

Redazionale

Con il Congresso della UIL che si è celebrato a Roma nei giorni 21, 22 e 23 giugno si è conclusa una stagione molto impegnativa per la nostra Organizzazione Sindacale, da cui è scaturito un confronto utile per proseguire nel programma di rafforzamento e sviluppo futuro.

Il sindacato ha bisogno di discutere apertamente e senza condizionamenti, di modificare alcune metodologie di lavoro, di superare vecchie logiche di appartenenza e di potere, di costruire in modo condiviso un progetto di crescita fondato sul coinvolgimento effettivo e sulla partecipazione attiva dei suoi quadri, dentro e fuori i luoghi di lavoro.

Andare con equilibrio nella direzione giusta significa, prima di tutto, assumere comportamenti coerenti e misurati, appropriati ad un'Organizzazione che ha fatto del dialogo costruttivo e della cultura laica alcuni dei suoi tratti distintivi.

L'atteggiamento unitario che ha caratterizzato in questi ultimi anni la nostra azione sindacale merita apprezzamento e colloca la UIL come un interlocutore strategico nel tentativo, sempre faticoso, di realizzare le necessarie sintesi tra posizioni e culture differenti.

Sotto questo aspetto si vedono risultati importanti che danno coraggio ed evidenziano la bontà delle scelte operate dal gruppo dirigente confederale.

La discontinuità rispetto al recente passato è talmente evidente che in taluni momenti si avverte quasi la sensazione di aver fatto parte di organizzazioni diverse, come se fossero trascorsi decenni invece che qualche anno.

La Uiltucs Lombardia si è sempre dimostrata favorevole, non solo a parole, a questa impostazione.

Ciò non significa appiattirsi sulle altrui posizioni, ma vuol dire concepire un'idea del sindacato inclusiva, finalizzata a far emergere e valorizzare le cose che ci uniscono piuttosto che le divisioni.

Ci fa piacere notare come questa posizione sia divenuta patrimonio condiviso nelle categorie e nelle camere sindacali, ma non possiamo



nemmeno dimenticare l'orientamento prevalente fino a poco tempo fa quando la divisione sindacale, intesa come fattore strategico e non come aspetto contingente, sembrava costituire la principale caratteristica della nostra azione sindacale.

Per diventare soggetti credibili e autorevoli è necessario non dimenticare la nostra storia e il significato ultimo del nostro agire.

Le lavoratrici e i lavoratori si aspettano un sindacato capace di rappresentarli adeguatamente da una posizione di forza ed ogni volta che ne abbiano la possibilità non perdono occasione per mettere in evidenza come ciò sia possibile solo con una forte unità d'intenti tra le sigle sindacali.

Equilibrio vuol dire anche una certa sobrietà nei comportamenti e nelle scelte che si

continua in ultima pagina

Sommario

- ▶ Redazionale 1
- ▶ La salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. 2
- ▶ Nuovo governo: quale "cambiamento" per il lavoro? 7
- ▶ Il dramma della migrazione non ha confini... 9
- ▶ Era il momento... 11

Seminari ULTuCS Lombardia

La salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

(Relazione all'incontro del 14 giugno 2018 organizzato da UILTuCS Lombardia)

Introduzione

La salute prima di tutto!

L'adagio che viene tramandato nelle famiglie dovrebbe essere preso a riferimento per interpretare la normativa su salute e sicurezza e la sua più alta espressione, il dlgs 81/2008, che quest'anno compie 10 anni.

Salute e sicurezza e non solo sicurezza sui luoghi di lavoro perché noi siamo convinti che lavorare in un luogo di lavoro sicuro non sia sufficiente: bisogna tendere ad assicurare ai lavoratori ambienti di lavoro salubri.

Il nostro ordinamento ce lo ricorda con l'art. 41 della Costituzione che recita "L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana..(omissis)"

Per assicurare questo risultato il nostro ordinamento ha degli strumenti potentissimi. Il primo in ordine di importanza è l'art. 2087 del codice civile che recita "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Poi abbiamo tutto l'apparato normativo specifico tra cui il più importante è quello del dlgs 81/2008.

Diversi convegni e molti studiosi della materia hanno provato a fare il punto sull'applicazione della normativa a dieci anni di distanza dalla sua nascita: tutti sono concordi nel definire il testo unico una norma di fatto disapplicata!

Attenzione, disapplicata ma non perché non sia una buona norma, anzi! Più voci ritengono che il nostro dlgs 81/2008 sia una delle migliori norme in circolazione. Voluta dal governo Prodi ed in particolar modo dall'allora Ministro del Lavoro Damiano, fu subito, l'anno dopo, messa alla prova dal governo Berlusconi che tentò in tutti i modi di depotenziarla. Dei tentativi di attaccare il ruolo dell'RLS, quello addirittura dell'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori o di sminuire il valore della norma con tentativi di certificazione non meglio definita a cura degli enti bilaterali è rimasto, di fatto, solo il

depotenziamento dell'apparato sanzionatorio e il problemaccio della consultazione del documento della valutazione dei rischi. Su quest'ultimo ci fu il vero attacco ai lavoratori e ai suoi rappresentanti quando a seguito di un interpello di Confcommercio il Ministero del Lavoro, nella sua risposta n° 52/2008, confermò che il documento della valutazione dei rischi poteva essere solo consultato in azienda e non consegnato al rappresentante dei lavoratori. Il risultato di questa scelta scellerata lo stiamo ancora pagando ora per l'impossibilità degli RLS di esercitare pienamente il loro ruolo dovendo quasi chiedere il permesso di consultare il documento (che loro stessi avrebbero dovuto contribuire ad elaborare) in condizioni lavorative spesso proibitive: non tutti i luoghi di lavoro hanno spazi idonei per poter anche solo leggere serenamente il documento. E che dire degli aspetti tecnici di cui questi documenti sono infarciti, soprattutto nelle grandi imprese, che spesso avrebbero bisogno del supporto di esperti per essere letto e interpretato.

Una norma il dlgs 81/2008 che, al di là delle difficoltà su esposte, è scarsamente applicata per una serie di responsabilità proprio degli attori che dovrebbero avere interesse ad utilizzarla.

In primis il legislatore che dovrebbe dare seguito a tutti quegli adempimenti previsti dalla normativa che e che rimangono ancora lettera morta. Per tutti citiamo il famoso art. 52 comma 3 che prevede la costituzione di un fondo di sostegno della piccola e media impresa per la diffusione della bilateralità e degli RLST.

L'Inail "territoriale" stessa che, più volte sollecitata dagli enti bilaterali e dalle parti

sociali per un lavoro congiunto sulle piccole e medie aziende non ha mai risposto alle nostre sollecitazioni.

Le istituzioni locali, in primis la Regione Lombardia, che solo qualche giorno fa ha emanato un provvedimento (piano triennale Straordinario Salute e Sicurezza) per rinforzare gli ispettori (45 assunzioni circa) che dovrebbero occuparsi dei sopralluoghi negli ambienti di lavoro lasciando di fatto inapplicata per anni la previsione di indirizzare le sanzioni raccolte proprio per sostenere l'apparato ispettivo (articoli 13 e 14 del Testo Unico)

Ed infine le parti sociali, soprattutto quelle datoriale che spesso considerando la normativa una seccatura e un costo a cui rispondere con un approccio il più burocratico possibile. Dall'analisi delle cose che non vanno e dovremmo migliorare non possiamo tacere neppure l'approccio delle organizzazioni sindacali che spesso relegano il tema a materia di serie B non cogliendo invece le straordinarie opportunità che la norma ci mette a disposizione.

