

Giorgio Ortolani
Segretario Filcams-CGIL Milano/Lombardia

L'intervento al congresso nazionale della seconda categoria della CGIL non è cosa semplice prima perché lo puoi fare una volta ogni quattro anni secondo perché vorresti metterci dentro di tutto e condividere con gli altri compagni le esperienze che hai fatto e dire la tua sulla strada che la Filcams e il sindacato dovrà percorrere nei prossimi anni. Avresti anche voglia di rispondere o interloquire con gli interventi sentiti da altri compagni. Il tutto tentando di essere chiaro e sincero, ma evitando di colpire la suscettibilità di compagne e compagni che come te utilizzano il proprio tempo, la propria intelligenza e la propria passione per sostenere quotidianamente le ragioni dei lavoratori.

Dico subito che difficilmente raggiungerò tutti questi obiettivi.

Ho sentito che il congresso nazionale della FLAI è iniziato cantando l'internazionale. Noi abbiamo dato ai delegati un libro, I sovversivi, il dvd della fiction su DI VITTORIO che dovrebbe ricordare a tutti da dove veniamo. Nella stessa relazione di Martini si ricordano momenti difficili del sindacalismo italiano e sempre la CGIL ne è uscita più grande e più bella che pria (come diceva Petrolini). Credo che recuperare e conoscere il nostro passato sia utile ad affrontare il futuro e a non farci abbattere dalle difficoltà del presente.

Affronterò tre temi

PRIMO: IL CONGRESSO

Io credo sia stato un'occasione mancata per parlare ai nostri iscritti ai lavoratori e al paese. Per dire che pensa la CGIL e cosa riteniamo occorra fare per riprogettare il paese o come dice il nostro slogan guardare oltre.

Invece, sui mezzi d'informazione, siamo usciti non con proposte, ma con accuse e polemiche su brogli, mancanza di democrazia. Dirigenti nazionali e segretari generali di categorie hanno dato all'esterno e all'interno una pessima immagine dell'organizzazione. In alcune assemblee di base per recuperare i voti è successo di peggio. Pensavo, e quanto sta succedendo oggi me lo conferma, che si sia trattato di un problema di gruppi dirigenti che, incapaci di trovare sintesi sull'organigramma futuro, hanno portato lo scontro, ampliando a dismisura le differenze, tra gli iscritti. Chiedendo alla base, che ben altri problemi aveva e ha, di schierarsi.

Il congresso è finito e penso che tutti quelli che credono che la CGIL faccia l'interesse dei lavoratori, e non come ho sentito in questi mesi che c'è chi lo vuol fare e chi no, debbano contribuire al futuro che scriveremo insieme. Non credo, però, che ci siano uomini per tutte le stagioni e che come nella sinistra politica nessuno debba accettare di fare un passo indietro nelle pretese e nei modi con cui conduce la legittima battaglia d'idee.

Dire quello che si fa' e fare quello che si dice, dovrebbe uniformare il nostro modo di agire.

SECONDO: IL CCNL TURISMO

Sul contratto del turismo, concordo con Martini, si è ottenuto il meglio che si poteva nelle condizioni date. Penso che questo sia il giudizio di tutti coloro che erano in delegazione trattante, altrimenti avrebbero dovuto in modo franco dire, la mattina del 20 febbraio, che la filcams non doveva neppure siglare quell'accordo. Noi in Lombardia eravamo pronti a farlo se si fossero toccati quei diritti, presenti nelle proposte padronali, che le imprese avevano già messo in conto di aver incassato e che alcune organizzazioni sindacali erano pronte a concedere prima della fine 2009.

Già durante il percorso contrattuale sfruttando le assemblee congressuali abbiamo informato costantemente i lavoratori su quanto stava avvenendo. Il giorno dopo la sigla del contratto abbiamo iniziato le assemblee di spiegazione distribuendo anche volantini in alcune realtà in più lingue, cosa che è stata gradita.

Si tratta ora non di attardarci su inutili e sterili polemiche, ma a partire dai risultati acquisiti nel contratto: agire quelli positivi e tentare di limitare nella contrattazione di secondo livello quelli che riteniamo negativi.

