



La politica della FETBB sulla partecipazione dei lavoratori e sui sistemi di gestione della sicurezza e della salute sul lavoro

I. Introduzione

Nelle società di diritto privato tutte le decisioni relative al luogo di lavoro sono di competenza esclusiva del datore di lavoro. Tutte le conseguenze di tali decisioni sono estremamente importanti per i lavoratori. Qualcuno potrebbe osservare che tali decisioni si ripercuotono sugli aspetti rilevanti delle condizioni di lavoro e di conseguenza sulle condizioni di vita. Pertanto, dagli inizi della rivoluzione industriale il problema della democratizzazione delle relazioni industriali è stato un punto importante per il movimento dei lavoratori.

Se si guarda al passato e si paragona la situazione odierna dei lavoratori con la situazione precedente relativamente ai diritti di cui godevano sul luogo di lavoro, sono stati compiuti progressi notevoli. Svitati sono stati i motori di tale progresso, ad esempio la democratizzazione delle società, lo sviluppo tecnologico ed altri ancora, ma soprattutto esso è il risultato dell'incessante azione collettiva del movimento sindacale.

Il livello di partecipazione raggiunto ha, da un lato, comportato un progresso reale in termini di relazioni industriali più democratiche, pur essendo tuttora insufficiente, in modo particolare per quanto concerne la questione della codeterminazione. Dall'altro, il livello attualmente esistente è messo a rischio da taluni sviluppi di natura politica ed economica.

Si tratta, fra l'altro, di:

- ✚ La politica comunitaria finalizzata ad un "miglioramento" / una "semplificazione". Il "Gruppo di alto livello" ha presentato i suoi risultati in relazioni specifiche per ciascun ambito politico. Questa relazione, che tratta espressamente la SSL, discute alcune delle pietre miliari (positive) della politica dell'UE in materia di SSL.
- ✚ La tendenza generale a livello europeo è di sostituire le norme legislative inderogabili con strumenti di regolamentazione più morbidi, quali accordi volontari, accordi fra le parti sociali ed un'applicazione estensiva del principio di sussidiarietà.
- ✚ La crisi in atto e quelle che potrebbero verificarsi in futuro potrebbero compromettere i livelli attuali di partecipazione, ad esempio a causa del ricorso sempre più frequente a forme di lavoro precarie.

Pertanto, una base legale solida, che comprenda tutti gli aspetti rilevanti della partecipazione, rappresenta il fondamento sostanziale per lo sviluppo della democrazia in seno all'industria. La FETBB non è contraria al principio di sussidiarietà nei casi opportuni, né è contraria ad accordi volontari, all'instaurazione di parametri di riferimento ed all'autoregolamentazione, purché funzionino. La FETBB è però convinta che, a causa dello squilibrio di potere fra il datore di lavoro – in quanto proprietario di una società – ed i lavoratori, tutti gli aspetti delle relazioni industriali devono essere supportate da un quadro legislativo chiaro. Tale quadro legislativo deve coprire sia i diritti individuali sia i diritti collettivi e costituire la struttura portante della democratizzazione sul luogo di lavoro.

In tale contesto, considerando anche la necessità di individuare un'applicazione avanzata dei sistemi di gestione della sicurezza e della salute sul lavoro (OSHMS), il Comitato esecutivo della FETBB è stato concorde sul documento, nel quale sono stati formulati i nostri punti di vista e le nostre posizioni sulla relazione fra i SSLMS e la partecipazione dei lavoratori.

II. Forme di partecipazione

Esistono diversi livelli e diversi modelli di partecipazione dei lavoratori, in linea generale e parimenti nella SSL. Ciascuno di questi modelli ha una propria storia e poggia su momenti culturali tradizioni specifici, su sistemi giuridici specifici di applicazione generale, nonché su decisioni politiche periodicamente confermate.

✚ Il primo parametro per effettuare una distinzione fra questi diversi modelli verte sull'esistenza o meno di una costituzione per la partecipazione dei lavoratori a livello aziendale. Tale partecipazione può esplicarsi mediante i rappresentanti sindacali o l'elezione di candidati appartenenti alle maestranze, indipendentemente dalla loro iscrizione al sindacato.

