

**CGIL – CISL – UIL**

**Segreterie Regionali Toscana**

**PIATTAFORMA REGIONALE**

***“PER UN LAVORO SICURO IN TOSCANA”***

Piattaforma regionale su declino, legalità, prevenzione,  
salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In questi ultimi anni abbiamo assistito, salvo poche eccezioni, al progressivo indebolimento del nostro apparato produttivo. Ciò ha riguardato sia i sistemi di piccola impresa come i distretti sia le grandi imprese.

Il Paese oggi non ha leader mondiali nell'automobile, nella chimica, nelle banche, nelle assicurazioni, nel settore nella new economy, ed anche nei settori in cui possiamo vantare una posizione importante come la moda, l'arredo casa, l'alimentazione, la chimica fine e la meccanica la crisi si fa sempre più sentire.

Nel corso degli anni 80 e 90 le imprese nate all'interno dei distretti industriali in Toscana, sono progressivamente uscite dal perimetro territoriale grazie ad una forte propensione verso l'esportazione e una cultura imprenditoriale in grado di cogliere le opportunità derivanti dall'apertura dei mercati.

Di fronte al fenomeno sempre più invasivo della competizione del mercato

globale il sistema produttivo toscano, costituito da piccole imprese, non ha saputo invertire la tendenza ad una frammentazione generalizzata del sistema, rimuovendo gli ostacoli che impediscono la crescita dimensionale delle imprese, e mancando di riqualificare tutto il sistema della sub fornitura e delle imprese artigiane ad essa collegate.

La resistenza culturale del tessuto imprenditoriale al cambiamento è determinata da più fattori, tra i quali la natura prettamente familiare della gestione, che fa prevalere l'interesse forte al mantenimento del controllo delle funzioni della produzione, mortificando la nascita di figure manageriali.

Ciò che viene meno o che è meno seguito sono le funzioni come quella della gestione delle risorse umane, della finanza, della ricerca, dell'innovazione.

Oggi ci interroghiamo sull'efficacia nell'affrontare le sfide del mercato globale di questo sistema osservando come la capacità imitativa di molti paesi a livello internazionale , ad esempio quelli dell'Est e dell'Asia, hanno notevolmente accorciato i tempi di adeguamento tecnologico in particolare nei settori di maggiore specializzazione nel nostro sistema produttivo.

Le nostre imprese negli ultimi dieci anni hanno troppo di frequente inseguito la competizione attraverso rapporti di lavoro fatti di flessibilità non contrattate, di precarietà, talvolta ricorrendo al lavoro nero e sommerso e a varie forme di irregolarità.

L'obiettivo che collettivamente dobbiamo assumere tutti e presto in Toscana e che discende dal Patto per lo Sviluppo, è quello della qualità: qualità del lavoro , qualità dell'impresa, qualità della Pubblica Amministrazione. Questa è la via per uscire dal declino. Una via che scommette su uno sviluppo ambientalmente e socialmente sostenibile. Il fenomeno insopportabile degli incidenti sul lavoro si colloca in questo contesto ed è una delle tante facce del declino.

E' dunque con tali premesse che riteniamo urgente aprire un confronto con

le Associazioni di impresa e con il governo regionale orientato a realizzare i seguenti obiettivi.

Alla Regione Toscana:

§ Estendere la sperimentazione in atto sui progetti per la sicurezza resi operativi dal Patto per lo sviluppo, ad altre situazioni produttive.

§ Legge regionale per regolare il sistema degli appalti, dei subappalti e degli affidamenti sia nei settori pubblici che privati; evitando il massimo ribasso, prevedendo il rispetto dei CCNL sottoscritti dalle OO.SS. confederali e norme sulla sicurezza, estensione dei contenuti del modello DURC anche ai settori extra-edilizia, formazione dirigenti comunali finalizzata ad accrescere professionalità necessaria a valutare progetti per gare di appalto relative alle offerte economicamente più vantaggiose, corresponsabilizzazione del soggetto appaltante, verifiche periodiche e sanzioni; introduzione del sistema di revoca dell'affidamento in caso di mancato rispetto delle norme previste.

§ Immediata attivazione dell'Osservatorio previsto dal PSR 2005-2007 per la verifica delle attività di vigilanza e relativo impiego delle risorse destinate. L'attività dell'Osservatorio dovrà riguardare anche la divulgazione dei dati INAIL-ISPEL e utilizzare in tempo reale le informazioni dei servizi di pronto soccorso (attraverso i primi certificati di infortunio) e dell'INAIL (attraverso i certificati dei medici curanti e le denunce dei datori di lavoro). L'attività dell'Osservatorio così organizzata consentirà di orientare tempestivamente la vigilanza, ma anche di fornire a tutti i soggetti un quadro della situazione in tempo reale utile a definire e concordare opportune iniziative correttive.

§ Definire un sistema incentivante per le aziende che abbiano realizzato accordi con le RSU, RLS e OO.SS. per i problemi connessi alla organizzazione del lavoro (carichi di lavoro, sistema degli orari, tipologie contrattuali di assunzione dei lavoratori), con la finalità di prevenire ed evitare situazioni di rischio e definire un sistema sanzionatorio per le

aziende che non rispettino gli accordi sottoscritti.

§ Definizione di un sistema incentivante legato al finanziamento di percorsi formativi per i lavoratori e le aziende artigiane, escludendo da tali provvedimenti le aziende che non regolarizzano la propria posizione relativamente al versamento della quota prevista dall'accordo confederale del 1997 necessaria al finanziamento degli RLST.

§ Verifica del quadro produttivo e attività presenti sui territori al fine di determinare la dotazione organica dei servizi di prevenzione e vigilanza e relativi carichi di lavoro e la capacità di risposta rispetto ai bisogni del territorio.

