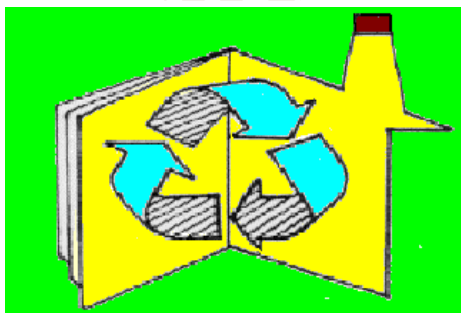


S.I.R.S.



Servizio Informativo Rappresentanti
dei Lavoratori per la Sicurezza

PROVINCIA DI BOLOGNA

DSP

*Dipartimenti di Sanità pubblica della Aziende
USL della provincia di Bologna*

CGIL CISL UIL

della provincia di Bologna

ATTI DEL SEMINARIO SU:

I lavori atipici: quale sicurezza per i lavoratori?

Bologna, 11 giugno 2001

SOMMARIO

Programma della giornata 4

Il lavoro atipico: nuovo modello emergente di organizzazione del lavoro. 5

Il lavoro parasubordinato 5

Il lavoro interinale 8

Il lavoro atipico in Emilia Romagna 10

L'evoluzione del mondo del lavoro 11

Outsourcing e spin-off 12

I nuovi lavori 15

Quale tutela per la sicurezza e la salute nel lavoro atipico? 20

Frantumazione e precarietà 20

La vigilanza 21

Quali strumenti a disposizione del RLS per tutelare la salute dei lavoratori? 24

Cosa può fare il RLS? 25

Quali lavoratori tutelare? 25

Interventi e quesiti 31

ALLEGATI 46

SENTENZA 06298 DEL 23/11/1988 46

SENTENZA 01495 DEL 26/02/1996 46

SENTENZA 06052 DEL 15/10/1986 47

Programma della giornata

Lavori atipici: quale sicurezza per i lavoratori?

**ore 9.00 - Introduzione ai lavori della giornata
(M. Biocca – Resp. CDS)**

**ore 9.30 – Il lavoro atipico: nuovo modello emergente
di organizzazione del lavoro.
(Fazioli - Dir. Reg. del Lavoro)**

**ore 10.00 – Il lavoro atipico in Emilia Romagna.
(C. Bonora – Istituto per il Lavoro)**

**ore 10.30 – Quale tutela per la sicurezza e la salute nel
lavoro atipico?
(W. Alberghini – Res. SPSAL)**

**ore 11.00 – Quali strumenti a disposizione del RLS per
tutelare la salute dei lavoratori?
(L. Magelli Coord. Task Force 626)**

ore 11.30 - Dibattito

ore 13.30 - Conclusioni

Il lavoro atipico: nuovo modello emergente di organizzazione del lavoro.

Fazioli - Dir. Reg. del Lavoro

Parlare di lavoro atipico quando ancora una disciplina legale non esiste è abbastanza difficile, per un ispettore del lavoro come sono io pur con 40 anni di lavoro alle spalle, faccio molta fatica a rendermi conto cos'è questa atipicità.

Per noi ispettori è sempre più difficile fare accertamenti perché quando c'è incertezza del diritto è difficile applicare delle norme alle quali fanno seguito delle sanzioni e quindi processi e quindi lungaggini e incertezza nell'applicazione della legge. Il disegno di legge sui lavori atipici è stato approvato dal senato il 4 febbraio 99. Oggi Morisi mi ha dato il resoconto dei lavori della commissione lavoro dove in data 13/11/2000 ha modificato il ddl del senato il quale deve pertanto ritornare al senato per le modifiche.

In sostanza parliamo di un qualcosa che ancora non è legge, quindi preferirei fare solo pochi cenni su questo aspetto, ma vorrei parlare soprattutto di quello che già noi oggi stiamo vivendo, le esperienze reali, che non sono il lavoro atipico disciplinato da questa legge, ma quelle del rapporto di lavoro parasubordinato già regolamentato dalle legge 335/95 art.2 c.26 che estende ai lavoratori parasubordinati l'assicurazione obbligatoria con il contributo del 10% che oggi è il 13% e fra alcuni anni sarà il 19%.

Il lavoro parasubordinato

Il contributo è un terzo a carico del lavoratore e due terzi a carico dell'azienda. L'azienda risponde dei contributi anche per il lavoratore parasubordinato in quanto come per i dipendenti versa la quota parte. Con il Decreto Lgs. 38/2000, quindi dall'aprile di quest'anno, è stata estesa a questa fascia di lavoratori veramente emergenti quantitativamente (lascio poi le considerazioni sul piano sociale se sia un bene o un male ad altri), anche l'assicurazione per infortuni sul lavoro e malattie professionali.

E anche qui c'è un contributo che grava un terzo a carico del lavoratore, due terzi a carico dell'azienda, che è un premio in per mille in relazione al rischio effettivamente esistente, come per qualsiasi altro dipendente, sulla base della retribuzione effettiva o di quanto viene stabilito dalle parti.

Quindi oggi come oggi una disciplina organica e una definizione giuridica del lavoro atipico non l'abbiamo ancora.

Abbiamo però quella del lavoratore parasubordinato che è una gran massa del lavoratore atipico, attraverso il testo unico INAIL il 38/2000 art. 5 e legge 335/95. Io allargherei il discorso al lavoro interinale, ed al contratto di associazione in

partecipazione perchè sono contratti di lavoro che rientrano in questo concetto di "atipicità" per non dire di precarietà.

Il ddl sui lavoratori atipici, così come è stato modificato è: sono lavoratori atipici i rapporti di collaborazione di carattere non occasionale coordinati con l'attività del committente, svolti senza vincolo di subordinazione, in modo personale e senza impiego di mezzi organizzati a fronte di un corrispettivo.

E' stato leggermente modificato in sede di commissione, ma è sostanzialmente il quadro attuale del lavoratore parasubordinato.

Cos'è il lavoratore parasubordinato? il Codice civile, agli art. 2094 e 2222 definisce il concetto di lavoratore subordinato e di contratto d'opera. Una dicotomia che in pratica ha influenzato tutta la dottrina e la giurisprudenza sino ad oggi ed ancora oggi, gli addetti alla vigilanza utilizzano i principi creati dalla giurisprudenza, perché la discriminante è tra lavoratore dipendente e lavoratore autonomo.

Il lavoratore dipendente mette la sua energia lavorativa a disposizione di un datore di lavoro che la organizza nei limiti fissati dalla legislazione sociale, statuto dei lavoratori ecc.; il lavoratore autonomo, mette a suo rischio, il proprio lavoro autonomo ed è prevalentemente lavoro e non investimento di mezzi per conseguire un risultato.

La legislazione sociale è improntata al 99% a proteggere il lavoratore subordinato, mentre il lavoratore autonomo ha scarse forme di protezione sociale. Quando si è creata, di fatto e non di diritto, questa forma intermedia di parasubordinazione si è avuto un fenomeno economico e sociale che non era regolamentato. Questo fenomeno è partito dal DPR 917/1986 in vigore dal 14/3/1988 che ha un po' scardinato tutto il sistema perché ha introdotto dal punto di vista fiscale queste figure che sono i lavoratori parasubordinati.

La prestazione coordinata e continuativa è quindi una prestazione non occasionale non limitata ad una prestazione che si esaurisce in un giorno o in due o tre giorni, o in breve tempo, ma fa sì che un soggetto si inserisca in maniera organica per un periodo di tempo significativo senza subordinazione. all'interno di un'azienda. per svolgere una attività che, sostanzialmente, per chi considera dall'esterno senza fare un'indagine particolare, appare un dipendente come gli altri; (solo un magistrato può interferire con un accertamento di fatto e di diritto esaminando caso per caso la situazione che gli viene prospettata).

Infatti le denunce (richieste di intervento) che giungono alla Direzione Provinciale del Lavoro frequentemente si riferiscono a lavoratori che sono ufficialmente in pensione ma che di fatto continuano a lavorare con le medesime modalità, nello stesso posto di lavoro, o in contratto di prestazione occasionale o, nei casi più raffinati di prestazione coordinata e continuativa dove nel contratto le parti evidenziano l'esclusione della subordinazione, esclusione, che in realtà, è un contratto simulato.

Fino alla fine degli anni 80 la giurisprudenza riteneva che fosse comunque un dipendente e quindi un lavoratore subordinato e non un lavoratore autonomo e quindi tutelato a tutti gli effetti e quindi con i costi di un lavoratore dipendente in quanto inserito nell'organizzazione produttiva aziendale. L'inserimento di cui si è detto era

infatti uno degli elementi di valutazione che i giudici consideravano determinante ai fini di verificare la natura del rapporto controverso.

Un dipendente comporta un costo previdenziale notevolmente più gravoso per il datore di lavoro rispetto a quello di un lavoratore con prestazione coordinata e continuativa (parasubordinato). Infatti un dipendente comporta un costo contributivo che si avvicina al 50 % della retribuzione percepita rispetto, al 14-15% circa di un lavoratore parasubordinato assicurato all'INPS (legge 335/95) e all'INAIL (D.Lgs. 38/2000).

Gli organi di vigilanza auspicano una legislazione che qualifichi in modo preciso il rapporto di lavoro parasubordinato onde evitare il notevole contenzioso che scaturisce dalle visite ispettive in ordine alla diversa qualificazione del rapporto di lavoro.

Come ho detto in precedenza, fino alla fine degli anni 80, la giurisprudenza riteneva che un lavoratore fosse un dipendente quando era inserito organicamente nell'organizzazione produttiva aziendale. Cioè copriva un posto di lavoro che normalmente è coperto da un dipendente.

Poi verso gli inizi degli anni 90 in seguito alla riforma fiscale del 1986, di cui ho detto, i commercialisti soprattutto, hanno intravisto la possibilità di far risparmiare alle aziende contributi suggerendo la stipulazione di contratti di prestazione coordinata e continuativa, quindi di lavoro autonomo, che all'epoca non comportava alcun obbligo contributivo previdenziale. Pertanto mentre sino alla fine degli anni 80 agli organi di vigilanza bastava illustrare l'inserimento organico nell'organizzazione dell'impresa e altri indici quali il rispetto dell'orario di lavoro, l'obbligo di presenza, la retribuzione corrisposta periodicamente spesso in relazione alle ore lavorate, oggi necessita fornire la prova che la volontà espressa nel contratto maschera un rapporto di lavoro dipendente vero e proprio, con i conseguenti obblighi assicurativi.

La difficoltà è ancora maggiore quando le parti sono d'accordo perché se il datore di lavoro e il lavoratore, che si deve proteggere attraverso la legislazione sociale sono d'accordo, difficilmente le testimonianze dei terzi, cioè dei colleghi di lavoro o al limite anche di quelli che non sono più in forza all'azienda (che quindi possono parlare con maggiore tranquillità), possono, a livello di giudizio, arrivare a scalfire questa volontà delle parti solennemente espressa in un contratto dove si esclude la subordinazione.

Sul piano dell'azione di vigilanza, e quindi della potenzialità repressiva, si è passati con la depenalizzazione di cui alla 689/81 da un apparato sanzionatorio di carattere penale ad uno di carattere amministrativo con la sola possibilità di erogare sanzioni amministrative di carattere pecuniario per le violazioni sulle leggi previdenziali ed assistenziali.

Infatti l'impatto del penale precedente al 1981 faceva sì che i Datori di lavoro normalmente regolarizzavano le situazioni accertate di irregolarità, con un recupero contributivo versato rispetto all'accertato del 90% circa. Con l'avvenuta depenalizzazione, oggi il contenzioso sull'accertata omissione contributiva si aggira sul 50% in quanto l'eventuale procedimento sanzionatorio, non più penale, non costituisce più un deterrente per chi omette i contributi.

Il disegno di legge sul lavoro atipico, modificato alla camera, estende al lavoro parasubordinato alcune tutele che sono tipiche del lavoratore dipendente ma ovviamente essendo un rapporto ibrido non può estendere ad esempio l'orario di lavoro, e quindi lascia alle parti la disciplina del rapporto sia pure con la contrattazione collettiva di lavoro.

Oggi noi ci troviamo di fronte ad un lavoro atipico che rimarrà tale, nella sfera del lavoro autonomo, e che è costituito al 90% dai collaboratori coordinati e continuativi.

Un'altra forma di elusione contributiva, è rappresentata dalla stipulazione di contratti di associazione in partecipazione, contratto tipico previsto dal codice civile. Si tratta di un contratto tipico difficile da smantellare se le parti si attengono alla formulazione del contratto che stabilisce il corrispettivo per il lavoratore in percentuale sugli utili dell'affare.

Questo fenomeno di ricorso a contratti di lavoro "atipici", comunque di lavoro autonomo, vengono utilizzati dai datori di lavoro, non solo per eludere parte dei versamenti contributivi, ma anche per eludere la normativa sui licenziamenti individuali o collettivi vigenti.

Si chiede flessibilità, e ce n'è già tanta, per l'ingresso nel mondo del lavoro, ma non ce ne sarebbe a sufficienza per i datori di lavoro, in uscita, soprattutto in relazione alla legge 108/90 la quale in caso di assenza di giusta causa o giustificato motivo il lavoratore gode della tutela obbligatoria o della tutela reale che comporta anche l'ordine di reintegra nel posto di lavoro da parte del magistrato.

Il lavoro interinale

Il lavoro interinale è disciplinato dalla legge n.196/97 ed è un lavoro regolare in quanto costituisce una deroga al principio di divieto di appalto di sola mano d'opera di cui all'art. 1 della legge 1369/60 in quanto legalizza un'impresa fornitrice, iscritta ad un albo particolare, con determinate garanzie, a prestare dei dipendenti ad un'impresa utilizzatrice.

Qui è tutto legittimo.

Se si utilizza il contratto di fornitura (i contratti collettivi stabiliscono in genere delle percentuali massime di lavoratori interinali rispetto a quelli fissi -10/18%) e quindi, dal punto di vista legale ci troviamo di fronte ad un lavoratore interinale che è distaccato legittimamente presso un'azienda, il datore di lavoro utilizzatore ne risponde sotto l'aspetto prevenzionale e della sicurezza, mentre dal punto di vista assicurativo l'interinale è dipendente dell'impresa fornitrice.

La legge prevede altresì che il lavoratore interinale venga assunto anche durante la missione dallo stesso datore di lavoro utilizzatore; per l'uso che attualmente ne viene fatto, il lavoro interinale in molte aziende viene usato come metodo di selezione del personale e questo la legge lo consente.

Questa forma di selezione atipica consente (perché è in crisi il periodo di prova) sino a 18 mesi di prova, con proroga. In genere ci sono dei contratti collettivi che stabiliscono dei tetti di durata, che può essere poi prorogata. Quindi il lavoro interinale serve per supplire a determinate esigenze aziendali previsti dalla legge o dai contratti di lavoro. Attualmente è una forma legittima di lavoro per avere del personale esterno, all'interno dell'azienda. E' legittimo pure avere il lavoratore con prestazioni coordinate se veramente tali.

