



DEDALO

sei sicuro? ↗ ↖ are you safe?



Un'intera famiglia di software dedicati alle imprese edili



eXcellent[®]
organice
Organizza i tuoi documenti

La soluzione semplice e potente per la gestione documentale e la collaborazione

Visualizzazione dei documenti archiviati senza necessità d'installare gli applicativi corrispondenti, come per esempio i file DWG di AUTOCAD

Protocollazione dei documenti in entrata e in uscita

Gestione delle versioni dei documenti con la possibilità di visionare o ripristinare i precedenti

Organizzazione dei propri modelli di fax, e-mail, lettere, verbali e altri documenti previsti dal sistema qualità

eXcellent[®]
sicurezza
a 2007 Microsoft[®] Office system application

Gestisce la sicurezza nei cantieri e nei luoghi di lavoro

Realizza tutte le relazioni per la sicurezza di cantiere (POS; PSC; DVR) e i relativi allegati sfruttando Excel e Word

Sviluppa il diagramma di Gantt per la gestione delle fasi calcolandone sovrapposizioni e interferenze

Aggiornato alla normativa relativa la PIMUS per il calcolo dell'esposizione al rischio da rumore e vibrazione

Aggiornato al nuovo quadro legislativo contenuto nel NUOVO TESTO UNICO SULLA SICUREZZA - D.Lgs. 9 aprile 2008, n° 81, entrato in vigore il 15 maggio 2008. Contiene la Banca Dati Aggiornata 2008, le Relazioni tecniche (aggiornate al DLgs 81/08), il nuovo modello di relazione tecnica del PSS (Piano di Sicurezza Sostitutivo) nonché i modelli per la redazione dei Documenti di Valutazione dei rischi Rumore e Vibrazioni (Titolo VIII Capo II e III)



Per informazioni
numero verde STR: 800.462.223
prova i software STR su: <http://run.str.it>

CONVENZIONE STR-ASSIMPREDIL
sconto 10% sui prodotti della linea eXcellent riservato alle imprese associate

“Made in Italy non significa solo bellezza o lusso, ma anche eticità, impegno e senso di responsabilità. Tutto questo ci permette di trasformare un prodotto in una esperienza da condividere”

Franco Manfredini
Presidente Casalgrande Padana



ph. Luciano Bonacini - claudiomancinistudio.com

Il Made in Italy secondo Casalgrande Padana non è solo un concetto legato a fattori puramente estetici. La vera esclusività deriva dall'aver fatto da sempre scelte che privilegiano l'uomo e l'ambiente, rendendo ecologico l'intero processo produttivo e tutto ciò che lo affianca, mantenendo la produzione in Italia e rinunciando a logiche di delocalizzazione. Abbiamo sempre messo la sostenibilità, la

sicurezza e la salute sul lavoro al primo posto, dialogando con le comunità locali creando progetti speciali rivolti al sociale e al bene comune. Tutto questo con l'obiettivo di realizzare un corretto equilibrio tra crescita economica, innovazione, rispetto dell'ambiente e responsabilità sociale; perché crediamo che un Made in Italy più responsabile possa diventare un Made in Italy più forte.



Casalgrande Padana SPA - Via Statale 467, 73 - 42013 Casalgrande (RE) - Italia
Tel. +39.0522.9901 - Fax +39.0522.841010 - Numero Verde 800.210311
www.casalgrandepadana.com - E-mail: info@casalgrandepadana.it



**CASALGRANDE
PADANA**
Pave your way

VI AIUTIAMO A REALIZZARE I VOSTRI PROGETTI

IN TOTALE SICUREZZA E NEL RISPETTO DELL'AMBIENTE

Optima Consulting, Romeo e Geochem, sono società specializzate nella consulenza per la sicurezza nei luoghi di lavoro e la protezione dell'ambiente. Competenze, conoscenze adeguate e sempre aggiornate sono alla base dei servizi offerti.