Dobbiamo anche imparare dalla trattativa appena conclusa che la fase è cambiata e che ci sono, volenti o nolenti, regole e tempi nuovi nelle trattative. Regole che gli altri attori dei tavoli contrattuali sostengono. Per evitare di dover essere sempre messi all'angolo e giocare in difesa dobbiamo attrezzarci meglio nel predisporre le piattaforme, nel costruire su di esse il consenso dei lavoratori e nel mettere in campo rapporti di forza che sostengano le nostre richieste. Imparando anche dagli errori e dalle mancanze che anche in questo rinnovo contrattuale sono stati compiuti.

Per far questo e migliorare il nostro modo di agire non serve quindi né magnificare il contratto del turismo né demonizzarlo.

Continuare a dipingere la Filcams e la CGIL in generale come ondivaga e succube delle altre organizzazioni sindacali, mentre siamo tutti i giorni

in campo, quasi sempre in perfetta solitudine (vedi sciopero 12 aprile), per contrastare le scelte del governo non credo contribuisca né ad aumentare la credibilità della nostra organizzazione tra lavoratori e iscritti né a costruire quei rapporti di forza a noi più favorevoli. Dobbiamo da subito impegnarci a predisporre le piattaforme per il secondo livello e a esigere che quanto abbiamo scritto nel contratto del turismo per l'introduzione di ammortizzatori sociali si faccia.

Per questo penso che vada fatta prima della fine dell'anno scolastico una manifestazione nazionale a Roma che evidenzi il problema dei lavoratori a part time verticale misto (addette mense scolastiche, ecc). A Milano abbiamo già fissato un'iniziativa unitaria per il 3 maggio.

TERZO: SALUTE E SICUREZZA

Mi vorrà scusare Carmelo Romeo, presidente ONBSI, che conosco da quando era in FILPT e quindi mi posso permettere di essere franco.

Tra il materiale degli Enti Bilaterali in distribuzione nell'atrio c'e' quello dell'ONBSI, orrendo acronimo di organismo nazionale bilaterale servizi integrati. Da lì si vede che in Italia nel 2008 c'erano nei multi servizi 22.981 aziende e 431592 addetti. In un volantino sempre dell'onbsi erano indicate tra le finalità (2008-2011) di quest'organismo bilaterale c'e' sicurezza del lavoro e del servizio.

Quanti RLS sono stati eletti in quelle oltre 22.981 aziende?

Quanti accordi per RLST sono stati fatti?

Che rapporto c'e' tra l'attività di ricerca degli enti e le nostre realtà lavorative? Tra i dati forniti e la pratica della nostra organizzazione?

Grazie all'ONBSI abbiamo i dati perché non siamo intervenuti?

Quanto segue è invece il frutto dell'esperienza che abbiamo concretamente messo in campo a Milano e in Lombardia sulla sicurezza sul lavoro.

Il compito che ha chi vuole agire e non declamare è quello di partire dall'analisi della realtà di una categoria, la nostra, che vive situazioni diversificate anche in questo campo.

Abbiamo:

- realtà d'impresie del terziario avanzato ove c'è un buon rapporto (o meglio il rapporto che informa i principi della 626 prima e del testo unico 81 poi) tra RLS, datore di lavoro e figure aziendali che si occupano di sicurezza, altre in cui negano persino i basilari diritti ai RLS quali quelli di utilizzare le 40 ore che la legge mette a disposizione dei RLS.**
- realtà nella gdo o nei servizi (Autogrill, Mc Donalds) in cui il RLS è considerato solo come appendice del sistema messo in piedi dall'azienda. RLS che per le nostre controparti si devono limitare a**

prendere atto delle scelte aziendali e firmare il dvr e il verbale della riunione periodica. RLS cui spesso non è pure consentito inserire osservazioni nel verbale stesso, figurarsi contribuire a identificare “buone prassi, codici di comportamento, obiettivi di miglioramento” come indica art 35 (la riunione periodica) del testo unico.

