

Relazione di Franco Turri, Segretario nazionale Filca Cisl, a nome delle Segreterie Nazionali

RELAZIONE RLST 18 gennaio 2007

Carissimi,
abbiamo partecipato con grande intensità e condivisione all'Assemblea Nazionale di quadri e delegati CGIL CISL e UIL sulla sicurezza conclusasi da meno di una settimana.

In quell'occasione le nostre tre Confederazioni hanno posto l'accento sulla qualità, il benessere e la sicurezza nel lavoro con lo slogan "prevenire si può e si deve". Nel materiale distribuito trovate il documento conclusivo che ben riassume l'andamento dei lavori e le proposte che condividiamo e che nascono anche dall'analisi dei nostri settori produttivi.

Noi pensiamo che il documento e le proposte che lì sono scaturite siano in sintonia con il lavoro svolto da Feneal, Filca e Fillea, ma il loro pieno completamento lo possiamo trovare se siamo in grado di cogliere le particolarità della nostra categoria e se riusciamo a progettare politiche e interventi in grado di elevare la qualità del nostro mondo del lavoro dando soluzioni concrete ed efficaci alle condizioni in cui si trovano ad operare i 1.900.000 lavoratori edili censiti dall'ISTAT nello scorso 2006. Per questo dobbiamo continuare ad ideare e sviluppare politiche proprie della categoria che integrino, accompagnino e diano supporto al lavoro delle Confederazioni

Nel nostro settore basta un dato per richiamare la gravità degli infortuni: l'edilizia conta negli ultimi anni circa 300 morti all'anno; un morto per ogni giorno lavorativo, ovvero il 25% dei 1300 morti in Italia ogni anno sul lavoro. Inoltre i centomila infortuni in edilizia sono il 10% del milione di infortuni che ogni anno si registrano.

A questo dovremmo aggiungere gli infortuni non denunciati, valutare le inabilità permanenti che vengono causate, le malattie professionali e infine la ridotta aspettativa di vita provocate dalle cattive condizioni in cui ogni giorno gli edili si trovano ad operare.

La gravità della situazione, su cui non ci dilunghiamo, i richiami che provengono da altissime figure istituzionali e religiose, l'attenzione dei media e della gente comune ci deve spronare a dare il massimo per garantire qualità di vita e lavoro sempre migliori.

Da un lato le nostre organizzazioni si stanno adoperando intensamente ed efficacemente per combattere la piaga del lavoro nero e dell'irregolarità ottenendo grandi risultati con l'introduzione del DURC, la comunicazione dell'assunzione il giorno prima dell'ingresso in cantiere, la reintroduzione della responsabilità in solido,

il cartellino di riconoscimento del lavoratore, la sospensione e la chiusura delle imprese in cui vi è la presenza di lavoro irregolare e il rafforzamento dell'attività ispettiva.

Dall'altro ancora si sta operando, e molto rimane da fare, riguardo alla congruità contributiva, alla certificazione delle imprese, alla qualificazione delle imprese mediante l'introduzione di norme che certifichino il possesso di requisiti professionali e tecnico-organizzativi, nonché la conoscenza e gestione delle normative relative a regolarità e sicurezza. Quella che, per intenderci meglio, chiamiamo la patente per le imprese, una patente che possa poi venir sospesa e ritirata proprio come una vera patente.

Così come si sta ponendo molta attenzione, insieme alle Confederazioni, alla stesura del testo unico sulla sicurezza che può rappresentare, per noi, il momento in cui si supera un atteggiamento puramente notarile, riscrivendo in un unico testo quanto già esiste, per introdurre e sperimentare nuove modalità di gestione della sicurezza e rafforzare quanto di positivo si è costruito in questi anni.

Questa breve premessa serve a porre nel giusto contesto il nostro incontro odierno; mostra come tutto il sindacato oggi sta ponendo al centro la tematica della sicurezza quale metro per misurare le condizioni di un buon lavoro e di uno sviluppo a misura d'uomo.

