



Con l'Assemblea di Napoli dell'11 febbraio 2016 **CGIL CISL UIL** intendono avviare una stagione di impegno che, confermando e proseguendo quanto finora fatto, miri a raggiungere specifici obiettivi di concretezza relativamente ai temi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

I punti individuati come priorità indifferibili, e che da anni sono al centro del nostro impegno comune, sono raggruppati e illustrati sotto i diversi capitoli del presente documento; per ognuno di essi, inoltre, vengono avanzate alcune possibili proposte di lavoro e/o soluzione.

Riconoscendo la centralità del sistema a rete e fedeli al modello tripartito, quali metodi efficaci di prevenzione, intendiamo perseguire il raggiungimento dei risultati attraverso la più ampia interlocuzione con le istituzioni e le altre parti sociali, offrendo la nostra piena disponibilità e il nostro costante impegno ma al contempo richiamando ciascun interlocutore a porre in essere le azioni di diretta competenza.

Da Napoli in poi, l'identificativo **#girodivite** (hashtag e logo) contraddistinguerà il nostro impegno e accompagnerà tutte le iniziative unitarie che saranno alla base dei risultati raggiunti.

Punti prioritari:

1. Assetto istituzionale e di governo della prevenzione;
2. Rappresentanza, pariteticità e applicazione dell' art.52 del Dlgs 81/2008;
3. Decretazione attuativa ancora mancante ma prevista dal Dlgs 81/2008;
4. Amianto

1- Assetto istituzionale e di governo della prevenzione

Il Dlgs 81 del 2008, innovando profondamente quanto disposto dalla normativa nazionale previgente e rifacendosi alla fondamentale esperienza comunitaria alla quale dobbiamo le Strategie per la prevenzione nazionali, ha avuto il pregio di rafforzare il modello tripartito – istituzioni e parti sociali – delineando un sistema a rete a favore dei temi della prevenzione.

Confermando e rafforzando quanto già disposto in capo agli attori della prevenzione aziendale, con la riforma attuata nel 2008 si è andato strutturando un complesso di organi istituzionali chiamati ad operare in sinergia tra loro e in dialogo con le parti sociali, tale da garantire una piena realizzazione di politiche di tutela, così come interventi pianificati di durata pluriennale.

Se molte, però, sono le azioni che negli anni sono state realizzate, a mancare è stato il quadro complessivo di politiche nazionali italiane in tema di salute e sicurezza sul lavoro che, non determinando le linee comuni strategiche sulla base delle quali perseguire obiettivi e programmi specifici di prevenzione, non ha favorito la corretta applicazione del dettato legislativo e la capitalizzazione degli sforzi messi in campo, disperdendo risorse umane e economiche impiegate e non raggiungendo gli obiettivi che ci si proponeva.

Assegnato il compito al Comitato ex art.5, tale prioritario impegno non è mai approdato ad un concreto quadro strategico, sottraendo anche alla Commissione consultiva permanente (altro organismo di governo della prevenzione, a base tripartita) la possibilità di poter esprimere piani di interventi annuali mirati, quale attuazione di uno dei principali compiti ad essa normativamente assegnati.

Nell'assenza protratta negli anni di una Strategia nazionale di prevenzione, il ruolo dell'Inail, cresciuto nel tempo (avendo anche assorbito l'Ispesl, quale soggetto di ricerca e focal point degli interventi comunitari), non ha trovato quella collocazione chiara, così come quegli specifici ambiti e filoni di intervento, tali da creare una sinergia costante e costruttiva con i ministeri competenti, ma non meno con le parti sociali.

In questo non definito assetto, non rispettoso di quanto aveva delineato, in modo illuminato, il legislatore del 2008, anche il sistema delle ASL è andato perdendo quel carattere e valore aggiunto di sistema a rete compenetrato nel territorio e nel tessuto produttivo, non avendo linee e obiettivi comuni a cui riferirsi e con cui armonizzare i piani regionali di prevenzione, figli del più ampio Piano nazionale, troppo ampio (e riferito al complessivo sistema della salute pubblica) per soddisfare la mancanza di una mirata politica nazionale di prevenzione sui luoghi di lavoro.