Intanto per un massiccio apparato sanzionatorio, forse l'ultima norma davvero rimasta in vigore che consente di intervenire in modo repentino sulle omissioni e sui comportamenti non lineari dei datori di lavoro.

Inoltre per le possibilità che mette a disposizione gli RLS, spesso rappresentanti sindacali, su tematiche importanti come l'organizzazione del lavoro (si veda la normativa sullo stress lavoro correlato)

L'impegno delle Organizzazioni Sindacali è necessario ma non sufficiente per poter operare una vera e propria inversione di rotta nel trattare la materia: noi dobbiamo

**Denunce di infortunio con esito mortale
in occasione di lavoro**



fare la nostra parte!

È indubbio che il motore del dlgs 81/2008 più che l'apparato sanzionatorio è il sistema degli attori che dovrebbero interagire per consentire al meglio il funzionamento della normativa. Su questo aspetto torneremo oltre.

La normativa sulla sicurezza è altresì importante per i suoi intrecci con la normativa sugli appalti. L'art. 26 del dlgs 81/2008, inoltre ricorda che il contratto di appalto o subappalto è nullo se nel contratto non vengono indicati i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni. Un motivo in più per porre particolare attenzione all'esistenza del Duvri e delle relative indicazioni di costo in contratto.

Inoltre, sempre l'art. 26 del testo unico, al comma 4°, il committente di un appalto risponde in solido con l'appaltatore per i danni subiti dal lavoratore che non vengono risarciti dall'Inail, salvo che non si tratti di danno derivante da rischio specifico dell'appaltatore.

Inoltre un'altra normativa andrebbe meglio conosciuta e cioè quella delle responsabilità amministrative di imprese, dlgs 231/2001, in particolare l'art. 25 punisce l'omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Purtroppo anche in questo caso bisogna registrare che a fronte di 13.000 infortuni mortali negli ultimi 10 anni, solo 200 sono le sentenze che si sono prodotte in materia.

Evitiamo in questa sede di entrare nel merito di una analisi più dettagliata del dlgs 81/2008 ma davvero possiamo dire che il nostro paese ha un apparato normativo all'avanguardia.

Infortuni, malattie professionali e appalti.

È impressionante il numero di infortuni occorsi anche solo durante i primi 6 mesi del 2018 e soprattutto quello degli infortuni mortali. Solo nei primi due mesi del 2018 si sono verificati 125 infortuni mortali mentre si è verificata una preoccupante aumento delle malattie professionali: +10.3% rispetto al bimestre dell'anno precedente (dati Inail).

Gli infortuni nel nostro settore incidono certamente meno di quelli occorsi nei settori più a rischio come la metalmeccanica e l'edilizia ma questo non significa che il

nostro settore sia più salubre.

La nostra ricerca condotta nel 2013 sui disturbi muscolo scheletrici nella grande distribuzione in collaborazione con il dipartimento di medicina del lavoro di Milano ha sottolineato come, al di là dei dati ufficiali, è altissimo il numero di lavoratori che soffre di disturbi muscolo scheletrici e che sia convinto che il lavoro incida pesantemente su questo fenomeno.

Settore delle pulizie, delle mense, alberghi, grande distribuzione, solo per citare alcuni dei settori più a rischio che seguiamo, sono pieni di lavori faticosi sottoposti a movimenti ripetitivi e a carichi di lavoro importanti.

Da questo punto di vista è importante rafforzare il rapporto con il patronato, educare i nostri rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e sindacali a porre attenzione a questo fenomeno e a sollevare ipotesi di malattie professionali.

Altrettanto importante è il presidio nei luoghi di lavoro rispetto ai protocolli sanitari adottati dalle aziende che spesso tendono a sottovalutare questi rischi perché non portano manifestazioni evidenti ed immediate.

Il fenomeno dei cambi di appalto, poi, aumentano la "deresponsabilizzazione" delle aziende proprio perché magari subentrano negli appalti da poco, si limitano a prendersi carico solo dei problemi che ritengono collegati direttamente alla loro gestione. In questo caso è importante il ruolo del sindacato e sarebbe necessaria una contrattazione di settore della materia: non vi può essere un'attenzione diversa ai protocolli sanitari o all'approccio della materia a seconda delle aziende che si susseguono negli appalti.

Il tema avrebbe bisogno certamente di ulteriori momenti di approfondimento che per economia di lavoro terminiamo qui.

RLST e Organismi Paritetici: il sistema sindacale di approccio alla materia

L'impegno del sindacato si esplica quotidianamente nei luoghi di lavoro attraverso il coordinamento dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Ma un ruolo delicato e importante devono assumerlo anche gli Organismi Paritetici Territoriali.

La nostra organizzazione di categoria è impegnata con due associazioni datoriali su questo tema: Confesercenti e Confcommercio. Con Confesercenti abbiamo istituito un Organismo Paritetico Regionale che coordina 12 RLST distribuiti su tutto il territorio lombardo. Con Confcommercio invece abbiamo una presenza a macchia di leopardo, formalmente costituiti a livello provinciale quasi dappertutto ma non sempre ben funzionanti.

Con Confesercenti si è nel tempo costituito un buon livello di collaborazione anche se la capacità di penetrazione dell'associazione è molto relativa. 12 RLST su tutto il territorio lombardo sono evidentemente pochi, anche in relazione al bacino di riferimento di questa associazione sindacale.

Con Confcommercio invece la situazione è piuttosto articolata: vi sono province come Sondrio, Mantova e da ultimo Como dove la collaborazione con la controparte è sana e altre dove invece la collaborazione proprio non esiste. Il livello di operatività dell'Organismo Paritetico dipende infatti molto dalla sensibilità delle controparti rispetto alla normativa e, spesso, anche da come ci atteggiavamo come organizzazioni sindacali.

Sono ancora molte, troppe le aziende che non hanno ancora come riferimento un RLS o un RLST: questo è un evidente risvolto del fallimento applicativo della normativa di cui abbiamo abbondantemente detto sopra.

2.1 I compiti dell'Organismo Paritetico

Il nostro ordinamento riconosce a questa istituzione un ruolo importante. Intanto Regione Lombardia ha pubblicato sul BURL del 20 settembre 2012 l'elenco degli Organismi Paritetici territoriali costituiti

Denunce di Infortunio con esito mortale per genere

	gen-mar 2017	gen-mar 2018	%
Femmine	30	32	6,67
Maschi	160	180	12,50
Totale	190	212	11,58

Fonte Open data: dati rilevati al 31 marzo di ciascun anno

Elaborazioni: Inail - Direzione centrale pianificazione e comunicazione

dalle organizzazioni sindacali.

L'art. 2 del dlgs 81/2008, al comma eel definisce "Organismi paritetici" quegli organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale quali

Sedi privilegiate per la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici;

lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro;

l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia;

Ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento.