Il significato di questa giornata consiste nell'analizzare una delle azioni innovative e più significative introdotte dalla nostra categoria nel mondo del lavoro. Parliamo della costituzione e dello sviluppo del RLST introdotto dopo l'emanazione della legge 626. La necessità di rappresentare i lavoratori, le loro esigenze e di tutelare la salute, agendo soprattutto sul versante della prevenzione ci ha portato a istituire questa figura (prevista peraltro nella legge) quando abbiamo constatato le difficoltà nel ricorrere al più semplice RLS.

Difficoltà dovute alla frammentazione delle imprese, alla scarsa possibilità di ricoprire questo ruolo a causa di "ricatti padronali", alla mancanza di preparazione e alla difficoltà di agire in piena autonomia.

Stanno per compiere quasi 10 anni i primi accordi che hanno delineato gli RLS Territoriali pagati dal sistema in maniera mutualizzata, liberi da vincoli di impresa, adeguatamente formati e dedicati al compito di rappresentanti per la sicurezza territoriale che agiscono quindi su più imprese presenti nel territorio.

E' tempo, ora, di fare i primi bilanci per valutare aspetti positivi e aspetti critici, ma anche per dare coordinamento e omogeneità alla futura azione in una logica di sviluppo, e incremento che accrediti definitivamente il ruolo e la figura dell' RLST come un elemento fondamentale nella gestione della sicurezza.

Sono oltre 150 gli RLST oggi attivi e più di 50 le intese territoriali realizzate in questi anni, alcune siglate proprio nell'ultima tornata degli integrativi. Abbiamo quindi raggiunto la metà delle province italiane. La copertura territoriale possiamo definirla, con un termine che spesso usiamo: a "macchia di leopardo" . Vi sono regioni in cui l' RLST è presente in ogni provincia , altre in cui è totalmente o parzialmente assente.

Le modalità di mutualizzazione e le quantità di risorse destinate cambiano radicalmente da un accordo all'altro. Così come sono profondamente differenti le maniere in cui è stato regolato il rapporto di lavoro degli RLST. Possiamo dire che ogni struttura territoriale ha giustamente sviluppato al massimo la propria fantasia sfruttando gli spazi e le aperture, spesso minuscole, che si aprivano nella contrattazione. Non dobbiamo dimenticare che le nostre controparti hanno spesso operato grandi chiusure su questo tema, a partire proprio dal livello nazionale.

Va quindi valutato positivamente il percorso fatto fino ad oggi anche se può apparire poco omogeneo e concorde. E' stato importante avviare questa esperienza. Ora è necessario consolidarla sia attivando quegli accordi che sono rimasti "sulla carta" (hanno cioè previsto il principio del rappresentante territoriale ma non lo hanno ancora concretizzato) sia raggiungendo intese che lo istituiscano dove ancora non c'è.

Non dobbiamo arrenderci ai veti politici degli imprenditori ma tentare di utilizzare più forza e convinzione, anche laddove la richiesta della loro istituzione è stata avanzata e respinta.

Non arrendersi significa non gettare la spugna facendo come la volpe che non riuscendo a cogliere l'uva si convinse che era acerba; piuttosto dobbiamo imitare l'atteggiamento di chi non riuscendo ad entrare in casa dalla porta decise di passare dalla finestra, raggiungendo così il suo scopo.

Perciò non bisogna necessariamente aspettare i prossimi contratti integrativi per rivendicare la costituzione degli RLST, ma ogni momento può essere utile.

Ad ogni infortunio, ad ogni tragico episodio non fermiamoci alla denuncia, alle manifestazioni e alle accuse verso i responsabili (atteggiamento giusto, lodevole e sacrosanto) ma accompagniamo questi momenti con nostre rivendicazioni e proposte, che comprendano anche la rappresentanza territoriale.

Così come ogni revisione e aggiustamento delle contribuzioni può essere l'occasione per recuperare risorse da destinare alla sicurezza.

