



1^A ASSEMBLEA NAZIONALE
RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA FIOM
ROMA, 13 LUGLIO 2007 – AUDITORIUM, VIA RIETI, 13

SALUTE E SICUREZZA UN DIRITTO

RELAZIONE INTRODUTTIVA DI GIORGIO CREMASCHI:
Il lavoro che usura
Il lavoro che uccide

Con questa prima Assemblea nazionale degli Rls della Fiom vogliamo dare continuità, con la forza organizzata di tutto il nostro sindacato, all'iniziativa sulla tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori. Riteniamo infatti che oggi, l'emergere, grazie anche alle denunce del Presidente della Repubblica, della strage sul lavoro e nei mezzi di comunicazione di massa, rappresenti solo una parte della realtà.

È sicuramente positivo che finalmente, gli infortuni gravi sul lavoro abbiano maggiori spazi nella cronaca e che vi sia una nuova sensibilità al riguardo. Tuttavia siamo solo all'inizio di un percorso che possa davvero aprire una fase nuova per il diritto alla salute e alla sicurezza del lavoro. Secondo il drammatico conteggio di "articolo 21" dall'inizio dell'anno, i morti registrati per infortuni sul lavoro sono oltre 550 e gli infortunati gravi oltre 500 mila. Di fronte a queste cifre ha poco senso discutere se la tendenza è in crescita o in calo. Abbiamo una patologia drammatica e diffusa che sostanzialmente non viene intaccata. Dai 1.300 ai 1.400 morti all'anno, e un milione di infortunati gravi. Se poi si tiene conto che secondo le statistiche le morti per patologie da lavoro, le morti differite per infortunio, sono quattro volte la media dei morti ufficialmente registrati, si può dire che ogni anno in Italia muoiono per lavoro oltre 7 mila persone.

Il bilancio di una guerra.

D'altra parte sappiamo tutti che oggi c'è una tendenza a ridimensionare il numero degli infortuni, con il fenomeno scandaloso dell'infortunio sommerso cioè del lavoratore che è costretto dall'impresa a dichiarare come malattia quella che invece è una patologia da infortunio. Non è quindi dalle cifre che possiamo trarre qualsiasi segnale di ottimismo. Nel mondo del lavoro è in corso una tragedia sanguinosa di cui allo stato attuale non si vede la fine. Per noi sotto accusa non è solo l'inadempienza alle leggi ed ai contratti, che pure esiste. Per noi sotto accusa è un modo di lavorare che complessivamente ignora la salute e la sicurezza del lavoro e che considera il danno psicofisico del lavoratore un prezzo inevitabile da pagare sulla via della competitività. Per come si lavora oggi c'è da chiedersi se in molte realtà non sia per pura fortuna o abilità del lavoratore che non vi siano disastri e stragi ben più gravi. A volte è solo per questi due fattori che essi sono stati evitati. È l'organizzazione del lavoro che chiede alle persone e agli impianti di lavorare a condizione di perenne rischio. Se io faccio andare un'automobile tarata per i 100 all'ora costantemente a 150, in strade che non consentono queste velocità, sono fortunato se non mi faccio niente, non sfortunato se mi succede qualcosa. Oggi i morti e i feriti sono solo la punta drammatica dell'iceberg in una organizzazione del lavoro che ovunque pretende dagli addetti e dagli impianti più di quello che essi possono dare. Questa è la ragione di fondo, nonostante le tecnologie, gli strumenti di telecomunicazione e di informazione, la diffusione della conoscenza, per la quale tante persone muoiono, si feriscono, si ammalano per lavoro.

L'intera organizzazione del lavoro stressa persone anche laddove in passato le condizioni erano migliori. Per questo le vecchie nocività e gli antichi rischi permangono e si intrecciano con le nuove patologie da ritmi e da carichi, anche psicologici di lavoro. Cresce il mobbing come strumento di governo autoritario dell'organizzazione di lavoro negli uffici e nello stesso tempo si continua a cadere dalle impalcature perché mancano le minime condizioni di protezione. Finalmente riusciamo, grazie alle denunce della Fiom e alle decisioni del Tribunale di Torino, a far riconoscere la patologia da sforzo ripetuto come danno provocato

