

2

Daimler-Chrysler, 2mila posti a rischio

DaimlerChrysler avrebbe intenzione di tagliare, nel breve periodo, fino a 2mila posti di lavoro. Lo ha dichiarato un rappresentante del consiglio di fabbrica a Stoccarda che ha detto che l'azienda conta di realizzare risparmi per 4,3 miliardi di marchi (4.300 miliardi di lire) nei prossimi due anni. E 7mila dei 10mila posti verranno riesaminati. A essere coinvolti, gli impianti di Stoccarda e Auburn Hills, negli Stati Uniti.



per la salute e la sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro

Rendita Inail ai familiari di Ion Casacu

Era un lavoratore ed è morto per circostanze attinenti alla sua attività. Sono queste le condizioni accertate per le quali l'Inail ha riconosciuto una rendita ai familiari di Ion Casacu, il lavoratore omoeno che la sera del 14 marzo a Gallarate, in provincia di Varese, fu colpito da benzina dal suo datore di lavoro, gli fu dato fuoco e morì un mese dopo a causa delle ustioni riportate.

ASSOCIAZIONE AMBIENTE E LAVORO



CNA MILANO

«Sul Patto assente la grande impresa»

GIAMPIERO ROSSI

Il Patto per il lavoro di Milano? Avanti adagio, e senza il contributo di chi lo aveva sbandierato come strumento imprescindibile per restituire dinamismo al mercato per il lavoro: gli industriali lombardi. E il bello è che la denuncia della latitanza di Assolombarda non proviene dalla Cgil, unico sindacato a non aver sottoscritto l'accordo, ma da un soggetto economico che sin dall'inizio lo ha sostenuto. È infatti la Cna a segnalare il forfait di iniziativa dell'industria milanese: «Noi abbiamo presentato progetti di formazione e inserimento lavorativo in aziende meccaniche per una cinquantina di stranieri - spiega Alessandra Bassan, segretaria provinciale della Cna - presto seguirà un'iniziativa analoga nell'edilizia e nell'impiantistica, quindi noi andiamo avanti, ma complessivamente possiamo dire che tutti i progetti per l'inserimento di circa 300 nuovi lavoratori sono stati presentati da associazioni imprenditoriali che rappresentano aziende di piccole e medie dimensioni: l'Api di Milano, l'Unione artigiani, Confartigianato e noi; la grande impresa per adesso tace e noi ci auguriamo che anche Assolombarda inizi a fare la sua parte».

Insomma, dopo tanto tuonare si scopre che a quasi un anno dalla preintesa le cose procedono a rilento e quel poco che avanza lo si deve all'iniziativa dei più piccoli. «Forse anche perché è questa la fotografia del mercato del lavoro attuale - corregge un po' il tiro Bassan -; i dati parlano chiaramente di un maggiore dinamismo nel campo delle piccole aziende». Probabile. Ma poiché il Patto era stato trasformato in pretesto per scontro frontale con il sindacato «conservatore», forse ci si aspettava che Assolombarda si giocasse meglio questa mano.

Nel frattempo, c'è da registrare la volontà di scuotere l'economia milanese che arriva dall'artigianato e dalla piccola e media impresa della provincia. Proprio in questi giorni inizia la distribuzione del volume «Annual 2000», un indice nominativo di oltre 5mila imprese artigiane milanesi contrassegnate dal «marchio di qualità» della stessa Cna. Una sorta di «spigone gialle» degli artigiani suddivise per categoria e aree territoriali. Ma nelle intenzioni della Cna non si tratta di un'iniziativa isolata. Gli artigiani si preparano a creare anche un promotorio elettronico attraverso un cd-rom che conterrà le stesse informazioni e un sito Internet con motore di ricerca. «E in futuro - aggiunge il presidente Pastore - puntiamo alla creazione di consorzi per prodotti omogenei, perché l'unione di più aziende su un medesimo progetto consente di rispondere a una domanda più complessa».

prevenzione

INFO

Lombardia Più 14,2% i morti sul lavoro

Nei primi cinque mesi dell'anno i morti sul lavoro in Lombardia sono aumentati del 14,2 per cento rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Dati, cause e raffronti, suddivisi per provincia per provincia, sono stati oggetto di analisi nel corso del convegno «Icmesa 24 anni dopo», a cura dell'Associazione Ambiente e lavoro, che si è svolta ieri a Milano.

