

Cisl: gli stages aiutano a trovare il posto

Gli stages nelle aziende aiutano a trovare un'occupazione; emerge da una ricerca della Cisl di Milano, condotta in città e nel milanese, che ha rilevato come ad oltre la metà degli intervistati (51%) l'azienda abbia offerto la possibilità di trasformare lo stage in un rapporto di lavoro, seppur in prevalenza atipico, ma ben il 40% ha rifiutato il posto. Attualmente comunque il 60,8% degli ex stagisti ha un'occupazione.



Interinale, quintuplicato in Trentino A.A.

Dal 1998 al 1999 è aumentato del 573,2% il numero dei contratti di lavoro interinale nelle aziende del Trentino-Alto Adige raggiungendo quota 7.405. Il fenomeno è comune a tutto il Nord Est. Le persone coinvolte in questa forma di lavoro sono soprattutto giovani, età media 30 anni. La figura professionale più richiesta è quella di operaio qualificato con il 27,4% dei contratti.

Sicurezza / 1

Dal '97 4500 imprese ai 45 incontri di Assolombarda
Servizio prevenzione e protezione: il 14 giugno
la prima Convention dei responsabili e degli addetti

Incentivi per applicare le norme e semplificazione amministrativa Come migliorare il futuro

MICHELE PORCELLI *

«PER COGLIERE LE VERE OPPORTUNITÀ DEL DLGS 626 È NECESSARIO UN CONTESTO DI CERTEZZA NORMATIVA, E POTER CONTARE SU RAPPORTI TRASPARENTI CON LA P.A. DIFONDERE LA CULTURA DELLA PREVENZIONE SIGNIFICA ANCHE MAGGIORI INFORMAZIONE E FORMAZIONE»

Il decreto legislativo 626/94 ha avviato una vera trasformazione culturale nella prevenzione richiamando l'attenzione sul fattore gestionale come elemento di forza per ottenere un miglioramento dell'azienda nei luoghi di lavoro. Si è innescata una revisione approfondita della organizzazione e dei processi aziendali anche grazie alla presenza delle figure individuate dal provvedimento e dalle relazioni instaurate tra le stesse.

A distanza di cinque anni dall'entrata in vigore del D.lgs 626/94 il bilancio è positivo, anche se non si dispone di misuratori oggettivi relativi al suo impatto, come ad esempio la connessione tra adempimenti del 626 e riduzione degli infortuni. La nuova normativa ha infatti messo in moto un vero confronto e un dibattito aperto per la diffusione della cultura della prevenzione a tutti i livelli, sia internamente all'azienda, che tra le aziende e gli altri soggetti esterni.

Per molte imprese non è stato un passaggio senza difficoltà, dal momento che in alcuni casi si è trattato di cambiamenti radicali in termini di attribuzioni di compiti e di trasformazione da una cultura organizzativa non formalizzata a comportamenti proceduralizzati che coinvolgono i vari soggetti aziendali, dal vertice a tutti gli operatori.

Negli ultimi anni la diffusione delle innovazioni tecnologiche, l'evoluzione degli interventi legislativi, la globalizzazione della competizione sui mercati, i cambiamenti intervenuti nei rapporti con i consumatori, hanno introdotto forti sollecitazioni dell'insieme delle strategie competitive aziendali. Anche secondo l'approccio comunitario, del resto, le tematiche della sicurezza dovranno integrarsi sempre più con lo sviluppo del processo produttivo, attraverso un'organizzazione sistemica che comprenda produzione e sicurezza, ma anche ambiente e qualità.

In questo scenario, la sicurezza del lavoro e le variabili ambientali si inseriscono anch'esse come fattori di competizione. Ed è questo il messaggio che Assolombarda ha sempre cercato di

far pervenire alle imprese, perché la prevenzione diventi sempre più un valore condiviso da tutti. Ma affinché si possano cogliere le vere opportunità innescate con il 626, è necessario poter operare in un contesto di certezze normative, e poter contare su rapporti con la pubblica amministrazione improntati alla semplificazione, alla trasparenza e alla collaborazione. Da questo punto di vista, le iniziative che hanno visto Assolombarda e le strutture deputate alla vigilanza e al

controllo confrontarsi su problematiche specifiche di sicurezza del lavoro sono state considerate e confermano che se la direzione di marcia è questa i risultati possono essere importanti. Particolare impegno è stato rivolto, da parte nostra, alla diffusione della "cultura partecipativa" che il 626 ha introdotto e numerose sono state le occasioni di collaborazione con le organizzazioni sindacali per raggiungere obiettivi comuni.