Oltre all'ampliamento degli accordi e al loro consolidamento è necessario cominciare ad operare per dare omogeneità alle intese esistenti e indirizzare quelle future. Il contratto nazionale in vigore assegna alla CNCPT il compito di fare una ricognizione delle intese esistenti e una lettura comparata degli accordi: la CNCPT ha già avviato questa operazione, incontrando però alcune difficoltà anche nel solo recepimento delle intese.

Crediamo sia superfluo chiedere la collaborazione di tutti quanti, dandola per scontata. Riteniamo però che questo lavoro debba essere pronto almeno per il momento in cui cominceremo a discutere e a confrontarci per la preparazione delle piattaforme per il rinnovo del CCNL ovvero per la prossima primavera. (Il CCNL scade il prossimo 31/12 e perciò le piattaforme dovranno essere pronte per inviarle all'ANCE entro il 30 settembre).

Ad una nostra prima analisi i punti sui cui è utile operare un confronto riguardano :

1. la tipologia del rapporto di lavoro e del mandato degli RLST; oggi abbiamo alcune realtà in cui sono state costituite associazioni ad hoc per la loro

gestione, altre in cui gli RLST sono alle dipendenze di enti paritetici (CPT, Scuola Edile o Ente misto, Cassa Edile) altre ancora in cui il rapporto è con le rispettive organizzazioni sindacali, troviamo poi rapporti di “prestazione professionale” più o meno continuative, in altre, infine, il rapporto è con l’impresa di provenienza;

2. le modalità e le quantità delle risorse mutualizzate, la loro destinazione e il loro accantonamento, a volte collocate presso gli enti paritetici, altre presso le associazioni per la gestione delle RLST, altre ancora presso le organizzazioni sindacali;
3. la maniera in cui viene regolata l’operatività degli RLST, i modi e i tempi che regolano gli interventi, il loro coordinamento territoriale, la gestione dei dati e la valutazione degli interventi necessari;
4. la gestione dei rapporti con i lavoratori, le imprese, i responsabili di protezione e prevenzione, le stazioni appaltanti, i committenti, le Asl, gli organismi ispettivi, le istituzioni ecc.
5. resta infine il tema del rapporto fra RLST e OO.SS.: quale coinvolgimento e collaborazione, quali confini fra l’attività degli RLST e gli operatori sindacali, quali compatibilità e incompatibilità ecc.

Partendo da vecchi accordi, ad alcuni di questi interrogativi comincia a dare risposte l’intesa unitaria a cui stiamo lavorando e che è in via di definizione.

L’obiettivo è di giungere ad un accordo che faccia da cornice e da quadro agli accordi territoriali per uniformare , con gradualità, le intese esistenti e dare indicazioni per la stipula delle nuove pattuizioni sulla base dell’esperienza compiuta.

Il principio basilare su cui ragioniamo è che tutte le risorse umane, economiche, organizzative ecc. destinate alla sicurezza debbano essere impegnate per tale scopo in maniera totalitaria. Così come confermiamo che l’ RLST è un rappresentante dei lavoratori, quindi figura di parte e non paritetica.

Pensiamo che l’ RLST debba dare rappresentanza a tutti quei lavoratori che non possono far riferimento all’ RLS aziendale (superando così ogni riferimento al numero di occupati nell’impresa).

Infatti, secondo noi, non vi è contrasto tra RLS e RLST, ma entrambe sono figure che debbono e possono lavorare insieme.

L’ RLST può essere il coordinatore degli RLS, soprattutto nelle grandi opere e nei grandi cantieri (come già stabilito anche in alcuni importanti accordi sindacali). Inoltre vale la pena ricordare che la competenza e la professionalità del RLST può essere d’aiuto e supporto agli RLS d’azienda e/o di cantiere.

Intendiamo stabilire quali sono i requisiti minimi richiesti ad un RLST, le modalità per la sua designazione e indicare la formazione minima che deve ricevere.

Vogliamo inoltre definire le metodologie su cui incardinare gli accordi locali per quanto riguarda la contribuzione, la sua congruità, la destinazione e le modalità operative stabilendo i criteri per la gestione dei rapporti di lavoro e l'espletamento del mandato. Infine vogliamo indicare le compatibilità fra le RLST e le organizzazioni sindacali.