§ Nella attuazione dell'art. 27 della DLGS 626/94 realizzare:

A. Il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati conseguiti dalla attività degli Enti che facendo parte del Comitato esercitano azioni di ispezione, controllo e vigilanza.

B. Attivare azioni e interventi integrati dei servizi di ispezione, controllo e vigilanza, con squadre multidisciplinari in modo da valorizzare le competenze dei singoli Enti.

C. Potenziamento delle attuali strutture territoriali non adeguatamente dimensionate e assunzione da parte delle Amministrazioni Provinciali del ruolo di coordinamento della attività degli Enti preposti alle azioni di ispezione, controllo e vigilanza.

§ Corretta ed effettiva utilizzazione e destinazione delle risorse previste dal PSR per le attività di prevenzione per la sicurezza nei luoghi di lavoro legando la spesa a precisi piani e obiettivi in modo da esercitare un controllo rispetto alla eventuale mancata realizzazione.

§ Definizione di progetti formativi pluriennali e programmi annuali di formazione periodica e obbligatoria per tutti gli operatori dei servizi che operano nel sistema di prevenzione e vigilanza, qualificazione e

riqualificazione dei servizi di prevenzione attraverso il riconoscimento di ore di attività da destinare a percorsi di aggiornamento permanente del personale dando piena attuazione alle norme contrattuali e di legge per la manutenzione e la qualificazione professionale (ECM);

§ Intesa con Regione Toscana e Direzione Scolastica Regionale per rendere operativo quanto concordato nell'intesa del 2001 (per estendere l'attuale sperimentazione a tutti gli istituti tecnici superiori) e nel Patto per lo Sviluppo relativamente alla destinazione delle risorse e l'individuazione delle priorità;

§ Definizione di una procedura per l'accertamento degli infortuni in itinere che attraverso disposizioni per i soggetti adibiti al primo intervento aiuti nella trasparenza dei dati e per una migliore tutela del lavoratore che incorra nella tipologia dell'infortunio;

§ Riassumere in una normativa regionale i diversi provvedimenti emanati nel corso degli anni sul tema della salute e sicurezza in modo da dare organicità e maggiore efficacia, considerando anche le nuove competenze attribuite alle Regioni.

§ Rispetto alle figure contrattuali cosiddette "atipiche" nonché di tipologia flessibile realizzare:

A. mantenimento, adeguamento ed estensione a tutte le ASL del progetto sperimentale regionale finalizzato alla analisi del fenomeno infortunistico nel mondo dell' "atipico";

B. obbligo di formazione preventiva sulla percezione del rischio per tutte le figure atipiche e con rapporti di natura flessibile in ingresso (in lingua per lavoratori extracomunitari) definendo un numero minimo di ore di formazione attraverso programmi formativi territoriali.

§ Prevedere delle azioni mirate di formazione ed informazione rivolte nei confronti dei lavoratori immigrati e delle donne, quali categorie con percentuali infortunistiche maggiori.

Alle Associazioni datoriali:

§ Intesa quadro per definire:

1. obbligo di formazione, di accesso e continua, per tutti i lavoratori in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prevedendo lo svolgimento in orario di lavoro regolarmente retribuito e stabilendo un numero minimo di ore di formazione valido per tutti i settori, fatto salvo quanto di migliorativo già pattuito e successive contrattazioni di settore o aziendali che possano prevedere specifiche modalità attuative con preciso riferimento alle tipologie produttive ed ai rischi connessi nel rispetto di quanto stabilito dal DM 16 gennaio 1997;

2. la formazione come al punto 1), dovrà essere svolta attraverso i soggetti che abbiano i requisiti previsti dalla Legge Regionale 32/2003 e successive modifiche e registrata in apposito libretto formativo individuale;

§ Intesa per estendere le procedure previste dall'accordo Lucchini e accordo CISPEL a tutto il sistema produttivo della Toscana, al fine di estendere la responsabilità dell'azienda committente al fornitore di opere, semi lavorati, servizi, ecc. garantendo che il livello di sicurezza sia omogeneo nell'intero ciclo produttivo anche se parzialmente esternalizzato.

Anche nel privato affidamento ed esternalizzazione di attività dovranno avvenire dopo procedura di accreditamento del soggetto fornitore, da realizzarsi a seguito di un percorso formativo certificato che coinvolga i lavoratori e le figure aziendali (datori di lavoro e dirigenza aziendale) e sottoponendo eventuali finanziamenti pubblici al rispetto dell'intesa.

§ Impegno al confronto e contrattazione a tutti i livelli con le RSU, RLS e OO.SS. per i problemi connessi alla organizzazione del lavoro, carichi di lavoro, sistema degli orari, tipologie contrattuali di assunzione dei lavoratori, tenendo conto che il sistema di sicurezza e prevenzione è

direttamente connesso alle condizioni di lavoro e allo stato di benessere psico-fisico del lavoratore e che il confronto può essere utile anche per prevedere ed evitare eventuali mansioni a rischio svolte in solitudine.

§ Recupero della indampienza contrattuale relativa al mancato versamento da parte delle imprese artigiane della quota prevista dall'accordo confederale del 1997 necessaria al finanziamento degli RLST

§ Intesa per definire l'impegno per l'obbligo di formazione preventiva (in lingua per lavoratori extracomunitari) sulla percezione del rischio per tutte le figure atipiche e con tipologie contrattuali di natura flessibile in ingresso definendo un numero minimo di ore di formazione attraverso programmi formativi territoriali ed integrata da una ulteriore formazione relativa a rischi specifici di settore da definirsi a livello di contrattazione territoriale o aziendale.

Firenze 10 giugno 2005