Dal 1997 oltre 4500 imprese hanno partecipa-

to ai 45 incontri di informazione sulla sicurezza e igiene del lavoro e alle numerose iniziative di formazione specialistica organizzati da Assolombarda e ben 72 sono state le edizioni del corso per rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza gestito congiuntamente con le organizzazioni sindacali. Il 14 giugno scorso, inoltre, a cinque anni dall'entrata in vigore del decreto, abbiamo organizzato la prima Convention dei responsabili e addetti del Servizio di prevenzione e protezione per fare il punto sull'esperienza professionale dei dirigenti, dei quadri e dei professionisti che in azienda ricoprono questi ruoli. Un incontro molto importante, che ha messo in moto un innovativo metodo di confronto, a cui sono intervenuti esponenti della magistratura, delle imprese, della Asl di Milano e del sindacato.

Proprio dalla Convention sono emersi alcuni filoni di lavoro per il prossimo futuro. Il rapporto delle imprese con gli attori istituzionali della pubblica amministrazione è sicuramente una delle aree di miglioramento. È opportuno impegnarsi affinché siano previsti, in particolare per le piccole e medie imprese, incentivi per agevolare l'applicazione delle norme di sicurezza, nell'ambito di una normativa che comunque va migliorata affinché le imprese possano investire senza essere penalizzate da eccessivi adempimenti burocratici.

Una seconda area di miglioramento riguarda sicuramente la formazione e l'informazione, per favorire il processo di crescita culturale di tutti i soggetti interessati. In termini più generali mi sembra, infine, necessario mettere a punto strumenti e metodologie adeguati per tenere sotto controllo l'efficacia dei provvedimenti di sicurezza adottati e degli investimenti effettuati. Questo perché gli sforzi messi in campo siano effettivamente rispondenti al bisogno primario, etico prima ancora che legislativo, che con queste norme intendiamo perseguire. E cioè la tutela delle persone che si impegnano con noi per contribuire alla crescita e allo sviluppo.

* Direttore generale Assolombarda

GLI INFORTUNI IN ITALIA					
INCIDENTI				MORTI	
PERIODI	Industria e altre attività	Agricoltura	Totale	PERIODI	Totale
Gennaio 1999	59.861	6.257	66.118	Gennaio 1999	82
Gennaio 2000	58.647	6.123	64.770	Gennaio 2000	93
Variazione %	-2,03	-2,14	-2,04	Variazione %	13,41
Feb. 98 - Gen. 99	863.959	96.009	959.968	Feb. 98 - Gen. 99	1.422
Feb. 99 - Gen. 00	891.454	90.775	982.229	Feb. 99 - Gen. 00	1.280
Variazione %	3,18	-5,45	2,32	Variazione %	-9,99
MALATTIE PROFESSIONALI					
PERIODI	Industria e altre attività	Agricoltura	Totale		
Gennaio 1999	1.643	68	1.711		
Gennaio 2000	1.326	45	1.371		
Variazione %	-19,29	-33,82	-19,87		
Feb. 98 - Gen. 99	24.803	903	25.706		
Feb. 99 - Gen. 00	24.016	864	24.880		
Variazione %	-3,17	-4,32	-3,22		

P&G Infograph

Sicurezza / 2

Sulla sicurezza sul lavoro si intensifica l'azione del governo per attuare "Carta 2000" e per contrastare il trend infortunistico, che non dimostra tangibili segni di miglioramenti significativi.

L'azione del governo prevede un "Piano straordinario" (approvato il 12 maggio scorso), un migliore coordinamento della pubblica amministrazione con l'individuazione di azioni in settori più a rischio (porti, cantieri, appalti), la messa a disposizione di incentivi per favorire la sicurezza e l'informazione, tra cui 600 miliardi già decisi dall'Inail e di ulteriori forme di incentivi da prevedere nella legge Finanziaria 2001.

Anche il mondo imprenditoriale chiede da tempo la predisposizione di forme di incentivi per favorire l'adozione delle misure di sicurezza sul lavoro nelle aziende, soprattutto le medio-piccole. La proposta merita una attenta valutazione e una risposta positiva a determinate condizioni. Gli incentivi possono essere la nuova frontiera della sicurezza sul lavoro degli anni 2000, a patto che siano chiariti alcuni vincoli essenziali, senza i quali la medicina, anziché risolutiva, aggraverebbe il male.