Anche i tanti interventi di modifica del dettato normativo, susseguitisi negli anni, sul vento del cambiamento a favore della semplificazione – sempre sostenuta, tranne quando comportante la riduzione effettiva delle tutele – hanno fatto ogni volta riemergere il problema, risultando interventi mai coerenti ad un disegno preciso e strategico pluriennale, minando alla base quella logica d'insieme e di sistema, perseguito dal legislatore del 2008. La mancata poi realizzazione del SINP non ha aiutato, non potendo contare neanche su di un insieme di dati di scenario, ben oltre il quadro infortunistico.

Alla vigilia oggi, quindi, di una importante riforma costituzionale che interesserà

l'intero assetto istituzionale del nostro paese e la ripartizione dei poteri, è quanto mai necessario chiedersi, non avendo scenari consolidati, quale nuovo modello di prevenzione verrà delineato e quale nuovo sistema di relazioni si andrà a creare, dovendo da un lato guardare ai principi europei, irrinunciabili, ma la contempo al nostro modello politico-istituzionale, al nostro assetto produttivo e al nostro sistema sociale.

Tra le principali questioni aperte :

- A quando una Strategia nazionale di prevenzione ?
 - Quale modello di sistema per gli organi di prevenzione e controllo ?
 - Quale il ruolo delle parti sociali nel futuro della prevenzione in Italia ?
-

2- Rappresentanza, pariteticità e applicazione dell'articolo 52 del Dlgs 81/08

Una stagione nuova si è aperta nel nostro paese rispetto ai temi della rappresentanza sindacale: si pensi ai recenti accordi raggiunti fra parti sociali (e che hanno coinvolto anche enti istituzionali per alcuni aspetti), e al dibattito che è seguito alle dichiarazioni del governo riguardo alla proprie volontà di riforma.

E' ovvio che anche la rappresentanza rispetto alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro non è estranea all'evoluzione del quadro, essendo anche portatrice di esigenze di attenzione specifica.

Il duplice filone dei problemi è evidente a tutti. Da una parte il riconoscimento ed il rafforzamento delle funzioni della rappresentanza aziendale e territoriale di tipo normativo, dall'altra le possibili acquisizioni o implementazioni derivanti dalle attività contrattuali.

Nel primo campo rientra sicuramente l'esigenza di modifica di tutte quelle previsioni, stratificatesi nel tempo, che non ci sembrano affatto orientate al corretto ed efficace esercizio del ruolo degli Rls: pensiamo ad esempio a quanto contenuto nel Dlgs 106/09 rispetto alla possibilità di consultazione e ricevimento del DVR aziendale, o alle recenti modifiche introdotte dal Jobs Act relative alla consultazione dell'abolito registro infortuni.

Ma è un altro problema, esattamente quello che il legislatore dell'81 aveva provato a risolvere, che è al centro di questo insieme di questioni: la effettiva e reale presenza in ogni luogo di lavoro della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

E' proprio questa diffusione capillare della rappresentanza che oggi, a quasi otto anni dall'approvazione del Dlgs 81/08 dovrebbe prioritariamente essere all'attenzione del decisore politico; attraverso il mettere mano all'annosa questione degli Organismi paritetici (e quindi sistematizzandone la definizione ed implementando la loro efficacia ed il loro ruolo), e con la realizzazione di quel Fondo per la rappresentanza territoriale e pariteticità previsto dall'art.52 che, oltre tutto, ripristinerebbe anche una parità di obblighi ed impegno in favore della prevenzione da parte di tutte le aziende indipendentemente dalla loro

composizione o settore.