§ La base giuridica è la struttura portante di ciascun tipo di partecipazione e la legislazione dell'Unione ha fornito un fondamento comune basato su requisiti minimi.

§ In futuro tale fondamento comune europeo dovrebbe essere ampliato ed approfondito.

§ Anche se il fondamento giuridico può essere deteriorate da decisioni politiche, in generale esso costituisce un quadro di condizioni generali per tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status o dal settore in cui lavorano.

✚ La partecipazione dei lavoratori si può basare anche su accordi collettivi. Questo modello è presente in alcuni paesi e grazie ad esso i rappresentanti dei lavoratori hanno raggiunto una posizione più forte. In taluni paesi la base giuridica è sopravanzata da clausole specifiche degli collettivi accordi. Talvolta le norme inserite negli accordi collettivi creano la base per modifiche legislative.

§ Gli accordi collettivi svolgono un ruolo importante e i lavoratori sono coinvolti direttamente nelle trattative

§ Questo tipo di strumento giuridico è più facile da modificare e da adottare al fine di cambiare le condizioni sul luogo di lavoro

§ A seconda del panorama di accordi collettivi, possibili aspetti negativi sono la frammentazione dei diritti di partecipazione specifici e la fissazione di diversi il livelli di partecipazione.

✚ Uno strumento divenuto popolare in tempi più recenti è rappresentato dagli accordi e dagli strumenti volontari. Essi sono stati favoriti in parte dalle società, ma in parte anche dai sindacati.

§ Un aspetto positivo di tali strumenti è che entrambe le parti sono positivamente vincolate agli elementi dell'accordo – È (solitamente) un risultato delle trattative svolte in proprio.

§ Ove gli accordi volontari non sostituiscono altri strumenti (giuridici), questi accordi possono procurare diritti aggiuntivi o strutture finalizzate alla partecipazione

§ Per quanto concerne questo strumento, un ruolo importante dei sindacati è istituire una relazione fra questi strumenti societari con le discussioni di carattere generale o prettamente giuridico sulla partecipazione

§ Un problema particolare è rappresentato dall'impiego degli accordi volontari per ragioni di propaganda, senza che comportino cambiamenti reali nella prassi aziendale; nella maggior parte dei casi non hanno uno status giuridico e pertanto i lavoratori non sono nella posizione di far valere i loro diritti.

✚ Un'altra questione è se la partecipazione dei lavoratori sia un diritto individuale o collettivo. Pur nella convinzione che i diritti collettivi siano fondamentali per la democrazia industriale e costituiscano la base per i diritti dei singoli, prendiamo in considerazione anche il valore specifico dei diritti individuali. Al giorno d'oggi esistono numerose situazioni occupazionali e posti di lavoro nei quali gli individui agiscono in maniera molto indipendente senza essere vincolati da norme severe. Essi si fidano dell'organizzazione del proprio lavoro e pertanto rivendicano il diritto di esprimere il proprio parere in merito alle loro condizioni di lavoro.

§ I diritti individuali sono importanti per il singolo lavoratore, sia nelle sue situazioni lavorative quotidiane sia nelle aziende nelle quali non esistono i comitati aziendali.

§ Al giorno d'oggi il diritto specifico di ciascun individuo svolge un ruolo più importante e si abbina all'idea fondamentale del sindacalismo finalizzato a migliorare l'autonomia dei lavoratori.

§ I diritti individuali svolgono dunque un ruolo importante nelle strategie moderne a favore della salute e della sicurezza, prestando maggiore attenzione al ruolo attivo di tutti i lavoratori, ad esempio nell'intero processo di valutazione dei rischi.

§ D'altro canto, i diritti individuali sono più vulnerabili rispetto ai diritti collettivi e solitamente sono soprattutto i lavoratori precari a non essere nella posizione di godere di alcun diritto individuale sul luogo di lavoro.

✚ La partecipazione dei lavoratori può anche essere favorita a livello pratico, sul luogo di lavoro, in maniera informale. Un'evoluzione in questo senso fa leva sul cambiamento del ruolo delle maestranze, comprendente un aumento delle responsabilità nell'organizzazione del lavoro, che si può rilevare in molti settori della produzione, ma anche nei servizi.