Si tratta della ipotesi nota come "bonus-malus" e che ha avuto in questi anni alcune parziali attuazioni, tra cui la deducibilità del 41% delle ristrutturazioni edilizie se attuate rispettando il D.lgs 626 e

una differenziazione delle tariffe assicurative a seconda gli eventi infortunistici (la proposta fu presentata per la prima volta il 9 marzo 1987 al convegno "Proposta Ambiente").

Si può pensare a incentivi sia economici sia amministrativi, prevedendo dei "bonus" fatti da detassazioni di spese per la sicurezza (una "Tremonti 626") e minori costi (tariffe assicurative) ma anche di semplificazioni burocratiche, snellezza degli adempimenti amministrativi, rapporti di maggior fiducia con la pubblica amministrazione e cittadini.

I vincoli devono essere chiari. Il primo da garantire è: incentivi solo per chi va "oltre" le norme di legge, ovvero adotta misure di sicurezza aggiuntive a quelle mini-

me previste dalla vigente legislazione. La conformità normativa è infatti un obbligo che prevede sanzioni (penali o amministrative) in caso di non ottemperanza. Chi non rispetta i requisiti di legge può avere solo "malus", graduati secondo le violazioni, come già oggi previsto. Il secondo è: gli incentivi devono essere di diversa graduazione: i "bonus" maggiori spettano a chi introduce veri e propri "SGS-626", ovvero di sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro. I sistemi di gestione devono prevedere una struttura certa e verificabile: scritta, conosciuta, condivisa, verificabile in ogni momento. Il terzo vincolo da chiarire è la volontarietà della domanda da avanzare tramite una dichiarazione la cui falsità deve essere sanzionata (ovviamen-

te le sanzioni devono essere graduabili).

Alcuni sostengono che oggi non esistono linee guida italiane per la predisposizione dei sistemi di gestione della sicurezza; è vero, ma la loro predisposizione va addebitata solo ad una questione di volontà politica e non tecnica, esistendo una serie di riferimenti nazionali e internazionali, dai Manuali Ispes, delle Regioni, di Ambiente e Lavoro alle norme ISO 18000 (queste ultime da sole sono insufficienti). Una prima proposta di linee guida per "SGS-626" sarà presentata il prossimo 10 luglio nel convegno "Icmes 24 anni dopo", che si terrà a Milano e i cui contenuti saranno riportati in un prossimo numero di Lavoro.it.

La concessione degli incentivi

solo a chi dimostra di attuare tutti gli obblighi previsti dalla legislazione è condizione sine qua non, poiché gran parte degli obblighi risale agli anni '50 e persino parte di questi non sono tuttora rispettati in un ampio numero di luoghi di lavoro. I dati sugli infortuni degli ultimi cinque anni evidenziano infatti uno "zoccolo duro" sia nel numero degli infortuni mortali (abbondantemente sopra quota 1.200) sia in quelli più gravi, dovuto a più cause: la mancata applicazione degli obblighi del 626 da una larga parte dei datori di lavoro; la carenza dei controlli della P.A. (non supera il 2-3% l'anno dei siti da ispezionare) e il non coordinamento tra le diverse strutture (Asl, Inail, Ispettorato, Guardia di Finanza, Ministeri, ecc.); la globaliz-

zazione (aumento della produttività, quindi di ritmi, carichi e straordinari) e il contemporaneo decentramento della filiera produttiva (microstrutture e popolo del 10%); l'insufficiente informazione, formazione e addestramento preventivo; l'aumento dell'innovazione tecnologica (si muore anche da robot), la difficoltà dell'intervento sindacale.

Sugli ultimi dati infortunistici è in ultimazione il "Rapporto Annuale" 1999, predisposto dall'Inail, che sarà presentato il 13 luglio a Roma e che conterrà una serie di dati assoluti, per anno e aree geografiche: infortuni mortali, per gravità, per tipo, per causa, e di raffronti per settori merceologici.

