

Assemblea Nazionale quadri e delegati alla sicurezza Fillea - Roma, 14 maggio 2024
Relazione di Giulia Bartoli, Segretaria nazionale

7627 le denunce di infortunio sul lavoro nei primi 3 mesi di quest'anno (773 in più, l'11% in più dell'anno precedente), 25 infortuni mortali (con una crescita del 78% rispetto al 2023) e a questi ci sono da aggiungere altre vittime, e le chiamo vittime, perché sono vittime del lavoro, vittime dello sfruttamento, vittime di chi mette il profitto davanti alla vita delle persone, Brandizzo, Firenze, Casteldaccia, o alla cemenzeria di Guardiaregia ma l'elenco può continuare.

150 morti nel 2023 nel solo settore delle costruzioni, 1041 complessivi, non ci sono minuti di silenzio o lenzuoli bianchi da stendere se non per rispetto, non sono morti bianche e serve rumore, serve alzare i toni, si sarebbe detto un tempo, serve 'agire il conflitto'!!

Sappiamo che i numeri non sono l'espressione completa del fenomeno, quelli non denunciati, quelli non rilevati perché accaduti a lavoratori irregolari o a nero; questi l'Inail non li rileva come se non fossero 'lavoratori', invece lo sono e sono anche quelli più soggetti a infortuni perché privi di tutele contrattuali, formative, salariali e spesso sotto ricattato.

Sono solo l'anello più debole di un mercato del lavoro dove prevale la precarietà e i bassi salari che portano i lavoratori ad accettare condizioni di lavoro, carichi e orari di lavoro pesanti per non perdere la propria occupazione, vedersi rinnovato il contratto o raggiungere uno stipendio più dignitoso magari superando abbondantemente i limiti alle ore di straordinario previste dalle norme.

Tutto questo comporta inevitabilmente un aumento del rischio infortunistico, di contrarre una malattia professionale, la fretta non è un'amica dell'attenzione, del rispetto delle regole, della corretta organizzazione del lavoro.

Poi ci domandiamo perché

Perché a Firenze quei lavoratori erano lì quando sopra si gettava, perché a Casteldaccia gli operai sono scesi sottoterra, perché a Brandizzo non sono state seguite tempi e procedure e perché dopo 9 mesi non sono state ancora cambiate con più formazione e qualificazione dei subappaltatori, perché troppo spesso a morire sono lavoratori delle manutenzioni di imprese pubbliche o a partecipazione pubblica da cui ti aspetteresti un'attenzione diversa,

Tanti i perché poche le risposte, le responsabilità, i tempi della giustizia, ma quei lavoratori non ci sono più

E non è retorica, proviamo a dirlo alle loro famiglie

A tutto questo aggiungiamoci le difficoltà dei lavoratori migranti con l'aggravante della lingua, non basta il corso di formazione sulla sicurezza se non c'è l'effettiva certezza dell'apprendimento e per questo non serve solo più formazione pratica, come molti nostri enti formativi fanno, o formazione in lingua, utile certo ma non sufficiente, perché il lavoratore deve essere in grado non solo di

conoscere le norme e le procedure insegnate in aula ma anche i comandi impartiti sul posto di lavoro, relazionarsi con i soggetti preposti alla sicurezza, con il datore di lavoro, con i colleghi; per questo dovremo anche ripensare la formazione rendendo magari propedeutico un corso di italiano anche in convenzione con i Formedil e poi battaglia delle battaglie la normativa sui migranti, la Bossi-Fini, dopo anni ci troviamo ancora a parlare di questo perché legare il permesso di soggiorno al lavoro significa una cosa sola...accettare ogni condizione posta per non rischiare di perderlo

e chi ne ha bisogno, perché deve sostenere una famiglia lontana, perché spera in un futuro migliore, perché la vita l'ha già messa a repentaglio nel viaggio per perseguire la speranza, non si fa problemi pur conoscendo i rischi a cui va incontro

Questa dovrebbe essere una delle battaglie più importanti da affrontare, una battaglia di civiltà che permetterebbe di sottrarre queste persone all'illegalità, ai caporali e riderle dignità.

Una dignità perduta stipati nelle baracche, senza luoghi per mangiare, alcune volte senza nome o con nomi altrui come successo in Lombardia qualche anno fa, dove a morire fu un lavoratore Alias.

In quel caso un nome gli è stato dato e grazie alla Fillea, perché il sindacato è anche questo, sul campo, nelle denunce, nella contrattazione, per evitare che possa succedere ancora e per dare giustizia.

Proprio perché la nostra azione non si limita alla tutela sindacale, per garantire una maggiore tutela di interessi individuali e collettivi da tempo abbiamo scelto la cooperazione con le istituzioni pubbliche nell'accertamento dei reati, fino alla costituzione di parte civile, ogni volta che c'è un processo che riguarda la violazione dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

In ultimo per la strage al cantiere Esselunga di Firenze, dove la Fillea Nazionale e la CGIL Toscana hanno depositato in Procura la nomina di due avvocati difensori.

Il 'sostegno' sindacale nei processi civili e penali per infortuni gravi o mortali è di estrema rilevanza, non solo perché si attingono una serie di informazioni utili per la nostra attività a tutela dei lavoratori ma perché spesso nei processi (troppo lunghi e sovente contro ignoti) si rischia di perdere la memoria di quanto accaduto o di non focalizzare i veri problemi che in quel luogo di lavoro si sono determinati, pensiamo alle irregolarità nei subappalti, all'applicazione di contratti pirata o altro, non avendo poi sufficienti elementi per fare chiarezza.

Anche perché Con numeri da guerra che abbiamo il Governo negli ultimi 2 anni è andato nella direzione opposta e noi bene abbiamo fatto a stare in trincea armati della nostra capacità contrattuale e di mobilitazione. Non nego che ogni tanto ci sembra di parare l'acqua con le mani, risolti da una parte e ti scappa dall'altra.

Con i Governi precedenti, con tutti i limiti e le difficoltà siamo riusciti attraverso la l.78 a introdurre il Durc per congruità, i costi della manodopera fuori ribasso, al pari di quelli alla sicurezza, la parità di trattamento tra lavoratori in appalto e subappalto....

con il Governo Meloni ci troviamo subito il subappalto a cascata sul piatto, l'accordo con i consulenti del lavoro che certificano la regolarità escludendo quelle aziende dai controlli ispettivi, il rischio di toglierci la parità di trattamento e di alzare il tetto alla congruità...che solo grazie alle lotte sindacali e nostre in particolare sono state nuovamente modificate.

Poi arrivano le stragi e allora il Governo non può stare fermo e a suon di proclami dichiara la lotta alle morti e agli infortuni sul lavoro con l'attuazione della patente a punti già per altro prevista dal dlgs 81/08.

Dai proclami alla sostanza il passo è lungo e infatti il prodotto è la patente a crediti.

Che al momento non può che lasciarci perplessi soprattutto per la delega in bianco che il Governo si è preso nel definire le modalità di recupero dei crediti, eventuali deroghe o altro.

Noi chiedevamo (e chiediamo) che tutte le imprese fossero obbligate ad avere la patente e che la certificazione SOA non sia motivo di deroga ma casomai per qualche punto in più (tipo partire da 35 punti invece che da 30). Chiedevamo che alla base della patente a punti ci fosse la qualificazione d'impresa...

A chi viene concessa e con quali requisiti.

Quando ne ho parlate in Europa sono rimasti decisamente perplessi, ovviamente noi abbiamo molte peculiarità soprattutto la frammentazione delle imprese, il numero medio di addetti bassissimo, imprese poco strutturate e un sistema di accesso alla professione di imprenditore edile sostanzialmente libero. Vado alla camera di commercio e prendo la partita IVA, e il giorno dopo inizio ad assumere.

In poche parole un soggetto, magari non formato, senza qualificazione sia professionale che sulle regole e norme su salute e sicurezza si assume la responsabilità sulla vita degli altri.

Probabilmente avrà consulenti che gli redigono i vari documenti, spesso fotocopia infatti pensiamo ai dvr, ma il responsabile è lui.

Ecco perché sarebbe quasi rivoluzionario avere delle regole (magari europee) per definire chi può accedere alla professione di imprenditore edile, requisiti, storia professionale, livello di istruzione.

L'accesso alla patente a crediti e quindi al settore poteva essere una strada ma di fatto su questo non c'è quasi niente e resta un sistema basato solo su perdere o recuperare crediti senza selezione reale/concreta all'ingresso.

Al riguardo noi avevamo chiesto come prerequisito anche un numero minimo di dipendenti e mezzi, una dote finanziaria minima, per dimostrare di poter assumere lavoratori o prendere mezzi e non essere solo "scatole vuote".

Niente di tutto ciò e comunque, I vari requisiti richiesti per avere la patente saranno autocertificati dalle stesse imprese, ergo se non c'è un sistema di controlli effettivo saremo al mercato delle vacche.

Qualche passetto è stato fatto, ma per noi insufficiente.

Ad esempio chi ha la certificazione SOA è stato ricompreso nella norma ad eccezione di quelle in classifica pari o superiore alla III, le malattie professionali sono state inserite come motivo di perdita punti ma la classificazione dei motivi e il loro peso ponderale è da rivedere!

Si prefigura per un credito di 30 punti concesso inizialmente alle aziende che hanno i requisiti, una perdita di 20 nel caso di un infortunio mortale, con la conseguente sospensione dell'attività lavorativa (visto che con meno di 15 punti non si può lavorare) ma potrebbe bastare un corso di formazione per il datore di lavoro per recuperarne 5 e ripartire, considerando agenzie formative compiacenti la strada è semplice... la vita del lavoratore come i punti del supermercato praticamente!

Invece siamo convinti che sia necessaria la formazione per tutti i lavoratori, investimenti in macchinari e infrastrutture materiali, insomma un'assunzione di responsabilità vera del datore di lavoro oltre chiaramente le eventuali responsabilità civili e penali su cui non entriamo.

Abbiamo preteso di stare nella discussione, vediamo cosa producono i tavoli tecnici previsti anche se le premesse non sono delle migliori considerando che ancora non abbiamo le date e che solitamente vengono convocati più di 20 interlocutori rendendo impossibile un confronto serio.

Certo dobbiamo rivendicare i risultati ottenuti grazie alle nostre mobilitazioni, dallo sciopero del 21 febbraio a quello dell'11 Aprile, intestandoci i passi indietro che il Governo è stato costretto a fare e gli avanzamenti raggiunti che ora dobbiamo essere in grado di agire.

Invito a leggere la nota della Fillea per un maggior approfondimento ma in sintesi con il Dlgs 60 che va a modificare il Decreto 19 su salute e sicurezza si sancisce come "al personale impiegato nell'appalto e nel subappalto spetta un trattamento non più solo economico ma anche normativo (questo vuol dire formazione, orari, Durc di Congruità) complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato (e qui altra novità decisamente rilevante) dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (si ritorna a questa definizione) e che siano strettamente connessi con l'attività oggetto non solo dell'appalto ma anche all'attività oggetto del subappalto. Contrastando possibili applicazioni di contratti pirata o di altri settori, insomma il contratto da applicare non è una libera scelta dell'impresa!!!

E' evidente quanto questi siano 'strumenti' per agire vertenze individuali e collettive a tutela di lavoratori in appalto e subappalto da condividere anche con le strutture confederali e i servizi affinché si attrezzino per agirle.

Altra vittoria è il riallineamento delle soglie per le sanzioni ai committenti in caso di pagamento con Durc di congruità negativo. Questo intervento viene da una richiesta della Commissione Europe, dando un giudizio positivo sulla norma, di introdurre le sanzioni anche per i committenti pubblici e privati.

Qui il Governo aveva tentato un innalzamento della soglia non più conforme alle regole sulla congruità portando il tetto per cui scatta la sanzione a 150 mila nel pubblico e da 70 a 500 mila nel privato.

Uno dei temi rilevanti è proprio la responsabilità, non solo del datore di lavoro ma anche di tutta quella catena di appalti e sub appalti fino alla committenza, senza guardare in faccia nessuno, sia si tratti di committenza privata, pubblica o para pubblica. Responsabilità dal punto di vista penale e sulla sicurezza sul lavoro come uno dei referendum che la CGIL propone.

Ultimamente invece che stringere le maglie sulle responsabilità aumentando controlli e garantendo certezza della pena si allargano i perimetri.

Rischio di diventare ossessiva ma la mossa del cavallo sulle modifiche apportate al Dlgs 81/08 ad esempio sulla figura del preposto sono proprio questo, si individua una figura, indubbiamente già presente nella normativa, a cui però si cristallizzano responsabilità importanti.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di individuare i preposti tra i lavoratori, fargli la necessaria formazione, e, se previsto dalla contrattazione collettiva, riconoscergli un emolumento.

Io sono convinta che noi tutti, confederazione compresa, abbiamo sottovalutato quanto molti lavoratori potrebbero essere esposti a maggiori responsabilità delegate o per meglio dire scaricate dal datore di lavoro senza avere il ruolo, e quindi gli strumenti per svolgerlo rischiando civilmente e penalmente, magari annusando qualche euro in più. Perché diciamocelo, questo ti dicono i lavoratori 'ma mi spetta qualcosa? Mi danno qualcosa in più?', totalmente inconsapevoli a cosa vanno incontro.

Noi abbiamo predisposto la cassetta degli attrezzi, poi le linee guida sulla contrattazione. Gli strumenti ci sono. Quello che vi dico è state attenti, non cadiamo nel tranello delle aziende o in qualche delega facile facendo accordi per riconoscere emolumenti e compensi ma lavoriamo per mettere in condizione le persone di svolgere quel ruolo effettivamente con la dovuta qualifica, la dovuta copertura assicurativa e la necessaria formazione.

Prima di fare qualsiasi accordo confrontiamoci. I lavoratori bisogna tutelarli e li tuteliamo dicendo anche qualche no.

Il tema preposto è da approfondire meglio e non si può fare in questa sede ma ci rendiamo da subito disponibili per farlo.

Dalla modifica del dlgs 81/08 che introduce anche alcune novità positive come la formazione per il datore di lavoro stiamo ancora aspettando l'approvazione dell'accordo Stato-Regioni la cui bozza giace in Parlamento da tempo ma su cui abbiamo espresso moltissime perplessità: dall'allargamento delle maglie per i soggetti accreditati a svolgere la formazione, alla possibilità che sia il datore di lavoro stesso a svolgerla come docente e certificatore di competenze (apriti cielo!!!), alla totale cancellazione della distinzione della formazione per livelli di rischio ma si stabilisce la durata minima del corso di formazione specifica in 6 ore, poi se farne di più viene deciso in seguito

alla valutazione del rischio aumentando la discrezionalità del datore di lavoro. Per i nostri settori (tutti ad alto rischio) oggi la formazione è di 12 ore. Tanto per citarne alcune.

Questo accordo prevede inoltre, ed è uno degli aspetti positivi, una disciplina per gli spazi confinati, disciplina che, non avrebbe impedito la tragedia di Palermo, ma di sicuro avrebbe permesso una maggiore formazione e qualificazione di quei lavoratori. Evidentemente lì c'è molto altro, dagli appalti, ai dispositivi di protezione mancanti come le mascherine, agli inquadramenti (tutti 1 e secondo livello con un operaio in somministrazione) e alle procedure e alle autorizzazioni per svolgere quel lavoro, quei lavoratori non dovevano e non potevano essere lì a quanto ci risulta.

Purtroppo questa è una frase che sentiamo dire spesso, "non dovevano essere lì"

e allora perché c'erano,

nessun lavoratore si espone volontariamente al rischio, nessun infortunio può essere attribuito al caso.

Così come nessun lavoratore sceglie scientemente di stare anni all'esposizione di qualche sostanza nociva che causa il cancro o svolgere un movimento che lo potrebbe rendere inabile o ridurre le proprie capacità motorie.

Se ancora i dati sulle malattie professionali evidenziano come quelle muscolo-scheletriche sono di gran lunga le più frequenti (poi Sara ci dirà di più, ma noi dobbiamo insistere, in tutti i nostri settori per portarne avanti il riconoscimento in stretto rapporto con l'INCA), non possiamo abbassare la guardia sull'esposizioni, anzi agire in termini di prevenzione e protezione ma anche pretendendo il rispetto delle normative in atto e sfruttando gli spazi che la norma ci fornisce.

Penso alla sorveglianza sanitaria, e alle modifiche che vi sono state apportate, ora la regola generale, valida per tutti, è che a "guidare" la sorveglianza sanitaria non è più solo il legislatore (non si prevede più solo nei casi previsti dalla legge), ma è la valutazione dei rischi di ogni singola impresa: e ciò cambia completamente la prospettiva per il datore di lavoro che effettua la valutazione del rischio, non può sottovalutare niente.

Diventa un obbligo cercare i rischi non nominati: se un rischio esiste ma non viene individuato, la mancata sorveglianza sanitaria che ne deriva non è giustificabile e quindi è una omissione.

E qui possiamo dare spazio alla fantasia.

Dal rischio stress termico, alla sicurezza di genere per esempio.

Che i cambiamenti climatici determinano notevoli ricadute nella salute e nella sicurezza sul lavoro è, direi, assimilato, ma, se le modalità organizzative e protettive restano le stesse di oggi, chi è direttamente esposto al sole aumenterà notevolmente il rischio del colpo di calore e quindi di un infortunio (purtroppo spesso mortale), ma anche il rischio di malattia professionale aumenta come il tumore della pelle o un maggiore assorbimento delle sostanze nocive eventualmente utilizzate, perché il calore, è noto, aumenta la capacità di assorbimento e quindi il rischio di contrarre la malattia.

Questo vale anche per chi lavora all'interno delle fabbriche come per i nostri impianti fissi.

Noi abbiamo prodotto linee guida, promosso interventi dell'Inail, oggi vi proporremo un ODG

voi stessi nei territori avete spinto per delle ordinanze che vietano il lavoro nelle ore calde estendendole anche ad altri settori come ai rider per esempio.

Ora serve un intervento normativo strutturale, la cigo fuori dalle 52 settimane, norme per il riconoscimento, da parte delle Stazioni Appaltanti, di eventuali ritardi nella consegna dei lavori, in caso di interruzione per eventi climatici estremi, previsioni specifiche e vincolanti nei documenti alla sicurezza e nella sorveglianza sanitaria, e, nelle situazioni più pericolose, occorre già ora poter prevedere la sospensione delle attività più a rischio, con l'automatica accoglienza delle domande di Cigo e magari un'integrazione al dlgs81/08.

Parlando di malattie professionali non possiamo dimenticare quel killer che ha fatto 60mila morti in 10 anni e nel 2023 ha causato 2000 casi di mesotelioma che è l'Amianto.

Sono anni che proviamo a suonare il campanello d'allarme in Italia e in Europa, ristrutturazioni, demolizioni e interventi edilizi, anche in virtù di una scelta politica per una giusta transizione energetica che ha visto incrementare la mole di risorse messe a disposizione, ma che se legate ad una scarsa applicazione della norma sulle rilevazioni degli immobili contenenti amianto e sulle mancate predisposizioni dei piani regionali amianto rendono il rischio di esposizione ancora più presente e pressante.

Finalmente, anche grazie al lavoro del sindacato e delle nostre federazioni europee, è stata approvata dal Parlamento una nuova direttiva che riduce i limiti di esposizione e cambia le modalità di rilevazione. Gli Stati si devono adeguare ma il nostro è silente sul tema, per questo ci stiamo muovendo con le commissioni parlamentari per tentare di smuovere le acque.

Non c'è solo l'amianto, nei nostri settori purtroppo non ci facciamo mancare niente, l'esposizione alla silice cristallina nel settore dei lapidei ma anche cementifici e laterizi, alla formaldeide e alle polveri di legno nel settore del legno appunto.

Ancora ci si ammala e si muore per queste esposizioni, anche qui ultimamente la normativa europea è intervenuta e l'Italia ha recepito, bisognerebbe capire se le aziende si sono adeguate e quanta più sicurezza si è determinata.

Questi sono i 'vecchi', che tanto vecchi purtroppo non sono, rischi a cui sono sottoposti i lavoratori e le lavoratrici. La transizione tecnologica e digitale ci porta, in alcuni casi ci sta già portando, e noi rischiamo di non intercettare in tempo il cambiamento, ad interfacciarsi con ulteriori strumenti, modelli, processi produttivi e materiali che non sono né positivi né negativi ma lo diventano in base al loro utilizzo e alla loro gestione.

Determinando un incremento dei rischi sul posto di lavoro se affrontati che metodi e modelli standardizzati, come li conosciamo, aumentando non solo il rischio infortunistico ma anche quello ad esempio da stress lavoro correlato. E' opportuno invece intervenire per tempo nella

contrattazione e negli spazi che la normativa dà alla partecipazione delle rappresentanze sindacali, degli RLS e dei lavoratori.

Di contro la tecnologia può essere un efficiente supporto alla tutela della salute e sicurezza, pensiamo al metaverso e come può essere usato nella formazione, alla robotica, agli esoscheletri o anche nell'alleggerire il carico di lavoro in alcune catene e produzioni con l'utilizzo di nuovi macchinari o addirittura attraverso l'Intelligenza artificiale.

Stiamo affrontando il futuro, facciamo i conti con le trasformazioni, la digitalizzazione e l'intelligenza artificiale (che non sarà innocua) ma lo stiamo facendo ancora usando un approccio generalista/standardizzato al tema della sicurezza sul lavoro. Come se tutti i lavoratori fossero uguali come se le risposte e le tutele non dovessero tener conto delle differenze che invece ci sono.

E mi riferisco, ad esempio, alla salute e sicurezza di genere, ultimamente ho avuto l'occasione di partecipare ad alcune iniziative e in ognuna di questa è stato evidenziato come anche il nostro modo di approcciarsi alla salute e sicurezza deve cambiare, nei tavoli contrattuali, nelle interlocuzioni con le istituzioni, nei luoghi di confronto aziendale. Le differenze vanno considerate perché diverse sono le ricadute sulla salute.

Pensiamo all'esposizione ad alcuni agenti chimici e alle ricadute sull'apparato riproduttivo, all'assenza di una distinzione per genere dei DPI, fino all'assurdità che le restauratrici non trovano il numero delle scarpe antinfortunistiche. O ancora, ad esempio, le conseguenze che effettuare turni notturni ha sui disturbi evidenziati dalle lavoratrici con un'incidenza molto maggiore rispetto agli uomini ma anche le patologie a cui sono sottoposti si diversificano e quindi diversificata deve essere la valutazione del rischio e la conseguente sorveglianza sanitaria.

Insomma c'è un mondo che dobbiamo necessariamente affrontare. Come stiamo provando a fare nei gruppi di lavoro della CGIL. Ma come dovremmo fare in ogni luogo deputato ad affrontare il tema avendo ovviamente gli strumenti per farlo e trasmettendoli a voi sui posti di lavoro in modo che li possiate agire come RLS.

Perché il ruolo che la legge e i contratti danno ai rappresentanti alla sicurezza è importante, complicato, estremamente difficile, che dovremmo contribuire ad accrescere e tutelare in primis dandogli i giusti strumenti per svolgerlo e le dovute tranquillità. Andrea affronterà anche questo tema che uno dei titoli dell'iniziativa di oggi ma mi sento di evidenziare quanto sia indispensabile una valorizzazione di chi accetta di svolgere questo incarico, a chi accetta di farsi soggetto di rappresentanza nella difesa e tutela della salute e della sicurezza a chi lo fa partendo dai valori e dall'appartenenza a questo grande sindacato, lasciando un po di se, del suo tempo, mettendoci la faccia in prima fila.

Perché la sicurezza non avviene per caso, regole, responsabilità, meno precarietà e strumenti di ricatto occupazionale, formazione e cultura non solo della sicurezza sul lavoro in quanto tale ma cultura (e quindi consapevolezza) dei propri diritti sono tasselli che solo se vanno al loro posto posso garantire luoghi di lavoro sicuri e sani.

Anche per questo, se tutto quello che vi ho espresso è vero, i venti di destra che soffiano in Europa ci devono far paura. La possibilità che l'Europa viri decisamente in quella direzione è concreta e i principi che stanno muovendo il nostro governo trovano supporto e consenso, norme sui migranti, mercato del lavoro, salute e sicurezza con una tendenza ad aumentare libertà e discrezionalità delle imprese, ridurre i paletti e le regole (e non sto a rifare la lista della spesa) saranno all'ordine del giorno.

Per questo siamo in campo perché ciò non accada, non lasciamo che vinca l'astensionismo, ma andiamo e decidiamo da che parte stare, contro questa deriva.

Come CGIL abbiamo avviato una campagna di raccolta firme su 4 quesiti che, se passano al vaglio elettorale, possono determinare una sostanziale risposta a molti limiti che anche qui ho provato ad evidenziare, precarietà, ripristino delle tutele ante jobs act compreso l'art 18 (anche a tutela dell'attività di RSU e RLS), responsabilità del committente anche su ssl, che, affiancata ad una proposta di legge di iniziativa popolare e al rafforzamento della contrattazione diventano parti della nostra strategia complessiva per rimettere al centro la qualità del lavoro e la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici.

Non c'è da concludere e i temi sono veramente tanti e tutti avrebbero meritato ulteriori approfondimenti che in parte faranno i nostri ospiti...io vorrei concludere così, con le parole del Presidente della Repubblica

“La sicurezza non è un costo, ne tantomeno un lusso: ma un dovere cui corrisponde un diritto inalienabile di ogni persona”.