



Federazione Regionale USB Piemonte

USB, PIEMONTE - ENTRATE: BENESSERE E SALUBRITA' DEGLI AMBIENTI DI LAVORO: E' ORA CHE L'AMMINISTRAZIONE SI ASSUMA LE PROPRIE RESPONSABILITA'!



Torino, 02/08/2015

“Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro”. Così recita l’art. 20 c.1 (Obblighi dei lavoratori) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 [in attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro] e in ottemperanza a tale dettame hanno agito negli ultimi mesi le colleghe ed i colleghi delle DP di Torino e della DR (“Ufficio Grandi Contribuenti”). Con tutti i mezzi a loro disposizione, direttamente o per tramite di rappresentanze sindacali, hanno chiesto il rispetto del diritto alla salute e al benessere sul luogo di lavoro ed esercitato un dovere, segnalando all’Amministrazione (AE) o a Enti esterni (es. S.Pre.S.A.L.) situazioni di malessere e/o insalubrità degli ambienti di lavoro e di accesso al pubblico (difficoltà respiratorie a causa di incendio di fabbrica di materiale elettrico nei pressi dell’UT di TO2, elevate temperature negli uffici, scarso ricircolo d’aria a causa di infissi bloccati, cattivo funzionamento degli impianti di rinfrescamento o condizionamento quando presenti, vie d’uscita bloccate ecc..).

A tale assunzione di responsabilità da parte dei lavoratori sono pervenute risposte inadeguate da parte dell'amministrazione, soprattutto in merito alle temperature rilevate negli luoghi di lavoro: ad inizio estate abbiamo assistito all'immane saper vivere di dirigenti con aria condizionata i quali, in insolito ribaltamento di ruoli, domandavano ai lavoratori "...ma una volta che non c'era il condizionamento dell'aria come facevate?...e quelli che lavorano in fonderia che devono dire?...". Con l'arrivo del caldo torrido, tuttavia, ma solo dopo essersi dichiarata impotente di fronte all'eccezionalità degli eventi (come se l'estate fosse una fatalità o una triste realtà), l'amministrazione ha "concesso" al personale di far fronte alle situazioni di disagio utilizzando permessi personali e/o banca ore. In altri casi, la resa vera e propria: pur consapevole delle "temperature elevate riscontrate" e del "difettoso o mancato funzionamento di alcune finestre", e dopo aver richiesto l'assegnazione di condizionatori e pale elettriche, la DPI non può far altro "...se non segnalare alla DRE o Demanio le problematiche dell'immobile" di Torino1; e proporre ai lavoratori di C.so Bolzano (ufficio di quasi 300 unità lavorative) un "distacco estivo" presso gli uffici di Torino3 (n. 4 posti) e Moncalieri (7/8 posti) (NB: l'impianto di condizionamento di TO3 non sta funzionando in tutta la struttura (sic!)). La DRE-Piemonte, dal canto suo, ha più volte ribadito la propria competenza per le macro-questioni (bandi di gara e appaltistica, analisi dei fabbisogni delle strutture ecc.), individuando nelle Direzioni provinciali il Datore di lavoro; ovvero quella figura cui spetterebbero le decisioni (anche eccezionali se in presenza di presupposti) atte a garantire benessere e salubrità sui luoghi di lavoro e/o intervenire diversamente a tutela dei lavoratori e di conseguenza per l'utenza tutta .

In attesa che l'amministrazione decida su chi debba decidere, nell'Ufficio di TO1 - su chiamata delle RSU- si è materializzato lo S.Pre.S.A.L.; per cui restiamo in attesa di conoscerne la relazione ufficiale (intanto ved. "La Stampa" di Torino del 29/07/2015 - USB era impazzita o ingenua quando parlava di temperature e benessere?!).

Il percorso sinora descritto, che ha visto la partecipazione del personale a mobilitazioni e assemblee, è sfociato in un incontro con la Dre-Piemonte in data 22/07/2015. E' stato siglato dalle parti sociali un documento condiviso (che riteniamo positivo), che in merito alla situazione degli stabili e alle loro manutenzioni e/o eventuali lavori di adeguamento che potranno partire, impegna "...ad incontri periodici per la rilevazione dei fabbisogni effettivi delle singole strutture e conseguentemente la quantificazione e la tempistica di soddisfacimento degli stessi...".

Il dato emerso il 22/07/2015 rappresenta un'apertura al dialogo da parte pubblica in merito alle tematiche sin qui descritte. Spetterà a noi vigilare, tuttavia, con la consapevolezza delle logiche che sottendono la gestione dell'appaltistica pubblica e dei rapporti istituzionali: per le grandi aziende o per la Pubblica Amministrazione, una delle comuni strategie di riduzione dei costi sarebbe (sic!) quella di affidare a terzi la proprietà degli immobili e/o compiti particolari

come, ad esempio, la manutenzione degli impianti (di condizionamento, elettrico ecc..). Tuttavia scorporare attività specifiche e darle in appalto è anche un dispositivo che consente una sostanziale deresponsabilizzazione sulle questioni relative alla sicurezza e alla salute dei lavoratori. Difatti anche nel pieno rispetto formale della legge, ma ondeggiando all'interno dei suoi mobili confini, può avvenire un avvilente scaricabarile che, sotto lo sguardo mite delle istituzioni di controllo (interne ed esterne), macina situazioni limite senza farne apparire la gravità. L'intreccio di tali processi consente spesso di evidenziare l'esposizione dei lavoratori all'insalubrità degli ambienti di lavoro, e come tale situazione possa reiterarsi nel tempo grazie a quei vuoti o a quelle inevitabili zone grigie che permeano gli interstizi dei rapporti istituzionali ("scarti" tra diverse normative di riferimento; contratti tra amministrazioni e proprietà degli immobili; contratti tra amministrazioni e società manutentrici; norme che regolano l'appaltistica pubblica; spezzettamento di competenze tra livelli gerarchici della medesima amministrazione o tra diversi Enti ecc.).

Usb Piemonte anche su questa tematica continuerà a vigilare ed a sollecitare affinché tutte le situazioni critiche vengano affrontate concretamente e tempestivamente dall'Amministrazione, e questo può e deve essere sostenuto dalla partecipazione attiva di tutti i lavoratori (denunce attraverso il sindacato, eventuali iniziative di lotta e mobilitazioni).