Per l'aspetto contrattuale, invece, è da notare e rimarcare come -ancora- a otto anni dall'approvazione del decreto 81 non sia stato possibile siglare l'accordo applicativo in tema di rappresentanza e pariteticità per le aziende aderenti a Confindustria.

Ribadiamo quindi l'esigenza di questo importante atto negoziale, che oltretutto andrebbe in favore di tutto il sistema impresa, sia quindi per le lavoratrici e i lavoratori, che per gli stessi datori di lavoro; ribadiamo inoltre la nostra disponibilità alla ripresa di un lavoro comune che porti in temi ragionevoli ad un risultato.

Resta quindi un filone di lavoro comune rispetto alle piccole e piccolissime imprese, che oltre a rappresentare la stragrande maggioranza del nostro tessuto produttivo, rappresentano anche il settore a più alto tasso di eventi infortunistici globalmente intesi e quello con il più basso tasso di presenza ed efficacia del ruolo degli RLS/RLST.

Tra le principali questioni aperte:

- Quando ed in che modo agire per il rafforzamento e la diffusione degli RLS/RLST ?
- Organismi Paritetici: riconoscimento e implementazione;
- Sigla ed implementazione degli accordi interconfederali.

3- Decretazione attuativa ancora mancante ma prevista dal Dlgs 81/2008

La successiva stratificazione di interventi normativi nel settore della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - dopo l'approvazione del Dlgs 81/2008 - a nostro avviso non è stata quasi mai improntata a caratteri di organicità, rilevanza e positività.

Questo perchè a volte essa ha inteso rispondere a volontà di "semplificazione" non correttamente intesa, o in altri casi poichè ha cercato di introdurre cambiamenti nell'impianto e nella filosofia complessiva della legislazione previgente, non rispettando alcuni indirizzi di di fondo.

Anche nel percorso di approvazione dell'ultimo di questi provvedimenti, il Jobs Act, si è persa l'occasione di introdurre alcune modifiche positive e rilevanti, e ancora una volta non si è affrontato il tema dell'applicazione piena delle norme e del completamento della decretazione demandata.

Sono ancora molti i provvedimenti di tipo attuativo che attendono di essere emanati: le nostre organizzazioni lo dicono e lo ribadiscono da diverso tempo, conscie della rilevanza della questione.

Non vi è chi non veda, ad esempio, che la mancata applicazione del Dlgs 81/08 a settori importanti come scuola, università, vigili del fuoco o trasporti non rechi un

ovvio danno alle lavoratrici e ai lavoratori in essi occupati, escludendoli per altro da prerogative e diritti assicurati ad altri lavoratrici e lavoratori.

Anche una ambiziosa operazione come quella della costruzione del SINP (un utile strumento informativo che superasse i gap e i ritardi della totalità degli istituti e delle istituzioni preposti alla vigilanza ed al controllo), è ancora in una situazione di stallo che non dovrebbe essere perpetuata a lungo.

Il completamento della decretazione è quindi una priorità su cui chiediamo chiarezza e impegno a tutti gli attori istituzionali coinvolti, affinché si superi proprio quella dicotomia fra formalità e sostanzialità che è parsa essere al centro dell'attenzione di molti dei legislatori succedutisi nel tempo.

Tra le principali questioni aperte:

- Con che tempi, modi e con quali priorità avverrà l'emanazione della decretazione demandata?
 - A quando l'istituzione e l'effettivo funzionamento del SINP?
-

4 – Amianto

Il tema amianto, per la gravità della situazione e per le rilevanti conseguenze sulla salute pubblica e sull'ambiente, è purtroppo sempre attuale e deve essere affrontato dalle Istituzioni preposte e da tutti gli attori della prevenzione e della salute collettiva con la massima attenzione e responsabilità.

In primo luogo, riteniamo non sia più rinviabile lo sblocco del Piano Nazionale Amianto (PNA), attualmente fermo al Tavolo della Conferenza Stato Regioni.