dall'organizzazione del lavoro sulle persone e abbiamo nel contempo le lavoratrici e i lavoratori che finiscono schiacciati sotto la pressa, solo perché sono costretti a lavorare senza le più elementari e antiche forme di tutela, quali il blocco automatico dell'impianto. Insomma vecchio e nuovo si intrecciano profondamente in un'organizzazione del lavoro che usura tutti e uccide tanti. Anche per questo siamo contrari oggi all'innalzamento dell'età pensionabile. Non solo perché è un'ingiustizia sociale inaccettabile. Ma perché la sua motivazione, l'innalzamento medio della vita, cancella l'altra realtà e cioè quella del logoramento crescente dei lavoratori in tutti i settori. Nelle aziende informatiche i 43 anni sono considerati l'età oltre la quale i ritmi dell'attività non sono più reggibili e i lavoratori dovrebbero essere messi a riposo. Nei call-center il lavoro è part-time non solo perché così si risparmia, ma perché nessuno può stare per 8 ore al telefono senza perdere il senso di quello che deve fare. I giovani operai che lavorano nelle aziende manifatturiere con ritmo vincolato, dopo pochi anni hanno già le patologie che una volta si raggiungevano in età più avanzata. Le donne al lavoro sono sempre più vittime delle nuove e vecchie nocività. Crescono gli infortuni per le donne più che per gli uomini, il mobbing e lo stress colpiscono spesso più donne che uomini. Se a tutto questo si somma la continuità del lavoro domestico e di cura, la vita sempre più difficile nelle città, il caos nei trasporti, si capisce che la qualità della vita delle donne che lavorano è in continuo peggioramento e non certo il miglioramento. Pertanto è indecente anche la campagna per peggiorare la pensione di vecchiaia per le donne in nome di una "statistica" che ignora totalmente la condizione delle lavoratrici che oggi subiscono tutte le aggressioni della competitività estrema e della precarietà. Se ci si dovesse basare sull'andamento reale dell'organizzazione del lavoro e anche sulla politica delle imprese, che sempre più tendono a "svecchiare" la forza lavoro con l'espulsione dei lavoratori ultra 50enni, si dovrebbe sostenere che l'età della pensione per gran parte del lavoro, oggi, andrebbe abbassata e non alzata. È un paradosso, ma che si basa su una realtà che viene totalmente ignorata in certi confronti. Quello del lavoro esposto alla frontiera della competitività, che viene consumato dalle imprese in dosi sempre più massicce. Ci vorrebbe allora una politica dei due tempi rovesciata. Prima il cambiamento profondo dell'organizzazione del lavoro. E poi la possibilità effettiva di lavorare di più per chi vuole. Invece si fa il contrario e diciamo subito che le tipologie dei lavori usuranti di cui si parla, non hanno nulla a che vedere con l'usura del lavoro di cui parliamo noi e che ovunque constatiamo essere in aumento. Per questo il nostro no all'aumento dell'età pensionabile ha anche una motivazione fondata sulla salute e sulla sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.

E' bene riassumere il dato sugli infortuni che ci riguarda più direttamente. Su circa un 1 milione di infortuni gravi registrati ogni anno, nell'industria metalmeccanica sono tra i 110 e i 120 mila, con 150/200 morti, a seconda di come vengono considerati i dipendenti delle aziende in appalto, che operano in siti metalmeccanici. Il tasso di inabilità, temporaneo o permanente, in alcuni settori più a rischio della nostra categoria (siderurgia, cantieristica, metallurgia) è superiore a quasi il doppio di quello medio dell'industria e dei servizi, con quasi 7 persone su 100 all'anno che si infortunano in maniera grave. Questo ci fa dire che nell'arco di una decina di anni praticamente tutta la forza lavoro è sottoposta a rischi (bisogna anche tenere conto che una parte dei dipendenti sono in situazione di minor rischio) e si infortuna.

I giovani e i migranti si infortunano di più di tutti gli altri. Non gli viene data né una vera formazione e neanche l'informazione (in più lingue). Come abbiamo già detto in precedenza anche gli infortuni delle donne sono in aumento.

La precarietà è diventata un vero e proprio fattore di rischio e nocività, anche perché per questi lavoratori, la conoscenza e le condizioni di tutela verso il rischio sono inferiori. Se il 60% dei lavoratori a tempo indeterminato conosce i fattori di rischio, solo il 30% dei precari, in analoghe condizioni, è a conoscenza di essi. Il 73% degli interinali dice di non essere mai stato informato dei rischi presenti sul posto di lavoro e il 60% non sa neppure se nell'azienda esista o meno il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, tanto meno gli Rls territoriali per le piccole aziende.