Il profilo, la figura, la sostanza e i contenuti di un RLST sono quelli di un sindacalista, che però non faccia la classica e ordinaria attività sindacale, ma che sia dedicato esclusivamente al tema della salute e sicurezza, che si occupi a tempo pieno di salute e sicurezza.

Il successo degli RLST dipenderà anche dal fatto che tutti li percepiscano come persone dedicate esclusivamente alla prevenzione, al benessere, alla tutela della salute di chi lavora. Al contrario se nascesse la percezione, errata, profondamente sbagliata, che attraverso di loro si vogliono gestire risorse e/o finanziamenti mascherati alle OO.SS., questo determinerebbe il fallimento della nostra singolare esperienza (qualcosa di analogo sta capitando nell'artigianato).

E' importante perciò che le risorse impegnate siano adeguate: non solo per gestire il gran numero di cantieri aperti, ma anche per consentire agli RLST di svolgere il loro ruolo a tempo pieno. Questo è l'obiettivo: con i dovuti tempi, con le gradualità necessarie, ma è importante arrivarci. E proprio perché l'RLST è il sindacalista della sicurezza dobbiamo evitare confusione con altri ruoli sindacali fino ad individuare l'incompatibilità con il ruolo di segretario territoriale. Utile, proficuo e importante invece che l'RLST faccia parte dei consigli generali e degli organismi sindacali per avere uno spazio di stimolo e confronto politico sulle tematiche della salute e sicurezza.

Abbiamo la necessità di ripensare il nostro sistema di rappresentanza ponendo al centro la figura ed il ruolo dell'RLST in vista del prossimo rinnovo contrattuale per trasformarlo poi in un progetto che diventi tema negoziale (per brevità non parleremo del sistema paritetico, se non per quanto strettamente necessario).

Se pensiamo che le imprese del settore hanno una media di 4 addetti ciascuna, comprendiamo come sia problematico parlare di RLS. Infatti spesso questi sono parenti dei titolari di impresa oppure i tecnici più fedeli.

Ciò non significa che vogliamo abolire gli RLS, anzi, gli RLS possono, e devono, esistere e avere spazi e riconoscimenti nelle grandi opere e nei grandi cantieri, nei lavori che comportano lunghi tempi di esecuzione: in questo caso, già ne accennavamo, il rapporto tra RLS e RLST può dare continuità temporale alla rappresentanza, insieme ad una maggior presenza e competenza.

Inoltre ha senso e significato l'indicazione dell' RLS nelle grandi imprese che sono più "strutturate" e in cui c'è una continuità occupazionale.

Ma RLS e RLST non devono essere viste e vissute come realtà alternative una all'altra bensì come le 2 facce di una stessa medaglia: due ruoli che se collaborano ed operano insieme possono dare una tutela ai lavoratori ancora più grande.

Poiché uguale è l'obiettivo, è necessario che costituiamo le condizioni per un lavoro comune anche fra le forme di rappresentanza aziendale e di cantiere e quelle territoriali.

Una breve considerazione deve riguardare anche la quantità di risorse che la contrattazione mette a disposizione e il numero degli RLST. Per comprendere meglio di solito si fanno gli esempi estremi: ipotizziamo allora che in una provincia qualsiasi vi siano 2000 cantieri distribuiti su 100 chilometri di strada ed un solo RLST.....la domanda che ci poniamo è: "quanto tempo impiega a visitarli tutti"? Anni.

Ma la risposta non cambierebbe anche se dovesse visitarne solo la metà. Bisogna quindi fare in modo che i numeri degli RLST siano rapportati al numero delle realtà produttive, alla quantità dei lavoratori e alle dimensioni del territorio. Se siamo convinti della bontà della rappresentanza territoriale non possiamo accontentarci di una presenza formale ma bisogna avere grandi numeri per essere in grado di incidere realmente ed avere un contatto continuo con i lavoratori ed una presenza costante nei cantieri.