L'art. 51 del testo unico ci ricorda che gli organismi paritetici sono

Prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti

Possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali... Asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza

Possono effettuare sopralluoghi

Comunicano alle aziende gli RLST

Comunicano all'Inail l'RLST

Uno dei compiti più discussi dell'OPP è la cosiddetta "collaborazione" che le aziende dovrebbero chiedere per l'attivazione di percorsi formativi ai lavoratori.

L'art. 37 del dlgs 81/2008, al comma 1 stabilisce l'obbligo in capo al datore di lavoro, di assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza; il comma 12 invece stabilisce che "omissis la suddetta formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori."

l'art. 37, comma 1, del D.Lgs. 81/2008 stabilisce l'obbligo, in capo al datore di

lavoro, di assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza;

Il Ministero del Lavoro però è intervenuto ancora in risposta ad alcuni interpelli sul funzionamento dell'organismo paritetico (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione generale per l'attività ispettiva - Divisione III – Nota prot. n. 9483 del 8 giugno 2015 – Prot. 37/0009483/MA007.A001 - Quesiti su Organismi paritetici) stabilendo che le funzioni ispettive non possono sanzionare i datori di lavoro per il semplice fatto che non hanno fatto richiesta all'organismo stesso ma per aver disatteso i principi previsti dal comma 1, ovvero di formazione sufficiente ed adeguata.

Ciò detto sono tantissime le aziende che continuano a effettuare la richiesta di collaborazione agli enti bilaterali che rischiano, se non presidiate, di finire nel cosiddetto regime del "silenzioassenso" se entro 15 giorni non viene data risposta (si veda l'accordo Stato_Regioni del dicembre 2011).

Purtroppo non è raro il caso in cui il sistema del silenzio assenso prevale sulla analisi vera della formazione e questo contribuisce a creare disaffezione nei confronti della materia. Perché succede questo? Perché, come spesso capita, le aziende o le associazioni datoriali sono impegnate a darsi e/o dare meno fastidio possibile: pertanto alcune associazioni datoriali fanno di tutto per ostacolare il concreto e reale funzionamento dell'organismo.

La nostra Organizzazione da tempo sta cercando a Milano di convincere le associazioni datoriali e anche qualche nostro compagno di viaggio dell'importanza del

funzionamento di questo organismo e non possiamo permetterci questo andazzo a costo di essere l'unica organizzazione che si impegna su questa materia.

2.2 Gli RLST, una figura delicata e importante nel sistema.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono un elemento delicato del sistema della bilateralità. Diciamo subito che dove non esiste un forte coordinamento dell'organismo paritetico difficilmente si possono avere RLST motivati e che fanno bene il loro mestiere.

Il sistema degli RLST è stato pensato per presidiare essenzialmente le realtà piccole e medio piccole, quelle dove capitano con maggior frequenza infortuni e dove si verificano i casi più eclatanti di malattie professionali.

Peraltro l'occasione è preziosa per sfatare un mito, ovvero che le aziende del terziario sono a basso tasso di infortuni perché i rischi sono limitati. Il contratto del terziario viene applicato spesso non solo ad aziende che si occupano di commercializzare i prodotti ma anche ad aziende che trattano farmaci, prodotti chimici e pericolosi.

Spesso nei corsi di formazione dedicati a queste figure dibattiamo sull'atteggiamento che il RLST dovrebbe avere nell'esercizio del suo ruolo: un consulente? Un rappresentante sindacale? Un ispettore? Un po' di tutto verrebbe da dire senza tentare di rispondere in modo salomonico. L'approccio deve essere necessariamente proattivo perché ci si relaziona spesso con datori di lavoro che della normativa sulla salute e sicurezza sanno poco; e ancor meno sanno del ruolo dell'RLST. Dove il ruolo viene

Denunce di malattie professionali per genere



esercitato al meglio, il datore di lavoro capisce quanto sia preziosa la relazione con questa figura che può accompagnare il sistema della salute e sicurezza a crescere.

Analizzando i dati in nostro possesso però sono ancora troppo pochi i datori di lavoro che fanno richiesta di questa figura e, se uniamo i dati di presidio dei rappresentanti sindacali designati o eletti dalle nostre organizzazioni sindacali, si capisce quale sia il tasso di disapplicazione della legge.

Del resto, se si analizzano alcuni indicatori di applicazione della normativa (richiesta di collaborazione con gli organismi paritetici, richiesta di RLST, nomina o designazione di RLS) ci sono interi settori che disapplicano la normativa come ci capita di registrare tra i pubblici esercizi e le agenzie di viaggio.

La collaborazione degli attori del sistema di prevenzione e protezione dei rischi

Si diceva in premessa che il cuore normativo di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è certamente il dlgs 81/2008. Ancor più del dlgs 626/1994, questa normativa basa il suo funzionamento sulla collaborazione degli attori del sistema.

ASL (ora ATS), medici del lavoro, RSPP, Datore di lavoro, preposti, dirigenti, RLS, Inail, OPP, RLST, Sindacati, sono tutti soggetti che dovrebbero tra loro collaborare per far funzionare il "sistema di prevenzione e protezione dai rischi".

Il mancato interessamento di uno o più di questi attori, o un approccio eccessivamente burocratico, fa fatalmente fallire il funzionamento del sistema.

Proviamo ad analizzare alcune situazioni che spesso incontriamo nelle aziende.

Una occasione importante del funzionamento del sistema è la cosiddetta riunione periodica.

Questa dovrebbe effettuarsi almeno una volta all'anno e dovrebbe vedere partecipare almeno l'RLS, l'RSPP il medico competente e il datore di lavoro. Abbiamo certamente contesti virtuosi dove questo delicato momento viene colto come un vera e propria occasione per mettere al centro la salute e la sicurezza dei lavoratori. Ma sono molti i contesti dove purtroppo questo appuntamento è vissuto stancamente e dove al massimo il datore di lavoro, per tramite del rspp, si limita ad esporre la sua idea di sicurezza e senza una reale e fattiva collaborazione dell'RLS.

La nostra organizzazione sindacale da tempo suggerisce agli RLS di farsi parte at-

tiva e di rilasciare sue dichiarazioni, anche scritta, rispetto a osservazioni, valutazioni e idee. Ricordiamo infatti che è responsabilità del datore di lavoro effettuare la valutazione dei rischi ma l'RLS ha tutto il diritto di interagire in questa delicata fase di funzionamento del sistema.

Qualche problema ce lo creano anche i medici competenti che vivono, a nostro modo di vedere, un nominale conflitto di interessi nel momento in cui vengono retribuiti dai datori di lavoro. Sono pochi infatti i medici che sono in grado di svolgere la loro attività in modo imparziale e indipendente senza subire l'influenza del datore di lavoro: si pensi al potere contrattuale che hanno le grandi aziende della ristorazione o della grande distribuzione rispetto ad uno studio medico, pur grande che sia.

Un altro fenomeno preoccupante è quello dei preposti e dei dirigenti che non sono consapevoli di esserlo.

Si tratta spesso di direttori o responsabili di filiale o di appalto che certamente hanno frequentato un corso ma che si atteggiavano in modo completamente estraneo alla materia trascurando, peraltro, le importanti sanzioni penali a loro carico in caso di disapplicazione della legge.

E che dire delle ATS (ex ASL) che dotate di personale ispettivo ridotto all'osso copre solo il 5% delle luoghi di lavoro ispezionabili? Positiva da questo punto di vista la notizia apparsa di recente sul BURL Lombardia dove si annunciava l'assunzione di una quarantina di nuovi ispettori su tutto il territorio regionale.