Per queste ragioni la lotta per la salute e la sicurezza dei lavoratori non può avvenire come operazione specialistica, affidata a dei tecnici. Quest'intervento è indispensabile, ma se l'organizzazione del lavoro va in tutt'altra direzione, l'intervento tecnico o specialistico viene isolato e diventa inefficace.

Per la salute e la sicurezza dei lavoratori occorre agire con un'iniziativa globale, che tocchi tutte le cause e i fattori della nocività. L'abolizione della Legge 30, ad esempio non darebbe solo maggiore sicurezza per il posto di lavoro, ma anche maggiore sicurezza nella condizione concreta del lavoro. Il ritorno della contrattazione dei ritmi degli orari, delle condizioni concrete di lavoro, ridurrebbe l'usura e quindi il rischio di infortunio sul lavoro. Per queste ragioni diciamo che la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori avviene agendo almeno su quattro piani:

- contrastando la precarietà del lavoro;
- ricostruendo il potere dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro;
- rafforzando il ruolo di intervento diretto dei rappresentanti dei lavoratori della sicurezza;
- potenziando l'intervento pubblico a tutela della salute attraverso le leggi e le istituzioni.

Di queste quattro direttrici di intervento le prime tre sono determinate anche dalla coerenza e dal rigore dell'iniziativa del sindacato. Le prime due toccano la contrattazione in senso più generale ma hanno riflessi diretti sulla salute. Le seconde due invece sono unicamente mirate alla salute. Sono quelle che chiamiamo le attività specialistiche. Noi sosteniamo che senza un'iniziativa continua e anche coordinata su tutti questi fronti non ci saranno veri risultati. Se aumenta la precarietà del lavoro, saranno ancor di più gli incidenti che avvengono perché il lavoratore stesso, ricattato sull'occupazione, accetterà di lavorare senza rispettare le norme. Se non si interviene sull'organizzazione del lavoro, l'opera testarda e meritoria degli Rls, sarà messa ai margini dalle aziende e anche perseguitata. Se il potere pubblico non considera la salute dei lavoratori un bene pubblico da tutelare con istituzioni pubbliche efficaci ed efficienti, l'azione sindacale non sarà sufficiente a contrastare i danni alla salute. Per questo parliamo di azioni globale.

L'iniziativa sindacale.

Nell'ambito dei quattro filoni di iniziativa che abbiamo definito, l'iniziativa sindacale che proponiamo si svolge in due direzioni: una come azione diretta, l'altra come intervento rispetto alle istituzioni.

Nel primo ambito riteniamo necessario sottolineare i riflessi che sul miglioramento della salute dei lavoratori metalmeccanici potranno avere, se conquistati, i punti

definiti nella piattaforma per il Contratto. In essi infatti affrontiamo il tema della precarietà, con i percorsi di stabilizzazione. Le condizioni del lavoro migrante anche con la questione centrale dell'informazione in diverse lingue. La questione della durata del lavoro mantenendo il principio dell'accordo con le Rsu sulla flessibilità. Infine proponiamo un pacchetto di rivendicazioni mirate alla salute e alla sicurezza che riguardano l'informazione e la formazione di tutti i lavoratori con l'ora di assemblea aggiuntiva, il potenziamento del ruolo delle Rls anche attraverso un aumento delle ore di permesso a loro disposizione, l'affermazione del vincolo di responsabilità per l'azienda appaltante su tutta la catena dell'appalto e del subappalto, anche in coerenza con quanto stabilito dagli articoli 910/ 911 della legge finanziaria.

Ma queste rivendicazioni di carattere generale devono fondarsi su una diffusa iniziativa in tutti i luoghi di lavoro. Nel rapporto con le imprese la salute deve essere al primo posto e pertanto occorre definire un vero e proprio bilancio dell'iniziativa sulla salute e sicurezza per ogni Rsu. L'attività dei Rls va programmata e va resa visibile. Anche sulla base dell'esperienza di quanto deciso in altri paesi, gli Rls devono essere concretamente visibili ovunque nei luoghi di lavoro e contattabili sempre dai lavoratori. Possiamo rivendicare per esempio che indossino un kit di riconoscimento.