La FETBB è favorevole a questa tendenza, dal momento che è diretta ad una maggiore autonomia. Tuttavia, non si tratta di una tendenza generalizzata e la partecipazione che si fonda su di essa è la più vulnerabile. È una tendenza reversibile e negli ultimi decenni la tendenza al regresso si è manifestata in molte industrie, soprattutto in relazione a nuove forme di organizzazione del lavoro. Pertanto, la FETBB ritiene fermamente che una base giuridica solida e i diritti collettivi siano il modo migliore di sostenere i diritti individuali sul luogo di lavoro.

✚ Un altro aspetto distintivo è il grado di partecipazione. In Europa, nel corso dei decenni, si sono sviluppate diverse forme, ognuna delle quali costituisce un quadro specifico per le relazioni fra la direzione ed i rappresentanti dei lavoratori o i lavoratori stessi. Essi configurano altresì le rispettive modalità di partecipazione. Si può delineare una distinzione di massima in relazione ai seguenti livelli di partecipazione:

§ Informazione

§ Consultazione

§ Codeterminazione

In linea generale, la FETBB è favorevole a rigidi requisiti di legge che fungano da condizioni di base per le altre forme e gli altri aspetti della partecipazione, soprattutto a causa dei seguenti fattori:

§ Sono essenziali per raggiungere la parità di diritti per tutti gli lavoratori.

§ Sono indissolubilmente connessi alla sua esecutività giuridica

§ Possono costituire la base per altri strumenti, nella fattispecie accordi volontari, diritti complementari sul lavoro ed altro ancora.

Sotto questo aspetto vale la pena di menzionare i principali atti legislativi a livello di UE, che costituiscono il fondamento comune. Il quadro legislativo comunitario è formato, fra l'altro, da:

- § Diritti di consultazione in merito ai licenziamenti collettivi (89/59/CE)
- § Partecipazione dei lavoratori a salute e sicurezza (89/381/CE)
- § Partecipazione dei lavoratori alle "Società europee" (2001/86/CE)
- § Trasferimento di imprese (2001/23/CE)
- § Direttiva quadro sull'informazione e sulla consultazione (2002/14/CE)
- § Istituzione dei Comitati aziendali europei (2009/38/CE)

III. Partecipazione dei lavoratori alla SSL

Nella maggior parte delle nazioni europee esistono organismi specifici preposti alla Salute e sicurezza sul lavoro (SSL). Nella cultura nazionale di ogni singolo paese vi sono tratti specifici che non sono armonizzabili.

- § In alcuni paesi la SSL spetta agli organismi generali di rappresentanza dei lavoratori ed in taluni paesi sono istituite rappresentanze specifiche per la SSL.
- § In alcuni paesi sono nominati responsabili per la sicurezza, mentre in altri sono istituiti comitati per la SSL.
- § In alcuni paesi i responsabili per la sicurezza hanno un mandato sindacale, in alcuni altri no.
- § Anche il ruolo degli organismi esterni e l'eventuale coinvolgimento dei rappresentanti sindacali in tali organismi è diverso da un paese all'altro.
- § Sono state elaborate strutture e procedure essenziali ed esiste anche un contesto particolare per la SSL, che comprende le fonti di informazione e le istituzioni di supporto. Tuttavia, in merito alla partecipazione dei lavoratori la legislazione comunitaria ha istituito un quadro legislativo improntato ai requisiti minimi. Si tratta di un punto di partenza comune in vista di ulteriori progressi nel settore. A tale proposito è opportuno menzionare la cosiddetta Direttiva quadro (89/381/CE) e tutte le singole direttive che si fondano sull'Articolo 16 della Direttiva quadro.
- § Questa parte della legislazione europea trova supporto anche nella Carta europea dei diritti fondamentali, che al suo art. 27 proclama il diritto dei lavoratori e dei loro rappresentanti ad essere informati e consultati dai datori di lavoro. Questo quadro vigente non impedisce un regresso né passi all'indietro. Sotto questo aspetto vale la pena di segnalare due linee di sviluppo.