Il contratto di prestazione coordinata e continuativa prevede che il soggetto si inserisca con una prestazione prevalentemente personale di attività lavorativa con un minimo di organizzazione, normalmente inquadrabile nelle qualifiche medio alte. Ciò senza vincolo di subordinazione e con l'oggetto del contratto riferito ad un progetto o a un risultato che sia chiaramente evidenziato nel contratto e riscontrabile di fatto.

Il lavoro atipico in Emilia Romagna

Carlo Bonora – Istituto per il Lavoro

Intervenendo in questo convegno, organizzato per discutere con gli RLS il tema del lavoro atipico e della salute (con un significativo implicito punto di domanda), mi preme manifestare subito un pensiero che delinea comunque un quadro di riferimento. Sono convinto cioè che gli RLS, e tanto più gli RLST, debbano svolgere tra i lavoratori, lavoratori essi stessi, una funzione di “facilitazione” nella comprensione di come si debba intendere la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro.

Tanto più ciò diventa importante verso coloro che sono in azienda in una situazione occupazionale “nuova” (lavoro interinale, tempo determinato, tempo parziale, ecc.) e molto spesso precaria.

Il compito dei rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza, per essere efficace, deve saper promuovere una crescita culturale del lavoro, affinché i lavoratori non esprimano delle subalternità verso chicchessia. Deve essere di grande importanza la considerazione che la salute è un bene inalienabile, non si può comprare, né pagare; mentre la “sicurezza” si può anche contrattare.

L’Istituto per il Lavoro, per il quale sto intervenendo, ha elaborato ultimamente un rapporto di ricerca sulla intermediazione della salute e della sicurezza nella piccola e media impresa, e lo ha fatto attraverso la comparazione dei problemi a livello europeo; considerando però la situazione emiliano romagnola del lavoro, si è pensato e deciso che l’intermediario non può essere una figura neutrale in azienda, e lo abbiamo allora definito come un facilitatore ed un promotore di sensibilità e di cultura della prevenzione. Mi pare sia evidente che questa scelta porta ad evidenziare ancora una volta la “soggettività” di chi lavora in quella determinata organizzazione del lavoro, della produzione, del servizio.

Tra i facilitatori, dunque, vi sono gli RLS. Che cosa può significare essere “facilitatori”?

Tra i tanti significati mi preme mettere in evidenza questo: lavorare per superare la tensione latente, esistente nelle imprese (particolarmente quelle medio-piccole), tendente ad abbassare il confronto sulle provocazioni della salute e della prevenzione (presenti, se vogliamo, anche nella 626) ad un mero livello “burocratico”, all’adempimento delle regole per “essere in regola” e, quindi, per non incorrere in sanzioni. L’attenzione alla condizione umana nel lavoro è ritenuta, secondo questa visione, fuori tema.

Gli RLS, però, non sono importanti perché possono intervenire tecnicamente, col cipiglio degli ispettori. Certo, essi devono avere delle conoscenze sul processo e sul prodotto, devono essere capaci di leggere l’organizzazione del lavoro e di scomporla;

però continuano ad essere “animatori” culturali e propositori di coesione sociale, all’interno e all’esterno dell’Azienda.

Si deve cioè capire che senza coesione non può esservi, nell’azienda, capacità reale di arrivare a delle soluzioni soddisfacenti per abbattere i livelli di “violenza” del lavoro e della sua organizzazione sull’uomo, quando essi sono orientati esclusivamente all’accrescimento di una mentalità produttivistica che molto spesso sembra coinvolge gli stessi lavoratori, nell’esercizio delle proprie funzioni.

Come può esservi prevenzione senza conoscenze degli effetti dell’organizzazione del lavoro e della produzione sulla salute e senza stima di sé (di esseri umani che lavorano per vivere e non viceversa)?

Il mio intervento si basa quindi su questa riflessione iniziale.

Ricerchiamo insieme alcuni elementi di conoscenza per interpretare alcuni fenomeni del Mercato del Lavoro.

L’evoluzione del mondo del lavoro

Quando si parla di lavoro interinale, di nuovi lavori, di flessibilità bisogna fare una rapida scorsa dell’evoluzione che si è verificata nel mercato del lavoro, sulla base di varie pressioni, sia sociali che economiche. Perché è lì che si cominciano ad intravedere tutti i pregi ed i difetti dei nuovi lavori. Occorre che si sia consapevoli che tale evoluzione è continua e dinamica.

Dunque, il mercato del lavoro: un tempo noi eravamo abituati a considerarlo secondo un algoritmo molto semplice: un luogo sociale ed economico di incontro della domanda e dell’offerta; da una parte l’insieme delle imprese che “domandano” lavoro, dall’altra parte i lavoratori, cioè le persone che offrono il loro lavoro (la cosiddetta forzalavoro, definita in quanto tale non solo dal punto di vista metaforico).

In queste logiche razionalistiche e funzionaliste, se la domanda determina l’incontro con l’offerta va tutto bene: sono soddisfatti i bisogni professionali dell’impresa, vi è occupazione, ecc. Le regole sono molto semplici e le politiche attive del lavoro, nella loro dimensione della formazione professionale sono funzionali al sistema. Le cosiddette Agenzie formative si correlano ai bisogni professionali e di mestiere delle Imprese e progettano e organizzano azioni formative destinate a giovani e lavoratori (formazione continua, con qualità più addestrativa che formativa). E’ comunque sempre la domanda con le sue esigenze ad avere prevalenza.

Il mercato del lavoro si è evoluto però profondamente; le semplificazioni non sono più possibili o, perlomeno, diventano assai più difficili. La domanda sembra condizionare ancora più di un tempo le dinamiche del mercato del lavoro e delle politiche attive. Dell’offerta si evidenziano i “lati deboli” (la non corrispondenza professionale con le esigenze legate alla innovazione tecnologica e organizzativa, le conoscenze non adeguati alla bisogna, ecc.). Accanto a ciò si cominciano a mettere in risalto le carenze del sistema formativo, a tutti i livelli (Scuola, Formazione

professionale) e del sistema socioeconomico che disaffeziona i giovani al lavoro, e via di seguito.

L'evoluzione del mercato del lavoro è quindi conseguenza delle spinte economiche e politiche che si sono succedute negli anni.

Da tempo si è cominciato a parlare di deregolamentazione del mercato del lavoro; le chiamate numeriche, governate dalle istituzioni (il collocamento) e dalle parti sociali si sono ridotte al minimo indispensabile e si è passati alla chiamata nominativa. Di qui la perdita del controllo sociale che comunque offriva qualche tutela, se pure nel bel mezzo di grandissime contraddizioni.

La riforma del mercato del lavoro ha spostato quindi gli interessi e le passioni politiche dalla regolamentazione a logiche prevalentemente espresse dal mondo imprenditoriale, incentrate sull'autoreferenzialità dell'impresa nell'interpretazione della competitività e dell'adattamento all'evoluzione dei mercati, per giocare a livello internazionale quegli interessi economici e quelle istanze che, un tempo, potevano anche essere significative solo al livello locale.

Si è individuata una "parola chiave", flessibilità. Questa parola non è solo uno slogan ma si pone al centro dell'interesse politico delle imprese e delle parti sociali rappresentative degli imprenditori.

Bisogna però fare attenzione.

Outsourcing e spin-off

Nel rapporto tra le parti sociali e nello stesso mercato del lavoro la flessibilizzazione del lavoro può essere interpretata in varie maniere: dalla parte di chi cerca di difendere gli interessi dei lavoratori, la flessibilità è interpretata come una opportunità (per esempio l'acquisizione di più saperi e competenze e quindi poliprofessionalità all'interno dell'organizzazione del lavoro). In questa visione la risorsa umana acquisisce competenze verticali e orizzontali ed è in grado di poter essere coinvolta in termini di imprenditorialità, nello svolgere il proprio lavoro.

Aumenta il senso di responsabilità e la capacità di seguire anche progettualmente il lavoro stesso e di mantenerne l'organizzazione. Questa è una idea di flessibilità che è condivisa dal sindacato e che è incentivata nei processi di innovazione tecnologica e organizzativa, pur senza mettere in secondo piano le specializzazioni.

Da un altro lato invece la flessibilità viene intesa come capacità organizzativa dell'impresa di poter accorciarsi e dilatarsi e quindi poter anche estromettere forzatamente il lavoro seguendo metodologie quali l'outsourcing o lo spin-off, cioè il dimagrimento dell'impresa attraverso la delocalizzazione ed il decentramento del lavoro.

Cosa succede in questo caso? Si crea un indotto di fornitura che a sua volta produce subfornitura. In altri casi alcuni lavoratori dell'impresa non vengono licenziati, non si "buttano" fuori, ma si rendono autonomi; si creano delle aziendine (spin off) attraverso questi lavoratori, che continuano a lavorare per l'azienda "madre".

Quest'ultima diminuisce il numero dei dipendenti, le cui competenze e professionalità vengono decentrate. Sembra comunque inevitabile che quelle professionalità, quei saperi e capacità operative, restino comunque a disposizione completa dell'impresa d'origine.

C'è da riflettere attentamente su ciò e considerare se queste persone sono ancora da considerarsi “dipendenti” dell'impresa, oppure autonomi. Può venire il dubbio legittimo che queste operazioni vengano fatte affinché questi lavoratori non pesino più dal punto di vista numerico all'interno dell'impresa; con loro si portano fuori dall'Impresa d'origine anche tutte le questioni legate alle contribuzioni, alla salute, e quant'altro.

Per capire come occorre affrontare le dinamiche del mercato del lavoro, in termini di corrispondenza tra i bisogni della domanda e dell'offerta, sono state fatte delle indagini a livello nazionale, finanziate dal Ministero del lavoro. Le indagini sono state gestite a livello bilaterale (quindi nell'ambito dei principi della concertazione) e hanno coinvolto un universo abbastanza grande di imprese. Sotto tiro erano i bisogni professionali e le conseguenti necessità formative della Piccola e Media Impresa.

Emerge un dato importante: mancano delle professionalità, delle competenze, dei saperi in tutti i settori coinvolti.

Ora il problema è quello di interrogarci sul perché di questa crisi, sul perché non ci sono le professionalità necessarie per rendere il lavoro e le imprese competitivi.

Il problema forse va affrontato anche in un altro modo quando ci si interroga e si ragiona su questi argomenti e cioè: l'interpretazione che si dà alla penuria di professionalità, emersa da queste ricerche, è basata realmente sulle professionalità (competenze, conoscenze, saperi) oppure sulle metodologie di reperimento?. L'ambiguità esiste sempre, fa parte della dialettica.

Non è inutile definire la cosa perché:

- se si tratta di professionalità mancanti, allora bisogna agire con molta determinazione sul sistema della formazione professionale e sui sistemi formativi, in generale, in quanto il sistema formativo dovrebbe avere responsabilità nella formazione di queste professionalità;
- se invece la denuncia della mancanza di professionalità è strumentale ad altre esigenze di carattere organizzativo (per esempio, tempo di lavoro, legami contrattuali, costo del lavoro, ecc.) allora il problema è un altro, ed è legato alle “flessibilità”.

Mi piacerebbe che si condividesse l'idea che non è mai una sola strada che si può seguire, quando si ragiona di mercato, sviluppo, competitività, professionalità, ecc. , ma varie strade, a seconda degli obiettivi reali che si perseguono. Dalla nostra discussione la logica che sembra emergere, anche nel reperire le professionalità sul mercato del lavoro da parte delle imprese, è quella di individuare delle professionalità che possano entrare nell'impresa senza vincoli o con vincoli, almeno inizialmente. Cioè lo zoccolo duro del mercato del lavoro che era quello legato al tempo indeterminato, cioè ai lavoratori che entravano in un'impresa e venivano assunti con un contratto a tempo

indeterminato, è ancora il nodo centrale del mercato del lavoro, però si sta gradatamente “restringendo”.

Intorno al punto del mercato del lavoro in cui avviene l’incontro dell’offerta con la domanda e su cui agiscono le parti sociali, su cui agisce la contrattazione, le politiche attive del lavoro, in cui, insomma, si concentrano tutti gli interessi legati all’occupazione, all’occupabilità, alla competitività del lavoro e dell’impresa, ecc. si stanno evidenziando altre offerte, altre opportunità.

Intendiamoci bene, tali nuove opportunità sono state assunte attraverso la concertazione.

La concertazione si è tradotta sui territori in diverse opportunità, offerte sia ai datori di lavoro sia ai lavoratori e alle loro rappresentanze. Le opportunità sono quelle del “pacchetto Treu” che contempera tutti i cosiddetti nuovi lavori e che è diventato parte integrante di una legge (la 196 del 1997) che mette in campo quelle “risorse” che cominciano ad avere effetto nella gestione dell’incontro della domanda con l’offerta, nel mercato del lavoro. E’ indubbio che si è creata occupazione, soprattutto giovanile; c’è da chiedersi, però, se le caratteristiche di questa occupazione siano più confacenti agli interessi dell’impresa, piuttosto che a quelli dei lavoratori. Su questo punto tornerò, per cenni, tra un po’.

La questione che abbiamo di fronte, se vogliamo ragionare con una certa razionalità nell’affrontare il problema sociale, è che questa metodologia di reperimento di manodopera è condivisa; essa è passata attraverso discussioni e decisioni, a livello nazionale, nell’ambito della concertazione e cioè in un ambito politico di rapporto e di confronto tra le Associazioni degli imprenditori ed il sindacato mediato dal Governo.

Gli è che quando si prendono queste decisioni si danno dei forti input alla socioeconomia di sistema e alla opinione pubblica. Questi input si trasferiscono nella mentalità “comune”, e la orientano. Di conseguenza, le forme contrattuali dei nuovi lavori diventano rapidamente un assunto sociale ed economico della convivenza civile. Si fa di necessità, virtù. D’altra parte, quando il lavoro viene regolamentato per legge la considerazione che si fa è intorno alla “legalità”.

Una battuta può essere fatta sui modi di approccio alle legge stessa, e cioè stare con chi pensa che “fatta la legge, si crea l’inganno “ o con chi pensa, secondo i codici etici, che la legge è “dura” ma è “legge” (dura lex, sed lex).

Pensate che questi inputs che stanno divenendo determinanti nell’approccio con il lavoro, sono stati assunti nell’ambito della concertazione, in un ambito cioè che definisce il lavoro negli ambiti della politica sociale ed economica e quindi incidono profondamente sulle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori (uomini e donne, precari e stabili, giovani e anziani, ecc.). E noi sappiamo (perché lo abbiamo ampiamente sperimentato) che esiste un laboratorio politico, a livello nazionale, in cui si elaborano decisioni e si mediano le politiche del lavoro e si definiscono delle regole. Queste poi si spostano verso gli altri ambiti meno strutturati dal punto di vista delle rappresentanze

Sapete tutti che vi sono ambiti lavorativi in cui le rappresentanze sono completamente assenti, si pensi per esempio alla piccola e micro-impresa. Assenza di

rappresentanza, può significare assenza di coesione interna, precarietà, irregolarità. Cioè non esistono, o sono pochissimo presenti, tutele che abbiano capacità di intervento organizzato, per esempio, sulle condizioni di lavoro o sul rispetto delle regole del lavoro temporaneo (pensate per esempio ai contratti di formazione lavoro o di apprendistato).