Dopo l'Icmesa

A 24 anni dall'incidente di Seveso messi a punto strumenti di tutela nelle aziende a «rischio rilevante»
Ma nella pratica le carenze sono ancora molte

Sicurezza, incentivi a chi ottiene risultati

RINO PAVANELLO - FRANCESCA AMENDOLA

Il 24° anniversario dell'incidente all'Icmesa di Seveso (luglio 1976) è destinato a segnare una tappa importante nella storia della politica della prevenzione. Dopo 24 anni infatti sono stati messi in atto, con mille sforzi da parte delle aziende, delle autorità competenti e delle associazioni ambientali, strumenti strutturati e obbligatori per la gestione della sicurezza nelle aziende «a rischio di incidente rilevante».

Detto oggi, ciò non suscita forse stupore a causa dell'ampia diffusione che sistemi di gestione (qualità, ambiente e sicurezza) e di certificazione volontaria stanno ottenendo, ma l'incidente dell'Icmesa (fuoriuscita di diossina dovuta ad esplosione) fu allora di enorme portata soprattutto a causa della incapacità da parte dell'azienda e delle autorità a riconoscere l'entità del danno e a fronteggiare l'emergenza.

Allora non erano affatto noti quali fossero gli immediati provvedimenti di contenimento e protezione da mettere in atto e i lavoratori e le autorità si trovarono ad affrontare una situazione altamente pericolosa senza le informazioni necessarie per far fronte al pericolo, senza un adeguato addestramento che garantisse rapidità ed efficacia delle operazioni, senza l'equipaggiamento necessario. Mancava cioè un sistema proattivo che garantisse la certezza dell'intervento in caso di incidente.

Dopo l'emanazione della «direttiva Seveso» (in Italia Dpr 175/88) che ha sottoposto a controlli strettissimi le attività a rischio di incidente rilevante, la L.137/97, scheda per l'informazione alla popolazione e dopo il Dm 16 marzo 1998 che ha strutturato l'informazione in tali aziende, la direttiva Seveso II ha introdotto l'obbligo della strutturazione di un Sistema di gestione della sicurezza (Sgs). Questo si allinea con altri sistemi gestionali già adottati in moltissime aziende italiane ed estere, ma con la particolarità di essere obbligatorio per tutte le aziende classificate a rischio di incidente rilevante ai sensi della cosiddetta Seveso 2.

Il sistema deve essere strutturato in modo da definire, come minimo:

politica e conduzione aziendale per la sicurezza;
organizzazione tecnica, amministrativa e delle risorse umane; pianificazione delle attività interessate, ivi comprese l'assegnazione delle risorse e la documentazione; misura delle prestazioni conseguite in

DIFFERENZE TRA I VARI SISTEMI DI GESTIONE		
Campo applicazione	Sistema di Gestione	Specificità
• Incidenti rilevanti Obbligatorio con sanzioni fino a un anno di arresto per gestori inadempienti	SGS-334 Direttiva 96/82/CE e D.Lgs. 334/99 "Seveso 2"	E' l'unica norma che impone un SGS obbligatorio per le aziende che rientrano in Seveso; prevede controlli periodici e l'inadempienza è sanzionata penalmente (arresto fino a 1 anno)
• Sicurezza lavoro Obbligatorio se l'azienda è scelta da ASL o SSN	Monitoraggio regionale indagine a campione realizzata dalle ASL	Indagine per verificare esistenza di "sistemi formalizzati" per la valutazione e la gestione del rischio lavorativo
• Sicurezza lavoro volontario per ottenere eventuali "bonus-malus" e vari e diversi incentivi premianti	"SGSL-626" obbligo rispetto D.Lgs. 626/94 e norme precedenti vigenti in Italia e altri decreti attuativi delle direttive UE su sicurezza, salute e igiene del lavoro	La "ratio" e la corretta applicazione del D.Lgs. 626 porta a un vero e proprio SGSL, anche se il 626 non prevede un SGS esplicito. Violazione 626 è sanzionata. Possibili "bonus-malus"
• Qualità volontario	SGQ Iso serie 9000 (prossima approvazione la "vision 2000" aggiornamento di 9000)	Certificazione volontaria, rilasciata da soggetto terzo (privato e scelto da richiedente purché accreditato)
• Ambiente volontario	SGA Iso serie 14000	Certificazione volontaria, rilasciata da soggetto terzo (privato e scelto da richiedente purché accreditato)
• Qualità volontario	SGA Emas1 (in preparazione "Emas2" utilizzazione più ampia e compatibile Iso 14000)	Regolamento UE n.1836/93. Registrazione volontaria, ma prevede certificazione del "Comitato Ecolabel-Ecoaudit" (organismo di nomina pubblica)
• Sicurezza lavoro volontario	BSI 8800	Non è norma e non è utilizzabile per certificazione come definito dalla stessa 8800
• Sicurezza lavoro volontario	OHSAS serie 18000 1800=norma di riferimento 18002= linee guida	Non condivisa da ILO. Indicazioni da "italianizzare" per completarla con specificità norme italiane e richieste ILO