Secondo i dati provenienti dalla CNCE lo scorso anno sono stati iscritti alle Casse Edili circa 680.000 operai e 137.000 imprese. Oggi, sono operativi poco più di 150 RLST. Se in un anno di lavoro calcoliamo circa 1900 ore di lavoro effettivo, significa che ognuno di loro, in un anno, potrebbe impegnare al massimo due ore per ogni impresa (impresa, non cantiere). Oppure che se un RLST dedicasse anche solo un ora di lavoro all'anno per ciascun lavoratore servirebbero più di 400 RLST. E un ora di lavoro dedicata alla sicurezza sulle circa 1900 lavorate ogni anno non ci sembra certo molto.

Sono esempi forse surreali, ma ci fanno capire come sia inevitabile agire per un aumento del numero degli RLST se vogliamo che la loro presenza sia efficace, puntuale e tempestiva.

Un capitolo da seguire con attenzione è quello che riguarda la formazione: tutti gli accordi prevedono un buon livello di formazione iniziale gestito dai cpt. Riteniamo che l'impegno formativo abbia bisogno di continuità e quindi che ogni RLST debba periodicamente tornare a formarsi. Già oggi molti partecipano ad aggiornamenti tecnici e seminari tematici, ma la formazione deve riguardare anche la sfera della rappresentanza ed includere la capacità di relazionarsi, di comunicare, di gestire il conflitto, di contrattare e di rappresentare.

Bisogna quindi individuare un piano di formazione per gli RLST che dia a tutti la possibilità di una formazione continua e che sia gestito sia dalle OO.SS sia dai CPT per le materie di rispettiva competenza.

E' importantissimo saper leggere la documentazione che l'impresa deve mettere a disposizione (POS, PSC e quant'altro), saper formulare osservazioni e modifiche, ma è altrettanto importante, se non di più, saper parlare con i lavoratori: è un tassello fondamentale se vogliamo che cresca l'attenzione al rischio e al pericolo, il ricorso alla prevenzione e la cura della propria salute e del proprio benessere.

A questo scopo una particolare attenzione merita quindi la necessità di individuare spazi e momenti di dialogo fra gli RLST e i lavoratori ricorrendo anche alle ore di

assemblea sindacale già esistenti, senza escludere la possibilità di rivendicare, nella contrattazione nazionale e/o territoriale delle ore aggiuntive di assemblea dedicate esclusivamente alla sicurezza.

Sul fronte della prevenzione la formazione è di fondamentale importanza anche per i lavoratori: anche qui è prerogativa degli RLST intervenire non solo perché la formazione sia effettivamente svolta, ma anche per valutarne l'efficacia e la congruenza.

Se la rappresentanza territoriale è uno degli strumenti centrali delle nostre politiche per la salute e la sicurezza diviene naturale porla come riferimento anche per gli enti paritetici.

Gli RLST non sono figure paritetiche e tali devono rimanere, ma questo non vuol dire che non possano lavorare in sinergia col sistema paritetico. Anzi più sono forti e intrecciate le forme di collaborazione maggiore è il ritorno per il settore. Il naturale riferimento per gli RLST è senz'altro il comitato paritetico territoriale con il quale vanno individuate modalità operative comuni, pur nel rispetto del diverso ruolo. Comuni possono poi essere i momenti di programmazione dell'attività sul territorio, di condivisioni e analisi dei dati e la progettazione di campagne di sensibilizzazione e formazione da svolgersi preferibilmente in cantiere.

Anche le Casse Edili e gli Enti Scuola possono essere interessati per quanto riguarda la condivisione delle informazioni, la gestione di aspetti burocratici e amministrativi e la gestione della formazione.

Fra i compiti degli RLST vi è pure la partecipazione alla programmazione e alla realizzazione della prevenzione sui luoghi di lavoro: possono essere, con la loro esperienza e le loro conoscenze, un elemento utile anche nelle trattative sindacali, con le stazioni appaltanti e i committenti, riferite alla cosiddetta contrattazione d'anticipo per le materie relative alla salute e sicurezza. Anche qui uno stretto rapporto con le organizzazioni sindacali territoriali aiuta tutti a raggiungere più efficacemente il proprio obiettivo.