Vedete come ragionando sul mercato del lavoro possono emergere questioni sempre più complesse che toccano profondamente il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori (per la sicurezza e la salute, ma anche per altro!).

Approfondiamo ulteriormente un punto che può essere sostanziale.

I nuovi lavori

Accanto a questo nucleo centrale del mercato del lavoro, ancora rappresentato da lavoratori subordinati e con contratto a tempo indeterminato (che permane consistente) sta crescendo un'area rappresentata prevalentemente da giovani e da giovani donne che fanno "nuovi" lavori e il cui contratto esula dalle regole previste dal tempo indeterminato.

Dicevo le donne; esse rappresentano il 60% dei lavoratori che sono assunti a tempo determinato, part-time, interinali, ecc. Esse in gran parte sono giovani donne diplomate o laureate (si sa che le donne raggiungono con più determinazione dei maschi, e nei tempi previsti, il diploma o la laurea). Si può tranquillamente affermare, per gli uomini e le donne, che il livello di scolarità si è alzato notevolmente, negli ultimi anni.

Quindi il giovane che si presenta sul mercato del lavoro ed accetta, per necessità, di entrare in queste logiche di scambio e nella prospettiva del lavoro a tempo determinato possiede comunque un buon livello culturale, non è uno sprovvisto ma è invece una persona in grado di poter fare delle scelte.

Dall'altro lato è bene accennare a ciò che sta succedendo nelle imprese.

Le imprese stanno uscendo da un vecchio modello organizzativo (taylorista-fordista). Le produzioni sono flessibili, sia dal punto di vista dell'organizzazione dei cicli della produzione che dell'automazione (investimenti di capitale tecnologico, piuttosto che in risorsa umana). L'organizzazione del lavoro si dilata e si contrae sulla base delle esigenze produttive e l'impresa manifesta la necessità (molto spesso la rivendica con forza) di accorciarsi, di contrarsi o di dilatarsi e quindi o di espellere forza lavoro oppure, in caso di necessità, assumerne. Provate a trasferire questo cenno alla piccola impresa, o alla micro impresa, in cui l'ansia del just in time può diventare esiziale.

Mi sembra possa essere logico pensare, anche se con qualche semplificazione, che l'impresa possa tradurre i rischi organizzativi e finanziari in un ragionamento di questo tipo: non assumo delle persone a tempo indeterminato in quanto per un certo periodo esse potrebbero risultare comunque coperte da un punto di vista contrattuale ma improduttive, di conseguenza mi conviene usare i contratti a tempo indeterminato, i contratti flessibili.

Tant'è dal rapporto dell'Osservatorio del mercato del lavoro, in Emilia-Romagna, presentato in Regione qualche mese fa, si può evincere che su una leva di quasi 124.000 assunti in un anno (assunzioni la cui consistenza si ripete anno per anno, dall'aprile del '96 all'aprile del '99) il 51% di essi è a tempo determinato. Il riferimento è quindi alla "flessibilità" contrattuale e del rapporto lavorativo.

Prendendo atto di questo e ragionando sulla partecipazione dei giovani alla società si possono avere anche delle preoccupazioni. Per esempio, è un'incognita la partecipazione dei giovani al consumo e a come essi possano affrontare i problemi esistenziali (la famiglia, la vita sociale, la partecipazione alla politica, ecc.). Mi pare che si sia di fronte ad un grande problema che potremmo definire "di verità", e cioè: il lavoro non è una questione che riguarda solo l'impresa e il lavoratore ma esso rappresenta una questione che riguarda l'intera società, i rapporti e la partecipazione alla vita civile e al benessere. E' in quest'ambito che si gioca lo sviluppo sostenibile dal punto di vista sociale ed economico, la convivenza e la condivisione dello sviluppo stesso, l'essere parte attiva nella definizione dei diritti e dei doveri.

Collegandoci al ragionamento che si faceva prima c'è però una considerazione da fare. Ci offre questa opportunità il Rapporto dell'Osservatorio del Lavoro, in Emilia-Romagna.

Se si osservano quegli stessi giovani (assunti al 51%, con contratti a tempo indeterminato), dopo un anno essi sono ancora dentro l'impresa ma il lavoro a termine è ridotto al 40% per arrivare, dopo 3 anni, al 7%. Dunque questo può significare che all'inizio del rapporto contrattuale con il lavoro in ingresso, l'atteggiamento dell'impresa era quello di reperire delle professionalità in modo flessibile, e quindi da assumere con quei contratti. L'impresa, però, ha "appreso" gradatamente che quei giovani possedevano conoscenze, saperi, professionalità su cui era conveniente investire, di conseguenza li ha assunti a tempo indeterminato. La conclamata necessità della flessibilità sembra distorcersi, in un processo di apprendimento reciproco (impresa, lavoratore) che matura nel tempo e di cui si scopre la resa, nei suoi termini specifici di "do ut des".

Se pensiamo a queste cose possiamo proiettare il nostro ragionamento sul sistema formativo e sulle politiche attive del lavoro. Buone prassi di gestione delle dinamiche del mercato del lavoro danno buoni risultati, utili sia all'impresa che al lavoratore.

Vedete come, anche se ragioniamo con semplicità e con qualche approssimazione, si complessizzano i problemi, soprattutto quelli legati all'interpretazione degli atteggiamenti degli attori fondamentali del mercato del lavoro e agli strumenti a disposizione.

Mi preme fare un inciso, attraverso un esempio, su come tutto questo può essere visto sul lato della salute e della sicurezza, in ambiente lavorativo.

Quando noi constatiamo che le imprese decentrano il lavoro, sappiamo che tra le varie scelte di decentramento della produzione, non sempre il lavoro viene dato all'impresina artigiana che è sul mercato. Stiamo assistendo a fenomeni di

decentramento della produzione verso propri lavoratori che si convince ad attrezzarsi in proprio perché facciano loro l'impresa di subfornitura.

Questi lavoratori sono già professionalizzati, in grado di agire meglio sul prodotto, secondo schemi qualitativi già collaudati e sperimentati. Cioè succede che la grande e media impresa non si fidano di quello che può offrire l'impresina fuori.

Tra l'altro ciò è assai conveniente per l'impresa in quanto, insieme a quei lavoratori per cui si è innestato un processi di spin-off , si decentrano tutti gli oneri e gli onori, compresi quelli della sicurezza.

Delocalizzazione della produzione significa fornitura dei semilavorati o dei prodotti da assemblare, ecc. Fornire materiali significa trasportarli (e trasportarli "just in time"). Ora se noi andiamo ad analizzare le statistiche che riguardano gli incidenti mortali sul lavoro, ci accorgiamo che la gran parte di questi incidenti avviene sulla strada, durante l'orario di lavoro.

Il 70% degli incidenti mortali che sono registrati dalle statistiche in Emilia-Romagna avvengono sulla strada in orario di lavoro.

Quando si affrontano i problemi della salute e della sicurezza in ambiente di lavoro, non si tratta di fare delle affermazioni di principio. Bisognerebbe, invece, con i lavoratori, attivare un processo di apprendimento che riguarda l'organizzazione del lavoro e le conoscenze che devono esserci, o da formare, per dare spazio alla soggettività e alla consapevolezza responsabile. Ha poco significato dire che in ambiente di lavoro non bisognerebbe ammalarsi, ma creare, invece, con le persone la cultura della prevenzione.

Il problema che ci si pone (anche e soprattutto voi, RLS) è però quello della "precarietà", insita nel lavoro temporaneo. Penso che ci sia un compito irrinunciabile, insieme etico e politico: quello di creare consapevolezza sul fatto che la salute è un bene inalienabile (che non si vende per nessuna ragione) e che al massimo si contratta la sicurezza (sulla base però del primo principio). Tale consapevolezza si crea con la partecipazione dei lavoratori e attivando le loro capacità cognitive e di analisi su come il lavoro è organizzato e su quali sono gli elementi di rischio che essi devono conoscere per affrontarli in una logica di prevenzione e di diritto all'integrità psico-fisica. Non bisogna mai separare le cose che avvengono all'interno di una azienda, la qualità, la salute e la sicurezza, l'organizzazione del lavoro e della produzione. Molte delle cause degli incidenti sul lavoro possono essere ricercate nella non trasparenza dell'organizzazione del lavoro.

Mi chiedo come può un giovane che entra in un'impresa, temporaneamente, portando con sé delle specificità professionali anche molto forti, possa acquisire queste consapevolezze.

Si ha un bel da dire che la 626 impone alle imprese, ad ogni ingresso di un nuovo assunto, il dovere dell'informazione; questo però non può essere in profondità soprattutto sull'organizzazione del lavoro.

Sta qui uno dei compiti essenziali dell'RLS e del sindacato: far crescere questa capacità del lavoratore di dominare il proprio lavoro.

Vediamo di concludere per poter capire anche qualche impegno.

In primis, quali sono le parole chiave che interessano questa parte nuova, ma non innovata, del lavoro che è richiesto flessibile ed è costituito prevalentemente da giovani e donne.

Mi pare che innanzitutto siano da individuare:

- le problematiche legate alla condizione femminile o, più complessivamente, di genere, in ambiente di lavoro;

- le problematiche legate al “dialogo sociale”: e quindi come individuare misure concertate, che potremo chiamare buone pratiche, per affrontare le necessità insite nella trasformazione del lavoro e della sua organizzazione per venire incontro alle esigenze di conoscenza che interessano sia le imprese che i lavoratori. Queste pratiche, espressione di government e governance (partecipazione) si devono confrontare con le esigenze di partecipazione e con il mercato e, quindi, con la sopravvivenza dell'impresa. E' in quest'ambito che si può discutere in maniera costruttiva intorno ai nuovi lavori, anche nella prospettiva dei diritti e delle opportunità (tra questi, la salute e la sicurezza in ambito lavorativo).

- le problematiche del lavoro interinale, o temporaneo o in affitto, ecc. In particolare il lavoro interinale ha un vincolo che è basato su professionalità evidenti e consolidate che devono essere messe a disposizione del lavoro e dell'impresa. Secondo le regole non può essere assunta, attraverso questo contratto, una persona che non abbia professionalità. In quest'ambito ci sono agenzie che collocano i lavoratori e devono rispondere sia ai lavoratori che all'impresa che assume. Come vengono gestite le regole e l'etica della salute e della sicurezza in ambiente di lavoro? Come viene gestita la coesione, in ambito aziendale tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori a tempo determinato?

- Nei nuovi lavori è praticato, nelle nostre realtà il job-sharing (condivisione dello stesso lavoro da parte di due persone che si dividono l'orario giornaliero o settimanale e di conseguenza anche lo stipendio). Queste sono attività promosse per creare condizioni di piena occupazione, perché il problema occupazionale è un problema grave. Su questo problema si è copiato dai paesi anglosassoni e dagli Stati Uniti, dove si è riusciti a creare piena occupazione anche e soprattutto attraverso queste politiche. Ma qualcuno si interroga se queste forme di lavoro siano davvero occupazione coerente con il bisogno di lavoro o surrogato occupazionale. Gallino, nel suo libro “Se tre milioni vi sembran pochi”, argomenta sul fatto che negli USA una persona che lavora anche solo un giorno al mese viene considerata occupata. Si fa presto poi a fare i grandi numeri da questo punto di vista.

- Un altro punto di riferimento è il part-time. Il lavoratore (molto spesso una lavoratrice) è presente in azienda solo per una frazione del tempo contrattualmente pieno. Collegherei questa forma di lavoro ai contratti a termine, cioè al lavoro basato su dei progetti nei quali il contratto di lavoro ha un termine fissato in anticipo. In questi casi che ritengo siano sordinati dall'organizzazione

generale del lavoro e della produzione aziendale, il lavoratore può essere estraniato dalla normalità e dalla stessa vita organizzativa aziendale. Affrontare superficialmente l'organizzazione del lavoro, in cui comunque si è coinvolti, anche se temporaneamente, rende "poveri" dal punto di vista dei diritti e delle opportunità. In particolare penso che soprattutto sul tema della salute e della sicurezza si creino situazioni molto ambigue. D'altra parte i dati istituzionali raccolti, sugli infortuni, non ci aiutano assolutamente. Occorrerebbe, da questo punto di vista, ricercare in profondità e con scientificità.

Accanto a tutte queste questioni che sono quelle fondamentali del mercato del lavoro atipico ci sono anche delle altre cose che vanno tenute in considerazione, una delle quali veniva citata da un relatore; mi riferisco ai contratti coordinati e continuativi che dovrebbero impegnare dei lavoratori autonomi ad alta professionalità.

In linea di massima questi contratti sfuggono a qualsiasi tipo di controllo e molto spesso si configurano come se i lavoratori interessati fossero dipendenti dall'Azienda che li attiva. In realtà le questioni fiscali, i problemi organizzativi della salute e della sicurezza, della malattia, ecc., gravano sulle spalle del lavoratore. L'impresa non c'entra o il suo impegno è assai marginale.

Infine, insieme a tutte le questioni che abbiamo sollevato, vorrei accennare a quei lavori anomali, che non sono lavoro nero, quali quelli legati per esempio ai tirocinii, agli stage ma anche (so che è impopolare dire questo) al "servizio civile" (scelta alternativa al militare). Si tratta di persone che entrano nell'ambiente di lavoro e che vi rimangono per qualche tempo.

Quali implicazioni hanno queste forme di lavoro (perché di lavoro si tratta, al di là delle sottili distinzioni che di solito si fanno) con il sistema sicurezza?, con il sistema qualità? con l'organizzazione del lavoro? con la retribuzione del lavoro? con la solidarietà tra lavoratori, quindi con la coesione interna? ecc.

Sarebbe interessante sapere se rispetto ai problemi della sicurezza aziendale (che abbiamo definita legata a doppio filo all'organizzazione del lavoro) ad un giovane che entra in azienda (pubblica o privata che sia) per farvi uno stage o un tirocinio di alcuni mesi, gli si dice qualcosa che lo metta nella condizione di gestirsi; personalmente sono assai scettico.

Mi risulta anche che i rapporti con le rappresentanze sindacali interne, quando ci sono, sono assai tiepidi, se non inesistenti. Anche questa è un'immagine problematica dei nuovi lavori, collegata ai diritti e ai doveri di chi lavora ma anche di chi il lavoro lo vede o lo sperimenta nel suo lato non qualitativo.

Quale tutela per la sicurezza e la salute nel lavoro atipico?

W. Alberghini – Resp. SPSAL Azienda USL Città di Bologna

Gli interventi precedenti mi hanno dato due definizioni che sono utili per introdurre la considerazione di apertura che volevo fare su questo problema, considerando che l'uditorio è fatto essenzialmente da RLS.

Queste due parole sono: frantumazione e precarietà e credo che da tutto quello che è stato detto nelle due relazioni precedenti rappresentino due problemi sostanziali sui quali è necessario riflettere.

Frantumazione e precarietà

La riflessione parte dalla constatazione dell'effetto che la frantumazione e la precarietà determinano sulle strutture lavorative: questo effetto è la perdita totale di identità. In altri termini ciò che accade in questo modo è la impossibilità, dal nostro punto di vista, cioè di chi si occupa di prevenzione nei luoghi di lavoro quindi di rischi lavorativi, di trovare un interlocutore organizzato all'interno degli ambienti di lavoro.