* Segretario generale Associazione Ambiente lavoro

7 prevenzione

ACCADE IN ITALIA

SOMMERSO

Controlli dei Cc
100 denunce

Truffe per 250 milioni, violazioni amministrative per 2 miliardi e 770 milioni, oltre 7 miliardi di evasioni contributive recuperate, 101 persone denunciate: è il bilancio di un'operazione, tesa al contrasto del lavoro sommerso e dello sfruttamento minorile, condotta dai Carabinieri dell'ispettorato del Lavoro nelle province di Biella, Caserta, Como, Iseria, Livorno, Mantova, Milano, Palermo, Roma e Siracusa.

OCCUPAZIONE

Cresce in Emilia-Romagna il 70% è lavoro flessibile

Cresce l'occupazione in Emilia-Romagna. Più 2,2% nel 1999, pari a 38mila occupati in più. La disoccupazione è scesa al 4,5% (circa 83mila disoccupati, ormai scesi sotto gli 80mila nel 2000), meno della metà del dato italiano, con realtà come Modena (3,7%), Reggio Emilia (3,4%) e Bologna (4,2%). Sono i dati del rapporto sul mercato del lavoro in Emilia-Romagna presentato dalla Regione. C'è un aspetto particolarmente rivelatore nell'indagine: circa il 70% dei nuovi avviamenti al lavoro (cioè il totale di chi entra nel mondo del lavoro nell'arco dell'anno) avviene con forme di lavoro flessibile. Dunque la flessibilità è già una realtà (nel 1994 gli avviamenti flessibili erano solo il 30%), ma l'altro dato significativo è che a tre anni di distanza, di quel 70% solo il 7% ha ancora un lavoro precario. Gli altri sono diventati lavoratori stabili e a tempo indeterminato. Spicca il fatto che nei lavori atipici le donne sono più numerose (circa il 69%), part-time e contratti a termine sono molto richiesti, che un lavoratore su quattro proviene da altre regioni o da extraree (6,7%), e che sono in crescita anche i contratti di lavoro interinale che nell'anno passato sono stati 16mila.

MOBBING

Seconda causa di disagio dopo le molestie sessuali

«Mobbicanti contro il mobbing»: così Giancarlo D'Andrea, segretario generale della Filcams Cgil Roma, a conclusione del seminario di venerdì scorso. Una ricerca effettuata su un campione di 500 lavoratori del centro di Roma mette in luce che il 20% ha subito aggressioni psicologiche e il 30% è stato vittima di molestie sessuali da parte di colleghi o superiori. La strategia antimobbing partirà a settembre dalla creazione di un vademecum su come comportarsi alla costruzione di un centro di primo ascolto per raccogliere le denunce, all'istituzione di un gruppo di lavoro con la funzione di convocare i datori di lavoro che non rispettano la legge 626.

ARTIGIANI

Contratto nazionale
Rinnovato per 370mila

È stato rinnovato per il prossimo quadriennio il contratto nazionale di lavoro che riguarda le imprese edili artigiane. L'intesa, che interessa 370mila lavoratori, è stata raggiunta tra le organizzazioni artigiane dell'edilizia ed i sindacati di categoria Cgil, Cisl e Uil. Nell'ambito dell'accordo, che scadrà il 31 dicembre del 2003, è previsto un aumento retributivo per l'operaio specializzato di 134mila lire mensili, scaglionato nell'arco di vigenza del contratto. Dal primo giugno le retribuzioni mensili aumentano di 44.381 lire, mentre a luglio sarà erogata una somma una tantum di 180mila lire a tutti i dipendenti, come copertura della carenza contrattuale dal primo gennaio al 31 maggio di quest'anno. Inoltre, sarà più flessibile l'organizzazione del lavoro grazie all'introduzione della banca ore, dei distacchi, dello sviluppo del part-time, del contratto a termine e del lavoro temporaneo. Prevista anche la sperimentazione "di una nuova disciplina della trasferta e lo sviluppo di attività comuni per migliorare la sicurezza nei cantieri e per combattere il lavoro nero ed irregolare".

TELEFONIA

Il call center di Prato
assume 150 giovani

Promette di far aspettare massimo 20 secondi il nuovo call center aperto a Prato dall'compagnia telefonica Teli, dove sono stati assunti 150 giovani che, dopo un periodo di addestramento, si accingono a lavorare su tre turni giornalieri di sei ore divisi in 10 team. Il call center, oltre ai servizi di "fonìa" per l'assistenza agli utenti, per l'attivazione dei contratti 10190, è predisposto per essere utilizzato dalle aziende per le loro relazioni con la clientela o utenza, e per supportare tecnologie multimediali tipo dati e video.