Il quadro sopra delineato necessita di ulteriori migliorie, senza pretese di esaustività. A tale riguardo la FETBB pone particolare attenzione agli aspetti seguenti:

- ✚ I lavoratori ed i loro rappresentanti hanno il diritto ad una conoscenza completa. I requisiti giuridici in essere, come formulate nella Direttiva quadro e nella Direttiva derivata in forza dell'Articolo 16 della Direttiva quadro, devono essere specificati.
- ✚ Le informazioni relative a tutti i cambiamenti, avviati dal datore di lavoro e rilevanti per la SSL, devono essere fornite in una fase preliminare, in modo da consentire ai lavoratori di influire sul processo decisionale.

- ✚ L'ultimo punto comprende gli aspetti seguenti, che si ripercuotono tutti con forza sulle condizioni di lavoro in relazione a salute e sicurezza:
 - § edifici nuovi, conversione ed espansione degli spazi produttivi, amministrativi e destinati ad altre funzioni operative,
 - § installazioni tecniche,
 - § procedure operative e sequenze di lavoro o
 - § luoghi di lavoro
 - § presentazione tempestiva dei documenti necessari.
- ✚ I lavoratori ed i loro rappresentanti devono essere attivamente coinvolti in tutti gli aspetti e le fasi della valutazione dei rischi, per quanto concerne l'analisi, la valutazione vera e propria, la definizione di misure finalizzate al miglioramento delle condizioni di lavoro, l'attuazione di tali misure e le attività di follow-up.
- ✚ Sebbene si possano individuare requisiti giuridici, norme, linee guida o raccomandazioni che rispondano alla maggior parte delle questioni di SSL, il datore di lavoro dispone per lo più di una vasta gamma di azioni possibili. In tutte le questioni in cui il datore di lavoro ha spazio di manovra, i lavoratori dovranno essere consultati. Deve inoltre essere riconosciuto loro il diritto di avviare le consultazioni sulle questioni summenzionate.
- ✚ Deve essere riconosciuto ai rappresentanti dei lavoratori il diritto di avviare le consultazioni e le trattative con i datori di lavoro se dimostrano che le condizioni di lavoro non sono in linea con le leggi o gli standard vigenti oppure se possono dimostrare che le condizioni di lavoro mettono a rischio la salute dei lavoratori.
- ✚ La partecipazione dei lavoratori può anche essere favorita a livello pratico sul luogo di lavoro. Un'evoluzione in questo senso fa leva sul cambiamento del ruolo delle maestranze, che comprende un aumento delle responsabilità in molte questioni inerenti l'organizzazione del lavoro, rilevabile in molti settori della produzione, ma anche nei servizi.

IV. Sistemi di gestione della sicurezza e della salute sul lavoro (OSHMS)

I sistemi di gestione della sicurezza e della salute sul lavoro sono stati elaborati nell'ambito della produzione ad alto rischio di grandi aziende, soprattutto nel settore chimico. All'inizio vertevano soprattutto sulla sicurezza dei processi e sulla prevenzione degli incidenti. Attualmente anche negli altri settori e nelle aziende di più piccole dimensioni si stanno attuando gli SSLMS. Oggi, inoltre, la loro portata è più ampia, talvolta coprono tutti gli aspetti della SSL.

In generale la FETBB considera gli SSLMS come uno strumento duplice. L'effetto potenzialmente positivo è l'instaurazione di standard per l'organizzazione di salute e sicurezza a livello aziendale. La fissazione di standard per la valutazione del rischio, la definizione dei luoghi di lavoro e dei processi possono contribuire a rendere il lavoro più sicuro, ma noi vediamo anche i possibili effetti negativi. Il sistema sarebbe gestito dalla direzione aziendale e può darsi che le strutture esistenti finalizzate alla salute e alla sicurezza siano in parte sostituite. Oltre a ciò, la direzione aziendale talvolta tende a formulare obiettivi strategici e concreti in via unilaterale, quando stabilisce di essere responsabile per una data questione. In tal caso la partecipazione dei lavoratori è vanificata.

Tuttavia, nel 2000 l'UIL ha pubblicato una guida per l'attuazione degli SSLMS nella quale erano riportati i requisiti precisi per l'istituzione di SSLMS ed il loro funzionamento. Uno degli argomenti cruciali di tale guida era la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Inoltre, la guida UIL sottolineava la necessità di migliorare costantemente i sistemi. Sulla scorta delle suddette linee guida, noi riteniamo che gli SSLMS possano contribuire al miglioramento dell'organizzazione di salute e sicurezza nelle aziende.