Viene a mancare cioè quella condizione per noi fondamentale per garantire una minima partecipazione dei lavoratori, elemento essenziale per poter affrontare le problematiche che riguardano la prevenzione dei rischi lavorativi, che ha avuto una rilevanza a seconda delle diverse epoche storiche.

Credo che da parte di tutti gli osservatori, sia sempre stato condiviso il fatto che la partecipazione dovesse essere appunto un elemento fondamentale, al punto tale che anche una normativa di derivazione europea, quella di cui parliamo, ha stabilito che i RLS siano dei soggetti giuridicamente definiti all'interno dei luoghi di lavoro, facendo della partecipazione uno dei cardini dell'azione preventiva.

Se leggiamo quindi il significato della rappresentanza dei lavoratori attraverso il RLS in termini di una rappresentanza che deve esprimere il punto di vista dei lavoratori e la loro partecipazione, dobbiamo dire che tutto quello che sta avvenendo, questa evoluzione del mercato del lavoro e della organizzazione del lavoro, prima descritte con molta precisione da Bonora, sono in contrasto diretto con la partecipazione.

Se cioè una struttura lavorativa perde una identità organizzata, se si frantuma, se all'interno ci sono dei soggetti che non hanno più alcuna coesione tra di loro, questi soggetti non hanno nessuna possibilità di occuparsi in senso organizzato dei propri problemi, della propria condizione di lavoro. Quindi la precarietà e la frantumazione sono i due elementi che ci preoccupano di più, perché noi, entrando quotidianamente

all'interno dei luoghi di lavoro, vediamo che, dove queste caratteristiche sono più accentuate, non abbiamo sostanzialmente alcun punto di riferimento e di contatto con i lavoratori.

E' una situazione tale che, considerando anche la prospettiva di un rapidissimo allargamento di questo assetto organizzativo, porterà a mio parere ad una rapida caduta di efficacia, sempre che ne abbia avuta sino ad adesso, del quadro normativo nuovo, che in realtà non è più così nuovo, perché la 626 ormai è vecchiotta.

Anzi, considerando che dagli osservatori europei provengono delle informazioni secondo le quali per il momento non è previsto un ulteriore cambiamento della normativa, è lecito aspettarsi che rapidamente, sotto la spinta del nuovo mercato del lavoro questo quadro normativo verrà messo fuori gioco, perché è stato pensato per altre realtà lavorative, per altre organizzazioni e sicuramente anche per un altro mercato del lavoro.

Il fatto che la legge 196 prima richiamata (si tenga conto che è una legge che riguarda solo una parte del lavoro cosiddetto atipico) debba essere applicata sia dai fornitori di manodopera sia dagli utilizzatori costituisce una buona dichiarazione di intenti, ma poi nella sostanza, quando vediamo quello che succede negli ambienti di lavoro, vediamo che è un problema che non può essere risolto dagli obblighi di legge.

Noi di tutto questo stiamo cercando di occuparci e siamo di fronte quotidianamente a delle nuove situazioni con l'esigenza di adeguare la nostra attività.

La vigilanza

Abbiamo fatto sin dall'anno scorso un progetto che ha le finalità quantomeno di mettere a fuoco meglio queste situazioni per individuare quali possano essere poi i metodi e le azioni più efficaci. Ci stiamo occupando di una analisi del lavoro interinale ed abbiamo iniziato proprio ad andare a visitare queste agenzie, che è vero, come diceva Bonora, che ne stanno nascendo come funghi, e, anche dalle loro affermazioni, sono sicuramente un campo in netta espansione.

Abbiamo visto che sul piano formale sono delle strutture per le quali non si individuano dei problemi, se non marginali, ma abbiamo anche rilevato che i meccanismi che sottendono a queste forniture di lavoro fanno ritornare repentinamente a quelle problematiche che dicevo all'inizio.

Quindi si ritorna al lavoratore che viene inviato all'interno dell'azienda utilizzatrice, che sì la legge dice debba essere informato e formato, ma per il tempo e le caratteristiche della sua collocazione non può assolutamente ricevere una formazione adeguata, al lavoratore che non ha comunque la possibilità di essere inserito nell'organizzazione del lavoro e di comprenderne anche gli elementi essenziali.

E' vero che esiste anche un ruolo di questa agenzia come selettori di manodopera, però resta comunque un'ampissima fascia di lavoratori che inevitabilmente non hanno la possibilità di essere inseriti nel ciclo lavorativo. Abbiamo un comparto lavorativo nel

quale storicamente tutti questi elementi sono già venuti fuori e si sono concentrati e consolidati: è l'edilizia.

L'edilizia è un comparto nel quale c'è l'interazione di tutti questi aspetti, qui vediamo che c'è l'assoluta presenza delle varie forme di atipicità, comprese le irregolarità più elementari fino al lavoro nero. E questo è un problema che quando si parla di lavori atipici non viene quasi mai affrontato ma ha una rilevanza che non deve sfuggire.

A Bologna, città e provincia nella quale c'è una vigilanza molto ampia organizzata assieme a tutti gli enti che si occupano di queste problematiche, anche in applicazione ad un articolo della 626 art. 27, ci troviamo di fronte ad un livello di lavoro nero che è impressionante.

Quando si interviene nei cantieri quotidianamente ci troviamo di fronte a lavoratori che fuggono dai cantieri: questo è un problema che non dobbiamo dimenticare e quando parliamo del lavoro atipico dobbiamo avere presente che questa è una delle atipicità peggiori.

Abbiamo il lavoro degli artigiani, i lavori pseudo - autonomi ed il cantiere è fatto normalmente da un numero di imprese che corrisponde quasi al numero dei lavoratori che sono presenti . Sono quasi tutte imprese nelle quali è difficile identificare un lavoro effettivamente autonomo e quindi ci troviamo di fronte a delle attività di carattere subordinato mascherate attraverso questi altri tipi di identità formale.

Anche in edilizia, considerando che tutto questo è determinato dalle regole del mercato di questo settore, è abbastanza difficile identificare delle soluzioni. Abbiamo poi un altro campo abbastanza variegato, nel quale noi abbiamo individuato quelle attività che abbiamo definito di terziario arretrato, nel quale non ci sono palesi irregolarità di tipo contrattuale, ma nel quale ci troviamo di fronte a delle estreme flessibilità di orario e di spostamento dei lavoratori.

In tale contesto le problematiche che riguardano la tutela dei lavoratori sono assolutamente inaffrontabili, sia a livello della organizzazione stessa delle aziende per le quali questi lavoratori lavorano, sia anche per la impossibilità di una qualche azione da parte dei lavoratori stessi attraverso loro rappresentanze.

Vediamo dei lavoratori, anche recentemente li abbiamo visti in alcune delle principali realtà di Bologna, che vengono costantemente spostati da un posto all'altro e anche se all'interno di queste aziende esiste un rappresentante dei lavoratori, lui stesso viene spostato da tutte le parti e non ha nessuna possibilità di avere un minimo di contatti di relazioni con i suoi compagni di lavoro.

Per concludere, è una situazione che noi affrontiamo con forte difficoltà e le problematiche che riguardano la sicurezza dei lavoratori nel lavoro atipico, in tutte le varie forme, credo siano problematiche che si possano sostanzialmente aggravare nella prospettiva.

L'organizzazione attuale, che è quella appunto data dal decreto 626 e quindi da queste forme di rappresentanze, noi riteniamo che sia assolutamente inadeguata.

Certamente i RLS possono fare delle cose , possono attraverso la loro attività, la loro presenza costante nei luoghi di lavoro, mettere a fuoco i principali problemi e possono anche fare degli sforzi per cercare di aggregare i lavoratori che vengono assunti con queste forme; però crediamo che di fronte a tutto ciò ci sia appunto un ostacolo di fondo.

Quindi, se non vengono trovate altre soluzioni , altre forme di aggregazione e di rappresentanza dei lavoratori, la prospettiva è densa di complicazioni.

Quali strumenti a disposizione del RLS per tutelare la salute dei lavoratori?

Leopoldo Magelli - Coord. Task Force 626

Le quattro relazioni di oggi sono una gara in salita: man mano che si va avanti, l'impresa diventa più difficile: infatti, un conto è spiegare la normativa, un conto è tracciare un quadro del mercato del lavoro, un conto è, alla fine di tutto, tentare di definire che cosa un RLS può fare in ordine a queste problematiche; questo non è certo un compito semplice e facile.

"E all'improvviso nel fiume morivano i pesci ... passarono così dei mesi poi si capì tutto aprendo una porta, la porta di un capannone qualunque, mille metri quadri in un paesino" : ciò che si è scoperto è la sintesi inquietante di come si può, nel 2000, mandare avanti un'azienda, scaricando in un fiume cromo, nichel, rame e zinco, impiegando 4 ragazzi stranieri (due senegalesi e due marocchini), senza permesso, a novemila lire l'ora; facendo loro cromare maniglie dalla mattina alla sera senza guanti o mascherine, ignorando qualsiasi tipo di autorizzazione, dulcis in fundo accumulando in un cortile tonnellate di fanghi tossici da smaltire prima o poi abusivamente.

Questo è un articolo comparso sulla prima pagina di un giornale di ieri, e questa cosa è avvenuta non nell'Est europeo o in un paese del Terzo Mondo, ma a Lumezzane in provincia di Brescia.

Perché ho citato questo articolo ed intendo partire da qui? Questo è un caso palese di lavoro nero, e totalmente illegale, ed è quindi tutta un'altra cosa rispetto al "lavoro atipico" di cui stiamo parlando oggi. Il fatto è che spesso il "lavoro atipico" pone problemi di salute e sicurezza non come conseguenza intrinseca, obbligata, automatica, di questa modalità di lavoro, bensì perché (come nel caso dell'articolo citato) non vengono rispettate correttamente le norme e le leggi, perché il lavoro atipico è gestito non di rado con poca chiarezza, con superficialità, in un quadro di illegalità forse non così eclatante come nel caso di Lumezzane, ma comunque significativa.

Questo tipo di illegalità è più facile a certificarsi perché il lavoro atipico, come è stato descritto, per i suoi contenuti di precarizzazione e quindi fondamentalmente di ricattabilità, non permette di costruire quella consapevolezza, quell'attenzione, quelle pretese in campo di sicurezza che sono la garanzia (necessaria, ancorché non sempre sufficiente) per avere buoni risultati in campo di prevenzione e sicurezza.

Allora, una prima cosa importante per il RLS è il fatto che la rappresentanza per la sicurezza dei lavoratori atipici è ancora più complicata e più difficile della rappresentanza dei lavoratori "normali" perché ha a che fare con soggetti che in qualche modo hanno, per ovvie ragioni, più riserve, più difficoltà, più pudore e paura ad entrare in contatto con lui a porgli certi problemi o anche, se sollecitati, a dare risposte o indicazioni o essere disponibili ad aprire un certo tipo di discorsi all'interno dell'azienda.

Il lavoro atipico per il RLS è una ulteriore difficoltà nel suo lavoro, perché lo pone a contatto con un soggetto che per motivi più che ragionevoli e logici è “timido” e “timoroso” rispetto alla questione della sicurezza (come rispetto ad altri suoi diritti).

Cosa può fare il RLS?

Ma allora, in sostanza, il RLS di fronte al lavoro atipico che cosa può fare?

Intanto il RLS deve anzitutto sapere se c'è lavoro atipico all'interno della sua azienda, come è organizzato, chi lo svolge e come (per quali lavorazioni o compiti, con quali modalità, ecc.). Il RLS deve quindi conoscere la situazione esatta ed aggiornata rispetto al lavoro atipico (e se non gli viene comunicata spontaneamente dal datore di lavoro, può legittimamente avanzare specifiche richieste d'informazioni nel merito).

E' anche molto importante capire come tali lavoratori sono inquadrati: sono cioè inquadrati in una qualche forma che richiama la dipendenza o sono inquadrati in una forma francamente di tipo parasubordinato, che assomiglia quindi di più alla posizione di un lavoratore autonomo? E' molto importante questa distinzione, perché, come vedremo tra poco, il livello di protezione nei due diversi casi è differente.

Occorre però a questo punto focalizzare un aspetto molto delicato : il RLS ha diritto ad avere e a chiedere queste informazioni?

Questo punto può essere oggetto di controversia, ma il mio parere è che il RLS ne abbia pienamente diritto. Fondo la mia affermazione sull'art. 19 del D.Lgs 626/94, comma 1, lett. e), nel quale si afferma che al RLS competono le informazioni sull'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali, ecc.. Allora, se la legge afferma che il RLS ha diritto ad avere le informazioni sull'organizzazione del lavoro, credo che nessuno dotato di un livello di raziocinio men che normale possa sostenere che non rientrano in questa voce anche le informazioni sulla presenza di lavoratori cosiddetti atipici, perché sono in effetti i modi di organizzarsi del lavoro di oggi, e quindi credo che non si possa in nessun modo sostenere che tale informazione non sia dovuta (e questo lo voglio chiarire molto bene, perché su questi problemi i RLS possono trovare un contraddittorio in azienda ed una tendenza a negare queste informazioni).

Quali lavoratori tutelare?

Veniamo ora ad un secondo punto: il RLS (comma 1, lett. h), dell'art. 19 sopra citato) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori: chi sono i lavoratori oggetto di questa tutela?

Il problema è complesso, perché il 626 è una legge che è già piena di grinze e di rughe pur avendo solo 6 anni. E' infatti una legge che è stata in parte “spiazzata”

dall'evoluzione dei tempi e dei livelli organizzativi nelle/delle aziende, forse anche perché la direttiva CEE 391 –da cui deriva il titolo I del 626- è del 1989.

Undici anni fa, almeno in Italia, l'unico lavoro atipico che conoscevamo era il lavoro stagionale, mentre oggi il lavoratore tutelato dal 626 (che è una legge pensata per le agende stanziali, stabili, strutturate, con un corpo di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato) è ormai una sorta di “panda”, una specie in via di estinzione; leggendo i dati di questi anni, la figura del lavoratore “stabile” a tempo indeterminato, dipendente, in percentuale sta sempre di più calando a favore delle figure che in questo seminario abbiamo chiamato “atipiche”: tra un po' di anni dovremo cambiare i termini: i lavoratori dipendenti, stabili, a tempo indeterminato prenderanno la denominazione di “atipici” e gli attuali atipici saranno diventati i “tipici”, perché saranno più numerosi e rappresenteranno la situazione “normale”.

Oggi noi facciamo i conti con i lavoratori interinali, gli stagionali, i parasubordinati, i collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori con contratti di formazione-lavoro, i tirocinanti, i contratti a termine, i lavoratori part-time, ecc. C'è, tornando al tema della mia relazione, pone dei problemi anche all'RLS, ma sarebbe sbagliato esagerare o enfatizzarne la portata.