Questo deve essere reso operativo al più presto, mettendo in atto (come da noi più volte richiesto) un coordinamento funzionale ed istituzionale di tutte le attività da parte della Presidenza del Consiglio.

Il coordinamento presso la Presidenza del Consiglio è assolutamente necessario per l'individuazione delle priorità e per costruire un giusto e corretto rapporto con il Parlamento: infatti, il continuo proliferare di norme sul tema in oggetto (anche con implicazioni di tipo previdenziale) complica la situazione, crea ulteriore rigidità al sistema ed è all'origine di inutili contenziosi o ancor peggio di situazioni di disparità riguardo ai diritti individuali e collettivi.

La funzione di coordinamento ovviamente dovrà prevedere, come già definito nel PNA stesso, un continuo confronto con le Parti Sociali.

Il PNA, il coordinamento ed il confronto sono elementi essenziali per cercare di gestire al meglio il problema che presenta a tutt'oggi dimensioni rilevanti in Italia; per fornire alcune cifre del fenomeno, si contano oltre 3500 morti all'anno per malattie asbesto correlate, si riscontrano ad oggi essere oltre 30 milioni le tonnellate del pericoloso materiale ancora presenti sul nostro territorio, e ancora oggi si contano a migliaia e migliaia i malati per malattie correlate all'esposizione, con un picco nel vicino 2020.

Servono quindi risorse per la ricerca, per la prevenzione; ma anche per completare i censimenti a livello regionale dei siti contenenti amianto e per il corretto smaltimento.

Devono essere poi accuratamente individuate le discariche, completate le azioni di bonifica, valutate le azioni di tutela per i lavoratori e cittadini.

Deve essere quindi valutato cosa ulteriormente serve nel breve e medio periodo, e mettere in preventivo uno sforzo economico in previsione della prossima Legge di Stabilità, viste anche le importanti risorse già individuate anche nel provvedimento per il 2016 recentemente approvato.

Infatti in questa il Parlamento ha investito circa 100 milioni di euro, senza incidere positivamente sull'intero impianto del PNA; al contrario, ponendo in essa seri problemi di tenuta per i capisaldi per la lotta all'amianto che si sono determinati nel nostro paese, a partire dalla Legge 257/92 che stabilì il criterio degli anni di esposizione, e concedendo deroghe in favore esclusivamente di alcune categorie ed agevolazioni solo per alcuni lavoratori e non per tutti quelli con malattie collegabili a questa origine.

Noi crediamo che le politiche sull'amianto debbano riguardare tutti i lavoratori, e troviamo assai pericolosa la strada della rimessa in discussione della normativa che nel 2007 istituì il Fondo Vittime Amianto.

In tema poi di bonifiche, considerati gli importanti provvedimenti apportati dalla Legge di Stabilità - che hanno alzato a tre anni il recupero fiscale del 50% delle spese sostenute per gli interventi nelle imprese - così come anche i bandi emessi dall'Inail per finanziamenti agevolati con oltre il 40% a fondo perduto a favore, anche questi, di interventi di bonifica realizzati dalle imprese, riteniamo giunto il tempo di pretendere che da parte delle aziende venga intrapresa la strada concreta verso la bonifica totale dei siti.

La data ultima, pertanto, del 2020 deve rappresentare per tutti un traguardo fondamentale di impegno in tal senso, ancor più oggi che ci sono gli strumenti e i mezzi, anche finanziari, per raggiungerlo.

Serve, quindi, una regia ed una strategia unica che può essere realizzata solo attraverso il PNA e con il contributo fattivo delle Parti Sociali, al fine di raggiungere un vero obiettivo di miglioramento del sistema complessivo della prevenzione e gestione delle problematiche relative all'amianto.

Tre le principali questioni aperte :

- Il Piano Nazionale Amianto, a che punto siamo?
- Serve una regia unica, a quando la scelta?
- Il Fondo Vittime Amianto: come renderlo più equo nei confronti di tutti i malati e delle famiglie delle vittime?