Nel generale malfunzionamento del sistema non possiamo neppure assolvere le organizzazioni sindacali che purtroppo, nel loro insieme, non sempre rivolgono l'attenzione che devono alla materia della salute e sicurezza nonostante questa offra grandi possibilità di interagire con il datore di lavoro anche su aspetti "sindacali" come l'organizzazione del lavoro.

In tutto questo non è sbagliato parlare di "solitudine" dell'RLS, una figura temutissima dalle aziende quando è stata introdotta dalla normativa che per i motivi di disapplicazione della stessa, ma anche per la distrazione del movimento sindacale, spesso si trova ad operare in completa solitudine, fronteggiato da un sistema professionale e tecnicamente preparato come quello degli RSPP di alcune grandi aziende.

Eppure le prerogative di questa figura sono tante; tra queste ricordiamo il potere di accesso ai locali dove si effettuano le

lavorazioni, la consultazione preventiva nella valutazione dei rischi, la consultazione sulla designazione del responsabile e degli addetti dei servizi di prevenzione, tra i quali gli incendi, il primo soccorso, l'evacuazione dei luoghi di lavoro ed il medico competente; la ricezione delle informazioni elaborate dal servizio di vigilanza; la promozione delle attività che attengono le misure di prevenzione per tutelare i lavoratori; l'obbligo di comunicare al datore di lavoro i rischi individuati durante il suo lavoro; il potere di proporre ricorso alle autorità competenti se ritiene che le misure preventive presenti in azienda siano insufficienti a garantire la tutela fisica dei lavoratori, etc.

Compito del sindacato è quello di fare la sua parte, impegnarsi nella elezione/designazione di quanti più RLS possibili nelle aziende, coordinare, assistere e dare sostegno alle attività di questa figura per dare nuovo vigore al sistema nel suo insieme.

Per quanto riguarda invece la nostra categoria sarebbe opportuno anche cercare di dare applicazione al cosiddetto "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo" che l'art. 49 prevede per i siti produttivi con almeno 500 dipendenti. Che cosa è un Centro Commerciale, per esempio, se non un vero e proprio sito produttivo caratterizzata dalla presenza di più aziende?

La valutazione dei rischi: una attività strategica per i lavoratori

La nostra organizzazione è da sempre, più di altre, impegnata nel diffondere e divulgare la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Tra i vari adempimenti della normativa, la valutazione dei rischi è certamente uno dei più importanti che il datore di lavoro deve porre in essere. Intanto è una delle poche materie non delegabili dal datore di lavoro ed è certamente il cuore del funzionamento di tutto il sistema. Una valutazione dei rischi fatta male o fotocopiata da altre realtà non è certo un buon inizio per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Anche il PM della procura della Repubblica di Milano, Tiziana Siciliano, ha ricordato che il filo conduttore di tutti gli infortuni mortali sui quali si è trovata ad indagare è un documento della valutazione dei rischi fatto male.

L'art. 28 del testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ricorda che il datore di lavoro deve effettuare la valutazione di tutti i rischi ivi compresi quelli

legati all'innalzamento dell'età;

legati a persone provenienti da altri paesi;
all'utilizzo di rapporti di lavoro precari;
all'utilizzo delle nuove tecnologie.

Abbiamo citato questi 4 esempi di rischio perché sono quelli che spesso sono trascurati nelle valutazioni del rischio elaborati dalle aziende. Spessi infatti i documenti per la valutazione dei rischi sono infarciti di tecnicismi sulla movimentazione dei carichi e su altri rischi ma poco o nulla si dice a proposito delle tipologie contrattuali utilizzate, della presenza di lavoratori stranieri e le loro caratteristiche morfologiche o di una popolazione lavorativa che tende man mano ad invecchiare.

Pur essendo il documento della valutazione dei rischi il cuore del sistema di salute e sicurezza, come accennato in premessa, penso che siano pochissimi gli RLS che sono riusciti a consultare integralmente il documento per la valutazione dei rischi: questo penso sia una delle maggiori difficoltà nel rendere davvero applicabile questa normativa che abbiamo trattato in premessa.

Ruolo della formazione nella materia della salute e sicurezza.

La formazione assume un ruolo centrale nella materia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro non tanto e non solo per la parte di conoscenza del sistema di prevenzione in azienda ma anche per generare una cultura della sicurezza in azienda. Senza una vera e propria cultura della sicurezza in azienda qualsiasi sistema rischia di rimanere disapplicato. Se la sicurezza viene vissuta come un adempimento da assolvere e non un sistema che tende a far stare meglio le persone in un ambiente di lavoro, si può avere un sistema funzionante sulla carta ma non nella pratica.

Purtroppo nella formazione c'è ancora molto da fare. E' ancora molto presente il fenomeno dei falsi attestati o, se va bene, di una formazione molto formale e poco rivolta alla gestione del ruolo.

Pensiamo alla formazione degli RLS o al loro aggiornamento. Spesso abbiamo testimonianze di RLS che partecipano a percorsi formativi ricchi di dettagli tecnici e normativi ma dove nulla o poco si dice circa il ruolo della figura, come deve agire e rapportarsi con gli interlocutori, come attivare il sistema della salute e sicurezza. La gestione del ruolo è una parte importante della formazione dell'RLS che il sindacato deve contribuire a far crescere.

Ricordiamoci, a proposito di formazione e RLS, che tra le prerogative del rappresen-

te dei lavoratori c'è anche quella di essere consultato in merito alla formazione dei lavoratori (art. 50 lettera e): questo elemento dovrebbe per noi essere un presupposto di base se vogliamo valorizzare il ruolo del rappresentante: dove è stato eletto e/o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve essere assolutamente consultato nella redazione e nella progettazione dei piani formativi rivolti ai lavoratori. Proprio dal rappresentante dei lavoratori potrebbe provenire, infatti, la richiesta di porre attenzione ad una formazione più attinente ai contesti aziendali, ai rischi specifici vissuti in quella particolare realtà, enfatizzando quelli a più alta frequenza e probabilità di accadimento a fronte di quelli meno pervasivi nell'ambiente di lavoro.

Questo è un tipico caso dove rappresentanti dei lavoratori e Opp dovrebbero e potrebbero collaborare: l'Opp dovrebbe verificare se il passaggio di consultazione dell'RLS si è realizzato e l'RLS potrebbe essere stimolato dall'Organismo Paritetico sugli aspetti formativi da attenzionare.

Conclusioni

Il quadro che emerge da questa breve analisi della materia della salute e sicurezza non è confortante né per la parte di applicazione delle aziende ma neppure da parte dei componenti il sistema di prevenzione e protezione dei rischi.

Anche in questo caso è necessaria una ripartenza che punti intanto sulla cultura della salute e sicurezza. Senza una vera e propria cultura della salute e sicurezza nessun tipo di provvedimento potrà essere efficace.

In questo sistema dobbiamo cercare assolutamente di fare la nostra parte e di cercare di incidere.

Intanto, rispetto alla solitudine dell'RLS, noi dobbiamo offrire un sistema di conoscenze e di competenze in grado di supportare le persone. Questo passa da accorgimenti organizzativi e personali. Tra gli accorgimenti organizzativi certamente quello di prevedere un coordinamento tra gli RLS aziendali e gli RLS in generale.