Infatti, per molti di questi personaggi non si pone alcun problema particolare: ad es., un lavoratore in contratto di formazione lavoro è del tutto assimilabile ad un dipendente ed ha diritto alle stesse forme di tutela, un lavoratore stagionale è assimilabile ad un dipendente, se assunto, ed ha diritto alle stesse forme di tutela, il lavoro interinale è chiaramente definito per quel che riguarda la gestione della sicurezza, anche se nella quotidianità pratica è difficile da gestire perché c'è questo continuo problema della correlazione tra le due aziende, tra due datori di lavoro, e c'è questo lavoratore che sembra “Arlecchino, servo di due padroni”.

In realtà, il punto interrogativo più grosso rimane sui lavoratori che sono a regime di lavoro parasubordinato e che sono in particolare in collaborazione coordinata e continuativa. Rientrano tra i lavoratori che il RLS rappresenta, oppure no?

Anche se a mio avviso essi vi rientrano (perché altrimenti questi lavoratori sarebbero privati di qualsiasi diritto di rappresentanza in ordine alla sicurezza), ma il problema è molto complesso, ed occorre analizzarlo puntualmente.

Anzitutto è importante che il RLS chieda all'azienda come sono ufficialmente inquadrati contrattualmente i lavoratori atipici presenti: sono considerati (e di conseguenza trattati come) lavoratori dipendenti, oppure sono considerati come lavoratori parasubordinati, ma al di fuori di qualsiasi vincolo di dipendenza? Questa informazione è molto importante, perché i livelli di protezione e prevenzione che il datore di lavoro garantisce nei due casi sono diversi :

- ?? se il lavoratore è assimilabile a un lavoratore dipendente, scattano tutti gli obblighi previsti (dal 303 al 547 al 626...);
- ?? se il lavoratore è considerato un lavoratore parasubordinato, quindi non un dipendente, ma un lavoratore "autonomo" che opera in quell'azienda, la situazione cambia profondamente, ma non usciamo comunque da un regime, se

pure diverso, di tutela; infatti possiamo prendere due diversi riferimenti per sostenere il nostro ragionamento. Anzitutto il disegno di legge approvato dal Senato, in cui quantomeno viene ribadito che anche nel lavoro cosiddetto atipico il prestatore di lavoro ha diritto di ricevere tutte le informazioni previste nei contratti collettivi nonché quelle relative alla tutela della salute e sicurezza (non è molto, poiché si parla solamente di informazione, nemmeno di formazione, ma quantomeno è una cosa sancita).

Ma è possibile un altro approccio di lettura al caso di questi lavoratori : se questi lavoratori sono lavoratori autonomi, parasubordinati non dipendenti, sono comunque lavoratori a cui viene affidato all'interno dell'azienda un lavoro e quindi ricadono nel campo di tutela dell'art. 7 del 626.

Quindi, attenzione: se un lavoratore non è dipendente ma è un parasubordinato non è detto che il RLS non possa fare niente, non possa intervenire. Intanto il RLS è titolare di un diritto d'intervento sui problemi di sicurezza dell'azienda in cui opera e quindi ha sicuramente il diritto di richiedere informazioni e garanzie rispetto a tutte le attività dell'azienda (ad es., anche se il lavoro di saldatura viene fatto da lavoratori atipici, la saldatura è comunque un lavoro presente in quell'azienda, deve essere oggetto della valutazione dei rischi, dalla quale non può rimanere fuori perché svolta da lavoratori atipici, per essa devono essere previste ed attuate le necessarie misure preventive e protettive, ecc.). Inoltre il RLS dispone di strumenti d'intervento anche sul problema degli appalti (normato dall'art. 7 del 626). Cosa prevede l'art. 7 ?

?? anzitutto (comma 1, lettera a) il datore di lavoro, quando affida un lavoro anche a lavoratori autonomi, deve verificare l'idoneità tecnico professionale in relazione ai lavori da affidare; quale datore di lavoro, quando fa dei contratti parasubordinati, può documentare che ha verificato l'idoneità tecnico professionale della persona cui affida il lavoro? Su queste tematiche anche l'organo di vigilanza deve cominciare ad entrare in modo più penetrante all'interno del problema.

?? In secondo luogo (comma 1, lett. b) il datore di lavoro deve fornire agli appaltatori (e quindi anche ai lavoratori autonomi) dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività. Quindi si configura comunque, anche per il lavoratore parasubordinato, quantomeno un preciso e puntuale obbligo di informazione sui rischi, sulle misure preventive, sulle procedure da seguire in caso di emergenza. Non è moltissimo ma comunque non è neanche poco, anche perché quanto minore è la conoscenza dell'azienda (e dei suoi rischi), come nel caso di lavoratori "esterni" o "nuovi", tanto più criminale è il non fare una adeguata attività di informazione e formazione ai lavoratori interessati (indipendentemente dal loro status giuridico/contrattuale) sul rischio.

In sostanza, il problema della sicurezza nel lavoro atipico ruota attorno a due punti critici: da un lato la scarsa "sensibilità" del lavoratore al problema (conseguenza diretta della sua ricattabilità e precarietà), dall'altro la gestione molto superficiale e frettolosa di molte aziende, pronte a cogliere tutti i vantaggi che la flessibilità offre, ma spesso

restie all'assunzione degli oneri organizzativi (ad es. in campo di sicurezza) che tale flessibilità pone.

Allora, concludendo, e cercando di fornire ai RLS indicazioni operative puntuali e precise, in sostanza il RLS che cosa può fare rispetto a questi problemi?

1. anzitutto acquisire dal proprio datore di lavoro informazioni puntuali ed aggiornate sulla presenza in azienda di lavoratori atipici (interinali parasubordinati, ecc.);
2. sapere come l'azienda gestisce i lavoratori atipici : a parte gli interinali, gli altri sono considerati come lavoratori subordinati o parasubordinati;
3. controllare come l'azienda gestisce, nei confronti di questi lavoratori, 5 attività essenziali, ovvero :
 - ?? l'informazione: questo livello minimo è previsto per chiunque entri a lavorare in azienda, sotto qualsiasi forma giuridico-organizzativa, deve avere questo livello minimale di conoscenza (e di adeguata qualità); teniamo conto che l'informazione deve essere caratterizzata da cinque parametri, ovvero: coerenza, correttezza, completezza, comprensibilità, concisione
 - ?? la formazione: mentre è prevista dalle norme in modo specifico per i lavoratori dipendenti, per i parasubordinati la legge non la prevede e parla solo di informazione. Però, se il datore di lavoro ha il compito di verificare se il lavoratore autonomo è adeguato al lavoro che gli viene assegnato, deve verificare anche le sue competenze e conoscenze in ambito di sicurezza: se non sono adeguate, o non può affidargli il lavoro, ovvero dovrà fornirgli lui le competenze/conoscenze adeguate, tramite momenti di formazione, per metterlo in condizione di operare in sicurezza
 - ?? le procedure di sicurezza: sia l'art. 7 del 626 sia la bozza di legge sui lavori atipici individuano le procedure di sicurezza specifiche dell'azienda come contenuto delle attività di informazione, e questo è un punto fondamentale. Infatti, di conseguenza, si ricade nella situazione di cui abbiamo appena detto al primo punto. Il problema delle procedure è fondamentale: se infatti consideriamo il fenomeno infortunistico (fra l'altro in aumento, nonostante il nostro paese sia sempre più pesantemente terziarizzato, anche perché "terziario" non sempre è sinonimo di "avanzato" : esiste anche, eccome, un terziario "arretrato"), gli infortuni sul lavoro legati a carenze intrinseche di sicurezza delle macchine e degli impianti sono in calo, mentre aumentano sempre di più gli infortuni legati all'organizzazione del lavoro, alla movimentazione, al carico, allo scarico, all'allestimento, allo spostamento su strada legato al just in time, ecc. Quindi le procedure sono un elemento molto importante per la prevenzione degli infortuni, e giustamente rientrano sempre e a pieno titolo negli obblighi di informazione.

?? la disponibilità e l'uso dei DPI: sembra che il lavoratore parasubordinato sia titolare di diritti solo in campo di informazione. Ma ha o no diritto alla fornitura dei DPI? (e di conseguenza, è tenuto al loro utilizzo?). A mio avviso sì, ed il fondamento al mio parere lo si ritrova ancora nell'art. 7 del 626: il datore di lavoro committente e quello della ditta appaltatrice (ovvero il lavoratore autonomo) cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dei rischi rispetto al lavoro in appalto. Non pongo qui il problema di chi deve comprare i DPI, se li compera la ditta committente o se li compera il lavoratore parasubordinato, quello che mi interessa sostenere è che, dal momento che vanno congiuntamente definite le procedure operative di sicurezza andrà definito anche, nell'accordo tra la ditta committente e il lavoratore prestatore d'opera, anche l'uso dei DPI (fra l'altro il datore di lavoro committente ha un compito anche di verifica su come opera una ditta appaltatrice e i lavoratori autonomi). Allora occorre giocare su questa contraddizione per fare sciogliere il problema dei DPI;

?? la sorveglianza sanitaria: questo aspetto invece rischia di rimanere completamente scoperto, a meno che non si voglia tentare una lettura piuttosto "estensiva" ed "audace" di quanto è contenuto nel comma 1, lett. a, dell'art. 7/626. Infatti, che cosa vuol dire verificare l'idoneità tecnico - professionale del lavoratore autonomo? Tale espressione viene in genere letta come capacità di svolgere un certo tipo di lavoro e come capacità di svolgerlo in sicurezza. Ma non mi scandalizzerei, se si tentasse di allargare questo concetto e dire che l'idoneità tecnico-professionale è anche l'idoneità intesa come idoneità psico-fisica e sanitaria per svolgere una certa attività. Su questo aspetto non oso dirvi che l'interpretazione che, in modo provocatorio, vi propongo sia rigorosamente corretta e sicura (e che quindi la possiate "spendere" con il vostro datore di lavoro). E' un'interpretazione ardita, che va ben analizzata e discussa (anche dall'organo di vigilanza), ma che potrebbe aprire strade interessanti.

In sostanza, se ci giochiamo in modo un po' estensivo l'art. 7, troviamo alcuni strumenti con cui il RLS può in qualche modo tentare di governare (ma senza troppe illusioni!) il lavoro autonomo parasubordinato.

Il lavoro parasubordinato è molto complesso, ma mi pare di avervi indicato alcuni possibili punti di aggancio su cui cercare un attimo di spendere il vostro ruolo. Tenete conto che queste figure, da un lato hanno più bisogno di supporto, tutela e facilitazione dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, quelli in qualche modo più garantiti; d'altra, parte proprio perché scarsamente garantiti, i lavoratori parasubordinati potrebbero non avere nei vostri confronti quello spirito di collaborazione, quel rapporto positivo e di fiducia che gli altri lavoratori hanno. Perché potrebbero vedere una vostra "interferenza" nella loro situazione come un elemento che in qualche modo potrebbe metterli in difficoltà nei confronti del datore di lavoro.

Il lavoro atipico è infatti anche uno strumento "informale" di selezione, per cui tutto quello che in qualche modo in questa situazione può mettere in difficoltà o in cattiva luce con l'azienda il lavoratore atipico, ovviamente lo preoccupa molto.

Quindi abbiamo questa contraddizione: un soggetto, che avrebbe molto bisogno del vostro supporto e della vostra mediazione per gestire la sicurezza , può però opporvi delle resistenze o addirittura esservi contro, perché un vostro intervento gli potrebbe creare difficoltà.

Non ne avevate bisogno, ma questa è una ulteriore complessità nel vostro lavoro !

Interventi e quesiti

CGIL-NidiL ALAI-CISL CPO-UIL

Da oltre due anni sono nate strutture sindacali specifiche per la tutela dei lavoratori atipici: CGIL-NidiL ALAI CISL CPO UIL. Queste si rivolgono perciò a: interinali, collaboratori coordinati e continuativi (co.co.co.) o occasionali, associati in partecipazione, p. I.V.A. individuali.

Come tutti i lavoratori anche i lavoratori atipici hanno diritto alla tutela della loro salute sui luoghi di lavoro, ma non sempre lo sanno. Inoltre, data la flessibilità della loro presenza sui luoghi di lavoro, è evidente che risulta particolarmente complesso tutelarne la salute. Queste difficoltà, comunque, non possono essere di ostacolo a far sì che ci si occupi di lavoratori atipici anche in termini salute e sicurezza sul lavoro, anzi...

In tutti questi anni abbiamo incontrato una notevole quantità di persone con contratto di lavoro flessibile e numerosi sono stati casi di infortunio, spesso non denunciato agli enti competenti per non conoscenza o per paura di perdita o interruzione del contratto di lavoro, realtà ampiamente riscontrabile non solo nel territorio bolognese, ma anche su scala nazionale.

Alla base di questo dato c'è una mancata formazione/informazione sui rischi che si possono incontrare quando si svolge un'attività lavorativa per esempio è nella norma che una/un merchandiser sia collaboratore occasionale, lavori otto ore all'allestimento degli scaffali nei grandi magazzini. Nel caso in cui abbia un infortunio (sia stato colpito in testa da una serranda, oppure sia scivolato sul pavimento bagnato, ecc.) non ha diritto a nessuno risarcimento o rimborso e, generalmente, perde anche il lavoro, poiché l'agenzia lo sostituisce con un altro collaboratore, interrompendogli il contratto.

Per gli interinali sono state emanate una legge e un contratto di riferimento, di cui sono firmatari CGIL-NidiL, ALAI-CISL, CPO-UIL, in cui si afferma molto chiaramente che per il lavoratore interinale valgono le stesse norme e regole utilizzate per il lavoratore dipendente anche in materia di sicurezza, ma spesso, non vengono nemmeno forniti i Dispositivi di Protezione Individuale e le basilari informazioni di sicurezza.

Teniamo presente che dopo aver subito un infortunio, un lavoratore interinale corre il forte rischio che non gli venga poi prorogato il contratto o proposto uno nuovo. Ancora peggiore è la situazione dei collaboratori sia occasionali che coordinati e continuativi che si vedono interrompere il contratto in caso d'infortunio e non percepiscono la retribuzione pattuita.

Dal 2000 un passo in avanti è stato fatto dalle associazioni sindacali dei lavoratori atipici, poiché hanno ottenuto, almeno per i collaboratori coordinati e continuativi, l'obbligo d'iscrizione all'INAIL e una diaria in caso di malattia ospedalizzata.

È evidente, però, che ancora lungo il cammino da fare ed è assolutamente necessario una stretta collaborazione tra CGIL-NIdiL, ALAI-CISL, CPO-UIL e i RLS perché siano fattivamente applicate anche ai lavoratori atipici le norme di sicurezza, utilizzando tutti gli strumenti a disposizione del sindacato dall'informazione, alla formazione, alla contrattazione nazionale ed aziendale.

CGIL-NIdiL, ALAI-CISL, CPO-UIL ricordano che sono a disposizione di chiunque voglia avere informazioni e collaborazione per la tutela di tutti i lavoratori che hanno tipologie contrattuali flessibili.

DONATI (RLS AMI – IMOLA)

Voglio partire con un paradosso, nella nostra azienda la 626 ha fatto danni, nel senso che, la nostra azienda è stata la prima in Italia a fare la visita ai videoterminalisti ben prima dell'uscita della 626 e ha poi deciso alla fine del 1994 di sospendere le suddette visite. La nostra è una grande azienda, che offre dei servizi pubblici e ha l'obbligo di far funzionare il servizio 24 ore su 24. Come diceva Magelli, noi abbiamo il problema di fare una valutazione del rischio che prenda in considerazione tutti i rischi legati alla nostra realtà aziendale fatta di 300 dipendenti, 3 anni fa, quando operava solamente nella città di Imola. Adesso, poiché il consorzio sarà S.P.A tra 23 giorni, opererà in 23 comuni, operando nei settori gas, forniture di elettricità, forniture di acqua e smaltimento rifiuti, raccolta rifiuti illuminazione pubblica ecc.

C'è stata una rincorsa sfrenata all'esternalizzazione proprio perché siamo 25 dipendenti in meno dal 1995. Voglio arrivare al nocciolo della questione; abbiamo moltissime aziende artigiane (lavori edili, con la direttiva cantieri) per tutto ciò che riguarda gli altri tipi di lavori, e qui si parla di miliardi, di decine di miliardi appaltati e per me diventa difficilissimo interfacciarmi con il RSPP o con il DDL il quale mi dice che a tutte queste attività sono legati dei rischi specifici di aziende appaltate all'esterno.

E noi abbiamo già fatto quello che diceva il Dott. Magelli, abbiamo richiesto che nel documento di valutazione dei rischi venissero introdotte tutta una serie di punti, però voglio dire, essendo deboli nella nostra azienda, non riusciamo neanche ad avere informazioni su dei requisiti minimali, quali ad esempio, le ore di lavoro.

Noi proprio perché siamo un servizio pubblico, non riusciamo ad avere un numero minimo di ore di riposo continuato, obbligatorio, ci sono delle direttive europee e il mio contratto di lavoro.

Noi che siamo così grandi non riusciamo ad avere queste cose; come faccio a pensare che al poveretto della cooperativa edile o dell'impresa agricola, io riesca a garantire che questo non mi lavori 18 ore in un giorno, oltretutto nella mia realtà si lavora fino alle 4 di notte perché si deve sempre intervenire in quanto c'è l'obbligo del servizio. Come si può concepire tutto questo, come si può fare ad intervenire in una situazione come questa? Io mi sento in grande difficoltà.

Noi abbiamo scritto dei documenti consegnati all'azienda (fortunatamente sono stati firmati da tutta la RSU), ma non ci sono stati esiti, e questa è una azienda nella quale a livello di forma è tutto a posto. Voglio dire un'ultima cosa, il documento di valutazione dei rischi è un obbligo per le aziende piccole in cui c'è un datore di lavoro che fa il documento e poi lo invia al servizio di vigilanza, non sarebbe opportuno che anche per alcune tipologie di aziende, in base al fatturato, in base al numero dei dipendenti, questi documenti venissero inviati al servizio. Non voglio con questo affermare l'obbligo per il servizio di sottoporre a verifica tutti questi documenti, però è una bell'azione deterrente sapere che la propria valutazione dei rischi non sta in un cassetto, ma viene inviata all'attenzione di chi di dovere.

RESTANI (RLS – COMUNE S. Agata bolognese)

Provengo da un comune, ma credo che la sostanziale differenza con i datori di lavoro privati è che dovrebbero dare un'occhiata a che vengano applicate le norme come nelle altre aziende. essendo il primo inadempiente nel controllo, questo è un dato di fatto, e nell'applicazione delle norme.

Lo dico perché ci sono degli asili nido che non hanno nemmeno la porta antipanico, questo vi dà la misura di come siamo a livello di terzo mondo, in quanto non avendo le scuole è in fondo più sicuro perché uno è sulla strada e fa più in fretta a scappare via. Ma un dato ci contraddistingue tutti, anche il precedente intervento, ed è il fatto che questa 626 è una norma strana che è stata modificata nelle sanzioni, cioè è stata depenalizzata e quindi ha portato la bilancia delle responsabilità ad essere minore per il datore di lavoro in misura enorme, tant'è vero che, a questo punto, è difficile per un RLS intervenire.

Oltretutto, chi ha la fortuna di fare il RSU oltre che il RLS, ha dalla sua il fatto che, sul luogo di lavoro, non possono spostarlo senza aver informato le OO.SS; se uno fosse solo RLS questa sicurezza non l'avrebbe. Il problema di cui parlavo prima è che abbiamo una pressione psicologica sul lavoro perché in caso di errore si arriva anche a notificare dei provvedimenti disciplinari, e dopo due censure, sei licenziato dopo due anni.

Il sindacato ha sbagliato tante cose in questi ultimi anni, anche per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro. Avendo stabilito questa depenalizzazione o non avendo assolutamente stabilito delle norme punitive verso chi non applicava quelle norme ha reso di fatto inapplicabile una legge o di difficilissima applicazione. Poiché è logico che una norma non viene applicata se non è affiancata da una sanzione per cui diventa facile dire che non essendoci la sanzione io posso fare quel che voglio per non applicarla.

Il documento di sicurezza del comune di S. Agata Bolognese, prevede 365 giorni di tempo per applicare le norme relative alla segnaletica sulle uscite di sicurezza; abbiamo chiesto da 3 anni, come RLS e come RSU se potevamo discutere con questo RSPP per poter accorciare i tempi di applicazione, ma non ci siamo ancora riuniti; ogni tanto ci salutiamo occasionalmente e gli ricordo che gli ho scritto. Ma poi non ci si incontra mai.

Se non c'è una volontà di fare una cosa, allora parliamo di nulla, e anche io come vigile urbano che vado a fare un accertamento, mi dà un fastidio immane dover fare una

sanzione, perché so che l'amministrazione pubblica è mille volte più inadempiente, nei confronti dei cittadini.

Risponde FAZIOLI

Prima quando ho parlato di lavoro parasubordinato non sono andato troppo nel tecnico, perché pensavo di dover parlare dell'atipico, la signora del primo intervento ha posto un problema grandissimo perché c'è una grossa interpretazione speculativa su questo: cos'è il lavoro occasionale? Noi lo diciamo sempre in tutte le forme, è una delle parti più difficili del nostro lavoro quella di essere in grado di dire no, questo non è occasionale.

Una definizione di lavoro occasionale non c'è, c'è, solo per riverbero, nella definizione della prestazione coordinata e continuativa; più precisamente nella circolare INAIL n 32 dell'11 aprile 2000, esplicativa del D.Lgs 38 la quale recita:

"la prestazione ridotta in rapporto deve essere meramente occasionale, bensì continuativa e resa in misura apprezzabile nel tempo. Conseguentemente l'accordo tra le parti deve comportare lo svolgimento di una serie imprecisata di adempimenti a contenuto professionale per un arco di tempo determinato cosicché l'attività da prestarsi sia programmata dal prestatore in funzione dell'esigenza a carattere non transitorio del richiedente. Esulano pertanto da tale rapporto quelli estrinsecantesi in relazione occasionale con il committente sono destinati ad esaurirsi con il compimento del getto della prestazione".

Ovviamente il riferimento è alla giurisprudenza consolidata cioè una serie di sentenze della Corte di cassazione che pur non facendo diritto di fatto lo fanno, A tale proposito la suddetta Corte di cassazione si è pronunciata sulla non ravvisabilità del requisito della continuità e della coordinazione nell'ipotesi di prestazione unica ad esecuzione istantanea ed occasionale e destinata quindi a non ripetersi nel tempo (Cassazione 6928 del 23/11/88- vedi allegato).

Analogamente è stato ritenuto in ipotesi in affidamento di un opus unico sia pure ad esecuzione istantanea ed allorché articolata in una serie di atti esecutivi dell'unico incarico, (Cassazione n. 1495 del 26/2/96 - vedi allegato); cosa significa questo? prima si è detto che un'obbligazione istantanea è un unico adempimento, qui si dice che è sempre un'obbligazione di un unico adempimento che può anche ripetersi due o tre volte, ma non di più.

Tuttavia la medesima Corte di cassazione non ha escluso l'esistenza della continuità purché la prestazione, benché unica, richieda non solo un'attività prolungata ma anche un'interazione fra le parti che si protragga per tutta la durata del rapporto e che non sia limitata alle sole fasi dell'accettazione dell'opera e del versamento del corrispettivo (Cassazione 6052 del 15/10/86 - vedi allegato). Ho voluto dire questo perché quando si parla di merchandising quello non è un rapporto occasionale è il nero nel nero.

Stiamo infatti attualmente facendo ispezioni, come Ispettorato del lavoro ed INAIL, nei supermercati per cercare di capire questa posizione. Il fenomeno è enorme, non sono rapporti di lavoro occasionali solo perché c'è un orientamento della Corte di cassazione ma è necessario stabilire se questi merchandising sono dipendenti dell'agenzia che li manda o dipendenti della struttura che gestisce il supermercato.

Perché se sono da considerarsi dei lavoratori subordinati e sono dipendenti della struttura diventa intermediazione vietata di mano d'opera e l'agenzia diventa un intermediario vietato, "un caporale", se invece sono da considerarsi dei lavoratori parasubordinati e come tali assicurati all'INAIL e all'INPS, però con una tutela inferiore, noi non possiamo intervenire per la legge 1369; dobbiamo considerarli, a tutti gli effetti parasubordinati dell'agenzia.

Dagli atti degli accertamenti fino ad ora svolti è più difficile dimostrare che sono dei dipendenti veri e propri, mentre è abbastanza facile dimostrare che sono dei dipendenti parasubordinati dell'agenzia quindi, quantomeno, li facciamo assicurare all'INPS e all'INAIL; ma se riusciamo ad ottenere degli elementi di prova tali da essere supportati in un processo (ad es. il rispetto dell'orario, la subordinazione, l'esecuzione di ordini, la presenza di un responsabile) li possiamo considerare occupati in violazione dell'art. 1 della legge 1369 del 1960 quali dipendenti diretti della struttura del supermercato perché è un servizio che mette a disposizione il supermercato, almeno nella maggior parte dei casi.

Molto diverso è il discorso dei promoter, che va esaminato caso per caso.

Risponde BONORA

Io invece volevo approfondire la questione rispetto ai dati. Sono convinto che tra tutte le menzogne, come diceva un vecchio ministro, la più grave sia la statistica; però per il lavoro che faccio io e per le cose che dovete fare voi, il dato deve essere sempre tenuto in considerazione o almeno saperlo interpretare, su questo bisogna impegnarsi.

Allora il dato che io citavo è quello riferito ad un singolo anno preso in considerazione di lavoratori atipici assunti che poi, via via valutandoli in tre anni rispetto al posto di lavoro in cui erano andati a finire, si sono ridotti al 7%; è un dato che va certo anche questo interpretato (considerando che comunque questo dato serve agli statistici), comunque negli anni successivi al 1996 i lavoratori atipici hanno continuato ad essere assunti e si sono aggiunti comunque a quelli che sono stati presi come campione.

E se consideriamo comunque la percentuale di lavoratori atipici rispetto a quelli assunti complessivamente questi lavoratori atipici comunque rappresentavano già in fase iniziale centomila persone; queste centomila persone anche se si sono ridotte al 7% rappresentano comunque settemila lavoratori che non sono una cosina di poco conto, settemila persone che non sono riuscite a trasformare il loro posto di lavoro in lavoro.

A questi lavoratori atipici si aggiungono tutti gli altri che hanno cominciato a lavorare non nel '96 ma nel '97 e che dopo due anni non hanno visto ancora trasformare il loro lavoro in lavoro dipendente. Quindi sono più di settemila. Ecco perché le grandi richieste di tutela che arrivano al sindacato.

Gli statistici sono arrivati a definire, attraverso tutte queste stime, che in linea di massima nel 2005 i lavoratori atipici nel contesto generale del lavoro si aggirerà attorno al 15% in Emilia Romagna, considerando anche gli atteggiamenti delle imprese. Questo è un fatto importante, da prendere però sempre con precauzione perché a mio parere saranno sicuramente molti di più però è già un dato su cui riflettere, su cui cominciare ad impegnarsi, perché se non avessimo nessuna visibilità di

quel che può succedere lavoreremmo proprio completamente al buio e lavorare al buio è anche pericoloso dal punto di vista della salute e sicurezza.

Un'altra vertenza che è importante tenere in considerazione, tra il lavoro atipico a tempo indeterminato ci sono anche tutti i contratti a causa mista, il contratto a forma mista o il contratto di formazione lavoro è ancora un contratto a tempo determinato e quindi è ancora una forma di lavoro atipico con cui bisogna che ci confrontiamo. E siccome so che per gli apprendisti, per esempio, ci sono dei grandi progetti che partono dal Ministero del lavoro e che via via si scaricano poi sulla regione, di formazione e nella formazione che si fa c'è anche la formazione alla sicurezza.

Il problema che io pongo qui è ma che razza di formazione viene fatta sulla sicurezza se tutto questo sfugge anche ai lavoratori presenti in azienda, che rappresentano i lavoratori e che hanno la conoscenza dei problemi? Io sono convinto che nella progettazione della formazione per gli apprendisti fatta sul problema della sicurezza, ci sia stato qualcuno che l'ha pensata come attività di formazione, ma che non si sia mai confrontato con nessuno che potesse dare dei suggerimenti concreti su come quella formazione doveva essere fatta.

Si sarà valutata la 626. Tra le forme di lavoro atipico ci sono anche gli apprendisti che stanno sostituendo tra l'altro i contrattisti di formazione lavoro perché la commissione europea di formazione lavoro li ha bocciati.

Risponde ALBERGHINI

Vorrei fare una brevissima riflessione sulle cose che sono state dette sia dagli interventi, sia anche con queste ultime precisazioni. Io credo che in una discussione come abbiamo avviato oggi sarebbe necessario quantomeno sfrondare il campo delle definizioni, perché altrimenti sul piano poi operativo ci troviamo di fronte a delle difficoltà insormontabili, difficoltà che hanno anche gli addetti ai lavori istituzionali (cioè gli SPSAL), quindi figuriamoci per chi non è addetto ai lavori come ci si possa facilmente perdere.

Quindi io volevo metter in evidenza un aspetto: tutte queste attività di cui oggi abbiamo parlato direi che nella stragrande maggioranza hanno un elemento comune, il fatto che siano lavori interinali, parasubordinati e così via, sono comunque tutti dei lavori di tipo subordinato, le eccezioni quali sono: sono i lavori che vengono fatti da imprese piccole con dei contratti specifici di fornitura di una determinata prestazione per le quali poi si applica l'art. 7 della 626 e quindi se dentro ad una impresa viene l'elettricista a montare un impianto elettrico, o a fare manutenzione, o da solo o magari anche un'impresa con tre o quattro dipendenti, ecco questa è un rapporto di lavoro di tipo diverso, non c'è nessuna subordinazione da parte questo tipo di lavoratori rispetto al committente di questa opera e quindi lì si applicano delle altre regole.

Se viene dentro l'impresa di pulizie che in determinate fasce orarie fa certi tipi di lavori anche questo è una prestazione di questo tipo, tutti gli altri sono dei lavori subordinati, anche se viene l'artigiano che poi si affianca alla produzione, se viene dentro i soci delle cooperative di facchinaggio che non fanno solo carico e scarico materie prime,

ma vengono inseriti in produzione. A noi è capitato di vedere un infortunio di un facchino ad una macchina utensile.

Se noi circoscriviamo questo campo che è un campo amplissimo, perché le eccezioni sono all'ordine del giorno, al campo del lavoro subordinato allora riusciamo a capirne di più. E anche le azioni che possono essere azionate dai RLS sono diverse, perché nonostante la prospettiva pessimistica, qualcosa bisogna pur fare, e bisogna farle insieme. Se si tratta poi di metter un'etichetta a questo lavoro subordinato, questa è un'altra questione, l'importante è che ci sia questa identificazione così che i RLS possano trovare dei confini all'interno delle aziende per poter fare diverse cose.

TOMMASI - RLS

Volevo fare una piccola parentesi sul discorso dei lavoratori ricattabili, sono senz'altro i lavoratori atipici quelli di cui stiamo parlando oggi, poi è uscito fuori il discorso dei lavoratori in nero che sicuramente sono ricattabili, e di sicurezza non se ne parla proprio, e poi andranno esaminati secondo me anche i rapporti degli extra comunitari, perché molti di loro se non hanno una conferma del contratto, non rischiano come noi di doversi andare a trovare un altro lavoro, ma rischiano di doversene tornare a casa.

Questo avviene in un paese in cui abbiamo un Presidente della Repubblica il quale dice che dobbiamo essere comprensivi e tolleranti però non dice che questa cosa va regolamentata. Perché anche loro ci danno l'impossibilità di controllare la sicurezza sul lavoro.

Nella mia azienda è successo questo: è stata fatta una proposta da parte dell'azienda, con l'accordo dei sindacati, che chi vuole può rinunciare alla mezz'ora di pausa mensa e fare mezz'ora di straordinario mentre gli altri vanno a mangiare. Insomma una cosa dell'altro mondo, naturalmente tutti vanno a mangiare. La maggior parte di questi lavoratori extra comunitari, ricattabili invece rimangono a lavorare (anche per il ramadan) e allora noi siamo i lavoratori cattivi perché andiamo a mangiare, loro invece sono i lavoratori buoni perché rinunciano pure a mangiare.

Quindi abbiamo sentito parlare che abbiamo una flessibilità estrema, stiamo perdendo il controllo, che il lavoro atipico è difficile da sorvegliare e che ormai siamo destinati a diventare tutti atipici. La legge 626/94 era già difficile da applicare nelle condizioni in cui è nata, cioè quando c'era il posto fisso. Ora invece che stanno entrando i nuovi modelli di organizzazione del lavoro sta diventando sempre più difficile se non impossibile controllare la sicurezza.

La cosa più assurda è che la legge sul lavoro atipico è stata mandata avanti anche con l'assenso del sindacato con il tacito assenso anche degli organi di controllo ecc. i quali dovevano dire, no in queste condizioni la legge 626 diventa inapplicabile; dobbiamo vedere un po' di andarci piano con questi lavori atipici, tra l'altro una delle aziende che più ricorre al part-time addirittura con il tempo spezzato è la coop, che dovrebbe essere di sinistra.

Ora la domanda è questa, c'è l'intenzione di tornare indietro e recuperare sicurezza, dove la parola sicurezza significa sia condizioni di lavoro sicuro che certezza di conservare il posto di lavoro? E una cosa è conseguenza dell'altra.

CANE' (RLS – Impresa di pulizie Manutencoop)

Sono sia RLS che RSU, mi spiace che manchi l'INAIL; avete fatto bene a chiarire l'art. 7 perché l'art. 7 del 626 ci dà in mano qualche cosa, perché vediamo sempre delle persone nuove, le quali addirittura lavorano con la casacca dell'azienda, e questo è occultamento di manodopera, ma non ci dicono che sono dipendenti.

Comunque le domande che volevo fare sono queste: la prima è quali garanzie dà un'agenzia di lavoro interinale ad un ispettorato, ovvero agli organi di controlli INPS INAIL e Ispettorato del Lavoro.

La seconda è, se si inceppa il collocamento dove si inviano i lavoratori e le lavoratrici, qualcuno tiene dietro a questi registri? vengono controllati? quale tipo di mansione vengono date? è possibile verificare presso le aziende se sono state adottate tutte le norme sulla sicurezza per i lavoratori esterni? chi risponde di eventuali infortuni o di malattie professionali, l'agenzia, il datore di lavoro o chi?

Risponde FAZIOLI

Ho detto in premessa che il lavoratore interinale è assunto a tutti gli effetti dall'impresa fornitrice quindi è a tutti gli effetti un dipendente dell'impresa fornitrice, è registrato sui libri paga e matricola, dal momento dell'assunzione gli viene dato il documento che attesta che è stato assunto e viene comunicato all'ufficio di collocamento o agenzia per l'impiego l'assunzione entro 5 gg. La cessazione del rapporto di lavoro entro i 5 gg successivi la data di cessazione, sul libro paga ci sono tutti i dati di un normalissimo dipendente.

Esiste il contratto di lavoro interinale ed il contratto di fornitura; il contratto di lavoro interinale è scritto ed è nei confronti del lavoratore, mentre il contratto di fornitura è con l'azienda utilizzatrice; manca per legge un documento che stia sul posto di lavoro presso l'utilizzatore in quanto la legge non prevede niente di specifico; potrebbe essere un mensile delle presenze, ma noi non possiamo imporlo però di fatto nel meccanismo che intercorre tra l'utilizzatore e il fornitore esiste una documentazione interna di ciascuna impresa fornitrice dalla quale si rileva, per ogni giorno, il nominativo del lavoratore e le ore di lavoro fatte perché servono per far sì che l'utilizzatore paghi le ore al fornitore.

Quindi sui controlli, i nostri controlli sono sul libro paga, sul libro matricola o sul registro delle presenze che sarà presso la ditta fornitrice; su questi documenti cartacei non ufficiali, perché tenete presente che il lavoratore interinale non deve timbrare il cartellino dell'impresa utilizzatrice vengono fatti i controlli. Questa è una carenza della legge, l'abbiamo già fatto presente, ma fintanto che la legge non viene modificata non possiamo pretendere un documento se la legge non lo impone.

Volevo poi dire che le imprese fornitrici debbono trasmettere all'ispettorato del lavoro, servizio protezione del lavoro entro 10 giorni dalla stipulazione i contratti di fornitura. A noi arrivano tutti i contratti, li schediamo tant'è vero che l'elenco delle ditte fornitrici presenti in provincia di Bologna è già stato da me personalmente consegnato al dott. Alberghini per fare opera di vigilanza.

Risponde ALBERGHINI

Il controllo fatto dai SPSAL viene fatto anche sui lavoratori interinali quando interveniamo negli ambienti di lavoro di una qualunque impresa, debbo dire che la presenza dei lavoratori interinali è sempre più frequente, diventa inevitabile, quindi il nostro controllo così come controlliamo le condizioni di lavoro di tutti gli altri lavoratori.

Adesso fra l'altro stiamo facendo così come dicevo nell'intervento iniziale stiamo attuando un piano mirato per verificare le condizioni di questi lavoratori, siamo partiti dalle agenzie e poi passo passo dovremmo arrivare anche ad identificare degli utilizzatori, non potremmo andare da tutti c'è un numero troppo elevato però abbiamo in programma di andare a fare delle verifiche mirate nelle realtà nelle quali siano presenti dei rischi lavorativi significativi.

Abbiamo visto a questo proposito che presso le agenzie fornitrici viene tenuto il registro infortuni, sono obbligati a tenerlo; diciamo che non è tenuto in tutte le situazioni in modo splendido, ci sono anche delle carenze di compilazione, in modo particolare, in questi registri manca un dato molto importante, adesso vedremo come cercare di trovare un qualche strumento per fare introdurre il nome della ditta presso la quale l'infortunio è avvenuto; abbiamo verificato proprio nei giorni scorsi, in alcune grosse agenzie i registri infortuni già ampiamente compilati e con casistiche di infortuni di tipo tradizionale.

Nel caso in cui succeda un infortunio di chi è la responsabilità? noi riteniamo che la responsabilità sia essenzialmente dell'utilizzatore, salvoché non ci siano irregolarità nei contratti di fornitura che possano identificare la responsabilità anche del fornitore. Ci siamo già occupati anche di un infortunio serio, quello citato da Magelli nel suo intervento e in quel caso abbiamo individuato delle responsabilità chiare dell'utilizzatore.

Credo che in linea di massima la quasi totalità degli eventi debba essere ascrivibile alla responsabilità dell'utilizzatore.

Risponde MAGELLI

Volevo aggiungere alcune cose su quanto detto da Alberghini, perché in effetti dal punto di vista assicurativo l'infortunio è sempre a carico della ditta fornitrice, dal punto di vista dell'eventuale responsabilità penale, allora come diceva Alberghini ci sono due aspetti diversi: l'infortunio e la malattia professionale l'infortunio è un evento puntiforme concentrato nel tempo e qui è facile individuare l'eventuale responsabilità, che è quasi sempre a carico della ditta utilizzatrice salvo che non si riscontri, per esempio, la mancata informazione o altro o la mancata definizione su come gestire informazione e formazione tra ditta fornitrice e utilizzatrice.

Per le malattie professionali, dal punto di vista delle responsabilità penali, la cosa è molto più complessa, perché le malattie professionali si instaurano lentamente nel tempo ed una persona che fa il saldatore e che è stato affittato per quattro anni a 5 aziende metalmeccaniche diverse e ha saldato due anni in una, un anno nell'altra, sei

mesi in un'altra ancora ecc a chi attribuiamo la responsabilità penale dell'eventuale malattia professionale?

Allora, non si può fare un conto banale, non è che chi ha il tempo più lungo sia il responsabile, bisogna andare a vedere le condizioni di lavoro e molte volte sarà effettivamente difficile individuare puntualmente un responsabile, per fortuna dal punto di vista del diritto al risarcimento la cosa è chiara in quanto la ditta fornitrice è il terminale unico di questi aspetti.

Risponde BONORA

Volevo mettere tutti noi di fronte ad un problema che esiste sia per i controlli sia per l'individuazione delle cose che succedono: in Emilia Romagna l'8,8% delle imprese è rappresentato da piccole, e piccolissime imprese. In media queste imprese, che rappresentano il 98% di tutte le attività produttive, sono imprese costituite in media con 4 dipendenti, allora qui si crea un problema fondamentale sia per gli organismi di controllo e quindi per i SPSAL che devono fare anche determinati controlli e non hanno personale a sufficienza per poterlo fare ma si crea anche un grande problema per i RLST che sono pochissimi e che operano in estrema difficoltà per andare almeno a trovare i lavoratori di tutte queste imprese.

Quindi di fronte abbiamo un compito che è gravosissimo e che va organizzato; dal punto di vista del Ministero del lavoro penso stiano ragionando sull'aumentare i controlli, quindi assumere o formare dei controllori che siano in grado di intervenire in questo tessuto produttivo che è così disperso.

Il problema rimane sindacale da questo punto di vista, perché i RLST sono pochi e non riescono ad entrare in tutte le aziende soprattutto in quelle aziende piccole artigiane dove si verificano gran parte degli infortuni.

SANTANGELO (RLS – Casa di cura Toniolo)

Vorrei porre delle domande, mi spiace che sia andato via Alberghini, perché volevo confrontarmi con lui. Io lavoro nella casa di cura Toniolo e sono RLS dal 97.

Vivo in un continuo attrito soprattutto con il capo dell'ufficio personale, per esempio un lavoro dato in appalto, i lavori della cucina, che un tempo venivano fatti da personale dipendente oggi abbiamo un appalto. Abbiamo, per lavori di ristrutturazione che si stanno facendo, delle ditte che lavorano all'interno della nostra azienda. E più di una volta io ho letto sia nel personale della cucina sia in queste persone che si avvicinano in queste lavorazioni delle situazioni di reale pericolo, o per i lavoratori o per gli ospiti della casa di cura, quindi anche per i parenti che vengono.

Per esempio hanno lasciato delle lastre di vetro in un corridoio senza alcuna segnalazione, senza aver provveduto a mettere delle barriere di sicurezza per rendere sicuro quel tragitto e siccome spesso ci frequentano anche delle persone anziane io ho letto questo problema in termini di sicurezza.

Abbiamo sempre più di frequente del personale professionale appartenenti a delle agenzie private che vengono a svolgere il loro lavoro presso la nostra casa di cura,

abbiamo del personale infermieristico che ha dato la disponibilità a coprire i turni notturni.

Io ripeto avevo letto l'importanza di essere presente qui oggi perché ne so poco di quello che può essere il lavoro atipico, ne so un po' di più oggi dopo che ho ascoltato i vari relatori, la mia domanda era questa, ed era relativa ad un problema che ho avuto in azienda: oggi io sono qui nel mio tempo libero, perché mi è stata negata la possibilità di usufruire delle 40 ore che ho a disposizione per essere presente qui oggi, (fra l'altro oggi dovrò coprire il turno notturno), quindi vi chiederei se vi è possibile di darmi subito la risposta per poter andare a casa a riposare, perché il capo dell'ufficio personale il commercialista Resta ha detto che il contenuto di questo seminario non rientrava in modo concreto nella realtà della nostra casa di cura e quindi per questo motivo non mi sono state riconosciute le ore.

BARONCINI (RLS - Baselle)

Cercherò di essere breve. La mia domanda è qual'è il giudizio della magistratura sui criteri di adeguatezza, previsto nel 626 per quanto riguarda la formazione e l'informazione, dopo le 5 C del Pentagono? volevo sapere qual è il riferimento della magistratura, se è quello della miglior tecnica, della miglior conoscenza e comunque su quali basi si fonda.

Poi vista l'alta considerazione che le nostre aziende hanno nella componente delle risorse umane e che comunque la formazione per loro è un costo, volevo fare una proposta visto che sono anche membro di un organismo paritetico provinciale di Ferrara nonché coordinatore del gruppo di RLS della Uil chimici, sia a livello provinciale sia a livello regionale è saltato fuori un elemento che potrebbe essere utile a tutti, trasversale: il riconoscimento di crediti formativi agli atipici in senso generale, non solo crediti formativi, ma anche crediti di idoneità sanitaria da poter spendere all'interno delle aziende e allo stesso tempo dare la possibilità di essere verificati a cura anche del RLS; potrebbe essere una proposta interessante per tutti, per entrare anche in questo mondo, che per noi comunque è un po' sconosciuto.

Finisco dicendo che io lavoro in un'azienda che si chiama Baselle, eravamo italiani con Gardini, siamo andati sotto gli inglesi, gli olandesi, e adesso siamo tedeschi, questa azienda in questo momento sta riducendo gli infortuni, ed è un'azienda di mille dipendenti con 80 contratti a termine pressoché sempre presenti; riduce gli infortuni attraverso un sistema volontario: il lavoratore infortunato viene chiamato dalla direzione (guardate che ultimamente gli infortuni nella mia azienda sono per l'80% a carico dei contratti a termine) intorno alle 18.00 e gli dice tu puoi farti affiancare dal tuo delegato sindacale e tutto il discorso è volontario, vai dal tuo medico, poi rientri a lavorare con una parziale inabilità, ma hai anche una parziale abilità, per cui ti metto a lavorare in ufficio, questo è un sistema per darti più professionalità, per darti modo di vedere più lavori!

Tutto questo, con il pieno appoggio dell'INAIL in quanto interpellato da noi come RLS, ha confermato, che finché c'è la volontarietà del lavoratore e del medico di fiducia che si assume la volontarietà del rientro si può fare; anche l'Ispettorato del lavoro non ha preso una posizione ufficiale in quanto non c'è un regolamento preciso.

Però la mia azienda sta facendo questo, e lo sta anche diffondendo su tutte le realtà del territorio, questa è un'altra esperienza che volevo portarvi, e questa è un'azienda che ha dei dati bassissimi di infortunio.

Risponde MAGELLI

Risposta alla RLS del Toniolo; personalmente non trovo nella normativa nessun appiglio per cui il datore di lavoro o chi per lui possa eccepire sul come il RLS usa il suo pacchetto di 40 ore autogestite. E' il RLS che è titolare di queste ore, l'azienda potrà ovviamente porre dei problemi del tipo, oggi no perché mi scopre il turno, ma questo è un altro discorso che va chiarito nelle relazioni aziendali, ma il permettersi di eccepire sui contenuti di un seminario, mi sembra allucinante.

Perché se il RLS usa le sue ore per andare ad un seminario sulla farfalla monaca dell'Amazzonia, saranno i suoi colleghi a dirgli, tu hai 40 ore, ci rappresenti, non le usi per andare a fare queste cose. ma che il datore di lavoro interferisca su questo mi sembra che non sia in nessun modo compatibile con la normativa in vigore, adesso non so se siamo nel caso di un comportamento antisindacale, però sicuramente ci stiamo avvicinando molto.

Se ci fosse a Bologna un Comitato paritetico che funziona seriamente e che voi sapete è la camera anche di verifica dei conflitti sull'uso dell'agibilità del RLS, sarebbe questo un ottimo tema da affrontare in sede di comitato paritetico. Certamente quello che le posso dire, e sfido chiunque a smentirmi, e che non è da nessuna parte sancito nessun diritto dell'azienda a interferire con l'uso delle 40 ore che il RLS fa. Oltretutto è anche una posizione non solo scorretta, ma anche immotivata nel merito, perché lei mi dice, da noi cominciano a comparire gli infermieri professionali, i lavoratori affittati, quindi mi pare che il tema sia quanto mai pertinente.

Sul discorso di Baroncini, io non posso in nessun modo rispondere alla prima domanda, che criteri usa la magistratura, io posso dire i criteri che vengono usati a livello di organo di vigilanza e che criteri abbiamo indicato anche nelle linee guida per l'applicazione del 626 e cioè che la formazione deve essere attentamente programmata, deve essere calibrata sui rischi evidenziati nella valutazione e, questo lo prevede anche un decreto ministeriale del 97, che il numero di ore deve essere adeguato individuando anche in qualche modo due limiti al numero di ore, mai al di sotto di 3 o 4 ore per le condizioni a rischio più modesto, e dall'altra parte dalle 12 alle 14 ore per le situazioni a rischio più rilevante.

La formazione deve avvenire con strumenti interattivi, non soltanto lezioni frontali o tanto meno distribuzione di materiale scritto che può integrare la formazione ma non la esaurisce, coinvolgendo i lavoratori, in momenti come discussioni, lavori di gruppo, simulazioni di casi, ed eventualmente deve essere qualificata con momenti di valutazione, con affiancamento, (penso ai preposti dell'ACOSER, per fare un esempio concreto), infine che la formazione se è seria deve avere un momento di verifica finale dell'avvenuto apprendimento. Non dell'avvenuta formazione, ma dell'avvenuto apprendimento. Perché io formo la gente perché impari, se non so se ha imparato non sono in grado di dire di averli formati.

Questi sono i requisiti di qualità dei processi formativi, che nella legge non ci sono, infatti la legge parla semplicemente di temi in relazione alla valutazione dei rischi e parla di documentazione dell'avvenuta formazione, che non è la stessa cosa dell'avvenuto apprendimento.

Sull'ultima cosa che lei diceva, io sono d'accordo con lei sul fatto che sarebbe interessante ragionare per il personale interinale ma anche stagionale, ecc, su un discorso corretto di crediti formativi perché effettivamente mi rendo conto che è anche assurdo pensare ad uno stagionale in agricoltura che va tagliare le viti in 7 aziende diverse e che ogni volta riceve la formazione, a parte che non la riceve, ma se anche la ricevesse, come la legge impone, sarebbe un percorso ripetitivo e probabilmente in gran parte inutile.

Quindi fare un discorso puntuale e fatto bene di crediti formativi, mi sembrerebbe interessante, va tutto costruito. Ho molti più dubbi quando lei mi parlava di crediti dal punto di vista sanitario. Qui il discorso è molto più delicato, anche perché, attenzione, il RLS ha pieno diritto di chiedere il riscontro della formazione, mentre sulla parte sanitaria il RLS può solo chiedere se è stato fatto o meno il controllo o altro, non può entrare nel merito del contenuto dell'atto, e il discorso dei crediti sanitari è molto più sfumato perché io posso benissimo avere interinali, assumo lei come interinale oggi, tra un mese chiudiamo il rapporto, dopo due mesi lei va a lavorare con un'altra ditta dello stesso tipo ma chi mi garantisce che in questi due mesi non c'è stata una variazione della sua salute che non lo rende più idoneo a fare quel lavoro? Quindi la sorveglianza medica in qualche modo, impone comunque una capillarità del controllo ogni volta che si accende una nuova attività a rischio. Mentre sulla formazione sicuramente il discorso può avere un suo notevole interesse.

L'accordo nazionale per le agenzie di lavoro interinale, all'art. 14, prevede che la sorveglianza medica sia a carico della ditta utilizzatrice.

Sarebbe importante che anche la ditta fornitrice avesse un medico competente per garantire una continuità di conoscenza della persona. Avere un medico competente della ditta fornitrice che lo segue e quindi lo conosce in un certo modo, sarebbe molto utile. Ci siamo infatti trovati un po' spiazzati dall'accordo nazionale che di fatto individua una soluzione diversa.

Risponde BONORA

Sempre sul credito formativo, c'è un esempio che potrebbe essere preso come elemento base per una discussione più ampia per raggiungere degli obiettivi sul credito formativo, e quindi, sulla formazione riconosciuta come bagaglio professionale del lavoratore, ed è il contratto dell'apprendistato.

Voi sapete che il contratto dell'apprendistato è stato riconosciuto anche dal Ministero della Pubblica Istruzione come adempimento dell'obbligo formativo, che deve accompagnare il giovane fino a 18 anni, ma il Ministero del Lavoro, tra le altre cose, promulgando i vari obiettivi del fondo sociale europeo per i lavoratori e per la formazione continua, sta introducendo nella formazione continua da farsi durante l'arco della vita lavorativa del lavoratore, proprio il concetto dell'acquisizione del

riconoscimento della formazione fatta durante il lavoro, per perfezionarsi e per utilizzare anche la formazione nella progressione di carriera.

C'è già un dato di fatto nel contratto di apprendistato e ci sono delle spinte che stanno portando verso questo obiettivo, però bisogna controllarle le spinte, bisogna agire anche da un punto di vista politico insomma, per arrivare poi a riconoscimento concreto di queste cose.

AFRICANO (RLS – Comune Granarolo)

Volevo fare delle considerazioni e poi una domanda, sul lavoro atipico del RLS, io oggi sono qui perché mi hanno concesso il permesso, ma domani sul tavolo della mia scrivania mi troverò il lavoro di oggi e quello di domani, quindi domani dovrò svolgere 12 ore di lavoro che non sarà riconosciuto, cioè è una figura che non è retribuita. E' volontaria, ci devi credere per farlo, ecco quanto dura?

Nel mio comune nessuno lo vuole fare, questo è già il secondo mandato, che faccio e per quanto riguarda gli incentivi si valuterà solamente l'impegno del lavoro non l'impegno del RLS, perché l'impegno il RLS ne ha, io vado con il MC nei sopralluoghi, faccio verbali dei sopralluoghi stessi, parlo con i lavoratori, quindi di impegno ce n'è, e in qualità di RLS sono riuscita a sottoporre a sorveglianza sanitaria, alcuni lavoratori a rischio, anzi sorveglianza periodica più frequente perché erano soggetti a rischio, ma siccome faccio parte anche delle RSU, in qualità di RSU non sono riuscita a contrattare con le parti, le indennità di rischio, che a questi lavoratori spettava, e quindi queste due figure non si completano, sono distinte, anche le OO.SS mi sono state contro perché dicevano che il contratto 387 dell'83 non li prevedeva nella tabella A.

Per cui io mi sento a volte inutile come figura di RLS e non soddisfatta assolutamente. Tutte le forme di lavoro atipico sono presenti nel comune di Granarolo, e ci sono lavoratori soprattutto quelli delle case di riposo che hanno una condizione di lavoro a tempo determinato che è quasi sconvolgente, perché è a tempo determinato giornaliero, cioè oggi ti assumo, domani sei dimesso, per cui c'è stato anche un caso di una lavoratrice che ha avuto un intervento all'ospedale e che essendo stata a casa per un mese, non è stata retribuita per l'intero mese, ma poi è stata riassunta; questa è una lavoratrice che lavora da 10 anni a queste condizioni atipiche, ed è una lavoratrice che deve aiutare, nella sua mansione lavorativa, gli ospiti della casa albergo del comune, però è lei stessa nelle condizioni di chiedere aiuto, perché è una lavoratrice più a rischio rispetto ad altri.

Una domanda che vorrei porre e a cui vorrei una risposta, è il fatto che nel comune di Granarolo tra i suoi 87 dipendenti ci sono più del 10 % di obiettori, gli obiettori come sono considerati? sono inseriti nelle attività lavorative sì o no?, ci sono laureati in informatica, che sono inserite nel CED e che svolgono effettivamente quel lavoro, perché il responsabile manca e sono loro che si occupano della parte informatica, altri che sono inseriti nella casa di riposo e non voglio dire che sostituiscono il personale, ma li affiancano e svolgono il lavoro insieme a loro, a volte accompagnano anche anziani fuori, e sono soggetti a rischio, questi lavoratori, io non li avevo mai considerati dal punto di vista della sicurezza. Come bisogna considerarli?

MALAGUTI (RLS – ATC)

Ringrazio il tavolo della presidenza che mi dà la possibilità di parlare di questa cosa; lo dico qui, non perché credo che qui ci sia qualcuno responsabile, ma perché è importante parlarne; esco un pochino dall'ordine del giorno per parlare del convegno di Modena, perché sono rimasto disgustato dalla sua organizzazione.

Io sono uno dei 6 RLS dell'ATC, invitato ad andare a questo convegno di Modena, (sono stato mandato dalla FILT trasporti), e io vado ben volentieri; vado da solo e mi presento venerdì mattina per entrare alle 9.00, ma l'Emilia-Romagna non mi ha lasciato entrare, e ho dovuto compilare un modulo della regione Calabria per poter entrare, il giorno dopo sabato, mi sono ripresentato con un pass che non andava più bene, sono dovuto rimanere fuori.

Oltre ad averne parlato con la segreteria della FILT, ho ritenuto importante parlarne anche in questa occasione, e chiedo, anche in questa sede, di far sì che queste cose non succedano più. Perché è stato inaccettabile.

Risponde MAGELLI

Già dal 1955 il DPR 547 sulla sicurezza del lavoro, dice che le norme si applicano ai lavoratori dipendenti o equiparati e tra gli equiparati considera coloro che all'interno di una azienda anche senza percepire retribuzione svolgono un lavoro alle dipendenze e sotto la direzione altrui anche soltanto per imparare un'arte e un mestiere. Allora gli obiettori, che sono lì mandati dal ministero della Difesa, ma che operano all'interno dei locali strutture e impianti del comune di Granarolo, sotto la direzione della dirigenza del Comune di Granarolo, hanno lo stesso diritto di tutela come i lavoratori del Comune di Granarolo stesso.

Su Modena non mi pronuncio perché sennò dovrei usare parole non consone a questa sede.

ALLEGATI

SENTENZA 06298 DEL 23/11/1988

PRESIDENTE RUPERTO C.
PM. DE TOMMASO G (CONF)
RIC. MIN TESORO
RES. BONATTI

Cod.proc.civ. Art. 409 comma n. 3 Cod.proc.civ. Art. 429

Il disposto dell'art. 429, terzo comma, cod. Proc. Civ., circa la rivalutazione monetaria (ed interessi) dei crediti di lavoro, trova applicazione in ordine a tutti i rapporti elencati nell'art. 409 dello stesso codice e pertanto opera non solo nell'ambito del lavoro subordinato ma anche in quello dei rapporti di lavoro autonomo dotati del carattere della parasubordinazione, come, in particolare, il rapporto professionale dei medici convenzionati con gli enti mutualistici soppressi.;

SENTENZA 01495 DEL 26/02/1996

PRESIDENTE PONTRANDOLFI P.
PM. CENICCOLA R (Conf.)
RIC. DI GIOVANNI
RES. SOC. RES. VAMPOLIERI A.

Cod.proc.civ. Art. 409

La determinazione della competenza per materia va compiuta con riferimento alla domanda, e cioè alla sostanza della pretesa ed ai fatti posti a suo fondamento, che il giudice può liberamente qualificare sotto l'aspetto giuridico. Pertanto, il giudice del lavoro, fermi gli elementi di fatto dedotti dall'attore come indicativi di un rapporto di collaborazione concretantesi in una prestazione continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (art. 409 n. 3 cod. proc. civ.), ben può escludere la configurabilità del dedotto rapporto di parasubordinazione (e, quindi, la propria competenza) ove dalla stessa esposizione dell'attore risulti il difetto del requisito della continuità della prestazione; che non è ravvisabile nel caso di affidamento di un "opus" unico, sia pure ad esecuzione non istantanea ed ancorché articolato in una serie di atti esecutivi dell'unico incarico.

SENTENZA 06052 DEL 15/10/1986

PRESIDENTE. CASSATA G.
PM. NICITA FP (CONF)
RIC. PICONE
RES. CARAMAZZA

Cod.proc.civ. Art. 409 comma n. 3

Ai fini del rapporto di parasubordinazione, che l'art. 409 n. 3 cod. proc.c Civ. assoggetta al rito del lavoro, la continuità della prestazione - la quale e' ravvisabile anche quando si tratti di prestazione unica ma richiedente un'attività prolungata - implica, in caso di unicità dell'opus, una interazione fra le parti, dopo la conclusione del contratto, non limitata ai momenti della accettazione dell'opera e del versamento del corrispettivo, mentre la coordinazione consiste nella connessione funzionale fra la attività del prestatore d'opera e quella del destinatario della prestazione (sia questi imprenditore o meno) si' che l'opus realizzato rappresenti il risultato della loro collaborazione.