www.optimaconsulting.it

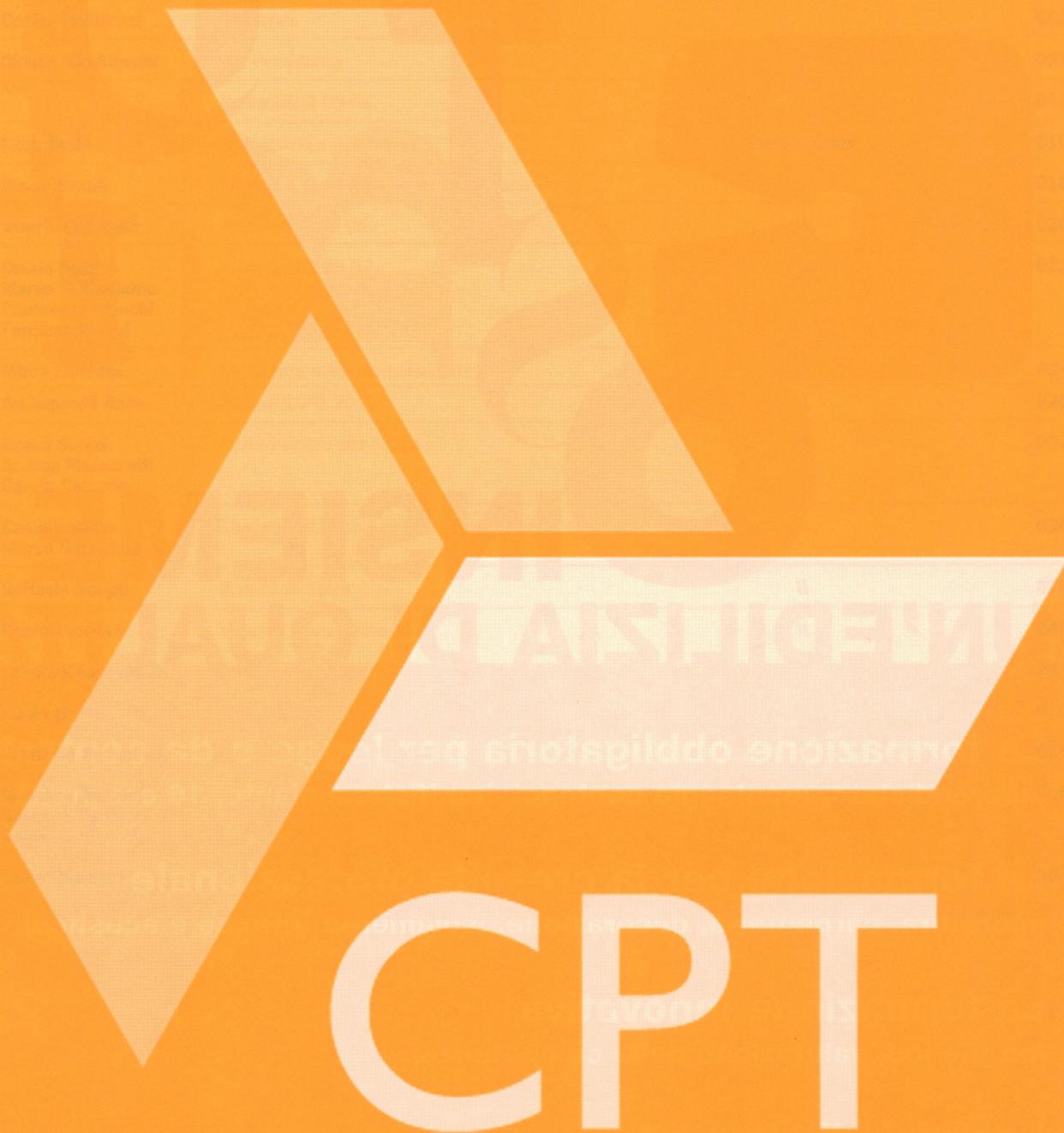
www.safetyitalia.it

OPTIMA
CONSULTING

Romeo

GEOCHEM

20 ANNI DI ESPERIENZA SUL CAMPO.



L'attenzione alla sicurezza in cantiere

CPT-SICUREZZA IN EDILIZIA

ente costituito da ASSIMPREDIL ANCE, FeNEAL, FILCA, FILLEA

Milano: via Newton, 3 - 20148 - Tel 02 48708552 - Fax 02 48708862

Monza: via Locarno, 3 - 20052 Monza - Tel. 039 2308893 - Fax 039 2308910

numero verde 800 961925 - www.cptmilano.it - infocpt@cptmilano.it

COSTRUTTORE

INSIEME

UN'EDILIZIA DI QUALITÀ'

La formazione obbligatoria per legge o da contratto
(apprendistato, montaggio ponteggi, bonifiche amianto, 16 ore preassuntive)

La formazione per la crescita professionale
(muratura, carpenteria, decorazione, isolamento termico e acustico)

La formazione innovativa
(on the job, valutazione delle competenze)

I servizi alle imprese
(Borsa Lavoro, formazione ad hoc o su commessa)

esem

Formazione e Servizi per il Settore delle Costruzioni
nelle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza

Costituito da: ASSIMPREDIL ANCE • FeNEAL UIL • FILCA CISL • FILLEA CGIL

Associazione delle Imprese

Sindacati dei Lavoratori

esem

esem - Ente Scuola Edile Milanese
• Via Newton, 3 - 20148 - Milano Tel. 02 40070217 - Fax 02 406728
• Via Locarno, 3 - 20052 - Monza Tel. 039 2308040 - Fax 039 2308947
www.esem.it - info@esem.mi.it

Lo Sportello Orientamento assiste l'impresa
o il lavoratore nella scelta del corso più adatto alle proprie
esigenze, anche attraverso colloqui personalizzati



Direttore:
Cecilia Bognesi
direttore@aiededalo.it

Redazione:
redazione@aiededalo.it

Comitato di redazione:
Claudio De Albertis
Gloria Domenighini
Giuseppe Esposito
Roberto Mangiavacchi

Art directors:
Contemporary Graphics

Pubblicità:
dedalo@aiededalo.it

prestampa e stampa:
GRAFICHE BIESSEZETA
Via Grandi 46
Mazzo di Rho

Tariffa R.O.C.:
Poste Italiane SpA
Spedizione in abbonamento
postale - D.L. 353/2003
(conv.in L. 27/02/04 n. 46)
Art. 1, comma 1, DCB Milano

direttore responsabile:
Cecilia Bognesi

registrazione n. 4 del 5/1/1985
anno ventitreesimo numero 09
quinto bimestre 2008

Per le immagini di cui,
nonostante le ricerche eseguite,
non è stato possibile rintracciare gli aventi
diritto, l'Editore si dichiara disponibile
ad assolvere i propri doveri.



Dedalo
Rivista bimestrale edita da
ASSIMPREDIL ANCE
Via San Maurilio 21,
20123 Milano
tel. 02 8812951
fax 02 8056802
www.assimpredilance.it



Presidente:
Claudio De Albertis

Direttore generale:
Gloria Domenighini

Vicedirettore generale:
Andrea Lavorato

DEDALO

Numero Nove **Settembre|Ottobre 2008**

Rivista bimestrale di Assimpredil Ance



ASSOCIAZIONE IMPRESE EDILI E COMPLEMENTARI
DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA

AUTORE	TITOLO	FOTO/ILLUSTRAZIONI	
Cecilia Bognesi	Editoriale		006
Claudio De Albertis	Dal Presidente		007
	Protocolli 2 09 08		010
Luca Botta	Impegnarsi a prevenire	Getty Images	016
Bruno Casati	Sicurezza come investimento non come costo		018
Valerio Gallinella	Protocolli 2 09 08		020
Onorio Rosati Marco Di Girolamo Francesco Bianchi Ferdinando Lioi	Protocolli 2 09 08		022
Mirco Floreani	La cultura della responsabilità		024
Assimpredil Ance	Milano EXPO 2015		028
Bruno Simini Andrea Mascaretti Carola Colombo	Lavoro sicuro per l'Expo		032
Camillo Ranza Marco Garantola	La regolarità come sicurezza nei rapporti di lavoro		034
Raffaele Borghi	Il ruolo di Esem		036
Bruno Giordano	Il nuovo Testo Unico		040
Carmine Esposito	Il costo della mancata prevenzione		044
Paolo Weber	"La Repubblica tutela il lavoro"		050
Armando Romaniello	La norma BS OHSAS 18001		054
Massimo Avosani Susanna Cantoni Giovanni Pianosi	Grandi opere e vigilanza nei cantieri		056
Tullio Quaianni	Quale ruolo per ASL?		058



In copertina:
Trapezisti

In questa pagina:
In equilibrio sulla fune

editoriale

Il fattore umano

Si manifesta nelle sue forme più brutali ed inaspettate più frequentemente in incidenti con cadute dall'alto (38,5 %) specialmente il lunedì o il venerdì, il 50% delle volte poco prima di pranzo, spesso a maggio o settembre. Si tratta dell'insondabile fattore umano, che nel suo lato peggiore sfugge al controllo della telecamera, dell'accordo, del protocollo, delle misure di sicurezza personale obbligatorie; il fattore umano ovvero un'entità che nel suo lato migliore è capace addirittura di creare e nel suo peggiore può distruggere anche sé stesso. Tutto ciò che queste dense e difficili pagine di Dedalo cercano di spiegare ha a che fare con la prevenzione degli infortuni in cantiere; accadimenti che per la maggior parte sono appunto la conseguenza di qualcosa che non ha nulla a che fare con la tecnica. Per questo motivo la sicurezza è un capitolo fondamentale e complesso nella vita di cantiere proprio perché discende direttamente dal capitale sociale; di questo possiamo dire che si confronta con le regole di senso civile che afferiscono al grande capitolo dell'etica. Cultura d'impresa, etica, principio di responsabilità: le leve più potenti per portare gli infortuni in cantiere a zero sono racchiuse in questa triade di relazioni. Esse obbligano lo sguardo di tutti gli attori oltre le responsabilità personali. Lo sforzo deve essere diretto nel costituire un capitale sociale d'impresa che è la garanzia migliore della sua sicurezza, ormai definita un bene primario, subito dopo il soddisfacimento dei bisogni vitali. Non c'è spazio per rammentare quella fantastica storia d'imprenditoria rappresentata dalla dirigenza di General Electric tra gli anni 80 e 90; ma almeno uno degli episodi leggendari sì. Alla fine di una sezione di Work Out (assemblee indette dalla dirigenza in cui la platea dei dipendenti poteva rivolgere al proprio capo nella funzione di C.E.O. tutte le domande possibili protette dall'anonimato), a nome di un migliaio di colleghi un operaio specializzato si alza e dice - sono almeno venticinque anni che mi pagate per le mie mani, quando avreste potuto avere il mio cervello gratis - . Questo episodio ci testimonia come il capitale intellettuale intangibile dell'impresa possa e debba entrare responsabilmente nel ciclo produttivo al pari di chi lo organizza, coordina, promuove e protegge. Il principio di responsabilità, fondamento dell'etica, non risparmia nessuno, ed attribuisce a tutti quanti sia la dignità che l'onere di protagonista nel processo di produzione. A maggior ragione la protezione dal rischio sul lavoro non è più "delegabile" e risulta un dovere da esercitare in prima persona responsabilmente, verso di sé e verso gli altri, nel rispetto del principio di uguaglianza del valore di tutti gli uomini.

Cecilia Bolognesi

dal Presidente

Sicurezza Salute e Sviluppo

L La sicurezza del lavoro nel processo costruttivo è una delle sfide più difficili su cui da anni il nostro mondo è impegnato. Una filiera polverizzata, una dimensione delle imprese tendenzialmente piccola, un prodotto non standardizzabile, da realizzarsi in contesti sempre diversi, non rendono completamente efficaci e sufficienti le azioni intraprese dai soggetti pubblici e privati chiamati a svolgere ruoli diversi e integrati di prevenzione e controllo. E' opinione condivisa che nessuna impresa possa avere né interesse né vantaggio nell'incorrere in reati in tema di sicurezza e salute dei lavoratori. Ma è evidente che, ancora, nonostante i dati ci confortino sui passi avanti compiuti, non si è raggiunto un obiettivo accettabile nella lotta agli infortuni sul lavoro. Bisogna lavorare affinché tutti gli attori del nostro sistema, dall'operaio all'imprenditore piccolo o grande che sia, assumano una piena e consapevole responsabilità di fronte alla questione. Abbiamo più volte richiamato l'importanza di una più diffusa e condivisa cultura della sicurezza, l'unico vero veicolo di cambiamento dei comportamenti individuali che può agire sulla negligenza o sulla speculazione portando a sistema il modello etico del fare impresa. Ma l'impresa non può essere lasciata sola in questa battaglia, bisogna che vi sia da parte di tutti i soggetti una precisa assunzione di responsabilità a cui conseguano azioni concrete e sinergiche. Non basteranno, infatti, le politiche di implementazione di modelli gestionali nelle imprese, le strategie formative e di innovazione della sicurezza, se non saranno vinte battaglie come la lotta al caporalato, se non si costruiranno forti barriere per l'accesso all'attività di imprenditore edile oggi possibile con una semplice partita IVA, se il mercato non premierà anche la qualità invertendo i meccanismi di esclusivo privilegio del prezzo. In questi anni sono state sperimentate e consolidate alcune prassi che attraversano le varie fasi del processo edilizio:

- la fase contrattuale, con l'inserimento di misure premiali all'impresa esecutrice in assenza di infortuni ed atti illeciti e di clausole di rescissione immediata del contratto di appalto o subappalto in presenza di infortuni o atti illeciti;
- la fase di approntamento del cantiere, con il controllo degli accessi nata dalla nostra richiesta di rendere obbligatorio il cartellino di riconoscimento;

- la fase di qualificazione delle risorse umane, con percorsi sempre crescenti di formazione ed informazione da parte anche degli enti paritetici;
- la fase gestionale e organizzativa della sicurezza, con misure crescenti di affiancamento alle imprese ai fini della prevenzione sui fattori di rischio che maggiormente si presentano nei cantieri. Un'attività svolta, per quanto ci riguarda, dall'Associazione e dal Comitato Paritetico Infortuni.

In relazione a quest'ultimo punto, vorrei solo ricordare che ANCE fin dal 2003 ha varato un suo codice etico e che ora Assimpredil Ance sta implementandone l'adozione attraverso un'azione mirata di focalizzazione dello strumento alle diverse tipologie aziendali e di specializzazione produttiva. In relazione alla recente emanazione del Testo Unico sulla Sicurezza siamo ora impegnati in un progetto che sperimenti un modello di integrazione tra la legge 231/01, ovvero il cosiddetto Codice Etico, e il sistema gestionale della OHSAS 18001. Vorrei soffermarmi su un breve commento al Testo Unico, evidenziando come lo sforzo di conferire organicità ad un quadro legislativo fortemente frammentato e di riordinare le funzioni degli enti e degli organismi non abbia raggiunto completamente lo scopo. Permangono, infatti, le nostre perplessità in merito alle non chiare e sufficienti risposte alla necessità delle imprese di poter contare su prescrizioni comprensibili e puntuali, la cui osservanza dia la certezza di aver completamente e correttamente adempiuto, senza l'alea della tardiva e penalizzante individuazione dei "giusti" rimedi a posteriori, in sede ispettiva o giudiziaria. Non sono stati compiuti sufficienti passi avanti sul terreno della semplificazione degli adempimenti formali e documentali a carico delle piccole e medie imprese, nonostante fosse proprio questo uno dei principali contenuti della delega conferita al Governo con la citata legge n. 123/2007 che ha portato all'emanazione del T.U. Il testo normativo, con le centinaia di pagine scritte e i continui rimandi a norme collaterali, è già una barriera per tutti i piccoli imprenditori. Di fatto la sicurezza resta una materia per specialisti, tecnici e avvocati, allontanandosi dall'obiettivo strategico di favorire una diffusa e capillare cultura della salute e sicurezza nei posti di lavoro. Non ci pare, inoltre, che il contesto normativo favorisca un approccio al risultato e che l'inasprimento delle sanzioni faciliti una capillare e diffusa azione di innovazione gestionale. Giudichiamo insufficienti le risorse economiche destinate dal Governo, e conseguentemente a disposizione degli organismi pubblici preposti all'azione di controllo, in particolare per tutte quelle situazioni che "sfuggono" alla vigilanza per l'oggettiva dimensione del fenomeno cantieristico. Ho, quindi, molto favorevolmente valutato il lavoro fatto in occasione della firma dei protocolli per la sicurezza nei cantieri e per contrastare il lavoro nero, che come parti sociali con la Provincia di Milano e con la Provincia di Monza e Brianza abbiamo recentemente siglato. In questo numero di DEDALO abbiamo voluto pubblicare integralmente i due testi affinché sia data la possibilità a tutti di leggerli e coglierne la portata innovativa. Nelle pagine che seguiranno potrete approfondire i vari punti di vista, vorrei solo ribadire che questi protocolli rappresentano un importante

passo avanti per la concretezza delle azioni individuate e per il chiaro impegno assunto dai sottoscrittori: Assimpredil Ance; Sindacati Confederali CGIL, CISL e UIL e Sindacati di Categoria Fillea - CGIL, Filca - CISL e Feneal - UIL; Provincia di Milano. E' stato da noi fortemente condiviso l'approccio metodologico che tende a fissare precise azioni fin dalle fasi di aggiudicazione dell'appalto, imponendo una selezione a monte delle imprese e valorizzando i loro parametri di affidabilità economica e di struttura organizzativa aziendale. Altrettanto importante, a mio avviso, la fase di sperimentazione che permetterà di verificare l'impatto dell'introduzione di innovazioni tecnologiche nel controllo degli accessi e nella gestione del cantiere. Crediamo che questa via apra nuovi orizzonti nel rapporto tra imprese, lavoratori e committenti pubblici ma abbiamo ritenuto necessario andare avanti e lavorare, come parti sociali, per definire criteri selettivi e di accesso anche per il mercato privato. In questa ottica è stato firmato un "avviso comune" che potrà costituire un importante contributo per giungere a nuovi protocolli con le Amministrazioni Comunali. In particolare, con il Comune di Milano, stiamo lavorando per costruire un protocollo che integri quelli già attivi da anni e intervenga nel mercato privato. Nel prossimo numero di DEDALO ritorneremo su questi temi aggiornandovi sui traguardi raggiunti. Non nascondo che vi siano alcune delicate questioni da risolvere per poter intervenire in un sistema, già altamente regolamentato e molto difficile per gli operatori, come quello dell'edilizia privata. La strada è però unica, ovvero quella della fissazione di precisi requisiti, di barriere qualitative, per svolgere la funzione di imprenditore edile. Riteniamo, in accordo con il Sindacato, che sia assolutamente necessario introdurre trasparenti e stringenti meccanismi di accreditamento, affidando il compito di struttura tecnica alla nostra Cassa Edile che dispone di un innovativo sistema di raccolta dati delle imprese e dei lavoratori e a cui è già assegnato il compito di rilasciare il DURC, relativo alla regolarità contributiva di tutte le imprese. Risolta la questione centrale della creazione di un meccanismo di accreditamento è necessario definire le fasi del processo in cui inserire precisi obblighi di trasparenza. Bisogna cioè introdurre a monte, in fase di rilascio del titolo abilitativo, e a valle, in fase di rilascio del certificato di abitabilità, obblighi di attestazione della qualificazione delle imprese esecutrici dei lavori. Bisogna, inoltre, rendere obbligatorie procedure di controllo dell'accesso al cantiere, attraverso l'uso di moderni strumenti elettronici già oggi disponibili nel mercato, affinché sia possibile attestare anche gli adempimenti normativi dell'impresa e dei lavoratori in termini di sicurezza, formazione e regolarità contributiva. Sono convinto che azioni in questa direzione potranno efficacemente agire per la lotta al lavoro nero, per migliorare la sicurezza e per valorizzare quel tessuto produttivo che investe e ha investito per creare imprese sane e affidabili. Sarà, comunque, necessario uno sforzo congiunto di tutti per raggiungere l'obiettivo di un lavoro svolto con orgoglio e proprietà, nel rispetto dei valori umani e civili.

Claudio De Albertis

**PROTOCOLLO D'INTESA PER LA REGOLARITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO
NELLA REALIZZAZIONE DELLE OPERE AFFIDATE DAGLI ENTI PUBBLICI**

Addì 2 settembre 2008 in Milano

Tra

- la Provincia di Milano rappresentata da PENATI Filippo, CASATI Bruno;
- le Organizzazioni Sindacali CGIL - CISL - UIL rappresentate da:
 - ROSATI Onorio, LARENO FACCINI Antonio, MINELLI Primo
 - GIACOMASSI Fulvio, GALVANI Danilo, TODESCHINI Lorenzo
 - GALBUSERA Walter, BOLOGNESI Tino, DELL'ACQUA Stefano
- le Organizzazioni di Categoria Fililea/CGIL - Filca/CISL - Feneal/UIL rappresentate da:
 - DI GIROLAMO Marco, MEZZANZANICA Marinella, MALACRIDA Gerolamo
 - BIANCHI Francesco, BUSNELLI Armando, CRESPI Terenzio
 - LIOI Ferdinando, ROSATO Federico, VIZZA Enrico
 - ASSIMPREDIL nella persona di DE ALBERTIS Claudio, BOTTA Luca

Premesso

che i sottoscrittori

- intendono perseguire gli obiettivi della responsabilità sociale, del lavoro regolare e sicuro e della concorrenza leale a partire dall'applicazione del Testo Unico sulla sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro;
- convengono che per il conseguimento di tali obiettivi sia necessario attivare nuove modalità relazionali che consentano, attraverso il pieno coinvolgimento delle parti sociali, la rivisitazione dei protocolli già sottoscritti in materia e la valorizzazione degli enti paritetici;
- ritengono pertanto di fondamentale importanza addivenire ad una rivisitazione dei protocolli di intesa già sottoscritti presso la Prefettura di Milano tra istituzioni e parti sociali in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;

concordano di

1. Dotarsi di un innovativo sistema di informazione, consultazione e partecipazione

- La Provincia di Milano, attraverso apposite sessioni di incontri fornisce alle parti sociali, in via preventiva, le informazioni sulle caratteristiche delle opere contemplate nel piano triennale anche con particolare riferimento al volume finanziario degli investimenti previsti.
- Tali sessioni risultano funzionali anche alla definizione di impegni e modelli volti ad assicurare la centralità del tema della sicurezza e della salute negli ambienti di lavoro a partire dalla progettazione sino all'affidamento ed alla realizzazione delle opere.
- In base a tali informazioni sarà possibile condividere tra le parti valutazioni comuni sulle ricadute occupazionali che la realizzazione di tali opere comporta.
- E' prevista la creazione di un' apposita commissione tecnica, costituita da rappresentanti designati dalle parti firmatarie, che si riunisce su convocazione anche di una sola delle parti suddette, con

il compito di monitorare l'evoluzione dei programmi delle opere ed il rispetto dei principi del presente protocollo.

2. Assegnazione, affidamento di opere ed appalti

Al fine di migliorare l'efficacia delle misure di prevenzione e di tutela della salute dei lavoratori, la Provincia di Milano, nella sua qualità di ente committente, si impegna in tutti gli appalti d'opera di importo a base d'asta superiore a euro 1,5 milioni, ad incrementare e premiare l'attenzione al rispetto della normativa sulla sicurezza e la predisposizione di adeguate misure di prevenzione degli infortuni sul lavoro, utilizzando, salvo eccezioni specificatamente motivate, nelle gare d'appalto l'offerta economicamente più vantaggiosa (art. 83 D.lgs. 163/06 e s.m.i.), con l'inserimento dei seguenti criteri di valutazione dell'offerta:

- attribuzione del 30% del punteggio complessivo (100%) alle proposte migliorative, formulate dai concorrenti, nella parte dell'offerta tecnica da dedicarsi alla sicurezza e allo standard dimostrato sulla solidità industriale e finanziaria d'impresa. A seconda delle opere da eseguirsi il premio potrà essere suddiviso, e con esso graduato il 30% di riferimento, tra la sicurezza di cantiere, la gestione ambientale correlata all'attività di cantiere, il possesso di un organico minimo d'azienda e lo standard dimostrato relativo patrimonio netto d'azienda.
- Il punteggio tra sicurezza di cantiere ed organico minimo dovrà comunque costituire la parte prevalente del premio ed in questo ambito la sicurezza dovrà a sua volta costituire parte prevalente.
- I requisiti minimi relativi alla solidità industriale e finanziaria dovranno essere esplicitati dai concorrenti attraverso specifica dichiarazione e estratto dei bilanci o del modello unico (parte dichiarazione IVA) ove si dimostri il possesso di un patrimonio netto degli ultimi due esercizi almeno pari al 7% della cifra di affari media annuale del medesimo periodo.
- Il possesso di un organico aziendale minimo dovrà essere dimostrato dai concorrenti partecipanti alle singole gare. A questo riguardo i concorrenti dovranno produrre in sede di gara una specifica dichiarazione, successivamente verificabile, con la quale attestino di possedere, alla data di presentazione delle offerte, un organico aziendale non inferiore a quello richiesto dalla stazione appaltante in coerenza con l'allegato A del presente Protocollo d'Intesa.

Si concorda inoltre che

- In tutti i capitolati saranno evidenziati a parte i costi per la sicurezza sul lavoro.
- Nei requisiti di partecipazione alle gare in relazione all'ammissibilità sarà resa vincolante la disponibilità, per gli appalti di manutenzione, da parte delle imprese, sul territorio provinciale o nel raggio di 50Km dal cantiere, di un magazzino e delle attrezzature minime per la realizzazione delle opere.
- Per quanto riguarda il tema dei subappalti, fermi restando gli obblighi di legge, sarà data particolare rilevanza alla responsabilità del soggetto assegnatario in relazione al farsi carico, nelle varie fasi ed articolazioni produttive, del fattore sociale inteso come regolarità contributiva, fiscale (con riferimento al rapporto di lavoro) ed all'applicazione delle

norme contrattuali, nonché agli adempimenti in materia di salute e sicurezza del personale impiegato nel cantiere al di là della ditta di appartenenza.

3. Tecnologie per la salute e sicurezza

Al fine di migliorare l'efficacia delle misure di prevenzione di tutela della salute dei lavoratori, la Provincia di Milano inserirà nei bandi gara e nei capitolati relativi ad ambiente e sicurezza l'impegno per l'appaltatore a ricercare in relazione alla tipologia dell'opera da realizzare, tecnologie innovative utili a raggiungere tale obiettivo. L'uso delle tecnologie innovative dovrà rispettare la legislazione vigente in materia di diritti dei lavoratori, privacy, contratti collettivi di lavoro e non recare discriminazioni al principio di concorrenza

4. Formazione, informazione

La Provincia di Milano e le Parti Sociali, attraverso i loro enti e gli enti paritetici in relazione ai programmi di cui al precedente punto 1, si impegnano a definire progetti di promozione, assistenza, consulenza e formazione professionale sulla sicurezza sul lavoro per le aziende ed i lavoratori interessati.

5. Partecipazione nella sicurezza dei cantieri

Per ogni cantiere di importo a base d'asta superiore a 1,5 milioni di euro dovranno essere attivati specifici accordi locali con le associazioni di categoria per la costituzione di comitati per la sicurezza in grado di interagire all'interno del cantiere stesso a supporto del coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione.

6. Inadempienze

Nel caso in cui, per effetto di inadempienze e irregolarità sia dato luogo alla risoluzione a di un contratto di appalto in essere, prima della scadenza prevista, di una impresa appaltatrice o subappaltatrice e ciò determini ricadute occupazionali, la Provincia si impegna a favorire la ricollocazione dei lavoratori coinvolti presso l'impresa eventualmente subentrante, anche attivando tempestivamente una specifica sede di confronto.

7. Estensioni

La Provincia di Milano si impegna ad adottare quale atto di indirizzo nei confronti degli organi competenti delle società/Enti da essa controllate, l'adozione del presente protocollo.

si conviene inoltre

Di inoltrare il presente accordo al Prefetto di Milano perché convochi le Istituzioni e le parti sociali sottoscrittrici del Protocollo di Intesa per la regolarità e la sicurezza del lavoro nel settore delle costruzioni dell'11 dicembre 2003, nonché del Protocollo d'Intesa per la tutela della legalità nei rapporti di lavoro e il contrasto a fenomeni di intermediazione abusiva di manodopera del 5 ottobre 2004, al fine di procedere ad una rivisitazione degli stessi in base ai principi di fondo sopra riportati e convenuti.

Di definire, attraverso la sottoscrizione tra la Provincia di Milano e le Parti Sociali di categoria di un apposito protocollo di intesa gli ulteriori

aspetti operativi volti a dare concreta attuazione a quanto sopra concordato.

- La Provincia di Milano si impegna a dar luogo ad una conferenza di tutti i comuni della propria sfera istituzionale, al fine di presentare questo accordo e favorirne il recepimento da parte delle singole amministrazioni comunali.

Firmato

CGIL
ROSATI ONORIO

LARENO FACCINI ANTONIO
MINELLI PRIMO

CISL
GIACOMASSI FULVIO

GALVANI DANILO
TODESCHINI LORENZO

UIL
GALBUSERA WALTER
BOLOGNESI TINO
DELL'ACQUA STEFANO

ASSIMPREDIL
DE ALBERTIS CLAUDIO
BOTTA LUCA

PROVINCIA DI MILANO
PENATI FILIPPO
CASATI BRUNO

FILLEA CGIL
DI GIROLAMO MARCO
MEZZANZANICA MARINELLA
MALACRIDA GEROLAMO

FILCA CISL
BIANCHI FRANCESCO
BUSNELLI ARMANDO
CRESPI TERENCE

FENEAL UIL
LIOI FERDINANDO
ROSATO FEDERICO
VIZZA ENRICO

protocolli

Operai, Tecnici di impresa diplomati e/o laureati

Importo lavori (ml euro)	Organico aziendale
1,5 ÷ 3	> 8
3 ÷ 6	> 12
6 ÷ 10	> 15
10 ÷ 20	> 20
> 20	> 35