Nella contrattazione occorre che tutti coloro che lavorano in una filiera e in un sito produttivo siano conosciuti e registrati con dati a disposizione del sindacato. Infine bisogna affermare il principio che di fronte ai rischi per la salute e sicurezza del lavoro i lavoratori hanno il diritto di fermarsi e l'azienda deve retribuirli pienamente fino a che non sono ripristinate le condizioni di sicurezza. Tutte queste pratiche devono essere definite in specifici accordi tra le parti che possono essere, come alla Fincantieri, poi raccolte in un protocollo che coinvolga la pubblica Autorità. È chiaro che su questo piano noi esigiamo la piena agibilità dei Rls. Abbiamo avuto diverse azioni repressive, da Taranto a Varese, nei confronti di Rls che facevano il loro dovere. Riteniamo che l'organizzazione sindacale debba garantire, con il massimo di sollecitudine la piena tutela verso gli Rls che devono sapere di avere tutta l'organizzazione alle loro spalle, un'organizzazione disposta ad agire con il massimo della forza sindacale e legale là ove l'azienda impedisca o reprima l'attività degli Rls.

Di fronte agli infortuni gravi dobbiamo esercitare fino in fondo la tutela sindacale con la costituzione di parte civile. È questa una decisione che abbiamo più volte presa, ma che non viene applicata con coerenza dai gruppi dirigenti. Non si può decidere di caso in caso, a seconda dello stato di relazione sindacali con l'azienda. La costituzione di parte civile deve avvenire in modo automatico visto che la futura legislazione la renderà sempre possibile. A questo proposito citiamo l'importante sentenza del Tribunale di La Spezia che ha riconosciuto il danno delle organizzazioni sindacali, costituitasi parte civile, in un processo per un infortunio mortale. L'intervento delle istituzioni è per noi indispensabile. Non siamo d'accordo su un'ipotesi corporativa della salute. Per noi rivolgersi alla Asl, chiedere i sopralluoghi, rivolgersi agli ispettorati, denunciare i reati alla magistratura, pretendere il rispetto formale delle norme, dei contratti e delle leggi, fa parte dell'azione sindacale diretta. Siamo contrari a ogni intesa tra le parti che in qualche modo riduca la funzione dell'intervento esterno, delle istituzioni pubbliche a tutela della salute. Per noi contrattazione e azione delle istituzioni non sono in contraddizione, anche perché partiamo dall'idea che vi sono diritti indisponibili, tra cui quello alla salute, delle persone, che non possono essere negoziati. Per questo se l'azione sindacale non ha

la forza di ottenere il rispetto dei diritti noi ci rivolgiamo alla legge e alle istituzioni. Se poi queste non fanno il loro dovere allora dobbiamo agire anche rispetto ad esse. Accanto al lavoro sulla sicurezza dobbiamo rilanciare tutta l'attività sull'organizzazione del lavoro. La sentenza del Tribunale di Torino che ha condannato la Fiat per lesioni per i ritmi di lavoro, ha dato origine a una pratica diversa nella gestione dei ritmi con il metodo definito OCRA. È questa un'occasione per intervenire ovunque sui luoghi di lavoro. Ed è per questo che vogliamo realizzare un incontro nazionale di tutte le realtà con lavoro a ritmi vincolati o estremi, per generalizzare sia le denunce, sia la contrattazione sui ritmi di lavoro. La questione delle pratiche contrattuali richiede una forte iniziativa di settore. Perché abbiamo imprese nelle quali si realizzano accordi rilevanti, che possono essere generalizzati come le esperienze di Genova e Piombino in Siderurgia. Vogliamo giungere alla definizione, per ogni tipo di attività di un modello di buone pratiche che definisca le modalità di intervento sia dell'organizzazione sindacale sia degli Rls. Tale modello dovrà anche affrontare tutte le forme di nocività che vengono dalle forme più recenti di organizzazione del lavoro, in tutti i settori. In questo ambito intendiamo anche definire un protocollo di iniziativa della Fiom per quanto riguarda la nocività da mobbing.