- **realità degli appalti (mense, pulizie ecc) in cui i RLS non ci sono. Aziende in cui non c'è stato, neppure da parte della nostra organizzazione sindacale, un serio e coordinato intervento per costringere non solo le piccole cooperative, ma neanche le grosse aziende del settore che hanno migliaia di dipendenti (Sodexo, Dusmann, Pellegrini, Compass ecc) ad applicare integralmente le disposizioni contenute nel testo unico.**

In pratica con la nostra poca attenzione al tema regaliamo a queste aziende migliaia di ore di formazione, di permessi che se avessimo eletto i RLS avrebbero dovuto erogare. Ma ciò che è peggio è che priviamo lavoratrici e lavoratori deboli della possibilità di tutelare le loro condizioni di salute e soprattutto priviamo il sindacato dell'intelligenza, della passione che queste le delegate di queste lavoratrici potrebbero esprimere se fossero dati loro gli strumenti per intervenire.

Le mie parole non vogliono essere una critica impietosa al nostro operato, che ovviamente non può essere tutto dedicato alla salute nei luoghi di lavoro, ma una fotografia della realtà. Solo dall'analisi della realtà delle nostre mancanze è possibile porvi, nei tempi e nei modi che l'organizzazione tutta deciderà, rimedio.

Tra il tutto che vorremmo e il poco o nulla che a volte facciamo, credo che ci sia ampio spazio per migliorare la nostra attività in materia.

Magari dotandoci, finalmente come in altre categorie, di un coordinamento nazionale che metta a fuoco i problemi, le priorità, le linee d'intervento. Questo se vogliamo fare sicurezza, fare prevenzione e non limitarci a trattare i casi delle inidoneità personali.

Si tratta ora di estendere a livello nazionale quanto abbiamo sperimentato sul campo in Lombardia:

- 1. assemblee annuali dei RLS, coordinamenti dei RLS delle singole aziende che abbiamo fatto per Esselunga, Iper, Autogrill, Mc Donalds, Ikea, o per settori mense e pulizie .**
- 2. formazione sui temi specifici, iniziata lo scorso anno con le giornate tematiche sulla “riunione periodica e ruolo del medico competente”**
- 3. costante informazione che abbiamo garantito ai RLS, di cui abbiamo le email circa 300, su: evoluzioni legislative, aspetti applicativi della legge. informazione che dal novembre 2009 si è arricchita di un sito ad hoc www.rlsfilcams-milano.jimdo.com**

4. i rapporti con le UOPSAL, la partecipazione ai progetti da loro messi in campo che impattano sulla categoria (alberghi, movimenti ripetitivi, emergenze, centri cottura, pulizie negli ospedali) sono importanti non solo perché accrescono le nostre conoscenze e forniscono a medici del lavoro e tecnici delle asl elementi utili alla loro attività di prevenzione.

Le risultanze di quei lavori possono supportare, anche dal lato scientifico e tecnico, le richieste non solo di adeguamento alle norme dei nostri luoghi di lavoro, ma di un miglioramento degli stessi, così come delle stesse procedure lavorative.

Voglio chiudere il mio intervento indicando quali sono i motivi per cui noi, la Filcams e l'intera CGIL non può permettersi di relegare l'intervento su salute e sicurezza tra le varie attività che si fanno senza alcuna programmazione quando il tempo lo permette.