materia di sicurezza a fronte di criteri specifici;

verifica e riesame delle prestazioni, ivi incluse le verifiche ispettive (safety audit). Chi ha un minimo di familiarità con i sistemi di certificazione volontaria UNI EN ISO serie 9000 (qualità) e 14000 (ambiente), e con le specifiche in corso di studio da parte dell'ISO serie 18000 (sicurezza e salute sul lavoro), riconoscerà in questa struttura la medesima che accomuna tutti i sistemi di gestione.

Il primo passo è la compilazione di un documento della politica di prevenzione

degli incidenti attraverso cui il gestore si impegna ad attuare il Sgs sottoscrivendo con la collettività un accordo che fissa obiettivi di immediato interesse per lavoratori, popolazione e ambiente: la prevenzione e il controllo degli incidenti rilevanti. Il documento è quindi una dichiarazione di volontà e di impegno ad abbattere ulteriormente e periodicamente il rischio che un incidente rilevante avvenga. Come in tutti i sistemi di gestione, il miglioramento continuo sta infatti alla base dei principi cardine a cui attenersi. Questo aspetto essenziale di attestazio-

rettiva europea Seveso II e allo stesso 334/99. Sgs-626 è perfettamente compatibile con gli altri strumenti volontari noti come: sistema qualità (nella tabella SGQ), sistema gestione ambientale (SGA), EMAS (regolamento europeo per l'audit ambientale), affiancandosi ai già esistenti sistemi di gestione della prevenzione (SGP) e sistema di gestione integrati (SGI) che si differenziano da questo per l'impostazione tutta nazionale e molto specifica del SGSL-626 improntato nella ricerca essenziale di metodi di efficace prevenzione ed indicatori delle prestazioni.

SEGUE DALLA PRIMA

Il valore del lavoro

Gli standard SA 8000 sono definiti sulla base di documenti di organizzazioni sovranazionali quali Omi e Ilo e del quadro normativo dei singoli paesi. Non intendano poteri taumaturgici a questo strumento, ma ritengo che possa essere, anche per l'Italia, un terreno sul quale lavorare. Penso cioè che anche quelle aziende che non delocalizzano (e che ragionevolmente dovrebbero incorrere in meno infrazioni) abbiano interesse ad assumere pienamente il tema delle responsabilità sociali. Avrebbero, del resto, un'arma in più a disposizione per difendersi dalla concorrenza sleale delle aziende che producono in condizioni non controllate e noi tutti avremmo invece l'occasione per tentare di superare le difficoltà esistenti ed avviare, se la parola non è troppo impegnativa, un processo per «istituzionalizzare» l'etica delle imprese. Sarebbe interessante comunque provarci.

* Segretario generale della Camera del Lavoro di Milano

L'INTESA

Tlc, un contratto di settore per la «nuova economia»

GIOVANNI LACCABÒ

Per la prima volta le telecomunicazioni hanno un contratto. Abbraccia le aziende della telefonia di ogni tipo e in prospettiva dell'Umts, sia della rete che dei servizi, e l'universo delle comunicazioni dell'immagine e della parola, tutto ciò che riguarda Internet, il web, il commercio elettronico. Spiega Carmelo Caravella, della segreteria nazionale Scl-Cgil: «Secondo alcuni sono coinvolte dalle 30 alle 50mila aziende con oltre 300mila addetti, ma sono valutazioni empiriche. Con certezza, il nucleo della telefonia oscilla tra le 160 e le 200mila unità, ma la vera entità del settore è ancora tutta da scoprire».

Il fatto più positivo, dice Caravella, è la fine dell'anarchia, di uno sviluppo senza regole contrattuali chiare, una corsa ad ostacoli tra contratti Telecom, del commercio, dei metalmeccanici, con la stragrande maggioranza dei lavoratori senza nessun contratto. Caravella giudica inoltre positiva l'anomalia di questo contratto: «È stato siglato non tra categorie, ma

direttamente dalle "case madri", da un lato Cgil-Cisl-Uil e dall'altro Confindustria». Perché positivo? «Perché conferma una struttura contrattuale oggi discussa: tutta la parte delle relazioni sindacali e della contrattazione aziendale conferma ed arricchisce l'impianto del 23 luglio», utilizzando anche l'input dell'accordo Telecom del 28 marzo sulle relazioni sindacali. Inoltre, è di rilievo il riconoscimento che l'innovazione continua renderà necessari gli aggiustamenti in corso d'opera, una premessa che "amplia" la stessa portata delle parti normative. Fin qui la "prima parte" del contratto. Gli altri capitoli toccano i diritti di base, l'inquadramento, l'orario, la flessibilità delle tipologie di rapporti di lavoro.

I diritti. Tra gli altri, la malattia e l'infortunio non sul lavoro, che vengono tutelati, sia come tempo che dal punto di vista economico, in misura consistente, ed è un fatto importante per un universo in cui le assunzioni prevalenti so-

no precarie, o di giovani. Poi c'è la formazione continua, con un rapporto stretto tra i diritti formativi e la commissione che dovrà tracciare le strade dei percorsi professionali all'interno delle aziende.

L'inquadramento. La novità di rilievo è legata ai profili, legati alla new economy, e tra questi ad esempio il progettista di portali web.

L'orario. Oltre al riferimento «canonico» delle 40 ore, prevede novità non solo coi regimi di orario diversi per i turni avvicendati, ma anche altri regimi che rendono possibile l'articolazione anche di diversi orari-base. Contiene le riduzioni tradizionali, la banca ore, la contrattazione delle turnazioni normali, i famosi congedi formativi e, per l'azienda, la gestione dell'orario tempestivo nel momento dello start-up di nuovi prodotti, prevenendo però gli abusi tramite un monitoraggio trimestrale delle richieste aziendali.

La flessibilità dei rapporti di lavoro, con particolare attenzione all'apprendistato, la cui creazione è obbligatoria per legge e che va sostituendo i contratti di formazione lavoro. Proprio perché è un apprendistato «nuovo», il salario fa riferimento al livello reale del lavoratore, ma sono confermati gli accordi confederali sui contratti di formazione e sono previste le figure contrattuali della legge Treu (interinale, tempo determinato, part-time), con una casistica ampia di ricorso ai «tetti» del loro utilizzo, un criterio di trasparenza che evita ogni ambiguità.

Non si tratta di un rinnovo contrattuale, precisa Carmelo Caravella, ma di un primo contratto, motivo per cui «molte questioni andranno esaminate strada facendo: il giudizio vero, sulla sua validità, lo costruiremo insieme coi lavoratori».

Per Fulvio Fammoni, segretario generale del sindacato Cgil di categoria,

«in una fase di attacco al ruolo e alla prospettiva del contratto nazionale, è sicuramente in controtendenza l'aver realizzato un contratto basato sulla piena applicazione del protocollo del 23 luglio e della politica dei redditi. Sono stati pienamente sanciti i due livelli, che in questo settore rappresentano un elemento di indubbia novità per molte aziende». Con la Confindustria - prosegue - si determina «un primo avvio di revisione e ricomposizione contrattuale su base di settore: settori individuabili non più nei vecchi contratti-omnibus, o nel solo riferimento merceologico, ma sulla base anche di nuove identità tecnologiche e produttive». Non solo, il contratto delle telecomunicazioni può fare da modello ad altri contratti di settore. Il merito contiene elementi di specificità, ma può ancora essere modificato. «E in senso assoluto una novità il fatto che che le delegazioni possano concordemente farne evolvere le norme».