La formazione è decisiva e intendiamo rivendicarla in tutte le aziende, tuttavia non per questo vogliamo affidarci unicamente ad essa. Intendiamo realizzare un programma formativo degli Rls Fiom che sia specialistico, ma che riguardi anche le pratiche e i comportamenti concreti anche nella gestione dei conflitti laddove necessari, per affermare pienamente il diritto alla salute e alla sicurezza. Per noi la salute e la sicurezza non possono essere gestite solo attraverso gli strumenti bilaterali e partecipativi, previsti da leggi e contratti, che in molti casi non hanno prodotto risultati e anzi hanno frenato l'azione sindacale. Per noi occorre sempre un'azione autonoma del sindacato e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, che non a caso sono così denominati. Per questo noi investiamo politicamente nella forza degli Rls. Ne vogliamo esaltare l'autonomia e vogliamo organizzare e diffondere il loro intervento, a maggior ragione con le nuove figure, che vogliamo proporre degli "Rls di sito".

L'attività sulla salute e sicurezza deve diventare un'azione programmata della Fiom. Abbiamo già detto che ogni struttura deve dedicare almeno un direttivo all'anno esclusivamente ai temi della salute e sicurezza, e che in ogni territorio si debbano costituire coordinamenti degli Rls. Qualche iniziativa è stata fatta ma siamo lontani dal minimo accettabile. Con questa Assemblea intendiamo passare a una fase operativa su questo punto, impegnando formalmente la struttura nazionale a intervenire sui territori perché il programma sia realizzato. Lo ripetiamo, gli Rls devono diventare una forza organizzata!

Intendiamo realizzare i coordinamenti nazionali degli Rls dei grandi Gruppi, proprio per meglio affrontare i temi della sicurezza e della salute laddove siamo in presenza di aziende con più siti produttivi e con diversi modelli di organizzazione del lavoro. Infine vogliamo avvalerci del sostegno del rapporto di tutte le esperienze militanti per la salute, come quella del coordinamento nazionale dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dei medici e degli operatori sanitari nonché dei tecnici e giuristi disponibili a fornire la loro consulenza. A tale scopo ribadiamo l'obiettivo che non abbiamo potuto sinora realizzare per problemi oggettivi, di costruire a livello nazionale uno sportello di consulenza per gli Rls, che, anche attraverso la rete informatica, coinvolga le esperienze e le capacità migliori dell'organizzazione.

Vogliamo infine ulteriormente valorizzare l'intesa che abbiamo raggiunto con l'Inca per una iniziativa comune su tutti i temi delle malattie professionali. Intendiamo verificare nei territori l'attuazione degli obiettivi del Protocollo Fiom/Inca perchè, con un adeguato impegno della nostra organizzazione, si possono ottenere risultati importanti.

Le leggi e le istituzioni.

Dopo anni e anni di ridimensionamento del ruolo della legge e delle istituzioni pubbliche a tutela dei lavoratori, c'è qualche segnale di inversione di tendenza che peraltro è tutto da verificare e comunque ancora insufficiente.

L'approvazione del nuovo testo unico al Senato ha sicuramente dei punti positivi, ma rischia anche di portare nuove delusioni. Il primo rischio è proprio infatti che tutto sia devoluto all'approvazione finale del testo unico e poi, dieci mesi dopo, ai decreti delegati. Il testo unico non può essere l'unica occasione di impegno per tutte le pubbliche autorità che hanno il compito di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori. Ci sono leggi che già oggi possono e devono essere applicate, c'è il ruolo delle Asl, dell'Ispe, dell'Inail, di tutti gli istituti pubblici, degli ispettori sanitari e di quelli del lavoro. C'è la necessità di definire un controllo costante sul comportamento delle imprese, in particolare verso la figura del medico competente che non è una figura "terza" tra gli interessi dell'impresa e quelli dei lavoratori ma, in quanto retribuito dall'azienda, nelle funzioni che svolge è una singolare figura in totale conflitto di interessi. C'è insomma la necessità di un'iniziativa pubblica estesa a tutela di quel bene pubblico fondamentale che è la salute che non può essere rinviata né si deve considerare il testo unico sulla salute e sulla sicurezza come l'alibi per rinviare altre decisioni.