- 1) l'aumento dell'età lavorativa di uomini e donne è stato in questi anni una costante nelle scelte del governo italiano (come di quelli europei). Nulla ci fa pensare che, indipendentemente dal nostro parere, così non sarà nel prossimo futuro. Stare in buona salute non significa solo non avere infortuni, ma evitare che attività lavorative dannose alla lunga portino a inidoneità con conseguenze sul mantenimento stesso del posto di lavoro.**
- 2) più passa il tempo e sempre più le prestazioni sanitarie pubbliche gratuite si riducono e la compartecipazione alle spese per medicine e assistenza sanitaria diventa sempre più elevata pesando in misura crescente sul reddito dei lavoratori di oggi e futuri pensionati. Restare in buona salute significa evitare acciacchi e conseguenti dolori, ma anche le relative spese salvaguardando anche così il reddito dei lavoratori**
- 3) nella società e anche nel mondo del lavoro c'è sempre una maggior attenzione alle problematiche relative alla salute, sia fisica che mentale. Se 1,5 milioni di lavoratori su 21 dicono le statistiche, sono vittime di mobbing, molte di più accusano disturbi dovuti allo stress lavorativo. Le ultime ricerche sul tema, per esempio quelle dell'università di Napoli, hanno riscontrato che nelle vittime di mobbing si modifica l'attività dell'asse ipotalamo-ipofisi-surrene. In pratica gli effetti del mobbing prolungato che si configura, secondo la clinica del lavoro preferibilmente: nel negare ferie/permessi/trasferimenti, in critiche continue, mansioni dequalificanti, carichi di lavoro esagerati con scadenze impossibili, maldicenze e mezzi più o meno subdoli per far sentire emarginati. Portano ansia, depressione e disturbi fisici come dolori muscolari, cefalea, palpitazioni, tremori. Tutte risposte biologiche acute allo**

stress che con l'andare del tempo possono trasformarsi in un cedimento dell'organismo, di cui il calo del cortisolo è la spia, Con conseguente decadimento generale, scomparsa del desiderio e della potenza sessuale, patologie cardiovascolari, gastrica o duodenale. Il sindacato non si può limitarsi a far vertenze individuali o a dirottarli alla clinica del lavoro. Bene hanno fatto i lavoratori di Ikea di Corsico a fare su tali argomenti uno sciopero riuscito il 7 dicembre scorso e un altro pochi giorni fa aprendo una vertenza sul "clima lavorativo".

- 4) in Italia c'è la possibilità non l'obbligo di avere rappresentanze sindacali nelle aziende, ma c'è l'obbligo di aver un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Promuovere l'elezione di RLS, fornire loro formazione, supporto è nostro interesse. La legge 81/08 con l'obbligo da parte dei datori di lavoro di comunicazione all'INAIL dei nominativi degli RLS porterà se non interveniamo, e in parte siamo già in ritardo, ad elezioni farlocche, nomine di comodo fatte dai datori di lavoro che ci privano di una possibilità.**
- 5) last but not least, nelle intenzioni dichiarate da Sacconi c'era quella di rendere inefficace l'art.9 della legge 300 cioè la possibilità delle OO.SS. di intervenire sulla salute e sicurezza. Quindi fino a che c'è l'art 47 che prevede elezione nelle aziende con più di 15 dipendenti dell'RLS all'interno delle RSA/RSU. Fino a quando sono previsti accordi con le OO.SS. e norme che ci danno un ruolo, utilizziamole.**

Utilizziamo leggi e diritti che ci sono, magari partendo:

- da una richiesta nazionale alle grosse società degli appalti dei servizi mense e pulizie per verificare l'applicazione o meno da parte di queste società, che sfiorano e a volte superano gli 8000/10000 dipendenti delle misure a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.**
- dalla richiesta in tutte le aziende affinché venga effettuata la formazione di aggiornamento per RLS prevista in 4/8 ore annuali a partire da aprile 2008 data di entrata in vigore del D.Lgvo 81/08**
- da una campagna informativa affinché la valutazione del rischio per stress lavoro correlato, che va inserita nel dvr dal 01/8/2010, veda gli RLS partecipi alla stesura.**

Il giudice Raffaele Guariniello, magistrato di Torino, che tra i primi si è occupato di sicurezza sul lavoro, alla domanda di un giornalista su cosa pensasse della cultura della sicurezza" ha risposto laconicamente, "è una bella frase".

Credo che per migliorare la situazione italiana e contribuire nel concreto al benessere dei lavoratori più di 10/100 convegni sulla “cultura della sicurezza” servirebbero 10/100 RLS in più, preparati, determinati e coordinati, sono convinto che la Filcams ben più di 100 potrebbero contribuire a preparare e lavorare a questo scopo e per questo vorrei che, agli impegni proposti nel documento che voteremo, seguissero i fatti.

Grazie per l’attenzione

Giorgio Ortolani