Ci dobbiamo porre l'obiettivo organizzare tutti gli RLS di grandi aziende per approfondire, discutere e dibattere della loro valutazione dei rischi, della modalità con cui viene svolta la sorveglianza sanitaria, delle modalità con cui vengono condotte le riunioni periodiche, etc. Ogni funzionario e ogni responsabile territoriale deve sentirsi coinvolto in questa attività.

Compito della segreteria invece sarà quello di stimolare un coordinamento più generale degli RLS che affronti i temi più spinosi di competenza un po' più generale.

Come Organizzazione Sindacale Regionale dovremmo presidiare meglio e di più gli Organismi Paritetici costituendo anche a questo livello un coordinamento finalizzato a darsi regole comuni di funzionamento degli Organismi stessi rispetto alle attribuzioni previste dalla normativa con particolare riferimento al coordinamento degli RLST e alla collaborazione sulla formazione.

Assicurare che la formazione che viene resa nella bilateralità ai lavoratori e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza venga intesa e sviluppata tenendo conto degli aspetti tecnici ma anche di ruolo delle figure coinvolte.

E' necessario scambiarsi i sistemi di buone prassi presenti nei territori perché possano diventare un punto di riferimento nell'azione sindacale quotidiana sulla materia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Sfruttare meglio gli strumenti che la nostra organizzazione mette già a disposizione come i diversi manuali e la documentazione in materia.

Impegnarci in una seria campagna di elezione/designazione degli RLS quando ciò è possibile impegnandoci in prima persona per aumentare e sviluppare la cultura della salute e sicurezza nelle aziende.

Questi sono solo alcuni degli spunti e degli stimoli che vengono da un approfondimento in materia e che sono solo un primo passo verso una doverosa mobilitazione finalizzata a far accrescere una vera e propria cultura della salute e sicurezza nel nostro paese.

Michele Tamburelli



Futuro prossimo

Nuovo governo: quale "cambiamento" per il lavoro?

Il parto è stato lungo e sofferto ma, alla fine, dopo 88 giorni di interminabile travaglio, il sessantacinquesimo governo italiano ha visto la luce giurando alle 16.00 del 1 giugno 2018.

Si è autodefinito il Governo del Cambiamento e bisogna dare atto che il carattere del cambiamento lo ha sicuramente connotato almeno nella fase della sua gestazione da record.

Difficile tenere il conto delle innumerevoli trasformazioni che ha subito la bozza progettuale della squadra di governo dal momento in cui sono emersi i risultati delle elezioni del 4 marzo, fino alla sera del 31 maggio quando finalmente il presidente incaricato (per la seconda volta nel giro di una settimana) Giuseppe Conte, ha reso nota la composizione della squadra di governo che avrebbe giurato il giorno dopo.

Un carosello di veti, imposizioni, forni che si accendevano e si spegnevano, ministri indispensabili ma improponibili e incaricati tecnici che componevano squadre di governo mentre si programmavano nuove elezioni politiche per il 29 luglio, ha tenuto, per settimane, il paese agganciato ad una sequenza di cambiamenti a raffica come non si era mai visto.

Per avere una minima idea di ciò che abbia veramente in programma di fare la coalizione che oggi ha il compito di governare, la lettura del documento sottoscritto tra le due squadre alleate-concorrenti e reso pubblico il 18 maggio quando si stava costruendo

il primo concreto tentativo di trovare una soluzione ai quasi due mesi di teatrino, il "Contratto per il Governo del Cambiamento", può dare qualche indicazione.

Siccome siamo sindacato ovviamente siamo interessati a capire cosa potrà avvenire in tema di Lavoro, ma purtroppo, non sembrano esserci buone notizie...

Depurato dai diversi proclami elettorali, che per loro natura servono solo per prendere voti un po' qua ed un po' là, il capitolo 14 del contratto di governo mostra uno scenario di prospettiva piuttosto deprimente.

Dopo un'apertura sull'equa retribuzione che introduce l'idea del salario minimo fissato per legge senza però definirne la soglia e che sembra voler prevenire l'abuso degli apprendistati gratuiti per le libere professioni, il contratto per il cambiamento non chiarisce quali altri benefici si vogliono introdurre in favore di chi lavora.

Diversamente, se letto con la lente di chi sta dall'altra parte del rapporto di lavoro, le imprese, le aspettative di una direzione di marcia interessante sono piuttosto fondate.

Si parte da una riduzione del cuneo fiscale dichiaratamente finalizzato a "liberare le imprese dal peso di oneri, spesso inutili e gravosi...", oltre che ovviamente per favorire "una pronta ripresa dell'occupazione" (senza ovviamente specificare però che tipo di occupazione).

Si promette una bella semplificazione e riduzione degli adempimenti burocratici,

che ormai abbiamo imparato essere la definizione nobile del vero obiettivo di riduzione di tutti quegli elementi che permettono il controllo dell'agire delle aziende (nello scorrere dei passati anni, sono già stati ridotti diversi "adempimenti burocratici" come l'obbligo di reintegrare un lavoratore licenziato ingiustamente, l'obbligo di dichiarare una causale per un contratto a tempo determinato, ed altri "lacci e laccioli" simili).

L'intervento del Ministro del Lavoro e dello Sviluppo al Congresso della UIL ha provato a chiarire quale sarà l'attenzione che questo governo avrà verso il tema del lavoro.

Dopo aver prospettato un intervento in favore dei lavoratori della Gig Economy (intervento che sembrerebbe però già stralciato dal primo decreto del ministro) ed aver ventilato anche una maggior limitazione alla successione dei contratti a tempo determinato, il ministro, nel suo saluto al nostro congresso, si è avviato verso gli ampi orizzonti del costo del lavoro troppo eccessivo per le imprese, del necessario freno alle delocalizzazioni, degli investimenti per favorire lo sviluppo delle StartUp, del chiarimento sul senso del reddito di cittadinanza, non come riedizione di un vecchio modello di assistenzialismo ma come versione aggiornata della disponibilità verso i lavori socialmente utili.

Va tutto bene.

Ci sembra però che manchi un po' di grinta verso il modo imprenditoriale, quasi come se si sposasse acriticamente una centralità di impresa (purché investa in Italia, si intende) dalla quale derivano tutte le chance di beneficio per il popolo e da non ostacolare in alcun modo.

È bene essere chiari.

I problemi generali del lavoro ci interessano tutti.

È chiaro che in questo paese serve fare qualcosa per riavviare concretamente il lavoro, per frenare la fuga dei giovani talenti, per migliorare il sistema di incontro domanda-offerta, ma non si può fare qualcosa di convincente in questa direzione se si resta ancorati alla mitologia della "impresa uber alles".

Occorre cominciare ad essere laici e distinguere tra i comportamenti virtuosi e quelli cancerogeni.



Occorre provare ad introdurre il principio della "buona impresa" per distinguere il management accorto, socialmente responsabile, disponibile ad un dialogo e ad un rispetto verso il personale e chi lo rappresenta, capace di fare business nel rispetto delle regole e grazie alle proprie intuizioni, al valore aggiunto delle proprie idee, da quella categoria di cialtroni in doppiopetto ed in tailleur che oggi affollano le zone di comando di troppe aziende che operano nei nostri territori e che sono i principali generatori di quel dumping contrattuale i cui effetti finiscono per contaminare l'intero mercato del lavoro nazionale.