Conclusioni

La giornata di oggi segna un punto molto importante nella nostra storia e nella gestione delle nostre politiche per la sicurezza. Consolida e conferma l'esperienza degli RLST e la vuole rilanciare con forza.

Questa è la prima assemblea nazionale unitaria degli RLST che facciamo, riteniamo però utile dare continuità a questa iniziativa facendola diventare un appuntamento fisso annuale.

Così come pensiamo sia necessario cominciare a gestire insieme momenti di formazione, studio e aggiornamento e creare le condizioni per un dialogo continuo e uno scambio delle esperienze, delle attività, della documentazione e dei materiali prodotti. Per questo stiamo verificando la possibilità di soluzioni informatiche che mettano le informazioni a disposizione di tutti, consentendo un dialogo e un confronto in tempo reale.

Oggi iniziamo a costruire una banca dati unitaria degli RLST: è una piccola cosa, ma vuole essere un segnale che sul tema della sicurezza è possibile pensare a forme di sperimentazioni più unitarie. E' possibile osare qualche ragionamento e qualche proposta unitaria più avanzate rispetto ai normali rapporti unitari proprio perché questa tematica ci coinvolge tutti quanti allo stesso modo, con la medesima urgenza e la stessa pregnanza; di fronte agli infortuni non ci possono essere atteggiamenti diversi. E le differenze, qualora ci fossero, non verrebbero nemmeno capite.

Abbiamo la possibilità di svolgere un grande lavoro a servizio dei lavoratori e del settore: ne abbiamo gli strumenti e le capacità: proviamo solo a pensare quanto sarebbe utile raccogliere i dati di tutti gli interventi degli RLST, analizzarli, studiarli e lanciare proposte per gestire meglio la salute in cantiere.

Sarebbe davvero un partire dai lavoratori per guardare il lavoro e la sicurezza dal punto di vista di chi gli infortuni li vive in prima persona e li paga sulla propria pelle. Sarebbe veramente un dar voce a quei lavoratori che ogni giorno rischiano la vita e subiscono le progettazioni sbagliate, un'organizzazione del lavoro sempre più caotica e parcellizzata, che soffrono per i subappalti, per gli orari impossibili, per le condizioni climatiche avverse e che faticano ad opporsi al pericolo per paura di perdere il lavoro o per mancanza di conoscenze o anche solo per conformarsi alle abitudini consolidate.

Come segreterie nazionali vogliamo dare una forte impronta di coordinamento all'esperienza della rappresentanza territoriale per costruire una cultura della qualità e della vita nel cantiere.

Non abbiamo parlato in questa relazione di tutte le tematiche relative alla sicurezza e delle cause degli infortuni, delle malattie professionali e dei drammi legati all'inabilità, alle rendite e alle conseguenze degli infortuni. Lo abbiamo fatto per una scelta consapevole, per sfruttare al meglio il poco tempo a disposizione; avremo modo di farlo nelle apposite sedi e nei prossimi incontri che vogliamo programmare per gli RLST.

Oggi abbiamo preferito parlare esclusivamente degli RLST e delle tematiche legate alla loro costituzione perché siamo convinti che questa è una sfida grande, una sfida importante per tutti noi. Una scommessa che vinceremo solo se sapremo creare tanti rappresentanti territoriali per la sicurezza che siano sindacalisti che hanno a cuore la salute dei lavoratori, il loro benessere e a questo scopo dedichino tutto il loro tempo, le energie e l'intelligenza.

Fare l'RLST non è fare il tecnico della sicurezza, non è come fare il responsabile dei servizi di protezione e prevenzione.

Per fare l'RLST ci vogliono forti e grandi motivazioni umane e sindacali, serve intelligenza e cuore, serve coraggio e abnegazione. Serve capire e condividere la vita di chi si vuole rappresentare.

Con l'augurio di un proficuo lavoro vi ringraziamo per la partecipazione, la pazienza e l'attenzione.