La FETBB si impegna a portare avanti una proficua discussione sui sistemi di gestione della sicurezza e della salute sul lavoro e a favorirne l'attuazione, purché ci si attenga ad alcuni requisiti fondamentali. Se tali condizioni saranno rispettate, la FETBB ritiene che tutte le parti trarranno vantaggio dai sistemi di gestione e che le dirigenze dimostreranno con chiarezza di considerare la questione della SSL con la dovuta serietà.

IV: Requisiti specifici inerenti agli SSLMS

Come esposto in precedenza, la FETBB considera la guida dell'UIL un punto di riferimento. Essa fornisce una descrizione dettagliata di tutti gli aspetti di un SSLMS.

1. La FETBB chiede che la partecipazione dei lavoratori inizi al primo gradino. Prima di delineare il sistema occorre una consultazione fra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione aziendale.
2. All'inizio è opportuno formulare una politica comune ad entrambe le parti, che includa gli obiettivi generali e la descrizione dei diversi ruoli di tutti i soggetti coinvolti.
3. In nessun caso le strutture poste in essere in relazione agli SSLMS dovranno sostituire i requisiti di legge in vigore in materia di organizzazione di SSL a livello aziendale.
4. I rappresentanti dei lavoratori devono avere accesso a tutte le informazioni relative al sistema e a vantaggio del sistema, senza nessun diritto esclusivo della dirigenza.
5. Occorre formulare una politica per la comunicazione alle maestranze. Obiettivo generale deve essere il massimo livello di trasparenza possibile di tutte le informazioni relative agli SSLMS.
6. Lo strumento principale per la gestione di salute e sicurezza da parte delle aziende rimane la valutazione complessiva dei rischi. La partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori durante tutte le fasi di questo processo e la partecipazione di tutti i singoli lavoratori alla valutazione del luogo e dell'area di lavoro è fondamentale.
7. Il sistema non dovrà vertere solamente sulla prevenzione degli incidenti (talvolta questa è la tendenza), bensì dovrà coprire tutti gli aspetti relativi a salute e sicurezza, compresi i rischi di natura psicologica e sociale legati al lavoro e alla sua organizzazione.
8. Occorre descrivere chiaramente le operazioni relative alla valutazione delle misure e garantire, anche in questo caso, la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori ed il loro accesso a tutte le informazioni.
9. Occorrerà anche mettere a punto una procedura finalizzata a perfezionare costantemente il sistema.
10. I rappresentanti dei lavoratori che si occupano di salute e sicurezza non dovranno subire alcun pregiudizio a livello professionale a seguito della loro attività, in particolare per quanto concerne la formazione professionale di base ed avanzata e l'evoluzione della loro carriera. Per l'intera durata del loro andato non potranno essere licenziati.

11. L'attuazione di un SSLMS a livello aziendale non escluderà il coinvolgimento attivo di consulenti esterni. I rappresentanti dei lavoratori, così come ogni singolo dipendente, avranno il diritto di consultare esperti esterni all'azienda in merito a questioni specifiche che non possono trovare risposte sufficienti all'interno delle strutture aziendali.
12. Nell'ambito di uno SSLMS dovranno anche essere stabiliti il diritto dei dipendenti e dei loro rappresentanti di assumere iniziative in merito a tutti gli aspetti della loro salute e sicurezza e la procedura per la gestione del problema e per le proposte di soluzione.

La FETBB è fermamente convinta che se un'azienda si atterrà alle suddette indicazioni l'SSLMS porrà le basi per una maggiore fiducia nelle attività congiunte in materia di salute e sicurezza. Il coinvolgimento attivo di tutti i soggetti riveste è sostanziale, così come attribuire la dovuta importanza al contributo di ciascuno. La corretta attuazione degli SSLMS non solo contribuirà ad instaurare procedure ben delineate, ma favorirà altresì l'attenzione dei dipendenti nelle attività quotidiane migliorando la cultura al riguardo. Tuttavia, un sistema di questo tipo non potrà mai sostituirsi ai requisiti di legge per la gestione di salute e sicurezza a livello aziendale, né le legittime forme di consultazione e di trattativa fra datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori.