

LA FORMAZIONE ALLA SALUTE ED ALLA SICUREZZA NEL LAVORO INTERINALE

(Anno di pubblicazione: 2002)

Indice

Prefazione

Atti del seminario " La formazione per la salute e sicurezza nel lavoro interinale" svoltosi a Milano in data 30.11.2001 presso Palazzo Giureconsulti con il contributo della CCIA

Esperienze e proposte operative

ATTI DEL SEMINARIO “ **LA FORMAZIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO INTERINALE**” SVOLTOSI A MILANO IN DATA 30 NOVEMBRE 2001 PRESSO PALAZZO GIURECONSULTI GRAZIE AL CONTRIBUTO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO E PROVINCIA

SALUTO DELLA CCIAA A CURA DI CARLO LESCA

La mia presenza non e' una presenza puramente formale . In questo caso mi sento di dire esattamente il contrario;oggi qui non esercitiamo solo il consueto dovere di ospitalita'che la Camera di Commercio offre ad associazioni, ad enti e ad organizzazioni mettendo a disposizione le sale e tutto il corredo vario che circonda normalmente seminari e convegni, ma questo di oggi e'un pezzo di un sistema di relazioni consolidato negli anni fra Camera di Commercio e organizzazioni sindacali e che ha trovato la sua strutturazione piu' completa nel protocollo siglato nel luglio 1999 fra Cgil Cisl e Uil di Milano e la Camera di Commercio .Verrebbe da chiedere perche'nel luglio del 99 sentimmo il bisogno di siglare questo protocollo d'intesa. Lo accenno solo rapidamente per farvi comprendere il senso dell'attivita' che noi stiamo svolgendo con le organizzazioni sindacali. In questo caso io mi devo mettere due giacche :una da ex sindacalista e una da membro della giunta della CCIAA in rappresentanza dell'organizzazione sindacale. Questo protocollo nasce nel luglio del 99 sostanzialmente per due ordini di motivi: il primo perche' con la legge di riforma 580 del 93 cambia interamente l'ordinamento del sistema camerale . Precedentemente la giunta della Camera di Commercio che veniva nominata direttamente dalle associazioni che la legge prevedeva fossero rappresentate in CCIAA. Con la legge del riordino del 93 vengono istituiti i consigli camerale la cui rappresentanza avviene su basi proporzionali secondo criteri sui quali non voglio assolutamente annoiarvi . In questi organismi camerale sono rappresentate tutte le organizzazioni produttive: nel caso della CCIAA di Milano 30 seggi spettano alle associazioni produttive , uno alle associazioni dei consumatori e uno alle organizzazioni sindacali.In seno al consiglio camerale esiste una giunta nella quale una rappresentanza viene garantita a quattro associazioni produttive mentre per quanto attiene alle associazioni dei consumatori e alle organizzazioni sindacali non c'e' nessuna garanzia ma tutto si svolge sulla base di accordi e di relazioni politiche. Quindi vi potete immaginare come si passi da un sistema totalmente garantito a un sistema elettivo puro e semplice . La seconda ragione per cui abbiamo ritenuto nel luglio del 99 di realizzare questo protocollo e' per dare pieno mandato a chi rappresenta le organizzazioni dei lavoratori in seno alla giunta camerale ;nonche' come dire che chi entra nelle giunte camerale si autogestisce o e' autoreferenziale ma il fatto di poter stare dentro una giunta camerale in piena rappresentanza di tutte le organizzazioni sindacali . Da un lato vi e' capacita' di maggior rappresentanza dall'altro una maggiore responsabilita' nei confronti di chi lo ha inserito . Quindi nasce questo protocollo che si articola e si sta articolando prevalentemente in tre direzioni :la prima e' quella che viene definita con un termine un po' pomposo come

programmazione concertata , vale a dire che la CCIAA diventa la sede nella quale una serie di problematiche che attengono le imprese, il territorio e le infrastrutture si definiscono orientamenti comuni che vengono consegnati alle amministrazioni locali, ovviamente con un potere assolutamente consultivo . Va da se che se su alcune tematiche CCIAA e organizzazioni sindacali hanno delle posizioni unitarie l'attenzione delle amministrazioni locali ha un peso non irrilevante . Il secondo filone sul quale si articola sostanzialmente questo protocollo d'intesa e' quello di un monitoraggio costante sulle trasformazioni nel mondo del lavoro ,quindi con le strumentazioni di cui la CCIAA e' dotata dall'ufficio studi al CED camera; tutto il sistema informativo presente nella CCIAA di Milano organizza piu' di 300000 imprese delle quali, a parte gli aspetti fiscali siamo in grado di monitorare praticamente in tempo reale tutte le trasformazioni che avvengono in queste imprese .Il terzo filone dove si inserisce per l'appunto la giornata di questa mattina e' un sostegno molto forte alla formazione . Peraltro la CCIAA ha anche una delle piu' belle aziende speciali che e' Formaper che svolge una sua attivita' autonoma rispetto a questo protocollo ; ma anche in Formaper c'e' un grosso sostegno delle organizzazioni sindacali sulle tematiche della formazione. Questo protocollo ha prodotto molte cose in questo anno e mezzo, quasi due. Io direi che due sono le piu' rilevanti . La prima e' che nella finanziaria del 99 era previsto che presso le Camere di Commercio fossero istituite delle commissioni paritetiche per lo studi e/o la individuazione di soluzioni per l'emersione del lavoro irregolare. Molte leggi dello stato italiano hanno conferito alle regioni il potere di istituire questi tavoli , la regione Lombardia non mostrava e non mostra in questi mesi di voler dar rapida attuazione a questa normativa. La CCIAA di Milano sulla base di quel protocollo ha realizzato un'operazione unica in tutta Italia istituendo un suo tavolo .Ricordo proprio in questa sala la prima volta in cui realizzammo il primo incontro: una presenza importante delle istituzioni, delle forze sociali ,degli enti e quant'altro. Abbiamo sviluppato una ricerca sul lavoro irregolare a Milano che e' durata quasi un anno che e' stata presentata nel gennaio di quest'anno alla presenza del presidente della Confcommercio ,di Assolombarda, della giunta comunale di Milano, della giunta regionale. Come dire una ricerca molto importante che peraltro e' risultata essere l'unica ricerca effettuata a Milano sul lavoro irregolare per completezza, per ricchezza di dati negli ultimi 20/25 anni . Il secondo filone sul quale il protocollo ha sviluppato piu' intensamente la sua attivita' e' appunto quello di questa mattina. Freddo ne puo' essere testimone .La CCIAA e' stata per For e per tutto cio' che si muove intorno a For un utile strumento di indirizzo e di sostegno materiale . Si sono realizzate molte altre cose. Io ho citato queste due perche' mi sembrano essere a un primo bilancio di questo protocollo , di quest'intesa, di questa sistematizzazione dei rapporti tra CCIAA e organizzazioni sindacali quelle piu' significative . Quindi per questo la presenza qui oggi della CCIAA non e' solo un discorso di ospitalita,' ma CCIAA ha assunto la formazione sulla sicurezza e il monitoraggio delle trasformazioni in essere del mondo del lavoro un pezzo della sua attivita'. Non vorrei annoiarvi con molte altre cose . Ho semplicemente tentato in 5 minuti senza rubarvi del prezioso tempo di farvi capire come anche la giornata di oggi fa parte di un

sistema di relazioni di informazioni e di solidarieta' reciproca che sicuramente troveremo modo di rafforzare. Il protocollo e' scaduto, lo rinnoveremo nelle prossime settimane in coincidenza col rinnovo degli organismi camerali .Vi auguro buon lavoro.

ELDA SARTIRANA – ALAI CISL MILANO

Il mio compito e' proprio quello di inquadrare il lavoro interinale come si e' sviluppato in questi ultimi anni da quando e' stato introdotto in Italia fino ad oggi ma anche alcune riflessioni che Alai Cisl ha fatto nel merito del problema della formazione, formazione legata alla sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici che svolgono lavoro interinale . Allora innanzitutto il lavoro interinale e' stato introdotto in Italia nel '97 con la legge 196 conosciuta come legge Treu ed e' caratterizzata da un rapporto trilaterale nel quale sono coinvolte un'azienda fornitrice che e' l'agenzia di lavoro interinale cosi' come viene comunemente chiamata, l'azienda utilizzatrice dove il lavoratore o la lavoratrice svolgera' effettivamente il suo lavoro e ovviamente il lavoratore o lavoratrice coinvolto con questa forma di lavoro . Quindi l'aspetto nuovo e importante e' che non c'e' questo rapporto diretto tra lavoratore e struttura nella quale lavora . Il suo rapporto di lavoro, la sua dipendenza formale e sostanziale e' con l'azienda fornitrice. Dall'azienda in cui lavora riceve ovviamente le direttive per lo svolgimento della attivita' e cio' che attiene gli aspetti organizzativi . Il lavoratore ha quindi due referenti: il suo datore di lavoro e l'azienda fornitrice. Pero' come deve lavorare, i suoi doveri dall'orario di lavoro a come si lavora vengono forniti dall'azienda utilizzatrice . I primi riferimenti sono ovviamente la legge 196 del '97 o meglio i primi 11 articoli che e' stata modificata dalle ultime due finanziarie in particolare per quanto riguarda l'utilizzo delle basse qualifiche e la percentuale da destinare alla formazione . La legge parlava inizialmente di un accantonamento obbligatorio del 5% .La finanziaria successivamente ha abbassato la quota al 4%, che e' importante rispetto ai lavori di oggi . Successivamente il lavoro temporaneo e' stato regolamentato anche da un accordo interconfederale del '98 che ha allargato la casistica del lavoro interinale all'interno delle aziende ,allargamento che e' poi stato recepito dai diversi contratti nazionali di categoria. Ha anche stabilito le percentuali massime di utilizzo del lavoro interinale all'interno delle aziende, elemento che poi e' stato modificato o recepito in toto nella contrattazione nazionale di categoria. Il contratto collettivo nazionale dei lavoratori temporanei fatto nel '98 e' scaduto e siamo in fase di rinnovo quindi le organizzazioni sindacali Alai, Nidil, Cpo, Confinterim che sono tra le associazioni del lavoro interinale stanno discutendo il rinnovo di questo contratto nazionale .Quindi i riferimenti normativi e contrattuali sono questi . Per quanto riguarda la diffusione del lavoro interinale fornirò una serie di dati .Dico subito che c'e' una difficolta' nel reperire questi dati .Si parla piu' di stime che non di dati precisi , che dimostrano il trend di sviluppo del lavoro temporaneo in questi anni . Attualmente le societa' di lavoro temporaneo sono piu' di

60, per la precisione sono 66 con un grosso sviluppo avvenuto proprio in questo ultimo anno, e sono federate in due associazioni che sono Confinterim ,la piu' "vecchia", e Ailt che invece e' nata l'anno scorso . Praticamente tutte queste 60 societa' sono rappresentate da queste due associazioni . Solo qualcuna ha scelto di non essere rappresentata da una organizzazione di categoria. La diffusione del lavoro interinale nel 98 e' diventata operativa. La prima agenzia di lavoro interinale a meta' 98 ha avuto l'autorizzazione ad operare . Quindi i dati del 98 sono riferiti unicamente a 6 mesi e non sono molto significativi, comunque gia' nei primi 6 mesi di diffusione di questo strumento le missioni sono state circa 50000. Nell'anno 2000 i dati parlano di 460000 missioni svolte . I dati di quest'anno come stime di Confinterim parlano di 240000 missioni al primo semestre e di 550000 missioni entro la fine anno. Sono dati Confinterim quindi mancano i dati di Ailt che raggruppa un numero sostanzioso di aziende tra cui una delle piu' grandi. Questo dimostra che il lavoro interinale e' in forte crescita; certo oggi non si registrano piu' i dati di crescita dei primi anni dove i dati del primo anno erano raddoppiati. Lo sviluppo si attesta comunque intorno al 30/35% annuo.

Senza dubbio uno sviluppo molto importante ovviamente inferiori rispetto alle aspettative iniziali dove si pensava di raddoppiare annualmente il numero delle missioni. Questo non significa che questa forma di lavoro non sia molto utilizzata o comunque non sia in crescita . Di recente sul Sole 24ore ma anche su altri giornali tendevano ad enfatizzare il fatto che la crescita non fosse così forte in realtà'. Si parla comunque di una crescita molto sostanziale . Sui dati globali dell'utilizzo del lavoro interinale io mi sono rifatta un po' ad un rapporto Isfol di recente pubblicazione che forniva questi dati : oltre il 60% delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti ha meno di 29 anni , quindi lavoratori e lavoratrici con scarsa o nessuna esperienza del mondo del lavoro o di come si lavora nelle aziende . Questo penso sia anche per chi seguirà e approfondirà meglio questo aspetto un problema legato all'inserimento nel mondo del lavoro e a come si lavori e quindi tutte quelle tutele necessarie affinché si lavori bene considerando anche nel lavorare bene che si lavori in sicurezza . Coinvolge più uomini che donne : il 64,8% di uomini contro il 35,2% di donne anche se i primi dati del primo semestre 2000 vedevano una maggiore presenza femminile : quindi sempre più donne sono coinvolte nel lavoro interinale proprio perché sta crescendo l'utilizzo di questi contratti nel terziario che tradizionalmente è in sostanza composto soprattutto da lavoratrici . C'è un forte impiego di lavoratori immigrati : il 20% . Questo pone senza dubbio un problema che non è solo di inserimento : sono lavoratori che spesso conoscono molto poco l'italiano o lo conoscono approssimativamente , quindi l'inserimento di questi lavoratori nelle aziende , la loro tutela e la loro sicurezza diventa un aspetto da tenere molto sott'occhio. C'è necessità di fornire loro informazioni specifiche e naturalmente il fatto che abbiano assimilato le informazioni e la formazione che viene data loro . Il settore nel quale sono maggiormente utilizzati è l'industria che raggruppa diciamo così il 54% delle missioni che vengono effettuate . Di questo 54% ben il 29,5% è nel settore metalmeccanico .La qualifica più richiesta è quella dell'operaio generico e c'è un'elevata stabilizzazione di questi rapporti cioè della loro trasformazione in tempo indeterminato .In alcune regioni quale il Veneto si raggiunge persino un livello del 40% di trasformazione dei rapporti di lavoro . In alcuni territori questa stabilizzazione è molto alta per cui il lavoro interinale viene utilizzato come un periodo di prova al di là delle casistiche previste dalla legge, dai contratti, eccetera , periodo allungato prima dell'inserimento poi di questi lavoratori nella struttura produttiva .Questi sono i dati nazionali . Per quanto riguarda la provincia di Milano ho utilizzato il rapporto 2000 dell'osservatorio mercato del lavoro che quindi ha analizzato i dati provenienti dai centri per l'impiego . In pratica raccolgono tutte le pratiche di assunzione. E' l'ex ufficio di collocamento ed è un osservatorio dove tutte le assunzioni passano . C'è all'interno del mercato del lavoro una carenza di raccolta di dati che non consente un'articolazione molto approfondita , però ci sono anche qui alcuni dati molto interessanti per gli obiettivi odierni. Per l'anno 2000 nella provincia di Milano ci sono stati circa 38000 avviamenti che rappresentano sul totale di tutti gli avviamenti della provincia di Milano il 15,8% di tutti gli avviamenti avvenuti nella provincia. Il 56,7% sono uomini mentre il 43,3% sono donne. La percentuale più alta rispetto a quella nazionale. Anche qua i lavoratori

e le lavoratrici coinvolte sono giovani: il 61% ha un'età inferiore ai 30 anni, ma se si considera la fascia di età fino ai 39 anni la percentuale sale al 90%. Il numero dei lavoratori coinvolti è stato di circa 24000 unità per cui molti di questi lavoratori svolgono più di una missione nell'arco dell'anno. La missione è un termine diciamo così tecnico. Viene utilizzato per indicare il periodo di lavoro svolto nelle aziende, per cui i lavoratori hanno avuto più possibilità di fare missioni nell'arco dell'anno e il 23% circa di questi avviamenti hanno avuto una durata di 60 giorni. Si tratta di periodi non lunghissimi. Sul titolo di studio i dati sono molto interessanti anche perché si discostano molto da quelli nazionali. In pratica quelli che hanno la licenza media sono stati ben il 54,1% quindi di molto superiore al dato nazionale che è del 36,4%. Quindi coloro che vengono avviati nella maggioranza hanno un titolo di studio medio basso. I diplomati sono il 39,7% mentre il dato nazionale è del 53,1%. I laureati sono il 4,6 contro il dato nazionale che è del 9,9%. Il settore in cui sono stati maggiormente utilizzati è il manifatturiero. Poi diciamo così l'articolazione dei dati si ferma qui perché non sempre le aziende hanno fornito tutti i dati legati al tipo di qualifica e alle mansioni. Mancano dei dati ma è evidente che se la maggioranza ha titolo di studio medio basso molto probabilmente il suo inserimento sarà a livello operaio e comunque a livello medio basso nelle aziende. Per quanto riguarda il loro utilizzo da parte delle imprese la maggior parte dei motivi dichiarati è per far fronte a picchi produttivi e volumi di lavoro imprevisti. Ripeto, molto di frequente è un modo per provare il lavoratore o la lavoratrice prima di un suo inserimento stabile all'interno delle aziende. Secondo le aziende è uno strumento che meglio di altri risponde alla possibilità di far fronte a bisogni di flessibilità delle aziende e del mercato e risponde molto alle incertezze appunto che questo mercato dà alle imprese. Quindi è uno strumento di flessibilità tra i migliori che esistono e che quindi possono utilizzare, associato ovviamente anche al vantaggio di ottenere rapidamente le persone di cui hanno bisogno. I limiti che le aziende indicano sono un maggior costo rispetto al lavoratore dipendente anche se dal mio osservatorio come sindacato comincerei a discutere anche questo pezzo. I limiti sono anche problemi legati al fatto che sono lavoratori che vengono inseriti all'interno delle aziende, quindi ci sono criticità rispetto al loro corretto addestramento e all'inserimento nel luogo di lavoro con gli altri lavoratori.

La formazione, già nell'impostazione della legge, è sempre stata considerata un elemento importante da un lato per l'accantonamento che è previsto dalla legge che è il 4% che dicevo all'inizio e che viene calcolato sull'ammontare delle missioni fatte, pertanto le aziende fornitrici devono accantonare il 4%. Serve per favorire senza dubbio l'incontro domanda offerta visti i numeri e comunque la crescita che c'è stata in questi anni dell'utilizzo di questa forma contrattuale, risponde ai bisogni delle aziende. È vero comunque che c'è poi un'elevata trasformazione di questi rapporti di lavoro. Secondo una ricerca dell'Union Camere che è stata pubblicata quest'anno, però molte delle aziende intervistate proprio sul piano della formazione denotano una carenza: ben il 42% delle aziende intervistate che è necessaria una formazione iniziale per questi lavoratori. Sull'istituto della formazione io non entro nel merito visto che ne parlerà il dott. Garbelli; l'istituto della formazione ha avuto

inizialmente delle difficoltà, però ormai tutti gli organismi necessari per il suo funzionamento sono stati creati e sono già operativi anche se in una forma sperimentale. Per quanto riguarda il sindacato l'aspetto della formazione è sempre stato centrale e fondamentale nel rapporto di lavoro da un lato come strumento di tutela dei lavoratori perché attraverso la formazione possono conoscere quali sono i loro diritti e doveri. Questo serve anche per un loro migliore inserimento nel mercato del lavoro. Si parla di occupazione: racchiudiamo all'interno di questo termine questo ragionamento di formazione legata anche all'inserimento nel mercato del lavoro; serve poi all'interno del rapporto di lavoro per migliorare le proprie competenze professionali. Quindi il tema della formazione al lavoro interinale è sempre stato la lente d'ingrandimento del sindacato che ha sempre spinto affinché fossero costituiti gli organismi necessari a fare formazione. È molto attivo anche nei confronti con le associazioni Confindustria e Ailt, affinché la formazione venga fatta e quindi la struttura venga implementata. Sul piano più legato alla salute e sicurezza l'aspetto formativo presenta per così dire alcuni elementi di criticità nel senso che non è molto chiaro chi fa e che cosa fa. In questo senso la legge coinvolge sia l'azienda fornitrice sia l'azienda utilizzatrice. O meglio da in capo all'azienda fornitrice l'obbligo di informare e formare i lavoratori che vengono inseriti nelle aziende, questi obblighi possono però essere trasmessi all'azienda utilizzatrice nel contratto di fornitura. Quindi questo passaggio secondo noi è molto poco chiaro: tende più a deresponsabilizzare che non a fornire ai lavoratori e alle lavoratrici gli elementi veri di tutela e di garanzia. Per quanto riguarda i temi di salute e sicurezza, in modo particolare noi rileviamo che la formazione che oggi le società di fornitura fanno ai lavoratori prima di avviarli, prima di entrare in azienda ma anche la formazione che il lavoratore o la lavoratrice deve ricevere sul posto di lavoro io non so definirla che in questo modo: un buco nero la cui verifica nessuno sa come venga effettuata anche perché dal nostro osservatorio, quindi dal sindacato sempre di più oggi arrivano persone che hanno avuto degli infortuni o dei danni per quanto riguarda la mancata conoscenza dei propri diritti circa la salute e la sicurezza. Questo è secondo noi uno dei problemi posti sul tappeto: chi fa e che cosa, quindi una maggiore chiarezza e attenzione alla formazione che viene fatta ed a chi la fornisce e ovviamente anche una verifica della formazione che viene fatta e assicurandosi che il lavoratore l'abbia recepita. E qui penso ancora al gran numero di lavoratori stranieri che vengano inseriti, con le criticità anche a livello formativo che ne conseguono. Gli aspetti di verifica dovrebbero comunque interessare anche e soprattutto la formazione fornita dalle aziende utilizzatrici.

COORDINATORE: grazie a Elda che ha fornito un quadro generale almeno con i dati a disposizione. Lascio la parola al Dott. Giancarlo Cattaneo che ha curato un monitoraggio dell'aspetto infortunistico di questi lavoratori della provincia di Milano che come abbiamo visto e' una delle provincie se non la provincia piu' significativa in questo settore.

DOTT. GIANCARLO CATTANEO –ASL CITTA' DI MILANO

Questo studio del fenomeno infortunistico nel lavoro interinale che e' stato fatto dal servizio che si chiama servizio di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro della Asl della Citta' di Milano e' uno studio nato un po' per caso , caso rappresentato da una signorina, da un'impiegata di un'agenzia di lavoro interinale che un giorno si e' recata negli uffici nostri di via Statuto portandosi cinque registri infortuni da vidimare. Operazione burocratica che viene fatta alla Asl appunto e motivando il fatto che erano cinque questi registri col fatto che succedono tanti infortuni, tanto e' vero che uno di questi registri era compilato a matita con infortuni avvenuti tra l'acquisto dei registri e l'arrivo in via Statuto per la vidimazione . Guardando questi registri vedevamo infortuni accaduti a Palermo a Savona a Roma etc e quindi abbiamo scoperto una cosa che non sapevamo e che cioe' nelle sedi delle aziende a lavoro interinale e' presente il registro infortuni dei lavoratori delle aziende ma sono presenti anche i registri degli infortuni dei lavoratori temporanei che l'impresa ha fornito alle aziende utilizzatrici in ogni parte d'Italia . Quindi in pratica nei registri infortuni di Milano si trovano descritti anche spesso bene e con molta cura tutti gli infortuni dei lavoratori interinali avvenuti in ogni parte d'Italia. Il fatto interessante che ci aveva poi sollecitato ad andare avanti dopo questa scoperta e' che a Milano hanno sede legale non solo tante imprese di fornitura di lavoro temporaneo (a i tempi dello studio erano in tutto 52, adesso ho sentito che sono molte di piu'), a Milano avevano sede sedici di queste 52 imprese ma soprattutto hanno sede le piu' grosse agenzie di lavoro interinale. Questo significa praticamente che per i dati che noi avevamo allora nel 2000 riferiti alla popolazione operaia, perche' poi il nostro studio e' stato uno studio riferito alla popolazione operaia , non a tutti i lavoratori interinali perche' si studiava il fenomeno infortunistico e ci sembrava logico concentrarlo sulla popolazione operaia. Allora si diceva che nel 2000 erano stati collocati in Italia 315000 operai con lavoro interinale e 254000 circa di questi operai erano stati collocati da agenzie con sede legale a Milano quindi piu' dell'80%. Questo vuol dire che noi potevamo fare uno studio non sugli infortuni avvenuti nella provincia di Milano ma sugli infortuni avvenuti in Italia con un'approssimazione, perche' non riuscivamo a vedere tutto il fenomeno ma una dimensione molto significativa del fenomeno cioe' l'80%. E questo e' stato lo stimolo, il ragionamento iniziale per dire che potevamo fare uno studio interessante e significativo. Ipotizzavamo che ci fosse una ragione per prendere in particolare considerazione l'andamento del fenomeno infortunistico nel lavoro interinale. A partire da una serie di elementi che caratterizzano questo lavoro. Allora avevamo come riferimento il rapporto di monitoraggio sulle politiche del lavoro del ministero

del lavoro. Come dati non sono tanto diversi da quelli che sentivo prima dalla relazione precedente. Sono abbastanza simili anche quelli riportati dalla monografia Inail e agli atti del convegno. Al di là dell'aspetto del trend dell'incremento quantitativo che appunto viaggiava sul 50% c'erano poi questi elementi, che i lavoratori interinali sono per gran parte operai. Allora si diceva circa 315000 su 470000 impiegati in quell'anno. Più della metà. Questo dato è confermato ripetutamente. Sono metalmeccanici e sovente non sono lavoratori ad elevata specializzazione. Non è vero che sono scelti sul mercato in base alla loro qualificazione professionale come è stato detto all'inizio di questo fenomeno ma sono operai generici prevalentemente. Confermo quello che si diceva prima: quasi il 70% delle aziende utilizzatrici chiede la qualifica di operai generici. La chiamata di questi operai dipende nel 18% dei casi dalla necessità di sostituire lavoratori assenti, 12% dei casi assetti produttivi non previsti, 70% per cento dei casi per far fronte a picchi di produzione. Sulla durata media della cosiddetta missione quel rapporto la quantificava in 135 giorni solari e con l'11% delle missioni inferiori alla settimana, mentre più del 65% durano meno di 5 mesi. Poi c'era un altro dato relativo alle ore lavorate che indicava la durata media in 192 ore lavorate. Questo corrisponde abbastanza a quello che abbiamo poi calcolato noi. Età media 28 e sei anni diceva quel rapporto che li paragonava ai 39 e sei anni medi degli occupati totali. Diceva che il 32% ha meno di 25 anni mentre negli occupati totali meno di 25 anni ce li ha appena l'8%. Solo l'8/9% ha invece più di 40 anni. Quindi la sintesi che ci interessava è che da questo punto di vista la caratteristica dell'operaio interinale è la seguente: sono operai giovani, sono operai di bassa qualificazione professionale, sono operai che si trovano ad operare in un ambito lavorativo che non conoscono proprio nel momento in cui si lavora per la massima produttività nelle fasi di picchi di produzione. Sono operai che dopo un periodo di lavoro comunque il più delle volte limitato saranno collocati in un contesto lavorativo che può essere completamente diverso non necessariamente ma sarà sicuramente diverso o molto diverso. Questi elementi assumono da questo punto di vista un rilievo particolare se partiamo dall'ipotesi che la dinamica degli infortuni non sia legata a fattori casuali ma sia legata a fattori oggettivamente abbastanza determinabili e sostanzialmente connessi con la struttura e la dinamica del processo produttivo. Questa è un'ipotesi che trova vari riscontri convincenti nella letteratura. C'è uno studio di abbastanza anni fa in cui si dimostra una relazione diretta tra la dinamica degli infortuni e l'intensità di utilizzo degli impianti, una variabile questa che misura certo l'intensità dei ritmi di lavoro. Ma poi si correla ad altri indicatori di rischio che sono la manutenzione degli impianti, il livello delle condizioni ambientali e soprattutto il tasso di rotazione della manodopera. Questo studio dimostra in modo convincente che tra il tasso di rotazione di manodopera espressione della quantità di nuovi addetti che entrano nella produzione e indice di frequenza degli infortuni c'è una relazione diretta. La spiegazione di quello studio è che l'immissione di manodopera giovane con basso grado di addestramento e con scarsa esperienza comporta un aumento della percentuale di lavoratori che non hanno ancora acquisito la capacità e l'abitudine di gestire i rischi di infortuni. Dicevo che questo è uno studio piuttosto vecchio. Però

all'Inail nell'agosto 2000 si pubblicava un opuscolo intitolato "gli infortuni corrono con l'economia" dove si dimostrava e riproponeva la correlazione tra dinamica degli infortuni e ciclo economico motivandola con lo sfruttamento più intenso degli impianti e delle risorse umane. In letteratura ci sono altri studi che correlano infortuni e addestramento professionale. C'è uno studio che dimostra una riduzione di circa 225 volte degli infortuni registrati in una popolazione di operai metalmeccanici tra il primo giorno di occupazione e il secondo semestre di occupazione, uno studio che riporta che un numero di infortuni di soggetti in una grande azienda è in un periodo di due mesi doppio negli operai assunti da due mesi rispetto agli operai anziani. Uno studio ancora che segue gli operai di un nuovo reparto di un'azienda metallurgica e rileva un picco nel corso del primo anno e una riduzione fino al dimezzamento dopo il terzo anno. Uno studio molto recente condotto su un'altra popolazione operaia volto a verificare le conseguenze sul fenomeno infortunistico di una serie di trasformazioni tecnologiche dell'organizzazione del lavoro dice che il rischio di infortuni è molto più alto per quelli giovani che per quelli anziani. Gli autori ritengono che questo si spieghi con il peso che un'esperienza rilevante ha nel determinare la capacità di affrontare al meglio dal punto di vista della sicurezza le condizioni lavorative. Per tutti questi ragionamenti abbiamo ritenuto credibile l'ipotesi secondo la quale il lavoro interinale si potrebbe caratterizzare come una sorta di elemento di rischio specifico al quale corrisponde un fenomeno infortunistico con uno specifico andamento. Abbiamo provato a vedere se trovavamo un riscontro nei dati. Il nostro lavoro è stato quello abbastanza certosino, di andare nelle sedi delle aziende fornitrici e fotocopiare i registri infortuni. Le aziende sono state molto cortesi anzi molte ci hanno fatto questo lavoro e ci hanno diciamo aiutato praticamente perché si trattava di tanti registri. Naturalmente ci hanno fornito due dati sempre per il 2000, anno in cui si svolge lo studio e riguarda il numero di operai collocati e soprattutto il numero di ore lavorate. A questo punto avevamo la possibilità di farci un'idea precisa dell'entità del fenomeno infortunistico e potevamo calcolare l'indicatore più attendibile del fenomeno infortunistico che è l'indice di frequenza cioè il rapporto tra il numero di infortuni e quello di ore lavorate, indicatore che con maggiore esattezza rende l'idea della dinamica infortunistica. Noi abbiamo preso in considerazione per lo studio solo gli infortuni con prognosi superiore ai tre giorni, questo per rendere il dato più confrontabile con i dati Inail che riguardano gli infortuni indennizzati e definiti entro il 31 dicembre dell'anno successivo che sono secondo l'Inail circa il 95% del totale. Altre cose che potevamo calcolare a questo punto era la durata media della missione dividendo le ore lavorate per il numero dei lavoratori. Questo l'abbiamo fatto per tutte le aziende e poi per il totale. Poi potevamo avere altre informazioni rispetto agli infortuni, cioè l'età, il sesso, la nazionalità. Volevamo valutare l'incidenza degli infortuni tra i lavoratori extracomunitari, il 20% ho sentito prima, non lo sapevo. La prognosi cioè la durata dell'infortunio, la gravità poi le cause diciamo dell'infortunio che si chiamano forma e agente dell'infortunio. Noi avevamo a disposizione 6292 infortuni togliendo quelli con prognosi inferiore ai tre giorni 5259. Però un tot di questi non aveva tutti i dati che ci interessavano per cui ne abbiamo tenuti 4132. Una cosa che

abbiamo fatto poiche' ci interessava e' quella di vedere il fenomeno nella industria metalmeccanica isolando gli infortuni quando eravamo capaci di farlo, ovvero quando la registrazione dell'evento lo consentiva.

Ne abbiamo isolati 1315. Ci interessava di vedere anche la differenza dell'incidenza tra operai comuni, qualificati e specializzati. Per i metalmeccanici questo era piu' facile . I risultati dello studio per quanto riguarda l'indice di frequenza e' calcolato complessivamente quindi mettendo insieme tutti . E' un indice 92,1 che poi lo paragoneremo ad altri indici. Per quanto riguarda l'eta' degli infortuni il 60% degli infortunati ha meno di 30 anni. L'eta' media degli infortunati e' 27,8. L'eta' media dei lavoratori interinali e' un po' piu' alta: per i dati che avevamo noi e' di 28,6 anni. Quindi il dato che si conferma e' relativo ad infortuni che riguardano prevalentemente operai giovani. La dinamica degli infortuni, la causa agente cosi' detta e' per il 51,5% una dinamica non da lavoro, sulla macchina utensile che la troviamo solo nel 9% dei casi ma una dinamica del tipo "colpito da", "tagliato con", "schiacciato da qualcosa", legata dunque all'uso di attrezzi. Gli infortuni da movimentazione dei carichi sono il 12%, gli infortuni legati all'ambiente di lavoro sono circa il 19% (tipo mette un piede in fallo, scivola, etc), quelli in itinere l'8%. L'unico infortunio mortale che c'e' in questa casistica e' un infortunio in itinere . Sono dati questi che coincidono molto con quelli della monografia Inail citata. In quella monografia c'e' un dato quantitativo che non e' collegato a nulla. Non e' particolarmente significativo. E' dei dati diciamo qualitativi cioe' di analisi degli infortuni che nella definizione cause ed agenti sono sovrapponibili ai nostri , comunque molto simili. Un altro dato: la durata degli infortuni . Questo pero' e' un dato un po' fasullo perche' in realta' ci siamo accorti che spesso sul registro la durata degli infortuni coincide con la fine della missione ,il che e' un fatto amministrativo che non esprime verosimilmente la prognosi reale dell'infortunio e quindi probabilmente sono sottostimati la durata media della prognosi cioe' la grande maggioranza, il 76%, si colloca tra i 4 e i 20 giorni di prognosi. Solo il 5,4 % sopra i 40 giorni . Pero' sono ripeto molto probabilmente sottostimati . Nel gruppo di operai metalmeccanici analizzati l'infortunio riguarda nel 76% dei casi operai comuni di primo e secondo livello. Un altro dato che abbiamo visto e' quello degli infortuni occorsi ai lavoratori extracomunitari :sono il 25%, circa un quarto del totale . E' un dato che non ero in grado di correlare con niente nel senso che non potevamo avere in nessun modo il numero delle ore lavorate da parte degli operai extracomunitari. Adesso lo correlo un po' di piu' al 20% di lavoratori per lo piu' operai di cui parlava la relatrice prima di me . Certamente e' un dato quantitativamente significativo e se nel fenomeno infortunistico c'e' un problema di addestramento e di informazione questi problemi assumono per i lavoratori extracomunitari aspetti di particolare problematicita' per ragioni ovvie. Per quanto riguarda la frequenza degli infortuni , noi abbiamo calcolato un indice di frequenza mettendo insieme tutte le agenzie e abbiamo questo dato: 92,1%. Sarebbe il numero di infortuni nel 2000 diviso il numero di ore lavorate nel 2000 per un milione ,che e' un modo per avere una cifra tonda. L'abbiamo confrontato con gli indici di frequenza Inail di settore metalmeccanico perche' come dicevamo prima molti lavoratori interinali sono

metalmecanici, poi con due settori storicamente ad alta incidenza di infortuni, quello edile e quello minerario e abbiamo visto che il nostro indice 92,1 si confrontava con 38,13 settore metalmeccanico 47,7 settore edile 50,8 settore minerario. Abbiamo visto anche una bella differenza tra le agenzie nel senso che se abbiamo preso le tre piu' grosse e le abbiamo confrontate con le altre 13 forse l'indice di frequenza nelle tre agenzie grosse e' 87,5 nelle altre e' 139,5. Quindi c'era molta differenza. Il giudizio diciamo cosi' e' che gli indici di frequenza calcolati da noi sono molto diversi da quelli Inail e quindi pur con varie cautele a cominciare dal fatto che noi confrontiamo un fenomeno da qualche centinaio di migliaia di persone mentre i dati Inail riguardano popolazioni molto piu' estese. Io penso pero' che si confrontano indici molto diversi . Io penso che la frequenza di infortuni in questo comparto particolare sia effettivamente diversa rispetto alla situazione lavorativa normale. Io credo che la differenza anche molto marcata tra le imprese debba avere qualche spiegazione. Si potrebbe ipotizzare che queste imprese che sono imprese che operano da molto tempo potrebbero avere del personale piu' stabile quindi piu' formato .Quindi potrebbe essere anche un problema di aziende utilizzatrici: e' possibile che le aziende fornitrici piu' importanti collochino in aziende di dimensioni maggiori dove gli standard di sicurezza sono piu' elevati. Comunque alla fine noi ci siamo abbastanza convinti che l'ipotesi di partenza fosse dimostrata e cioe' che operai giovani a bassa qualifica professionale che si trovano ad operare in un ambito lavorativo che non conoscono proprio nei momenti in cui si lavora con la massima produttivita' durante i picchi produzione con un periodo di lavoro il piu' delle volte breve e saranno collocati in un contesto lavorativo probabilmente molto diverso ,hanno piu' probabilita' di infortunarsi per tutti i motivi detti. Il numero di questi lavoratori sembra destinato ad aumentare con un trend piu' o meno accelerato ma significativo e pone problemi a seconda dei ruoli in cui ciascuno di noi si colloca . Per quanto riguarda noi operatori pubblici della prevenzione, istituzionalmente preposti alla prevenzione, in ambito lavorativo certamente cominciamo adesso a porci la questione del lavoro interinale . Nel corso della nostra attivita' cominciamo a cercare nelle aziende se ci sono lavoratori temporanei, che mansioni vengono loro affidate, le modalita' con le quali sono stati adempiuti gli obblighi di formazione , appunto la questione di cui si parla questa mattina.

C'e' un rischio specifico per quanto riguarda il lavoratore interinale che nasce da un difetto di formazione e addestramento. Al di la' dei dati dello studio che sembrano confermare questo problema la nostra esperienza di questi tempi e' che ci sia una sostanziale delega da parte delle aziende fornitrici alle aziende utilizzatrici e che non ci sia particolare interesse a verificare che questo processo di formazione e addestramento venga effettivamente svolto. Questo penso sia davvero uno dei problemi . Grazie.

COORDINATORE: intervento del dottor Egidio Garbelli in rappresentanza di Formatemp che fissa un po' le regole del settore. E' quel famoso fondo dove e' quel 4% di cui parlava Elda Sartirana. Qui convergono i contributi delle aziende rispetto alla formazione.

DOTTOR EGIDIO GARBELLI- FORMATEMP

Formatemp e' un ente bilaterale che nasce a seguito dell'introduzione del lavoro temporaneo ed e' l'ente destinato a fare la formazione ai lavoratori del lavoro temporaneo ovvero e' quell'ente che raccoglie il 4% che tutte le aziende di lavoro temporaneo versano. Poi riceve tutti i corsi che queste aziende di lavoro temporaneo mettono in piedi e controlla la fattibilita' e se l'obbiettivo che il corso deve avere venga raggiunto. Verifica inoltre la coerenza di un certo tipo di formazione per un dato segmento di lavoratori, dopodiche da' l'autorizzazione e le aziende eseguono questi corsi di formazione compensando con una specie di clearing quello che versano rispetto a quello che utilizzano. Vediamo qual e' il vero problema della formazione nel lavoro temporaneo. Il problema della formazione nel lavoro temporaneo e' questo : il lavoro temporaneo e' per sua natura ' uno strumento che viene utilizzato quando l'azienda non ha altri strumenti per risolvere la flessibilita'. E' uno strumento che arriva all'ultimo momento: e' un po' come il pompiere . Chiami il lavoratore temporaneo quando hai esperito tutte le altre soluzioni , non le hai trovate dagli straordinari al tempo determinato a tutti quegli strumenti di flessibilita' che puoi andare a cercare ,non hai altri rimedi, allora arriva il lavoratore temporaneo. Quindi questo ente di formazione deve erogare questi corsi di formazione in modo molto rapido perche' se noi abbiamo la possibilita' di seguire il fabbisogno dei lavoratori temporanei riusciamo a fare la formazione che serve. Se non abbiamo questa rapidita' non riusciamo a farla. Questo e' il motivo per cui questo ente e' nato in modo duplice . All'inizio doveva essere un ente pubblico , poi insieme al sindacato ci siamo battuti perche' da ente pubblico diventasse ente privato sotto l'egida e il controllo del pubblico perche' altrimenti eravamo con la formazione uguale alla formazione dei fondi sociali europei, cioe' che uno mandava i corsi che poi dovevano essere esaminati, venivano decisi quando ormai i corsi non servivano piu'. Direi che il primo problema e' quello di far diventare la formazione uno strumento molto vicino all'azienda che viene utilizzato prima di mandare il lavoratore a fare un certo tipo di attivita'. Ma questo ente nasce adesso e infatti il dott. Salvaggio che e' il presidente di questo ente non e' qui ma a Roma perche' sta selezionando i direttori generali e i quadri di tutta la formazione. Questo ente ha iniziato a rilasciare una certa serie di corsi di formazione che sono i corsi di base. la formazione del lavoro temporaneo la si puo' distinguere concettualmente in due grandi fasce: una formazione di base e una formazione sul lavoro. E' una formazione che comprende la 626, che comprende l'accoglimento in azienda, quella che serve al lavoratore per andare in un'azienda e capire con chi ha a che fare con cosa ha a che fare che razza di strumenti ha. Al limite la chiamiamo una formazione di accoglimento. La prima formazione e' la formazione di base e qui va sfatato un

equivoco: le società di lavoro temporaneo non possono fare la formazione che è quella diciamo di base veramente, che prende delle persone e li forma ai vari tipi di attività. Questa è un'attività che dura anni o mesi. L'ente invece di formazione al lavoro temporaneo fa un addestramento all'utilizzo a certi strumenti che sono nell'azienda. La formazione al lavoro temporaneo non è che uno piglia un prato e lo fa diventare una foresta, ma piglia la macchia mediterranea e fa crescere degli alberi un po' più alti. Chi è in grado di prendere un prato e farlo diventare macchia mediterranea è la formazione professionale che fa la regione o la provincia, che viene perciò fatta da tutta una certa serie di enti. La formazione che facciamo noi per dare un'idea dura da una a tre settimane. E anche qui cominciamo ad entrare in un dettaglio. Se dobbiamo formare dei saldatori e questi saldatori sono degli extracomunitari si incomincia ad insegnare alcune erudizioni di italiano per fare prendere atto di certi termini, dopo di che gli si deve insegnare un certo discorso di antinfortunistica, dopo di che bisogna anche insegnargli a fare il saldatore. Quindi questa non la si può chiamare pomposamente formazione ma è un addestramento. Noi prendiamo della gente che più o meno sa già fare qualcosa e la trasformiamo in persone utilizzabili in certi tipi di aziende. La formazione è propedeutica all'utilizzo, è qualcosa che deve essere fatta rapidamente. Appena la formazione è finita noi dobbiamo essere in grado di dire al lavoratore: puoi andare a lavorare in questa azienda. Quindi i nostri discenti di formazione devono avere alcune caratteristiche; devono essere dei disoccupati perché se sono occupati è inutile fargli della formazione per mandarli a fare del lavoro temporaneo. Devono avere la matricola come lavoratore perché se non hanno un libretto non possiamo formare della gente che poi non possiamo utilizzare. Cioè c'è tutto uno schema per cui la formazione deve essere fatta in un certo modo. Ora questo tipo di formazione è da sette otto mesi che è in atto, cioè Formatemp ha incominciato a dare l'ok su circa 2000 corsi di formazione di questo tipo. Quindi equivale a dire che ogni corso è composto mediamente da 15 persone. Abbiamo messo in formazione circa 30000 persone però è ancora pochino. Abbiamo appena sentito che i lavoratori che circolano nel mondo del lavoro temporaneo sono circa 500000 quindi noi formiamo 30000 persone su 400/500000. Il grosso della formazione invece che è quello on the job diventa una formazione da un giorno a cinque giorni, ma è quella che permette effettivamente di essere in tiro con l'azienda utilizzatrice mentre quella che va a fare il discorso della 626 e quindi di come il lavoratore si deve inserire nell'azienda non è ancora partita. Cioè è tutto un capitolo che Formatemp sta andando a vedere: come devono essere sviluppati i corsi andando a fare l'operazione di dire come devono essere autorizzati, come devono essere fatti. Però è la formazione che secondo me va ad incidere su questo tipo di problemi non credo ci vorrà molto perché mentre coi 2000 corsi di formazione di base uno riesce a farlo anche con una struttura abbastanza ridotta la trasformazione saranno corsi molto più frequenti con volumi molto più alti. Formatemp sta in questo momento mettendo in piedi la struttura che è la struttura tecnica dal direttore generale a tutti i tecnici che vanno ad individuare se i progetti presentati sono o non sono ok, questo è un discorso così che nel giro di due tre mesi riesce a decollare. In quel momento bisogna invece dare molta enfasi al discorso della

sicurezza perché quella è la formazione che non è riservata a 30000 persone ma deve essere almeno per 100/2000000 persone. Tutti quelli che entrano in certi tipi di ambienti dovrebbero essere sottoposti a certi tipi di formazione. Immagino che non è il caso della segretaria che va a fare il lavoro dall'avvocato o della cassiera che va a fare il lavoro al supermercato, ma se noi andiamo a dire che dei nostri 400000 lavoratori 200000 vanno effettivamente nella manufacturing delle aziende su 200000, almeno 150000 dovranno essere sottoposti a questo tipo di attività'. Però purtroppo nonostante gli sforzi di Formatemp per mettere in atto questo tipo di discorso ci vuole ancora un po' di tempo. Il tempo che abbiamo utilizzato non è stato un tempo di inattività ma è stato un tempo per trasformare e far diventare Formatemp uno strumento utilizzabile dalle aziende di lavoro temporaneo, perché se andava avanti la precedente soluzione di un ente pubblico non solo non eravamo in grado di erogare della formazione ma avremmo dovuto erogare una formazione che probabilmente non era inerente alle necessità del lavoro temporaneo, cioè non era fattibile una formazione per l'inizio del lavoro e molto snella. Questo è lo stato dell'arte a oggi di Formatemp però questo stato dell'arte è in forte evoluzione e io spero che nel giro di pochissimo tempo possa diventare operativa al 100%.

COORDINATORE: Grazie dott. Garbelli

Applauso!

Lascio la parola a Emilio Volturo.

DOTT. EMILIO VOLTURO – SUPERVISORE DIDATTICO FOR

Buongiorno a tutti ! Prima di entrare nel vivo della questione faccio tre premesse che mi sembrano utili. Io ovviamente vi parlerò degli aspetti formativi stretti. Intanto la prima riflessione che deve essere presente nella nostra discussione è che l'Italia vive in un regime di peccato originale sul tema del lavoro temporaneo e del lavoro interinale. Sostanzialmente non è stata recepita la direttiva dell'unione europea che parla di lavoro interinale. Più precisamente la delega al governo che ha generato il 626 doveva ricomprendere anche la direttiva sul lavoro interinale. Il 626 non la cita neanche tant'è che gli addetti ai lavori me compreso sostengono che il 626 sia il recepimento di otto direttive UE. Non è vero perché fra l'altro il 242 che integra il 626 finalmente cita anche questa direttiva ma non cita assolutamente in nessuno dei suoi 1000 articoli un qualunque problema che abbia a che fare col lavoro interinale. Se ne deduce che il ragionamento analogico del governo allora in carica da' per scontato che il lavoro interinale viene tutelato estendendo le tutele del lavoro tradizionale anche al lavoro interinale. Non è questo lo spirito della direttiva europea che sostiene invece che il lavoro interinale in quanto tale richiede tutele e misure del tutto diverse dalle altre. Seconda questione: vi propongo una cornice mentale da utilizzare. Nella nostra riflessione sulla formazione abbandoniamo gli schemi formativi tradizionali. Non è certo il nostro obiettivo, ma diciamo che è

una condizione necessaria ma non sufficiente solamente estendere le pratiche formative che garantiamo ai lavoratori a tempo indeterminato anche ai lavoratori interinali . Il concetto e' diverso. Buona parte del repertorio dell'attrezzatura che abbiamo accumulato come formatori per un certo tipo di lavoro non va piu' bene per quest'altro tipo di lavoro. Allora bisogna avere la forma mentis non di estendere quantitativamente gli schemi ma di cambiarli. Terzo e ultimo e qui lancio un grido di dolore perche' siamo assolutamente in ritardo e decidiamolo oggi e cominciamo a muoverci : in questo campo occorrono sperimentazione e ricerca . Non ci si puo' piu' basare sulla pedissequa ripetizione di cose gia' fatte . Io sono in difficoltà' perche' ho la tentazione di rispondere ad alcuni interventi fatti prima ma il buon relatore non deve fare questo per cui mi trattengo. Da questo momento in poi parlando di formazione ovviamente parlo di formazione per l'igiene e la sicurezza sul lavoro per i lavoratori interinali perche' ci sono come abbiamo sentito altri tipi di formazione . Vi presento una seconda e non ultima digestione di queste tematiche che abbiamo realizzato in ambito for coinvolgendo anche il CTS (Comitato Tecnico Scientifico). Il coordinatore e' severissimo e mi ha proibito di parlare per piu' di 20 minuti, quindi io vi presento proprio a flash questi lucidi come materiale da esplorare durante la riflessione. Se il coordinatore mi vuol dare il segnale quando mancano 5 minuti alla fine del mio intervento gli sarei grato. Molte grazie .

Abbiamo un primo problema che pero' vi accenno rapidamente. C'e' un problema nominalistico che sta diventando gigantesco cioe' noi stiamo parlando in sostanza di tutto cio' che non e' lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno. Questo e' l'universo del lavoro . Ho fatto solo una raccolta dei diversi termini . Dobbiamo decidere piu' concretamente in quali campi ci muoviamo. Abbiamo gia' fatto una prima selezione fra queste 250 terminologie diverse. Io se volete posso farvi un piccolo esercizio che e' questo: pensate mentalmente a che differenza c'e' tra lavoro temporaneo e lavoro interinale. Poi chi risponde giusto ha diritto al buffet chi risponde sbagliato non ne ha diritto. Non credo che daremo tutti la stessa risposta. Detto questo per arrivare alle riflessioni formative devo necessariamente tentare di connotare che cos'ha di specifico il lavoro interinale, lavoro mediato attraverso un'agenzia secondo la definizione canonica che lo differenzia dal lavoro temporaneo in cui e' il lavoratore che accede presso l'impresa a svolgere un lavoro a tempo parziale oppure di durata limitata. Per capire se ci sono delle specificita' formative dobbiamo capire se siamo d'accordo su alcuni elementi che connotano il lavoro interinale. Quindi la prima parte del mio contributo sara' di vedere se riusciamo; io ve ne propongo alcune. Sono sicuro che su alcune sarete d'accordo e su altre no, quindi parliamone. Il lavoro interinale introduce una discontinuita' nel tempo di lavoro , discontinuita' o variabilita' nel compito che deve essere svolto ancor piu' ovviamente che negli altri lavori, discontinuita' e non e' secondario di luogo che a volte addirittura diventa un'assenza di luogo, o meglio ci sono cosi' tanti luoghi , penso al pony express per dirne una, che il luogo di lavoro non ha piu' nessun significato , discontinuita' o incertezza nelle relazioni. Il lavoratore che entra in un percorso di lavoro interinale non ha una rete stabile affidabile di relazioni sociali che come vedrete piu' avanti sono a mio avviso esse stesse una garanzia di prevenzione. Da

questo tentativo se voi me lo date per buono deduco alcune conseguenze: direi che la parola chiave del lavoro interinale e' incertezza ovvero tutto quello che si fa e' caratterizzato da una sola certezza, cioe' che prima o poi finisce, dopo qualche settimana o mese finisce. La ricerca del lavoro e' essa stessa un lavoro quindi le persone che stanno facendo un determinato lavoro gia' sono proiettate a dove, come e quando riusciranno a continuare l'attivita' lavorativa, il termine di quel tipo di contratto. La motivazione all'apprendimento o la volonta' di cambiamento sull'oggi e' fortemente limitata perche' il lavoratore che oggi e' esposto a certi rischi sa gia' che il suo impegno, anche ammesso che ottenesse risultati sull'oggi, non produrrebbe a lui alcun vantaggio perche' intanto sara' in un altro posto a svolgere questo lavoro. La capacita' derivante dalla padronanza del compito sparisce. Sappiamo che in alcuni percorsi formativi un metalmeccanico comincia a 18 anni e finisce a 50. Questo determina una buona capacita' di padroneggiare il processo produttivo, il compito, la macchina, lo strumento. Io ho messo con 200 punti interrogativi quello che anziche' un vincolo potrebbe essere un'opportunita', anche un piccolo elemento positivo cioe' che quegli elementi di rischio da eccesso di confidenza non vengano un po' contenuti. Io faccio sempre l'esempio del capomastro che si fa vanto di saper volare da una trave all'altra o da un ponteggio all'altro senza alcun mezzo di protezione. Questi elementi diciamo di eccesso di confidenza, un po' di superomismo che rappresenta un fattore di rischio, se opportunamente affrontato potrebbe essere un fattore di vantaggio, come piu' in generale, ma su questo non vi do un lucido, potrebbe essere un fattore di vantaggio quella che e' un'evidenza della popolazione spesso giovanile che si accosta al lavoro interinale che e' una connotazione positiva di questa scelta occupazionale. Non dimentichiamo che esistono fasce prevalentemente giovanili, sicuramente minoritarie rispetto a quelli che sono costretti a fare il lavoratore interinale, che danno la classica risposta "io a tempo pieno in un ufficio postale manco morto." Allora potrebbe diventare anche questa una piccola leva di opportunita' su cui lavorare per promuovere la prevenzione. Il vero problema in questo campo e' pero' affrontare i rischi e che cosa concretamente voglia dire. Gli schemi mentali che devono essere cambiati in questo campo non sono solo gli schemi formativi ma anche gli schemi preventivi. E' altro fare prevenzione a lavoratori esposti a rischio di tipo interinale che non a i lavoratori tradizionali. Questo e' un problema molto critico. I rischi non e' detto che si affrontino con le cosiddette misure tecniche. E' una condizione anche questa necessaria ma non sufficiente. Ma gia' il 626 apre il ventaglio parlando di misure procedurali e di misure organizzative. Credo e noi ne abbiamo fatto un po' una bandierina di For che la questione che un sistema di relazioni positivo sia una grande una grandissima arma contro i rischi occupazionali penso che sia consolidata un po' fra tutti noi che ci conosciamo abbastanza bene. Questi lavoratori vanno senza rete, non sanno su chi contare, non sanno di chi fidarsi, non hanno un consolidato rapporto di scambio tra lavoratori e figure tecniche. Il rapporto dell'interinale con il medico competente o con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione o con il preposto e' inevitabile che venga fortemente contaminato da quegli elementi di incertezza che vi dicevo prima. Scusate per la rapidita' ma qui abbiamo il CERBERO ! (Coordinatore

n.d.r.) Ecco questo e' un elemento che mi interessa anche se sono piu' confuso e quindi ho bisogno del vostro aiuto. Una certezza percettiva che e' la connotazione fondamentale del percorso lavorativo non e' piu' quella che una volta era ,quella che ti faceva partire da apprendista per diventare un cosiddetto operaio specializzato che voi ricorderete quasi tutti tranne i giovincelli che vedo in aula . Era un percorso di grande qualificazione del lavoratore . Diventare un operaio specializzato era un fior di raggiungimento e di realizzazione. Qualche veteromarxista parlava anche di aristocrazia operaia, se vi ricordate ai nostri tempi . Qua e' il contrario. La vera arte del lavoratore precario interinale e' l'arte di muoversi come un pesce nell'acqua fra situazioni diverse sia per il proprio sviluppo di carriera sia anche per l'autotutela. Quindi a un percorso di specializzazione progressiva mi pare che vada sostituendosi un percorso di adattabilita' e di flessibilita' progressiva che evidentemente disegna due atteggiamenti psicologici completamente diversi. Sappiamo pero' dai tempi del grande studioso di stress canadese che e' Eselais quindi da 50 anni fa' che qualunque forma di iperadattamento porta ad esaurimento. Qualunque organismo biologico che deve vivere adattandosi poi si esaurisce e dalla condizione di disadattamento fisiologico che e' reversibile entra una condizione di disadattamento patologico che e' irreversibile.

Si parcellizza la formazione, il debito di formazione e questo diventa aleatorio. Ognuno dei molti soggetti debitori di formazione credo che pensino" non tocca a me tocca a quell'altro farla". Abbiamo gia' sentito delle avvisaglie in alcuni ragionamenti di questi ultimi tempi. Questo vale dal punto di vista del debito formativo . Un altro ragionamento riguarda invece la capacita' formativa: coloro che erogano la formazione sono sempre piu' frammentati. Allora il mondo dei formatori cui noi ci onoriamo di appartenere e' un mondo di lupi , ovvero i formatori non comunicano volentieri fra di loro. Noi siamo un'eccezione ovviamente qui da questa parte del tavolo, pero' mediamente i nostri colleghi formatori sono molto gelosi dei propri metodi ,delle proprie quote di mercato, dei propri lucidi, dei propri riferimenti etc . Allora se il formatore di vecchio stampo in fondo e' uno che nell'azienda ci vive la persona che attraversa uno due cinque dieci soggetti formatori diversi o perche' sono enti formatori diversi o perche' sono anche insegnanti mi si passi il termine diversi ,evidentemente riceve come minimo un messaggio frammentato. Temo che riceva anche un messaggio contraddittorio. Nota di passaggio dal discorso della connotazione al discorso delle modeste suggestioni che vorrei proporvi soprattutto per mettere in moto i vostri succhi gastrici e' questo: allora guardiamoci da questa roba qui. Io e' molti anni che lo dico , ho cominciato gia' in tempi non sospetti. Il realismo e' il peggior nemico dei ragionamenti che stiamo facendo. Modello di realismo numero uno: ma pensiamo a formare i lavoratori dipendenti che e' gia' un bel casino, i lavoratori tradizionali, figuriamoci gli altri! ci penseremo. Secondo tipo di realismo: cominciamo ad addestrare questi lavoratori sulla macchina che intanto non si tagliano una gamba, poi alle raffinatezze tipo lo stress, il burn out, il mobbing ,l'assedio sessuale, il disagio psichico, ci penseremo, perche' questi sono elementi di lusso. Terza categoria di realismo che e' un finto realismo come ovviamente si capisce da come lo presento: cominciamo ad occuparci delle cose toccabili e

misurabili . Questo non fa parte del problema del lavoro interinale, e' una tendenza generale .Cominciamo a pensare alla polvere ,al fumo ,al gas, al vapore, alle radiazioni e al rumore !tolto questo abbiamo fatto il grosso della nostra attivita', ma come voi mi insegnate non e' piu' cosi'. Fabbriche, luoghi di lavoro tirati a lucido senza puzza , senza fumo ,senza polvere sono luoghi ad alto rischio in questo momento nella nostra realta' produttiva. Passiamo alle suggestioni molto rapidamente. Vi dico i titoli e spero che poi potremo discuterne. Primo vanno ripensati i volumi della formazione .Il discorso e' molto semplice. Facciamo quattro calcoli, se volete poi come seconda garanzia per accedere al rinfresco. Mi dovrete risolvere questo secondo problema; .passo a ritirare il compito, ognuno di voi deve avere due risposte pronte sul suo foglietto: se Mario Luigi e Giacomo che faranno per tutta la vita lo stesso lavoro hanno bisogno nel corso della loro vita di 100 crediti formativi, altri tre personaggi che fanno il lavoro interinale nella loro vita avranno bisogno di 100 crediti formativi, di meno crediti formativi o di piu' crediti formativi? Per semplificare potete rispondere per alzata di mano. Vi ho proprio strappato la risposta giusta (unanimita' sulla terza risposta, NDR) per non affamarvi. Quindi in realta' il volume della formazione e' radicalmente incrementato e allora su questo bisogna anche fare dei discorsi di strumenti formativi. Io adoro la formazione d'aula ma ritengo che sia del tutto improponibile la copertura totale di questo credito formativo attraverso un momento di formazione in cui il docente mette insieme nell'aula alcuni discenti e racconta la rava e la fava. Credo che bisogna essere un po' piu' creativi in questo campo. Allora bisogna ripensare anche ai metodi di formazione, bisogna animarsi di sano equilibrio, intelligentemente cauti fra Scilla e Cariddi. Non demonizziamo i prodotti multimediali ne' la formazione a distanza ma non beatifichiamoli; la parola d'ordine che ho scelto in questo caso e': mai sostitutivi, integrativi si'. E questo e' un ragionamento che non vede traccia di sperimentazione di proposte o di tentativi di applicazione salvo la pace di pochissimi buoni. Bisogna ripensare i luoghi della formazione e dell'addestramento. E' pur vero allora che la formazione on the job e' una cosa importantissima. Questo e' uno dei passaggi piu' deboli perche' anche su questo ho le idee abbastanza confuse . Io sono del tutto convinto che l'operaio anziano che ha davanti a se' un apprendista che prende a 16 anni e che per 40 anni fara' il tornitore o lavorera' nel reparto utensileria di quell'azienda, oppure l'operaio anziano che ha davanti a se' una persona cui deve insegnare come usare bene e come difendersi dal tornio e sa che sta parlando a una persona che sa che avra' li' per 5 mesi avranno un approccio completamente diverso. Questo debba essere credo tenuto in considerazione. Bisogna ripensare i tempi e le cadenze della formazione . Io stesso sono titolare di un approccio sovietico con la formazione in alcuni casi. I tempi di permanenza dei lavoratori nelle aziende sono infinitamente piu' brevi di questi tempi di formazione. qualcosa bisognera' pur dire su questa criticita'. Questa e' una di quelle che mi piacciono di piu'. Credo che bisognera' fare quest'operazione in base a queste cose che stiamo dicendo, quindi questo e' una specie di imperativo che noi abbiamo come formatori. La formazione tradizionale sul lavoro che chiamo in modo improprio tipico, era sufficiente che fosse fatta sulle aziende o nelle aziende. Credo invece che questa formazione debba essere

incentrata sul lavoratore interinale, che lo accompagni. Prima di farvi vedere i lucidi mi corre l'obbligo di raccontarvi un aneddoto. In una conferenza che ho tenuto a San Paolo del Brasile sulla mappa dei rischi a un certo punto ho presentato un lucido e un mio caro amico e ispettore del lavoro di san paolo si e' incazzato con me moltissimo perche' avevo messo delle figurine che rappresentavano i lavoratori. Diceva" se tu li riduci a mere figurine tu disprezzi la classe e il movimento operai". La formazione diciamo cosi' tradizionale potrebbe essere accettata in questi termini. C'e' un gran numero di lavoratori e lavoratrici che accedono all'impresa, alla fabbrica e sono raccolti diciamo la' dentro. Basta che la formazione raggiunga la fabbrica e con essa i lavoratori che ci sono dentro. Lo schema mentale era un po' questo e ci ha per lungo tempo caratterizzato. Il lavoro interinale chiede probabilmente un cambiamento di schema. Intanto il lavoratore non entra in fabbrica ma entra in agenzia, la formazione va quindi fatta su di lui e lo deve seguire in tutti questi passaggi a stella. Vedete che il pallino della formazione in agenzia e' piu' grosso ed ha almeno le stesse dimensione del pallino in ognuna delle realta' che come vedete non sono piu' neanche fabbrica, sono fast food, sono edifici o quello che vi pare. Allora in realta' questo percorso vuol dire che non si lavora piu' sulla quota formativa in un singolo luogo ma sul curriculum formativo del singolo lavoratore. Questo cambia radicalmente e complica il modo in cui la formazione puo' essere impostata. Ricompattare il debito formativo: serve un passaggio di consegne fra i vari datori di lavoro e fra i vari formatori. Il passaggio di consegne e' sempre un punto critico in qualunque realta' organizzativa, figuriamoci nell'organizzazione della formazione. Quando io ricevo nella mia realta' un lavoratore come faccio a stabilire il suo bisogno formativo, inteso "che cosa gli manca per" se non so che cosa gli e' stato dato nelle realta' precedenti? Come datore di lavoro per pagare la formazione mi si passi il termine , come formatore per progettargli, per cucirgli addosso su misura il suo proprio abito formativo. Questo e' quello che vi dicevo prima; accreditiamo i percorsi formativi. Ne ho sentite di tutte e di piu' sui programmi di formazione del lavoratore interinale, ma devo dire anche degli altri lavoratori. Allora vogliamo arrivare a stabilire uno standard di qualita' minimo non di eccellenza, per cui un soggetto formatore per i lavoratori interinali puo' dichiararsi tale seun percorso formativo per lavoratori interinali puo' dichiararsi tale se..... la problematica dell'accREDITAMENTO formativo incombe su questi percorsi come peraltro su tutti gli altri. Per ultimo appare necessario garantire una chiara e razionale divisione fra i compiti dell'agenzia fornitrice e quelli dell'agenzia ricevente. Ora da questo punto di vista, soltanto due cose fondamentali e in leggera differenziazione con chi mi ha preceduto. Allora intanto diventa un po' pericoloso stabilire che una quota di lavoratori interinali non ha diritto alla formazione perche' va a lavori tendenzialmente senza rischio. Questo discorso in parte non ha copertura normativa, in parte crea dei problemi perche' i rischi nascosti sono tanti sempre per quel discorso del positivismo imperfetto che dicevo prima. Quindi fumi, polveri, vapori ,ma poi c'e' tanta altra roba che espone a rischi compresa la segretaria e compresi altri. Ci vorrebbero piu' soldi ma su questo vedremo quello che si puo' fare . Per ora noi dobbiamo in qualche modo sbloccare questo problema che ci attanaglia. Perche' poi in fondo il 4% non e' pochissimo. Il

problema e' anche poi studiare investimenti razionali. Dico soltanto che fra l'altro se vi ricordate quel pallino grosso dentro l'agenzia , questa e' pero' assolutamente utopia io sono tra le persone meno realistiche che ci sia sul mercato e meno concrete almeno in base al falso concretismo di prima, io ho questo sogno che quando un lavoratore entra nel parco lavoratori di un'agenzia indipendentemente dal fatto che venga assegnato concretamente ad un'azienda o meno, essendo una risorsa di quell'agenzia cominci un suo percorso formativo proprio sui lineamenti generali e sulle questioni generali della sicurezza e dell'igiene sul luogo di lavoro. Perche' tanto che vada in una metalmeccanica o in un Mc Donald's, il fatto che esista una direttiva europea che detta tutte le regole del gioco per difendersi la salute comprensiva di alcuni elementi relazionali e comportamentali, non e' una esclusivita' metalmeccanica. Puo' cominciare ad essere in qualche modo qualificato come risorsa dell'agenzia fermo restando che poi ci sono aspetti economici ed organizzativi e poi soprattutto chi riceve dovrebbe ricevere un operatore con una formazione di base gia' fatta e dovrebbe fare una formazione e addestramento sulla base dei criteri che dicevo prima. Ho finito ma vi ricordo che la prossima puntata incombe. Noi stiamo parlando di come formare i lavoratori interinali sui rischi tradizionali. Io sono fermamente convinto che il prossimo e ben piu' problematico passaggio sara' questo: il lavoro flessibile introduce rischi nuovi, apre forse anche opportunita', ma apre comunque situazioni di rischio nuove che devono essere affrontate con strumenti nuovi . Quindi da una parte c'e' il problema di coinvolgere anche gli interinali con modalita' diverse, ma a fronte di rischi condivisi con tutta l'altra popolazione di lavoratori. Secondo me c'e' una quota di rischi specifici che questa popolazione sta gia' cominciando a vivere oggi e di cui non vorrei che non cominciassimo a contare epidemiologicamente i risultati fra una trentina d'anni. Grazie.

Applauso!!!!!!

MAURO BORRACCHIA - RESPONSABILE SINDACALE DI OBIETTIVO LAVORO

Buongiorno. Io non seguo la formazione , mi occupo di relazioni sindacali, in particolare di lavoratori interinali. Affrontero' comunque gli aspetti relativi al dato di partenza dell'attuale situazione, l'attuale quadro normativo delle condizioni di fatto e di ripartizioni delle responsabilita' che vi sono tra azienda fornitrice e azienda utilizzatrice, che certamente in alcuni casi puo' anche significare un rimpallo di responsabilita', ma che dal quale comunque dobbiamo partire anche se vogliamo andare oltre e in qualche modo anche noi stiamo riflettendo come andare oltre. Io credo che in premessa giustamente bisogna partire da questa riflessione: non vi e' dubbio che la legge sul lavoro temporaneo risente in se' di una certa rigidita' che qui veniva anche indicata nel senso che tutta la normativa della legge sul lavoro temporaneo aveva in se' un obiettivo fondamentale nelle sue origini e cioe' quello di porre una serie di forti paletti che tendessero a rispondere al timore principe cioe' che

attraverso il lavoro temporaneo si desse luogo ad un'esperienza legalmente non prevista nel nostro paese che era quella delle intermediazioni di mano d'opera con la storia negativa che questo proponeva al nostro paese. Di conseguenza vi erano una serie di rigidità; ma dall'altra parte sono sorte anche una serie di normative che hanno di fatto introdotto una forte e netta ripartizione di responsabilità fra imprese fornitrici e imprese utilizzatrici che tendeva di fatto a mettere in capo alle aziende utilizzatrici la pressoché totale responsabilità della gestione del lavoro temporaneo con tutte le conseguenze del caso al fine di evitare degenerazioni sull'intermediazione legittima di mano d'opera. Il lavoratore temporaneo a tutti gli effetti deve essere trattato a tutti gli effetti come il lavoratore dipendente. Naturalmente questo ha delle sue valenze particolarmente significative se parliamo di aspetti di carattere normativo e retributivo anche per evitare che l'interesse sul lavoro temporaneo sia basato sul fattore dei costi e non quello di una gestione governata della flessibilità ma anche certamente per esempio sugli aspetti riferiti alla sicurezza. Si possono introdurre quegli elementi di non omogeneità col modello che qui venivano anche indicati, cioè che il lavoratore temporaneo ha una sua caratterizzazione diversa dal lavoratore diretto. Questo quindi fa sorgere il quesito se esiste un fattore rischio particolare per il lavoratore temporaneo. Detto quindi questo sarebbe bene che da un esame anche approfondito dei dati interessanti che sono stati proposti anche dai relatori precedenti si dovrebbe se fosse possibile avere un quadro di comparazione tra quella che è la situazione di fatto del lavoro interinale e le altre forme di lavoro flessibile. Per non parlare del lavoro in nero...questo per dire, per valorizzare un dato di fatto comunque del lavoro interinale, cioè che il lavoro interinale con le sue peculiarità si caratterizza come una delle forme, e l'esperienza lo ha dimostrato, di maggiore garanzia. Credo che lo stesso quadro normativo debba anche superare alcuni elementi che la legge proponeva circa il fatto di pensare che il lavoro interinale potesse essere indirizzato verso le figure medio alte ed essere in qualche modo impedito verso le figure più basse. La realtà dei fatti non è stata questa pur nell'ambito di un quadro diverso. Quindi sarebbe bene partire da un dato di realtà e prendere atto di questa situazione e avere conseguentemente una capacità di normazione adatta al caso, altrimenti rischiamo poi che ci sia una discrepanza tra ciò che sono le nostre convinzioni di carattere di principio e ciò che in realtà concretamente si muove. Altrimenti poi rischiamo che il superamento di questo dato di realtà non sia accompagnato anche dall'adeguamento della normativa che ne consegue in particolare sulla questione della sicurezza. Partendo dal dato di realtà io credo comunque, e su questo noi oggi siamo impegnati, che un elemento che dobbiamo chiarire bene nel rapporto tra imprese utilizzatrici e imprese fornitrici sia il cominciare ad applicare in modo coerente i principi che oggi la normativa ci propone. Vi è stato certamente anche un certo rimpallo di responsabilità, ma mi sembra che anche l'attuale presa di posizione del Ministero sulla questione delle competenze in termini di sorveglianza medica e di responsabilità sulla tutela della sicurezza sul posto di lavoro e la stessa circolare in merito alla questione degli straordinari nell'industria, che in qualche modo ci rinvia ai problemi anche della sicurezza nella quale chiaramente è stabilito che la responsabilità di queste cose è dell'azienda

utilizzatrice. Questo e' comunque considerato come un fatto assolutamente positivo che va al di la' degli aspetti formali , c'e' un dato di sostanza evidentemente da fare rispettare ed effettivamente il piu' possibile l'azienda utilizzatrice deve rispettare nei confronti dei lavoratori temporanei gli stessi livelli di tutela sul posto di lavoro degli altri dipendenti; su questo credo non si possa comunque derogare . E questo si concretizza in molti modi particolari per esempio stabilendo di chi e' la responsabilita' delle visite preassuntive e di controllo periodico in costanza di rapporto di lavoro . Credo che questa stessa posizione del Ministero aiuti a definire in modo chiaro come la responsabilita' di questo controllo ricada sull'impresa utilizzatrice, il che significa medico competente dell'azienda utilizzatrice. E' vero che il medico competente non e' un aspetto puramente formale. Un po' di tempo fa' si tendeva a dire che c'era un problema semplicemente di divisione di costi per l'impresa utilizzatrice che doveva pagare le spese e diceva "nominate voi un medico competente, noi vi diamo il protocollo di esami da fare ai lavoratori". Noi in questa fase stiamo imponendo un metodo di carattere diverso. eventualmente noi possiamo nominare un medico collaborativo , pero' il responsabile della certificazione di questo dato e' l'azienda utilizzatrice attraverso il proprio medico competente. Certamente, e qui viene un aspetto interessante che e' stato qua proposto, e' che l'azienda fornitrice puo' intervenire come elemento di controllo per esempio su questa questione delle visite preassuntive e anche in costanza di rapporto. Noi cerchiamo di esercitare questa funzione di controllo, quindi ferma restando questa responsabilita' della titolarita' dell'utilizzatrice dell'esecuzione di questa attivita' di sorveglianza nei confronti dei lavoratori. Avere la comunicazione non dello stato di salute dei lavoratori ma dell'avvenuta verifica dell'abilita' del lavoratore: su questo ci deve essere chiarezza. L'altro aspetto riguarda invece la questione della formazione preavvio cioe' quella proposta dall'articolo 3 della legge 196 che da' facolta' alle imprese fornitrici di mettere in capo alle aziende utilizzatrici nell'ambito dell'accordo commerciale. Noi evidentemente come credo tutte le imprese utilizziamo questa opportunita', per rispondere comunque ad un fatto: crediamo che non vi sia comunque dubbio che l'addestramento, cioe' un elemento di formazione di carattere generale sulla sicurezza e quant'altro, spetta al lavoratore temporaneo visto come a tutti gli effetti lavoratore compiuto che puo' passare ad una categoria superiore. Sappiamo che non e' cosi' quindi sarebbe bene che il legislatore facendo quell'operazione di ricognizione affrontasse a tutto campo questi aspetti individuando bene i problemi. Comunque sia, noi mettiamo in capo nel contratto di fornitura alle aziende utilizzatrici questo aspetto e certamente su questa questione il nostro livello di controllo diventa molto piu' labile e piu' complicato. Io in linea di principio non escluderei che si approfondisse anche questo aspetto e che fosse integrato poi da un ruolo specifico anche delle aziende fornitrici. E quindi una ripartizione di attivita' nell'ambito della fase preassuntiva, di attivita' di formazione a carico anche delle aziende fornitrici e noi su questo abbiamo iniziato un percorso, un percorso che nello spirito della bilateralita' della formazione e' stato iniziato recentemente anche nell'ambito del sindacato. Abbiamo comunque deciso di iniziare questa sperimentazione per individuare forme, modalita' e tempistiche di una formazione di

carattere generale. Vi sono problemi rilevanti in riferimento non tanto alla questione dei costi in se' ma rispetto al rapporto poi con i lavoratori, perche' se noi cerchiamo di fare un'attivita' di carattere specifico e questa formazione avviene poi prima della stipula del contratto di prestazione naturalmente nessun vincolo possiamo mettere in capo al lavoratore. Vi sono agenzie che fanno una sorta di patto di fidelizzazione che e' una forma di pressione psicologica e non di strumento giuridico da utilizzare. Questa sperimentazione dovrebbe in qualche modo risolvere questo problema. Questo e' un problema che puo' essere affrontato piu' compiutamente nell'ambito della formazione on the job. Se l'obiettivo strategico che ci diamo di riflessione sulla legge 196 ci fa superare elementi di rigidita' che avevano costruito un certo modello e facciamo un riadattamento del modello alla realta' di fatto, un riadattamento coordinato alla bilateralita' e quindi con vincoli di carattere contrattuale si puo' mettere insieme questa funzione: che vi sia una sorta di formazione di carattere generalista da gestire anche nell'ambito della bilateralita' da parte delle aziende fornitrici che possono poi in qualche modo controllare le aziende utilizzatrici affinche' certi parametri siano rispettati.

CRISTIANO COLOMBARI – RESPONSABILE ADECCO FORMAZIONE – AREA LOMBARDIA OCCIDENTALE

La societa' Adecco si e' strutturata con una societa' di formazione che ha attualmente il compito di coordinare le attivita' di formazione a capo delle filiali presenti sul territorio. Ci sono circa otto filiali di Adecco formazione gia' presenti e che si occupano di coordinare circa 50-60 filiali l'una. Le esigenze di formazione nascono dalle filiali. Ci stiamo occupando di formazione di base e di formazione professionale. Per la formazione di base abbiamo puntato sicuramente la nostra attenzione sull'argomento odierno cioe' sulla formazione in termini di sicurezza e salute nell'ambiente di lavoro. Naturalmente, come diceva prima il dottor Garbelli, non abbiamo ancora la possibilita' di completare la formazione all'interno dell'ambiente lavorativo, pero' stiamo iniziando a dare quella formazione in termini generali di informazione circa i diritti e doveri dei lavoratori, dei rischi piu' comuni, degli atteggiamenti corretti da tenere in ambito lavorativo in modo sistematico. Vorremmo che diventasse effettivamente un obbligo per tutti i nostri lavoratori di essere sottoposti almeno a 4/8 ore di formazione con strumenti come slide di valutazione di apprendimento dei nostri candidati. Le slides che vi presentero' serviranno proprio anche per darvi un'idea del lavoro gia' svolto quest'anno e di quello che e' stato l'atteggiamento di Adecco fin dal principio nei riguardi della legge sulla sicurezza.

Ci tengo a sottolineare che per Adecco la questione della tutela della salute e la sicurezza sul luogo di lavoro e' sempre stata una tematica importante. Fin dal 1999 noi ci siamo organizzati con materiale di supporto, il classico librettino sul lavoro sicuro, che pero' non veniva solo dato ai nostri lavoratori temporanei che potevano

leggerselo in forma privata. Già' all'atto dell'assunzione vi e' una persona preposta ad informare su quello che e' il lavoro temporaneo e circa una formazione di base sulla sicurezza. Quindi non e' una formazione vera e propria, pero' comunque venivano spiegati i punti principali della legge sulla sicurezza e di quello che era contenuto nel libretto che veniva dato ai nostri lavoratori. Questo dal lato del lavoratore. Dal lato del datore di lavoro abbiamo sempre invece cercato di informare con delle schede di valutazione in cui venivano elencati i rischi sul posto di lavoro. Erano un modo di introdurre l'argomento 626 e sicurezza con il cliente, quali erano gli atteggiamenti presi dall'azienda sulla tematica per rendere consapevole anche il cliente di questa problematica. Lo stesso discorso vale anche per la scelta del medico competente e la visita medica presso centri medici con cui noi ci siamo convenzionati e a cui inviavamo i lavoratori temporanei dopo aver avuto il protocollo sanitario da parte dell'azienda cliente. Quindi diciamo che gia' questo tipo di atteggiamento che c'e' sempre stato si e' evoluto ulteriormente con la creazione di manuali sempre piu' specifici. Per il settore impiegatizio, per il settore produzione, per il settore alberghiero, noi abbiamo sempre lo stesso tipo di persone, per cui e' inutile andare a focalizzare l'argomento sicurezza del settore produttivo; ci focalizziamo sui problemi dei videoterminalisti o sui rischi elettrico. In ambito per esempio alberghiero andiamo a focalizzare quelle che sono le loro problematiche principali con degli strumenti di supporto sempre piu' specialistici. Con l'inizio di quest'anno grazie a Formatemp abbiamo seguito la seconda via cioe' quella della formazione finanziata. Abbiamo dato subito un grosso impulso al tentativo di formazione, abbiamo cercato di strutturarla creando del materiale didattico di supporto che fosse univoco per tutta la societa' e quindi utilizzando degli enti di formazione con esperienza in merito. Noi abbiamo degli enti che ci possono assistere su questa tematica in tutta Italia e la' dove riusciamo con dei consulenti che hanno esperienza in 626, meglio ancora se riusciamo a farlo con il diretto responsabile della 626 dell'azienda cliente in modo da entrare sempre piu' nello specifico della tematica dell'ambiente di lavoro dove andra' a lavorare il nostro lavoratore. Questa slide e' per darvi l'idea del materiale che noi abitualmente utilizziamo. Queste sono le due vie che vengono seguite da Adecco in prima istanza quella dell'informazione e della creazione degli strumenti divulgativi ad hoc e la seconda che e' quella che stiamo perseguendo da quando e' nata Formatemp e da quando abbiamo la possibilita' di sfruttare la formazione finanziata, appunto di creare degli schemi di formazione. Questa invece e' una serie di slides presi dal nostro manuale del lavoro sicuro: ha una caratteristica essenziale, quella di essere di facile e divertente lettura, e anche di facile comprensione. Se a questo sommiamo il fatto che gli aspetti principali venivano sottolineati dalla persona preposta in filiale, possiamo capire che non tutto ma qualcosa restava e resta anche ai nostri lavoratori interinali. L'evoluzione da questa prima fase e' stata appunto sfruttare i fondi di Formatemp che , e' gia' stato spiegato ampiamente prima dal dottor Garbelli, di cosa si tratta, per fare una formazione piu' dettagliata. Abbiamo integrato a questi strumenti una serie di slides che puo' essere usata come percorso per i nostri formatori, siano essi enti siano essi consulenti. E una serie di test di apprendimento per valutare l'effettiva attenzione del lavoratore durante la

formazione. Vi lascio solo con alcuni numeri nel senso che l'impegno e' stato notevole specialmente in costi organizzativi. Adecco informazione e' nata in prima istanza per dare sviluppo a questo tipo di attivita'; abbiamo realizzato circa 1335 corsi dall'inizio dell'anno, dico circa perche' viene fatta una programmazione settimanale, noi abbiamo circa 50 zone da 10 filiali in Italia, circa 500 filiali in Italia, per cui riusciamo ad organizzare ogni 5 filiali una formazione di base alla settimana di 4 ore. Un modulo che probabilmente non e' sufficiente, ma serve sicuramente per dare un'infarinatura di base che poi puo' essere completata dall'azienda utilizzatrice. Anzi in termini di legge deve essere completata dall'azienda utilizzatrice nel momento dell'inserimento del lavoratore interinale. Abbiamo 1335 corsi realizzati, circa 9000 persone formate, per un totale di ore erogate pari a 5222. Questo per la formula standard. Molte volte cerchiamo di coinvolgere le nostre aziende clienti nella formazione e quindi prendere il consulente che e' poi il responsabile della sicurezza aziendale, oppure la' dove e' possibile fare anche un breve inserimento in azienda e visualizzare quello che e' il piano antincendio e altre tematiche specifiche della singola realta'. Spero di essere stato abbastanza chiaro, comunque approfondiremo in seguito il discorso. Applauso!!!!!!!

DOTT. MELCHIORRE FORLIN – RSPP SNAM

Buongiorno a tutti. Faccio parte della SNAM, abbiamo qualche problema non direttamente ma con una nostra consociata, l'Italgas, ma vediamo di risolvere anche questo problema. La nostra e' una grande azienda, e questo ha dei vantaggi e degli svantaggi. Uno dei vantaggi e' quello che abbiamo un'organizzazione per la formazione piuttosto consolidata. L'amico Volturo ci conosce molto bene. Abbiamo degli iter formativi consolidati, siamo abbastanza preparati, abbiamo addirittura creato un istituto di formazione che ci supporta in questo aspetto e quindi pensavamo di essere al posto dal punto di vista della formazione. Certo dopo quello che ho sentito questa mattina soprattutto per quanto riguarda il lavoratore interinale, qualche dubbio me lo sono posto. Noi in prima battuta pensavamo che il lavoratore interinale potesse essere assimilato a un nostro lavoratore. Ci siamo detti: benissimo, prendiamo il pacchetto formativo per un nostro lavoratore, lo trasferiamo al lavoratore interinale e abbiamo risolto il problema. In realta' qualche dubbio come servizio di prevenzione ci era venuto. Vedendo come veniva collocato e come veniva utilizzato il lavoratore interinale ci e' venuto qualche dubbio innanzitutto sull'inserimento del lavoratore interinale nel gruppo omogeneo. I dubbi che mi sono venuti appunto questa mattina ascoltando l'amico Volturo erano legati al fatto che il lavoratore interinale e' una persona che deve essere subito messa in produzione, deve cominciare a lavorare, riceve una formazione molto limitata. Ho sentito la relazione di Adecco. So che alcune agenzie di fornitura di lavoratori temporanei danno una formazione di base, altre assolutamente non danno alcun tipo di formazione. Il lavoratore arriva nella nostra azienda senza un minimo di formazione, qualche volta senza nemmeno sapere che cos'e' la 626. Una premessa che non ho fatto e' di che cosa si occupa la SNAM.

La nostra è un'attività di tipo commerciale e recentemente, da qualche mese, ci siamo spaccati per cui in capo alla mia unità di prevenzione vi è la parte commerciale per cui i lavoratori interinali che veniamo a collocare nelle nostre attività svolgono mansioni di tipo amministrativo, attività per budget, per lavori comunque di data entry e non particolarmente impegnativi dal punto di vista dell'operatività. Come dicevo eravamo partiti dal presupposto di poter assimilare il lavoratore interinale al nostro lavoratore nel suo percorso formativo. Però avendo cominciato a fare dei corsi di formazione con queste persone ci siamo resi conto che bisognava approfondire e andare un pochino oltre sugli aspetti formativi. Dovevamo partire addirittura dalla 626 e dalle prime informazioni sulla 626, qual è il nuovo ruolo che deve avere il lavoratore e quali sono le nuove figure che ha introdotto al 626. Sono cose che per noi sono ormai dibattute, ma spesso per il lavoratore interinale parlare del medico competente è una notizia assolutamente sconosciuta. Parlare di RLS lo stesso. Quindi abbiamo iniziato questi momenti informativi partendo proprio dalle figure fondamentali della 626: il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione, chi è il datore di lavoro e chi è il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Abbiamo inserito nel nostro modulo formativo un aspetto che farà piacere a Volturo. Non abbiamo fatto soltanto un lavoro d'aula perché ci siamo resi conto che i tempi erano talmente stretti, le possibilità di capire il funzionamento di un'azienda così ridotti che per quanto riguarda in particolare i rischi che abbiamo individuato e che sono i classici rischi – lavoro al videoterminale, il rischio elettrico, la gestione dell'emergenza in caso di incendio – abbiamo usato uno strumento non d'aula ma uno strumento diciamo itinerante. Quindi abbiamo preso questo gruppo di lavoratori interinali e li abbiamo portati in giro per l'azienda per far loro vedere quelle che erano le uscite di sicurezza, i dispositivi di prevenzione antincendio, quali erano i pulsanti di allarme, quali erano gli strumenti che l'azienda aveva a disposizione e in caso di emergenza fare degli interventi. Un altro aspetto che abbiamo affrontato senza risolverlo ma siamo giunti a una determinazione di questo tipo è quello del medico competente. I lavoratori interinali che sono arrivati da noi vengono a questo punto trattati come i nostri lavoratori, per cui fanno una visita di preassunzione. Quindi il nostro medico competente ha un colloquio con il lavoratore che arriva come interinale in azienda. Vorrei dire che questo è il primo momento formativo per il lavoratore. Col nostro medico competente abbiamo avuto uno scambio di idee su questo aspetto perché ci siamo chiesti: qual è il futuro di questi controlli sanitari? Perché il lavoratore interinale sta 6 mesi da noi e poi va da un'altra parte e quindi dovrebbe avere secondo noi un libretto di rischio per poter sapere quali sono i rischi che ha percorso con la sua carriera lavorativa e dovrebbe avere un libretto sanitario. Il libretto sanitario la legge dice che lo deve tenere il medico competente e non il lavoratore, è un aspetto questo che comunque bisognerà approfondire. Sui rischi lavorativi invece un aspetto che noi abbiamo colto è quello del caso di una malattia professionale contratta nel percorso lavorativo. Chi conosce il modello 101 dell'Inail sa che nella prima pagina bisogna indicare per ogni datore di lavoro quali sono i periodi lavorativi, le attività, quali sono le mansioni, quali sono i rischi che il lavoratore ha avuto e quali sono i

mezzi protettivi che ha utilizzato nel corso della sua carriera lavorativa. Nel caso di un lavoratore interinale come sarà possibile ricostruire questo modello, questo percorso lavorativo di questo lavoratore se non abbiamo uno strumento che ci permette di risalire a questi dati?

INGEGNER SAVERIO FEDATO – RSPP AEM

Nessuna difficoltà a ritenere che il livello di sufficienza che dobbiamo garantire a questi lavoratori interinali che arrivano nelle nostre aziende e' adattare ad essi niente di meno di quanto già si faccia in termini di formazione di sorveglianza sanitaria con gli altri lavoratori. Oltretutto questo e' già espresso chiaramente dalla legge Treu e naturalmente quell'artificio necessario per travasare all'azienda utilizzatrice gli impegni di formazione e' ovviamente stilato da un aspetto contrattuale, contratti che sottoscriviamo con le aziende fornitrici. Direi che in questa mia breve testimonianza sottolineerei la forza del legame tra addestramento e sorveglianza sanitaria. Due momenti già citati anche da SNAM, il concetto di medico competente e la conoscenza del suo ruolo ad un lavoratore interinale che prima non lo conosceva; credo che sia molto più efficace farsi visitare dal medico competente che leggere sul manuale che nelle aziende c'è il medico competente come prevede la 626. E allora vediamo sull'aspetto formazione due episodi che corrispondono a questa limitata esperienza di acquisizione di personale interinale. Noi ne facciamo uso in una struttura di call center con la quale comunichiamo con i nostri utenti e un'altra esperienza e' per una mansione di tecnico operativo, una qualifica operaia non particolarmente operativa che consiste nella sorveglianza di cantieri stradali, cittadini quindi quelli che tutti i cittadini conoscono. Riguardano i sottoservizi presenti sul territorio. Allora e' chiaro che questa classica azione formativa cui sono sottoposti gli addetti del call center, azione formativa che dura due settimane nelle quali due settimane grande parte dei concetti riversati sono specifici su cosa poi dovranno fare lasciati da soli nella loro postazione di call center, ma comprendono anche come vedremo delle specificità sui temi della sicurezza. Alle due settimane con finalità puramente formative segue un periodo dove l'operatore di call center e' affiancato a colleghi senior. Va sottolineato che la stessa strumentazione cui questi addetti di call center dispongono per comunicare con la clientela li mette in condizione di fare degli auto test, di poter aver dei soccorsi formativi in tempo reale, cioè un'interrogazione del sistema che loro hanno a disposizione. Questo per toccare un tema che il dottor Volturo ha citato sulle tipologie della formazione, ci sono quelle tradizionali, ci sono quelle cioè del manuale e ci sono quelle di qualche dispositivo informatico che ora incominciano a farsi largo. E' molto più specifica quell'iniziativa di tre giorni che dedichiamo ai tecnici operativi in genere. Sono tre giornate mirate ad una formazione di base sui temi qualità, ambiente, sicurezza. In queste tre giornate naturalmente i temi ricorrenti sono una carrellata sulla 626, un approfondimento sui dispositivi di protezione individuale che caratterizzeranno la loro mansione, nozioni e anche dati

sul fenomeno infortunistico proprio dei nostri processi operativi, etc. Successivamente, quando il lavoratore inizia la sua ancorche' breve prestazione all'interno dell'azienda, incontra due momenti significativi. Un momento significativo e' costituito da incontri di sicurezza che sono istituzionalizzati, un incontro di sicurezza hanno gli staff e due incontri di sicurezza che non hanno nulla anche vedere con la prevista riunione periodica di sicurezza prevista dalla 626. Questi sono incontri di nuclei anche ristretti di lavoratori omogenei e di reparto nei quali si approfondiscono temi di sicurezza propri di quella attivita'. All'interno di questi incontri di sicurezza potete immaginare i temi che saranno all'ordine del giorno di una attivita' come quella di un addetto di call center, che sono attivita' di carattere impiegatizio amministrativo. Naturalmente viene data la formazione sull'elemento di rischio piu' noto che e' quello dei videoterminali, vien data formazione sui rischi diffusi e molte volte meno espliciti che ci sono nella realta' d'ufficio. Viene data molta enfasi formativa ed esercitativa al discorso dei piani di emergenza e a quella cultura di carattere antiincendio, della quale vediamo assolutamente privo qualsiasi lavoratore arrivi in azienda, sia esso giovane o vecchio. Il giovane in particolare che arriva in azienda questi concetti non li ha appresi ne' all'asilo ne' alla scuola elementare ne' alle medie, ne alle superiori ne' all'universita', perche' in Italia questi 5 istituti formativi che ho appena citato discorsi sulla sicurezza sembra quasi non devono essere di loro competenza. E allora dicevo meglio tardi che mai li introduciamo nella realta' formativa dell'azienda, alla quale si associa la tradizionale sorveglianza sanitaria prestata dalla struttura del medico competente da noi organizzata da un meccanismo che individua e seleziona le diverse mansioni e distribuisce a ciascuna di queste la cosiddetta scheda di impegno fisico, che e' sostanzialmente una conseguenza di quella che la valutazione dei rischi che quella mansione puo' generare alla salute dei lavoratori. In base a questa scheda di impegno fisico il lavoratore subisce quindi una classificazione dei suoi fabbisogni di sorveglianza sanitaria, molto marginale fortunatamente per le mansioni di tipo impiegatizio ma piu' pesante per quei lavoratori che addirittura per legge devono subire una sorveglianza sanitaria piu' intensa. Il primo momento di accesso alla sorveglianza sanitaria e' naturalmente la visita di assunzione, un momento nel quale come dicevo prima il lavoratore interinale incontra il medico competente. Nei momenti successivi al lavoratore viene rilasciata la cartella sanitaria. Concludo sottolineando quello che e' anche la criticita' di questa attivita' che introduce quasi un nuovo tipo di rischio; sicuramente lo spezzettamento dell'esperienza lavorativa e' una criticita'. Una considerazione positiva la ricavo facendo una riflessione su quei temi che eroghiamo facendo la formazione a questi ragazzi. Avere un'esperienza formativa ed una consapevolezza ad esempio su come ci si comporta durante un'emergenza penso che sia un momento formativo che uno si trascinerà nelle successive attivita'. Portare con se' un'esperienza di tipo significativo io lo considero come qualcosa di positivo. Ho un'ultima slide per ringraziare soprattutto FOR che mi ha dato l'opportunita' di approfondire personalmente i temi di questa giornata ma anche per anticipare gia' l'assoluto interesse che anche per il ruolo che io ho nella mia azienda, avrei nel disporre quaderni monotematici del tipo di quelli vostri che

già conosco sull'argomento lavoro interinale, quindi come fruitore da azienda utilizzatrice. Io credo che sia molto utile del materiale didattico rivolto ai lavoratori stessi. Grazie.

LUCA MARCHI –RLS IKEA DI CORSICO

Volevo porre sul tavolo della discussione questi argomenti. Innanzitutto questo: la 626. La 626 ha in sé per l'applicazione la necessità che venga esplicitamente individuato un datore di lavoro. Un datore di lavoro ha dei compiti esattamente definiti. Il primo, fondamentale, è quello di effettuare una valutazione del rischio. Qui si apre una grossa contraddizione nel senso che un datore di lavoro di Adecco piuttosto che di Obiettivo Lavoro o di un'altra società fornitrice, come può fare una valutazione del rischio avendo un ampio spettro di rischi possibili, per cui da lì bisognerebbe partire e da lì poi è tutta una conseguenza dell'applicazione della legge a questi lavoratori. Ed è qui la contraddizione del livello di inquadramento del lavoratore. Se originariamente il lavoro temporaneo era basato su una specializzazione, su un'alta professionalità del lavoratore, all'interno di questa professionalità si poteva istituire un percorso formativo diciamo adeguato. Ma quando c'è stata l'applicazione della legge a livello italiano un lavoratore temporaneo è inquadrato a livelli bassi all'interno di una realtà produttiva. Come si può appunto stilare un piano sanitario? Partendo da questo io avrei preparato due o tre situazioni ed argomenti da mettere sul tavolo. Ieri per esempio nella mia azienda vado ad una riunione periodica nella quale si è fatta la valutazione del rischio e si è discusso di tante altre cose previste per legge. All'interno della valutazione del rischio in Ikea il lavoratore interinale è trattato effettivamente come un lavoratore a contratto a tempo indeterminato, per cui tutta la formazione, le visite mediche, i sistemi di protezione individuale, vengono assolutamente equiparati a un lavoratore definito normale. Però c'è una grossa diversità tra i lavoratori interinali e i lavoratori definiamoli normali: la temporaneità del rapporto di lavoro. Io sentivo parlare prima di rapporti di lavoro che durano cinque, sei sette mesi. Nel settore del commercio ci sono rapporti accesi che durano tre giorni, cinque giorni, due settimane. Come si fa all'interno di una situazione del genere a prefigurare la formazione, le visite mediche, la fornitura di materiale antinfortunistico? Mi viene in mente la fornitura di scarpe antinfortunistiche a un lavoratore che il giorno dopo le dovrà riconsegnare. Sono grosse contraddizioni che esistono alla fonte di questo tipo di rapporto. Per quanto riguarda la formazione come si può essere sicuri che un lavoratore ha già fatto la formazione? È prevista la formazione mediante cd rom piuttosto che slide piuttosto che altre cose ma ora con l'azienda siamo riusciti ad impostare una formazione anche a livello di aula. Bisogna però tenere conto che ci troviamo davanti ad un lavoratore che lavorerà magari tre giorni, che lavorerà in azienda nel momento di massimo picco proprio perché lui deve fare fronte ai picchi produttivi, oppure a sostituire un lavoratore in malattia. Bisogna tenere conto della

626 pero' nella specificita' del momento. La valutazione del rischi, tornando a monte, chi la deve fare? Qualcuno fa fare le visite ai propri collaboratori alla fonte, cioe' un fornitore, l'Adecco, Obiettivo lavoro, qualcuno fa le visite, qualcun altro invece delega tutto , visite, formazione, all'azienda utilizzatrice. Ma, come dicevano prima i colleghi delle societa' interinali, ci vorrebbe una maggior interscambiabilita' di informazioni tra l'utilizzatore e il fornitore. Per cui all'interno di tutta la formazione non e' solo la 626 intesa come esiste una legge, ma da quello arrivare alla fine. Bisogna dare la formazione per l'uso ad esempio del muletto che del cutter, il taglierino, poiche' ve ne sono a norma cioe' antitaglio ed altri no. Ma anche qui, chi deve fornire queste informazioni al lavoratore? teoricamente l'azienda utilizzatrice. La questione e' un punto interrogativo nel senso che da una parte ci sono i fornitori che dicono - no, non mi spetta -, dall'altra ci sono gli utilizzatori che si avvalgono del lavoratore interinale nei picchi di produzione e dicono -figuriamoci se gli devo anche fare la formazione. Questi ultimi vogliono un pacchetto preconfezionato dalla A alla Z. Così' viene vissuta dagli utilizzatori la persona che viene mandata da un'agenzia esterna. Per cui al fine di avere effettivamente l'esigibilita' di questa legge , bisogna avere una giurisprudenza in merito che chiarisca definitivamente determinate lacune della legge. Esistono e sono davvero grosse queste lacune. Grazie! Applauso!!!

AMEDEO IACOVELLA - SEG. NIDIL CGIL MILANO

Nel mio contributo porto il caso concreto di un lavoratore interinale che ha subito un infortunio. Trattasi di un lavoratore che lavorava in un azienda metalmeccanica di media dimensione, un lavoratore che ha un'eta' da 30 a 39 anni(rientra in quel campione del 27%) che ha subito un infortunio con prognosi di oltre 40 giorni, quindi nell'ultima fascia. Il caso che presentero' necessita di una premessa. E' evidente che contrasta molto con le cose che ho ascoltato soprattutto da parte delle agenzie fornitrici e delle agenzie utilizzatrici. Non ritengo sia un caso estremo ma voglio anche dire che le aziende soprattutto le agenzie fornitrici si accostano al tema dell'applicazione della 626 e della formazione in modo molto differenziato. Ci sono aziende e agenzie che vedono in questo avvio di formazione di contatto col lavoratore interinale un'occasione di accoglienza e di attenzione che fa scattare un meccanismo di attenzione che potrebbe in qualche modo portare ad accentuare il rapporto con l'agenzia. Anche qui fare un comportamento indistinto sembra assolutamente sbagliato. Io preferirei leggere il contenzioso che si e' aperto con questa azienda, contenzioso di natura legale.

“ Nel maggio del 2000 alle ore 19.30 questo signore durante lo svolgimento della propria attivita' lavorativa per l'azienda nella qualita' di impresa utilizzatrice in forza di contratto di lavoro con l'agenzia interinale intercorso con l'agenzia in unita' lavorativa sita , subiva un infortunio per fatto e colpa imputabile alle due imprese in indirizzo. Il particolare signore era addetto alla macchina utilizzata per tranciare le

lamiere, quando dopo avere piu' volte denunciato al manutentore di turno il malfunzionamento dei sensori dell'asservimento dei pezzi , costretto dall'inerzia del manutentore a continuare il proprio lavoro in condizioni di scarsa sicurezza a sbloccare ripetutamente i pezzi incastrati , riportava una ferita alla mano destra per schiacciamento procurato dal ritorno del pistone ad aria. L'infortunio citato ha provocato al signore citato gravi lesioni personali , con la presente si chiede il risarcimento di tutti i danni sofferti connessi all'infortunio”.

Quindi questo e' in termini burocratici un caso umano concreto di infortunio sul lavoro. Questo lavoratore nel descrivere appunto questa vicenda ci segnala delle cose molto interessanti. La prima e' che in un arco di tempo abbastanza breve e' stato utilizzato in piu' mansioni e su piu' macchine, e questo e' un punto decisivo, soprattutto in assenza di un percorso formativo. Nonostante il contratto che stabiliva una qualifica o una mansione nell'attivita' concreta veniva sballottato a seconda delle necessita' da una postazione all'altra. Il dato della temporaneita' e fungibilita' del lavoratore determina un'alto rischio di infortunio. L'azione di natura legale che e' nata prevede un ricorso che chiama in causa sia l'azienda che l'agenzia fornitrice. La cosa curiosa e' che ambedue si palleggiano la responsabilita' di questo caso. Non si riesce mai a capire a quale parte di questi due soggetti deve essere affidato il compito di una formazione e di una sorveglianza , e quando poi ci si trova di fronte ai fatti concreti e quindi al danno da risarcire scatta un meccanismo di competizione. Sbaglieremmo se qui si continuasse in un'azione legislativa . Noi abbiamo una grossa quantita' di leggi che spesso non vengono applicate. Tante volte lo stesso tribunale preferisce tener conto anche dell'iter, del comportamento delle aziende prima di arrivare ad una sanzione . Anche perche' se si prende la 626 , tra gli obblighi del datore di lavoro, art.4, o quelli relativi alla formazione e all'informazione, art.21 e 22, ci sono tutti i presupposti per poter fare passi in avanti con tutte quelle complicazioni. Il rischio qui e' davvero da indagine , da analisi e anche da una volonta' nell'applicare queste procedure che stentano ad essere applicate tra i lavoratori dipendenti e a maggior ragione tra i lavoratori interinali. E' evidente che con lo sblocco delle risorse di Formatemp alcune cose in piu' possono essere fatte . Stabilire almeno i presupposti minimi di informazione, di cultura della prevenzione che forse bisognerebbe anche anticipare. Ho fatto per molti anni il sindacalista nel settore della scuola. Ricordo che nell'ultimo periodo avevamo iniziato un'azione di informazione chiamata “scuola sicura”, sia per i docenti sia per gli alunni delle ultime classi. In qualche modo anticipavano le prime informazioni su questi argomenti . I primi ad inserirsi nel mondo del lavoro flessibile erano appunto i ragazzi degli istituti tecnici come ci dimostrano i dati. Vedevamo che c'era un'attenzione, una curiosita' ed era importante capire almeno quali fossero i riferimenti minimi che trovavano una volta che erano dentro un'azienda. Il problema non e' che possiamo soltanto rivolgerlo al responsabile della sicurezza per quanto riguarda la protezione e prevenzione . Qui c'e' un'azione delle rappresentanze sindacali unitarie e degli RLS e bisogna parlare di una cultura dell'accoglienza di questi lavoratori che non vedo molto diffusa. Se un'azienda grande e grossa ha lavoratori interinali che lavorano uno o due anni e non permette di effettuare il periodo di ferie, il problema non e' solo di

formazione ma il fatto e' che i lavoratori interinali fanno lavori piu' sacrificati, in turni piu' massacranti e con forte condizionamento nel poter effettuare le ferie. Da qui si puo' dare un contributo per arrivare poi all'infortunio. Ho capito lo spirito del dott. Volturo che diceva che non bisogna fermarsi alla polvere e a quant'altro pero' il 40/50% sono lavoratori che lavorano in aziende metalmeccaniche , il 70/80% sono operai di bassa qualifica, per cui io credo che li' si collochi il nocciolo duro della questione e sicuramente poi ci sono tutti i punti legati allo stress e a quelle cose che condivido molto e su cui e' bene che ci sia un'attenzione e una ricerca ulteriore.

DOTT. EMILIO VOLTURO – SUPERVISORE DIDATTICO FOR

Una proposta di trenta secondi che consegno al dottor Garbelli perche' se ne faccia portavoce. Anche sulla base della discussione di questa mattina io propongo che Formatemp investa il 4% del suo 4% in una ricerca per elaborare un modello formativo per il lavoro interinale, che consideri ed integri tutte le faccende che abbiamo discusso.

ESPERIENZE E PROPOSTE OPERATIVE

A seguito delle interessanti riflessioni emerse nel seminario del quale abbiamo precedentemente riportato integralmente gli atti, è stato possibile attuare, grazie ad un accordo tra le parti sociali ed un'importante agenzia di lavoro interinale, una prima sperimentazione di un modulo formativo "salute, sicurezza e diritti", rivolto a lavoratori destinati a svolgere "missioni" con un contratto di lavoro interinale.

La sperimentazione è stata effettuata in quattro corsi della durata di una giornata ed ha coinvolto una quarantina di persone tra giugno e luglio 2002.

Il modulo, il cui sviluppo complessivo e dettagliato viene in seguito descritto ha previsto che per due terzi della giornata venissero affrontate le tematiche afferenti la salute e la sicurezza nel lavoro temporaneo mentre il restante tempo, venisse dedicato alla sezione diritti attraverso il contributo e la gestione diretta del sindacato di categoria specifico.

E'importante sottolineare come i partecipanti al corso non si trovassero nell'immediata assegnazione di una missione, ma solamente iscritti alla mailing-list dell'agenzia di riferimento.

Ci sembra comunque utile fornire alcuni risultati emersi da questa esperienza che se pure su basi quantitativamente ridotte, può rappresentare un punto di partenza per sviluppare dinamiche formative sempre più mirate al contesto specifico.

Pertanto viene ora presentata una breve analisi dei questionari d'ingresso e di fine corso che oltre ad alcuni interessanti informazioni sulla "composizione sociale" dei partecipanti, mettono in luce quelle che sono le conoscenze del campione in esame e successivamente il gradimento dell'iniziativa.

BREVE ANALISI DEI QUESTIONARI D'INGRESSO E DELLE VERIFICHE DI GRADIMENTO DEI CORSI " SALUTE ,SICUREZZA E DIRITTI NEL LAVORO INTERINALE"

QUESTIONARIO D'INGRESSO (campione di 39 partecipanti)

SEZIONE 1 –DATI PERSONALI

ETA': L'età media dei corsisti si è collocata sui 29 anni con una marcata differenza tra uomini e donne; per gli uomini l'età media è risultata di 23 anni,per le donne di 43.

SESSO: Più numerosa nel campione a disposizione è risultata essere la presenza maschile collocatasi al 66% del totale.

TITOLO DI STUDIO: Piuttosto alto il livello di scolarità che vede un 38,4% di laureati ed un 48,7% di diplomati.

SVOLGIMENTO DI MISSIONI: Nel campione in esame il 43,5% non aveva mai svolto missioni a fronte di un 28,2% che ne ha svolto una ed un 25,6% che ne ha effettuata più di una.

SEZIONE 2 – SALUTE E SICUREZZA

Questa sezione evidenzia un livello di base di sufficiente conoscenza per ciò che attiene il livello generale mentre mostra delle lacune appena si entra nello specifico come evidenzia il 61,5% di risposte “falso” alla domanda “ Esistono lavori vietati ai lavoratori interinali”.

Più chiaro alla maggioranza dei corsisti (79,9%) il compito formativo dell’azienda su questo terreno.

SEZIONE 3 – ASPETTI CONTRATTUALI

Anche sotto questo profilo emerge una sufficiente conoscenza di massima ma appena il livello di approfondimento cresce emergono limiti informativi importanti. Infatti circa il 20% dei partecipanti ritiene sia essere compito dell’impresa utilizzatrice quello di assicurare stipendio e contributi ai lavoratori interinali, mentre il 41% pensa di dover rispondere alla società di fornitura anche per gli aspetti organizzativi e produttivi.

VERIFICA DI GRADIMENTO (campione di 22 partecipanti)

In questo caso il campione è ancora più ridotto ma sufficiente comunque per far emergere un buon grado di soddisfazione dei partecipanti.

Le valutazioni (scala da 1 a 6) sui vari aspetti del corso si collocano tutte nell’area positiva (da 3 in su) con indicazioni particolarmente positive per la qualità delle relazioni, delle esercitazioni e degli strumenti utilizzati.

Alla luce di questi fatti si possono cominciare a sviluppare alcune considerazioni, pur adoperando numerose cautele in considerazione di un campione statistico piuttosto limitato e circoscritto anche territorialmente (Milano e hinterland).

Una prima riflessione è relativa alla composizione del campione che mostra una marcata differenza tra l’età media degli uomini e quella delle donne che farebbe pensare ad una più difficile ricollocazione di queste ultime nel mercato del lavoro per le fasce di età over trenta.

Piuttosto interessante è il dato sulla scolarità mediamente alta, con una forte presenza di laureati (per lo più uomini) che potrebbe anche indicare una più limitata domanda di figure professionali dal profilo scolastico elevato.

Come già sottolineato in precedenza un’importante percentuale di queste persone non aveva mai svolto missioni ciò potrebbe anche in parte spiegare una ridotta

conoscenza delle regole in materia di sicurezza ma anche una carenza di informazione sulle norme contrattuali specifiche.

Sugli aspetti di gradimento della formazione e dell'iniziativa specifica, i risultati appaiono più che incoraggianti ed anche le dinamiche d'aula grazie anche ad una discreta parte esercitativa e di coinvolgimento sono risultate piuttosto vivaci.

Naturalmente è un percorso che necessita di ulteriori verifiche e perfezionamenti ma che soprattutto andrebbe testato sui lavoratori in procinto di avviarsi alla missione sia per evitare il rischio di dispersione dei contenuti e delle informazioni acquisite ma anche per consentire di costruire un monitoraggio on-the-job magari attraverso un questionario mirato da compilare a distanza di un mese dall'inizio della missione.

Tale strumento avrebbe il duplice scopo sia di verificare l'input formativo che di aprire una finestra sul quadro sicurezza dell'impresa utilizzatrice.

Di seguito viene presentato lo sviluppo della giornata sperimentale; programma, sviluppo e materiali didattici utilizzati sono comunque visualizzabili e scaricabili al sito internet <http://www.formilano.it>

Tale materiale può essere utilizzato citando la fonte di provenienza ed il contributo della Camera di Commercio di Milano alla progettazione e realizzazione dell'iniziativa.

*SVILUPPO INDICATIVO E CONTENUTI DI MASSIMA DELLA GIORNATA
“ SALUTE, SICUREZZA E DIRITTI NEL LAVORO INTERINALE ”*

9.00 Breve saluto e consegna del questionario d'ingresso (brevemente spiegato, soprattutto l'aspetto non valutativo... e la consegna immediata)

9.15 Presentazione corso: obiettivi, contenuti, metodologia, aspetti organizzativi, soggetti promotori ed organizzatori

OBIETTIVI: L'obiettivo principale della giornata è quello di fornire loro le principali conoscenze anche normative e contrattuali al fine di poter meglio tutelare la propria salute e sicurezza nonché i propri diritti nelle future missioni di lavoro.

La giornata si pone come propedeutica a successivi momenti formativi specifici che dovranno poi essere svolti essenzialmente dall'impresa utilizzatrice , che troverà comunque soggetti maggiormente consapevoli e sensibili a ricevere informazioni e formazione ad hoc.

CONTENUTI: La giornata è divisa in 2 macro argomenti, a loro volta scomposti in sottotemi. E' comunque rilevabile una divisione che nelle prime 6 ore (con le ovvie pause) vede la trattazione delle questioni inerenti la salute e la sicurezza e le rimanenti dedicate agli aspetti contrattuali e legislativi.

METODOLOGIA: Durante la giornata verranno proposti momenti esercitativi al fine di favorire l'interattività e lo scambio come si conviene ad un corso per adulti nel quale le esperienze, le conoscenze e le percezioni di ognuno arricchiscono il gruppo nel suo insieme. Anche nelle relazioni e nei contributi del docente vanno sollecitate le domande e gli eventuali chiarimenti.

PROMOTORI: Citare i promotori e gli eventuali finanziatori dell'iniziativa (ruolo di Formatemp...)

ASPETTI ORGANIZZATIVI: Declinare gli orari, ticket pranzo, materiali (dispensa) solo a fine giornata prima solo appunti e penna, attestato di partecipazione (valorizzabile come credito formativo)

ASPETTI DI CLIMA: E' opportuno dedicare 10/15 minuti ad una sommaria identificazione della platea con qualche domanda mirata ad esempio su: svolgimento missioni, con che mansioni, eventuali corsi su queste materie, aspettative, etc. etc

9.30/40 "IL CONCETTO DI SALUTE"

■ Esercitazione sulla percezione del concetto di Salute

Distribuire un POST-IT ai partecipanti nel quale tutti iniziano la frase con SALUTE E'.. (lucido proiettato alla lavagna luminosa) e ciascuno la completa liberamente come meglio crede e la firma.

Le frasi per le quali non si potrà impiegare più di 5 minuti nel costruirle verranno poi recuperate e lette dal relatore per venire sovrapposte o accorpate in famiglie di concetti simili decise e nominate assieme ai partecipanti.

10,00/10,10 Eventuali commenti e considerazioni dei partecipanti sulle questioni emerse (max 10 min.)

10,10/10,20 Presentazione della definizione di salute dell' O.M.S e confronto con loro famiglie di concetti

Argomenti sviluppabili:

- Salute come benessere , l'assenza di malattia, non significa salute
- Principali cause di morte ed evoluzione storica delle cause di malattia in Italia e in Occidente
- Ruolo del contesto sociale nel quale c'è anche e soprattutto il lavoro ed il non-lavoro

10,45 Break

11,00 Ripresa Link contesto sociale/lavoro

- Esercitazione "matematica"

Rapporto: SALUTE/LAVORO =.....

Assegnato qualche minuto per pensare mettere in fila le risposte su lavagna a fogli mobili , è importante che la divisione dia luogo solo ad un'altra parola...

11,10 "IL RAPPORTO TRA SALUTE E LAVORO"

Argomenti Sviluppabili:

- Infortunio (definizione,modalità di segnalazione e riconoscimento numeri italiani ,mondiali e qualche accenno sui primi dati interinali...)
- Malattia Professionale (idem come sopra + collegamenti con la mortalità generale prima citata, la sottvalutazione delle stime vedi tumori professionali); dare qui spazio ai nuovi tipi di malattia professionali riconosciuti o in via di riconoscimento quali disturbi muscolo-scheletrici,mobbing,etc..
- Cenni storici e scientifici (prime scoperte di danni,etc..)

11.45 Esercitazione "Percezione dei principali rischi e delle misure di prevenzione"

Svolgimento: Consegnare ai partecipanti una tabella prestampata come nell'esempio seguente nel quale devono indicare da un minimo di uno ad un max di 3 rischi legati ad un loro possibile lavoro/mansione e la più adeguata misura di prevenzione del rischio.

MANSIONE	RISCHIO	MISURA DI PREVENZIONE

Il tempo di compilazione non dovrà superare i 15 minuti (il docente sollecita anche prima la fine del lavoro...) ed i corsisti possono anche consultarsi con i "vicini"

Successivamente si visualizzano su lavagna a fogli mobili le opinioni dei corsisti (molte si sovrappongono) al fine di ottenere in circa 15 minuti un tabulato unico.

12,15 " Le principali famiglie di rischi"

Argomenti sviluppabili:

- Divisione delle 5 famiglie di rischi : fisici,chimici,fatica fisica, biologici,organizzativi/relazionali con particolare sottolineatura di quest'ultima come crescente situazione disagevole (vedi mobbing)
- Principali misure di prevenzione,con particolare evidenza per le azioni informative e formative,in particolare sull'importanza che gli vengano ben spiegate dall'impresa utilizzatrice le procedure di lavoro e di sicurezza che verranno riagganciate nel primo pomeriggio nella parte sui diritti.
- Concetti di pericolo e rischio
- Rischi misurabili oggettivamente e rischi legati alla soggettività:l'importanza di una seria valutazione

13.00 Pausa Pranzo

14,00 " Salute e sicurezza: le regole del gioco ed i giocatori "

Si parte con una esercitazione (da svolgere da soli,in coppia,a piccoli gruppi i aula,sul balcone....) nel quale inseriscono i soggetti della sicurezza a fronte di un azione prestabilita (tempo di svolgimento 10 minuti)

I SOGGETTI DELLA SICUREZZA NEL LAVORO INTERINALE

SOGGETTO	AZIONE
	Fornisce i dispositivi di protezione individuale per la protezione dai rischi
	Informa e forma sui rischi generali e specifici dell'impresa
	Informa i lavoratori sui processi lavorativi e sulla mansione da svolgere
	Fornisce chiarimenti ed è primo momento di segnalazione di eventuali problemi di sicurezza
	Ha l'obbligo di segnalare disfunzioni dei mezzi ed altre eventuali condizioni di pericolo
	In forma i lavoratori su significato e risultati di eventuali accertamenti sanitari
	E' principale punto di riferimento ed oggetto di segnalazioni di condizioni di pericolo per i lavoratori
	Programma le misure di sicurezza dell'impresa, nonché le attività di informazione e formazione

LEGENDA:

I.F.= Impresa Fornitrice

I.U.= Impresa Utilizzatrice

RLS= Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

M.C.=Medico Competente

RSPP= Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

REF.= Referente (preposto?)

L.I.= Lavoratore Interinale

Partendo dalle loro risposte contributo didattico finalizzato a chiarire:

- I soggetti obbligati della 626: obblighi,funzioni,procedure. Ruolo dell'impresa fornitrice e dell'impresa utilizzatrice
- Diritti e doveri del lavoratore interinale in materia di salute e sicurezza con particolare attenzione ai diritti di informazione e formazione ed al ruolo fondamentale dell'impresa utilizzatrice ed alle parole “chiave” prevenzione,partecipazione .

- I soggetti della sicurezza (RSSP, Medico Competente, Preposto) con specificità sul referente dell'impresa utilizzatrice
- Zoom sul Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza, un giocatore "speciale"

15,15 Esercitazione/giro di tavolo

Su cartellone diviso in due colonne.

IL LAVORO INTERINALE: QUALI RISCHI AGGIUNGE E QUALI SOTTRAE

Il lavoro di 15 minuti richiederà altrettanto tempo di commento in plenaria con il relatore e servirà anche per ripuntualizzare e verificare alcune delle questioni analizzate nel corso della giornata

15,45 Break

16.00 Inizio della parte sui diritti

17.30 Verifica di gradimento

17.45 Consegna attestati

18.00 Fine lavori