Occorre premiare la buona impresa e ridurre gli spazi di agibilità per tutto quel malaffare che imperversa, in lungo ed in largo, insinuandosi in ogni ambito nel quale ci sono spazi per business disinvolti.

Se si volesse fare qualcosa di concreto per il lavoro, è da un riequilibrio dei poteri e delle responsabilità dei soggetti in gioco che bisognerebbe partire.

Oggi l'impresa ha ampio spazio di potere e basso vincolo di responsabilità.

Oggi un'impresa, se ha sufficiente liquidità temporanea, può acquisire spazi di attività a forte remunerazione su cicli brevi, per poi dismettere ed orientarsi verso nuove occasioni di business.

Che altro fanno, ad esempio tutte quelle microimprese che si aggiudicano attività di bassa complessità nel settore alberghiero e che scompaiono dopo alcuni mesi spesso lasciando dietro di sé debiti e differenze retributive, per poi, magari, riapparire in un'altra piazza, sotto nuove insegne, per replicare l'esperienza a danno di nuovi scenari ingolositi dalla convenienza apparente dei massimi ribassi?

E che altro fanno oggi quelle imprese che, in buona parte della rete autostradale, stanno sostituendo la presenza di aziende

storiche della ristorazione, dal consolidato patrimonio di diritti sindacali, agendo sulla leva della migliore offerta grazie ad un prezzo ridotto a causa di gestioni del personale che comprimono i diritti dei dipendenti realizzando i risparmi che le rendono competitive?

E che dire, infine, di tutti quei datori di lavoro che hanno sfruttato cinicamente i benefici fiscali per le assunzioni, promossi dal governo Renzi in abbinamento al Jobs Act, e che, al termine del periodo di beneficio, hanno proceduto a "liberarsi" delle persone per le quali era "scaduto" il periodo di convenienza?

Insomma... quale "lavoro" ha in testa il governo del cambiamento?

Un "lavoro" come componente del business per una classe di imprenditori senza scrupoli o un "lavoro" come diritto fondamentale di ogni cittadino, fonte primaria per la dignità e la realizzazione delle persone?

Se abbiamo a cuore la seconda idea di lavoro allora è indispensabile iniziare a perseguire i comportamenti banditeschi di quell'imprenditoria che oggi sta deteriorando il panorama generale ed occorre ricostruire limiti ed argini al potere imprenditoriale riconducendo le regole del diritto del lavoro entro un perimetro maggiormente equilibrato e controllabile.

Il testo del "decreto dignità" al momento in cui scriviamo, non è ancora reso noto ma la discussione sul punto 3, che dovrebbe riguardare gli interventi per ridurre la precarietà del lavoro, ha già messo in evidenza lo spessore delle barricate che, all'interno della maggioranza, si alzeranno al più timido tentativo di ridurre il potere imprenditoriale di gestire il lavoro come leva esclusivamente sottomessa al proprio libero arbitrio.

Significativa la reazione di alcuni soggetti, storici paladini della "mala imprenditoria":

dalla casta dei consulenti del lavoro a veri e propri teorici della "carta bianca alle imprese" come Giuliano Cazzola (ex sindacalista della CGIL che, ormai da decenni, si è messo totalmente al servizio del fronte imprenditoriale distinguendosi per l'estremismo delle proprie posizioni), che già stigmatizzano il possibile ritorno della causale per i contratti a termine (che sarebbe solo un atto di civiltà e che non impedirebbe di assumere contratti a termine laddove si fosse in grado di spiegarne la necessità) delirando attorno a scenari di crescente disoccupazione e lavoro nero...

Lo stesso Matteo Salvini, alleato di governo del Ministro proponente il decreto, alla convention dei consulenti del lavoro alza il suo personale scudo protettivo con una affermazione che lascia esterrefatti: *"...non si danneggino gli interessi dei lavoratori e delle imprese costringendoli al nero"*

Costringendoli al nero???

Ricondurre a logiche di civiltà e di responsabilità le imprese le costringerebbe all'illegalità?

Dichiarare, con la causale, le ragioni che rendono necessario un termine al rapporto di lavoro, danneggerebbe gli interessi del lavoratore?

E renderlo invece, come lo è oggi, ostaggio di successivi ed interminabili rinnovi motivati solo dal libero arbitrio del suo datore di lavoro, invece, sarebbe nel suo interesse?

Caro governo del cambiamento, si possono prendere voti a destra ed a sinistra e conquistare una maggioranza in parlamento, ma quando si tratta di governare, arriva il momento in cui bisogna scegliere di stare da una parte sola: da quella della giustizia e dell'equità sociale.

Al ministro del lavoro un augurio: che possa avere la mente libera come dimostrò di averla uno dei più grandi ministri del lavoro che questo paese abbia mai avuto e che possa anche lui assumere le decisioni che guidarono Arturo Carlo Temolo Giacomo Brodolini, il "ministro dei lavoratori" (che abolì il caporalato, le gabbie salariali, che riformò le pensioni e che lavorò fino al termine della sua vita alla stesura dello Statuto dei Diritti dei Lavoratori) che, nell'esercizio del suo ministero, dichiarava serenamente di "stare da una parte sola, dalla parte dei lavoratori".

Questo, sarebbe davvero un cambiamento necessario per il nostro paese.

Sergio Del Zotto





Il dramma della migrazione non ha confini...

"Non è possibile voltarsi dall'altra parte mentre il Mediterraneo si trasforma in un cimitero" aveva dichiarato il Governatore di Valencia, qualche tempo fa e quest'affermazione mi ha, ancora una volta, colpito.

Oggi come 20 anni fa, il Mediterraneo continua a sopportare il peso di centinaia di migliaia di vittime che scappano dalle condizioni difficili dei loro paesi d'origine verso uno pseudo futuro migliore nell'Europa e che troppo spesso vengono inghiottiti dalle onde e riposano per sempre sul fondo del mare.

Un sogno per tanti di loro, un sogno che costa tantissimo in termini economici, oltre che fisici e psicologici, spesso rimasto tale perchè si sa molto bene sin dall'inizio che probabilmente raggiungere le coste europee è quasi impossibile. Tanti c'è l'hanno fatta sì, ma tanti altri sono sprofondati nel mare... eppure si prende quella barca o quel gommone strabordante di gente. Genitori che non hanno più nulla da perdere e muoiono in mare con i figli abbracciati nel tentativo di non vederli a pezzi per le strade dei villaggi e paesi dove sono nati e dove non potranno avere nulla.

Partire, pur sapendo di finire in fondo al mare dovrebbe fare capire a tutti quale è la situazione che vivono queste persone, qual'è il dramma a cui sono sottoposte soprattutto le mamme che si aggrappano a quelle barche senza speranza in cerca di un rifugio per i propri figli. Nessun genitore porterebbe il figlio in braccio verso la morte, eppure l'unico spiraglio di speranza è il viaggio maledetto.

Nonostante questo ci sono capi di Governi, come il nostro, che si vantano di aver fatto in modo che le navi non incontrino le coste, nella totale freddezza e indifferenza, trasformata in gloria.

Questa non è una vittoria dell'Italia ma una sconfitta dell'Europa che ha chiuso gli occhi davanti a una tragedia epocale e in cui la palla della responsabilità viene passata da un Paese all'altro mentre esseri umani rischiano la vita.

Salvini canta vittoria. Ma questa è la sconfitta di chi pensa che questo sia il solo modo di affrontare il dramma dell'im-

migrazione.

Le varie istituzioni esitano ad esporsi in modo troppo diretto in questa vicenda e dramma dell'umanità. Capisco la questione di diplomazia perchè Salvini non possa convertire il tutto in propaganda elettorale ma, vorrei fare un richiamo a tutte le istituzioni, partiti, singole associazioni e persone a riunirsi e far sì che i più deboli non vengano strumentalizzati per una manciata di voti.

L'Italia fa parte da più di sessant'anni della "Convenzione Europea dei Diritti Umani", la quale vieta trattamenti disumani o degradanti e riconosce a tutti, in quanto esseri umani, diritti e libertà. Sull'atteggiamento del nuovo "Governo del Cambiamento" pesano tutte le responsabilità delle azioni dei suoi componenti. Il modo in cui il Governo ha assunto posizione è stato molto semplicistico, mandando il messaggio che si trattasse solo di una nave e di un'indifferenziata massa di individui, non trattandoli come persone, ma come numeri.

Il problema non sono gli immigrati, o i profughi, o gli stranieri, o comunque vogliamo chiamarli, la questione è ben altra e va trattata e affrontata dall'insieme dei paesi Ue che devono avere una politica migratoria umanitaria chiara e condivisa, aiutando i paesi europei che si affacciano sul Mediterraneo a uscire da questa situazione, perchè la spinta migratoria dall'Africa non si fermerà, ma anzi, probabilmente si intensificherà. Le parole del ministro possono portargli dei voti ma non sono degne di essere condivise in quanto prive di umanità. Si tratta di una campagna elettorale permanente e non del ruolo istituzionale che dovrebbe ricoprire un Ministro della Repubblica.

Certo, secondo il diritto internazionale un paese può chiudere i porti e può inibire l'attracco a navi straniere. Gli stati competenti per la gestione dei loro confini possono ammettere o negare l'entrata agli stranieri per gestire i flussi di migranti. Infatti così è successo anche oltre l'Oceano dove i bambini sono stati strappati con la stessa violenza e separati dai loro genitori.

In nome di quale democrazia il capo di

uno degli stati più potenti del mondo separa i figli dai genitori? In nome di quale democrazia i bambini muoiono in silenzio davanti alla follia di guerre e indifferenza? Il Razzifascismo si autogiustifica con gli slogan dando ampio spazio all'odio e al disprezzo tra i simili.

Soffia il vento della cultura del falso e dell'inganno fatta di visioni irreali dei problemi. La società oggi non ha più i mezzi di controllare il vero dal falso e così i problemi si spostano verso gli slogan che fanno notizia.

Anche se gli immigrati oggi spesso sono persone gentili, competenti, colte e laboriose, vengono ripagati con l'indifferenza e il disprezzo generale, recintati da un "cordone di polizia" che li tiene sotto controllo e sfruttati nella maggior parte dei casi nei campi o nelle aziende.

La propaganda contro queste minoranze senza patria e diritti, oltrepassa i limiti quando si presenta sotto forma di notizia xenofoba, intensamente ripetuta dai media e dai social, porta spesso a scontri e violenza da parte di chi si sente ingiustamente escluso da supposti privilegi agli stranieri, che peraltro non esistono.

La predicazione razzista, tipica della maggior parte delle forze politiche in Italia, cerca di far credere che profughi e immigrati siano il vero pericolo degli italiani e della sicurezza della popolazione. Tutto questo si traduce in emarginazione ed esclusione verso coloro che, di colpa, hanno solo quella di essere nati dalla parte sbagliata del mondo.

A mio parere, che un rappresentante del Governo come Salvini, si abbassi a un simile livello, rappresenta un segnale di estremo pericolo, visto che la conoscenza e la soluzione dei veri problemi legati al tema immigrazione sono e rimangono ben altri. Non possiamo fare finta di niente e non possiamo continuare a stare in silenzio davanti a questa situazione ma proporre soluzioni realistiche prima di precipitare definitivamente nella guerra tra poveri.

Anila Cenolli



Centro Servizi Melchiorre Gioia

**Aperto anche il sabato mattina
e per tutto il mese di agosto**

Pratiche di:
**FISCO - INPS - INPDAP
INAIL - Artigianato
Permessi di soggiorno
Colf e badanti - Edilizia
Consumatori - Etc.**

Dove siamo
Via Melchiorre Gioia 41/a
Milano
Zona Stazione Centrale
MM2 (Gioia) e MM3 (Sondrio)

Per appuntamento
Telefono: 02 760679401
Cellulare: 3939449094
Fax: 02 760679450
Email: csggioia@uiltucslombardia.it

Gli orari
Dal lunedì al venerdì
9.00 - 17.30
(orario continuato)

Sabato mattina
9.00 - 13.00



www.uiltucslombardia.it

L'assassinio di un sindacalista

Era il momento...

Soumalya Sacko era un bracciante agricolo maliano, in regola e col permesso di soggiorno per lavorare.

Soumalya Sacko viveva in una tendopoli che sorge a fianco di un ex sito clandestino di scorie e fanghi radioattivi perché nonostante avesse un lavoro in regola lo stipendio non gli permetteva di avere una casa dignitosa.

Soumalya Sacko aiutava i colleghi a costruirsi le baracche e perciò andava nelle discariche e nei luoghi abbandonati a recuperare lamiera.

Soumalya Sacko è un lavoratore ucciso a colpi di fucile in testa ai primi di questo mese dentro a una fornace abbandonata mentre prendeva un pezzo di lamiera arrugginita.

Soumalya Sacko è stato ucciso dal proprietario di un terreno confinante all'area della fornace, che vigilava sui terreni della fabbrica senza poter vantare alcun titolo di proprietà ma che mirava a speculare su quel terreno.

Penso che Soumalya Sacko dovrebbe essere preso a modello per definire la sinistra di oggi. Impegno quotidiano, attivo, pratico, concreto, per sconfiggere lo sfruttamento e l'indigenza prima ancora del razzismo. Per chi oggi piange, da sinistra, la morte della sinistra in Italia, Soumalya Sacko dovrebbe esserne una specie di epifania, la prova che il ruolo sociale è più contemporaneo che mai. A San Calogero e San Ferdinando, dove vive la famiglia, dovrebbe andare in pellegrinaggio tutta la sinistra, per incontrarsi con le persone che vivono in quello slum giusto per dare risalto pubblico a cosa sia la "pacchia" di cui parla Salvini - eletto in quel collegio - e per sbatterla in faccia a chi pensa che gli stranieri vivano sulle spalle degli italiani.

Penso che Soumalya Sacko dovrebbe anche essere una nuova effigie del sindacato. Solidarietà attiva, socializzazione delle condizioni individuali, rappresentazione e rappresentanza collettiva di gruppi sociali che acquisiscono coscienza di se e dell'ingiustizia che subiscono. Ma in pochi

sindacalisti oggi lo piangono. Perché Soumalya Sacko era un sindacalista dell'USB, di un sindacato di base. Apparteneva a una "parrocchia" diversa dalla nostra. Le nostre Organizzazioni Confederali a Sacko non hanno dedicato nemmeno un comunicato, un presidio, una manifestazione, un minuto di sciopero, quasi che essere straniero, nero e di base lo rendesse meno sindacalista e meno morto ammazzato di Placido Rizzotto. E questo è stato un errore grave, ahime.

