale; è convocato dalla Direzione, o su richiesta di almeno 1/3 (un terzo) dei suoi membri, almeno due volte l'anno di cui una per approvare il rendiconto economico e finanziario dell'associazione. L'esercizio finanziario corrisponde all'anno solare 1 gennaio - 31 dicembre. L'approvazione avviene a maggioranza semplice entro il 30 aprile dell'anno successivo. Una volta approvato il rendiconto economico e finanziario sarà depositato presso la sede nazionale dell'associazione e messo a disposizione di tutti gli associati che ne fanno richiesta.

C) LA DIREZIONE NAZIONALE

E' l'organo di rappresentanza e di gestione dell'attività dell'associazione nell'ambito degli indirizzi decisi dal Consiglio nazionale.

Individua al suo interno il Rappresentante Legale Nazionale e i rappresentanti della categoria - in un numero massimo di 8 (otto) - che partecipano al Consiglio Nazionale della Federazione delle Rappresentanze Sindacali di Base.

I membri della Direzione dell'RdB Aziende, in numero non superiore a 10, unitamente ai componenti delle Direzioni delle altre RdB di categoria del Settore Pubblico, costituiscono la Direzione Nazionale del Settore Pubblico della Federazione delle Rappresentanze Sindacali di Base.

D) I COORDINAMENTI AZIENDALI, PROVINCIALI, REGIONALI DEI DELEGATI RdB

Il Coordinamento aziendale è eletto dalle Assemblee degli iscritti ed individua le linee di intervento dell'Associazione all'interno dei posti di lavoro.

Il Coordinamento provinciale è formato da almeno un delegato per ogni struttura esistente a livello provinciale ed ha il compito di coordinare l'attività delle strutture RdB presenti nel territorio provinciale; elegge al proprio interno il rappresentante legale provinciale e può dotarsi di un esecutivo. Tramite apposito regolamento o statuto, da sottoporre all'approvazione del Consiglio nazionale di categoria, si possono costituire organismi di coordinamento dell'azione sindacale all'interno delle singole aziende.

E) LA COMMISSIONE DI GARANZIA

E' nominata dall'Assemblea nazionale ed è composta da 3 membri effettivi e due supplenti; elegge al proprio interno un Presidente. Nel caso di conflitti tra gli iscritti e gli organismi decide, sentite le parti, a maggioranza. La Commissione di garanzia dura in carica quattro anni.

ELEZIONE E REVOCA DEI DELEGATI

ART. 10 - L'elezione dei membri dei Coordinamenti aziendali dell'RdB Aziende avviene ogni 4 (quattro) anni a scrutinio segreto. All'elezione del Coordinamento aziendale partecipano tutti gli iscritti alla RdB.

ART. 11 - La revoca dei membri del coordinamento aziendale può avvenire in qualsiasi momento su decisione della maggioranza semplice dei lavoratori iscritti.

ART. 12 - Le regole di svolgimento dell'Assemblea nazionale dell'RdB Aziende vengono decise almeno tre mesi prima della stessa dal Consiglio nazionale.

ART. 13 - Ogni eventuale modifica al presente Statuto viene approvata dall'Assemblea Nazionale a maggioranza dei 2/3 (due terzi) dei presenti ad esclusione delle finalità e della denominazione che vanno adottate a maggioranza dei 3/4 (tre quarti) dei presenti.

PATRIMONIO

ART. 14 - Le entrate ordinarie dell'RdB Aziende sono costituite dalle quote di adesione degli iscritti.

Le singole RdB concordano con la Federazione di categoria la ripartizione dei fondi all'atto dell'adesione e versano le relative quote direttamente all'RdB Aziende.

La gestione amministrativa dei fondi è di competenza delle strutture ai vari livelli che possono nominare un tesoriere.

Il patrimonio dell'RdB Aziende è costituito, oltre che dai contributi degli iscritti, da tutti i beni mobili e immobili da essa acquisiti o ad essa pervenuti a qualsiasi titolo o causa.

Il patrimonio della RdB Aziende è indivisibile. E' vietata la distribuzione, anche in modo indiretto, di eventuali utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale durante la vita dell'associazione, salvo che la destinazione o la distribuzione siano imposte dalla legge.

In caso di scioglimento dell'associazione, per qualunque causa, il patrimonio è devoluto ad altra associazione con finalità analoghe o ai fini di pubblica utilità e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

ESCLUSIONI

ART. 15 - L'iscritto alla RdB Aziende può essere escluso dalla Associazione nel caso di gravi inadempienze agli obblighi derivanti dal presente statuto o di comportamenti incompatibili con la natura e le finalità dell'Associazione. L'esclusione è decisa dal Consiglio nazionale, a maggioranza dei 2/3 (due terzi) dei presenti, su proposta di uno degli organismi dell'Associazione

NORMA FINALE

ART. 16 - Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente statuto, sopperiscono le norme del Codice Civile.

NORMA TRANSITORIA

ART. 17 - Nel caso norme dello Statuto dell'RdB Aziende risultassero in contrasto con lo Statuto della Federazione RdB, il Consiglio nazionale dell'RdB Aziende deve, entro e non oltre 60 (sessanta) giorni, armonizzare lo Statuto della categoria a quello di Federazione.