Per quanto riguarda il testo unico, consideriamo positivi alcuni segnali di fondo in particolare tutto ciò che riguarda il principio delle responsabilità delle imprese sulla catena dell'appalto le norme sui contratti pubblici, l'obbligo di consegna agli RIs del documento di valutazione dei rischi (che chiediamo anche nel Contratto), l'introduzione di provvedimenti di sospensione delle attività per le aziende che violano le più elementari norme sulla salute e sulla sicurezza, e così via.

Tuttavia ci sembra che il testo sia ancora insufficiente su due temi di fondo. Prima di tutto sulle sanzioni penali per i responsabili ai danni sulla salute, che sono ancora largamente insufficienti, in alcuni casi ancora irrisorie, visto che si può danneggiare gravemente la vita di una persona e cavarsela con una multa. Su questo proprio non ci siamo, non è invertita la tendenza scandalosa alla depenalizzazione attuata dal governo Berlusconi e anche dai governi precedenti. In un secondo luogo resta ancora debole la funzione degli RIs che richiederebbero maggiori tutele e possibilità di iniziativa. Consideriamo inaccettabile la posizione della Confindustria che a più riprese ha lamentato che il testo unico colpirebbe le imprese sia per le responsabilità dell'impresa madre sia per la formalizzazione del diritto del sindacato a costituirsi parte civile nei processi. È significativo che ancora una volta la Confindustria, quando c'è una legge che impone delle regole e degli oneri sociali a un'impresa reagisca rivendicando i diritti del mercato. Questa posizione della Confindustria spiega meglio di tanti discorsi quello che abbiamo detto sinora sulle reali cause dell'attacco continuo alla salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

In ogni caso l'approvazione del testo unico non risolve alcune questioni di fondo che riguardano l'impegno diretto del governo. Bisogna ricostruire in molte realtà le

funzioni delle Asl che sono state smantellate. Occorre anche andare ad un chiarimento sul ruolo delle Regioni sulle attività di controllo e ispettive. Ci vogliono finanziamenti ben maggiori e non solo per gli ispettori del lavoro, ma anche per gli ispettori sanitari, che devono veder potenziata sia la loro forza numerica che le loro funzioni. Occorre definire la piena copertura del salario dei lavoratori le cui aziende vengono chiuse per inadempienza sulla sicurezza. Occorre rompere il cordone della complicità sottomessa che lega l'azienda inadempiente e il lavoratore sfruttato che ha paura di perdere il posto. Occorre inoltre definire la formazione per le imprese e per gli imprenditori. In tutti gli appalti, formazione reale dell'imprenditore deve essere parte integrante del capitolato. Bisogna sviluppare la legislazione a favore dei lavoratori. L'immigrato che denuncia il lavoro nero deve ricevere il permesso di soggiorno. I lavoratori che denunciano una inadempienza devono ricevere garanzie per il proprio futuro. Come abbiamo detto è poi necessaria una legislazione contro la precarietà che riduca drasticamente questo fattore di nocività.

Occorre una legislazione e una iniziativa delle istituzioni che rovescino la tendenza di questi anni che ha considerato l'intervento pubblico sulla salute un insieme di lacci e laccioli che frenano la competitività delle imprese. Vogliamo ricordare, in tempi di finanziaria, che il costo materiale dei danni alla salute dei lavoratori è di 50 miliardi di euro all'anno. Dimezzare questo costo significherebbe risparmiare diverse manovre collettive, e se alcuni non sono convinti dalle ragioni morali, che lo siano almeno da quelle economiche.

Le buone pratiche della Fiom

Abbiamo voluto realizzare quest'Assemblea mentre si litiga su pensioni e finanziaria e si avvia la vertenza contrattuale, perché riteniamo che un impegno organizzato sulla salute non possa essere più rinviato. Per questo le indicazioni che proponiamo in questa occasione dovranno essere assunte operativamente dal comitato centrale della Fiom in modo da diventare impegnative per tutti i livelli dell'organizzazione. In questo senso anche il centro nazionale dovrà strutturare meglio la propria attività. Dobbiamo considerare la tutela della salute e della sicurezza del lavoro un impegno specialistico che coinvolge tutta l'organizzazione. Dobbiamo sempre ricordarci che le buone pratiche dell'organizzazione sindacale e la loro continuità sono una garanzia fondamentale per le lavoratrici e i lavoratori.

Con questa assemblea, l'esperienza dei Rls comincia ad organizzarsi come forza strutturata della Fiom, del sindacato, dei lavoratori.