Perché per il sindacato questo era uno di quei momenti dove si poteva unire e superare steccati, e invece han prevalso le rivalità e le differenze di campo. Come se fossimo dei Fassina e degli Orfini qualunque...

L'istinto di conservazione, l'automatico schieramento sotto la propria bandiera, la competizione per il proselitismo hanno forse bloccato i nostri leader. In loro, in Noi, sono forse prevalse le ragioni che diversificano cultura e pratica tra sindacato confederale e sindacato autonomo, diversità vere e dalle ragioni profonde. Ma la domanda che mi pongo è se in un simile momento, nel contesto politico nuovo e negli scenari insoliti che si aprono, le "normali" identificazioni non sarebbero dovute passare in secondo piano. Occorreva fermarsi per ragionare sulla gravità del momento, forse per capire che bisognava dare visibilità al discrimine, alla frattura sociale che ancora e sempre caratterizzerà la nostra società e per la quale ci sarà sempre bisogno di Sindacato.

Era il momento per affermare - meglio: riaffermare - un'identità fieramente a favore degli ultimi, chiunque essi siano e da dovunque provengano.

Era il momento in cui si poteva accendere un fuoco sotto l'utopia di dare a queste persone un futuro migliore in un Paese migliore e accogliente, ora che al governo c'è (anche) chi la pensa all'opposto.

Era il momento in cui riaffermare il valore del sindacalismo, dell'associazionismo, del mutualismo, di tutte le forme di organizzazione che mediano gli interessi individuali per formare un grande interesse collettivo, in grado di amplificare la voce di decine, centinaia, migliaia di persone.

Invece è stato il momento del silenzio.



compiono. Le Autorità vanno rispettate per il ruolo che ricoprono, ma crediamo ci sia bisogno di fare un salto di qualità nella capacità di ascolto e di valutazione riguardo i contenuti che vengono espressi.

La laicità e l'autonomia presuppongono una "distanza" che non si deve tramutare mai in neutralità o indifferenza, ma al contrario dovrebbe consentire una più articolata e ragionata riflessione critica sulle questioni di merito.

A volte si avverte un po' di disagio e imbarazzo nel constatare alcune reazioni, quasi compulsive, di medesimo sostegno e approvazione per coloro che sostengono, in realtà, argomentazioni dalla natura opposta.

È indispensabile migliorare la qualità dei gruppi dirigenti, dalla base ai vertici, attraverso una più profonda conoscenza e consapevolezza dei differenti ruoli.

La formazione sindacale può sicuramente rappresentare uno strumento utile al perseguimento dell'obiettivo, ma poi è necessario dare un esempio quotidiano di correttezza e professionalità affinché si possa realizzare una catena virtuosa di comportamenti che riesca a dare una rappresentazione concreta dei nostri migliori valori e diventare il principale biglietto da visita da presentare

nei luoghi di lavoro.

Il fatto che la UIL sia in buona salute non ci deve solo rendere fieri del lavoro finora compiuto, ma deve diventare soprattutto uno stimolo ulteriore per raggiungere sempre nuovi e ambiziosi traguardi.

Siamo cresciuti quantitativamente e qualitativamente in un contesto complicato, sia per gli effetti di una crisi economica senza precedenti sia per l'incapacità del sistema politico di autoriformarsi.

Dovremo misurare questo Governo dalle cose che farà e senza pregiudizi, ma le prime decisioni prese non lasciano ben sperare per il futuro ed evidenziano, com'è ovvio che sia, una concezione della democrazia, della società e del lavoro lontana dalla nostra.

Certo il sindacato ha il compito, nell'interesse esclusivo delle persone che rappresenta, di dialogare con tutti e di cercare interlocutori credibili, ma il terremoto politico avvenuto con le elezioni dello scorso mese di marzo ha evidenziato ulteriormente la necessità di rafforzare la nostra autonomia sindacale.

Il processo di cambiamento politico e organizzativo deciso dalla UIL, la cosiddetta regionalizzazione, pone le basi minime per migliorare il nostro lavoro, il coordinamento

...segue dalla prima pagina

complessivo delle politiche sindacali, la qualità dei servizi erogati oltre che per razionalizzare adeguatamente i centri di spesa e le responsabilità gestionali.

Nella sostanza dobbiamo mettere in pratica ciò che avremmo dovuto realizzare da sempre, per un'Organizzazione che si voglia definire tale. L'attuazione pratica di tale percorso è una condizione indispensabile per garantire la necessaria stabilità dell'intera Organizzazione e, di conseguenza, permettere alla UIL di affrontare, da una posizione di forza, le sfide impegnative del prossimo futuro e dare così risposte concrete ai problemi del lavoro e della sicurezza, del reddito e dell'equità.

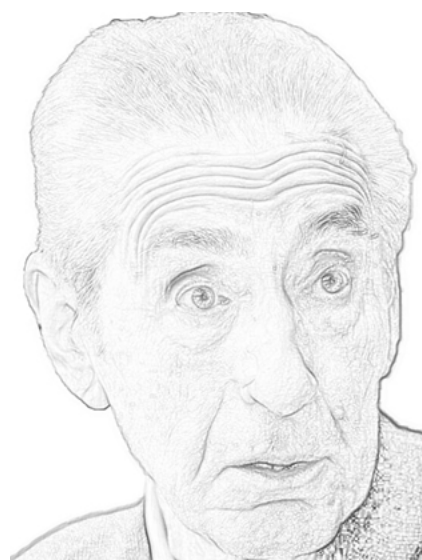
In questo scenario nuovo intraprendere la direzione giusta significa saper valorizzare il merito come criterio guida di selezione delle classi dirigenti, mettendo insieme i giovani con gli anziani, le donne con gli uomini, gli immigrati con gli italiani.

In questo modo ci piacerebbe immaginare il sindacato e la società del domani e faremo il possibile per dare un contributo di qualità affinché questa impostazione possa affermarsi definitivamente.

la Redazione

"Se i diritti fondamentali vengono cancellati dal denaro e la democrazia cede alla dittatura, presto nessuno sarà più libero."

(Stefano Rodotà)



AREA SINDACALE

UILTuCS Lombardia

anno 14° | N. 147 - luglio 2018 | periodicità mensile

Direttore Responsabile: Guido Baroni
Direzione Editoriale: Sergio Del Zotto
Impaginazione: Sergio Del Zotto
Grafica: Vanessa Polimeni
In Redazione: Gabriella Dearca, Sergio Del Zotto
Gli articoli di questo numero sono di: Massimo Aveni, Anila Cenolli, Sergio Del Zotto, Roberto Pennati, Michele Tamburrelli

La tiratura di questo numero è di: 10.000 copie

Pubblicazione Registrata con il numero 852 del 16/11/2005 presso il Registro Stampe del Tribunale di Milano

Per contributi e suggerimenti scrivete a: "Area Sindacale"
 Via Salvini, 4 - 20122 Milano
 area@uiltucs Lombardia.net
 T. 02.760.679.1

Editrice: Asso srl
 Via Salvini, 4 - 20122 Milano