**PROTOCOLLO
PER LA REGOLARITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO NEGLI APPALTI
D'OPERA**

Addì 2 settembre 2008 in Milano fra

- la Provincia di Milano rappresentata da PENATI Filippo, CASATI Bruno;
- le Organizzazioni di Categoria Fillea/Cgil Filca/Cisl Feneal/Uil nelle persone di
DI GIROLAMO Marco, MEZZANZANICA Marinella, MALACRIDA Gerolamo
BIANCHI Francesco, BUSNELLI Armando, CRESPI Terenzio, LIOI Ferdinando,
ROSATO Federico, VIZZA Enrico
- ASSIMPREDIL nelle persone di DE ALBERTIS Claudio, BOTTA Luca

visto l'accordo sottoscritto in data odierna tra Provincia di Milano, Assimpredil e le Organizzazioni Sindacali per la regolarità e la sicurezza del lavoro nella realizzazione delle opere affidate dagli enti pubblici

si conviene quanto segue:

Art. 1 - Premesse:

la Provincia di Milano, le Confederazioni Sindacali CGIL CSIL UIL dell'area metropolitana milanese, condividendo la comune volontà di assicurare regolarità e sicurezza negli appalti d'opera e considerato il vigente Protocollo di Intesa per la regolarità e la sicurezza del lavoro nel settore delle costruzioni sottoscritto presso la Prefettura l'11 dicembre 2003, nonché il Protocollo d'Intesa per la tutela della legalità nei rapporti di lavoro e il contrasto a fenomeni di intermediazione abusiva di manodopera del 5 ottobre 2004 sottoscritto presso la Prefettura il 5 ottobre 2004, concordano sui seguenti principi generali e sugli impegni di cui agli articoli successivi del presente protocollo:

1. La Provincia di Milano e le Parti Sociali con i propri Enti paritetici concordano sulla prioritaria necessità di contrastare il fenomeno del lavoro irregolare favorendo l'emersione del lavoro sommerso e di garantire il rispetto della disciplina legislativa in materia di sicurezza e di salute nei luoghi di lavoro, anche attraverso azioni di prevenzione e controllo.
2. La Provincia di Milano riconosce che gli Enti bilaterali (Cassa Edile, Comitato paritetico territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro - C.P.T., Ente Scuola Edile Milanese - ESEM, costituiti dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori edili firmatarie, possono svolgere un ruolo di scambio informativo con le pubbliche istituzioni deputate alla verifica dell'osservanza delle norme vigenti in materia di rapporti di lavoro e di sicurezza e salute dei lavoratori.
3. La Provincia di Milano e gli Enti paritetici svolgono istituzionalmente anche attività di consulenza e verifica nei confronti delle imprese obbligatoriamente iscritte e dei relativi lavoratori mediante accesso ai cantieri.

Art. 2 - Criteri di affidamento delle opere ed inadempienze contrattuali per gravi inosservanze

1. La Provincia di Milano, nella sua qualità di committente, in tutti gli appalti d'opera, al fine di migliorare l'efficacia delle misure di prevenzione e di tutela della salute dei lavoratori, si impegna ad

incrementare e premiare l'attenzione al rispetto della normativa sulla sicurezza e la predisposizione di adeguate misure di prevenzione degli infortuni sul lavoro, utilizzando, salvo eccezioni specificatamente motivate, nelle gare d'appalto, l'offerta economicamente più vantaggiosa (art. 83 D.lgs. 163/06 e s.m.i.) quale criterio di aggiudicazione per le gare di lavori di importo superiore ad euro 1,5 milioni a base d'asta, con l'inserimento dei seguenti criteri di valutazione dell'offerta:

- attribuzione del 30% del punteggio complessivo (100%) alle proposte migliorative, formulate dai concorrenti, nella parte dell'offerta tecnica da dedicarsi alla sicurezza e allo standard dimostrato sulla solidità industriale e finanziaria d'impresa. A seconda delle opere da eseguirsi il premio potrà essere suddiviso, e con esso graduato il 30% di riferimento, tra la sicurezza di cantiere, la gestione ambientale correlata all'attività di cantiere, il possesso di un organico minimo d'azienda e lo standard dimostrato relativo patrimonio netto d'azienda.
- il punteggio tra sicurezza di cantiere ed organico minimo dovrà comunque costituire la parte prevalente del premio ed in questo ambito la sicurezza dovrà a sua volta costituire parte prevalente.
- I requisiti minimi relativi alla solidità industriale e finanziaria dovranno essere esplicitati dai concorrenti attraverso specifica dichiarazione e estratto dei bilanci e del modello unico (parte dichiarazione IVA) ove si dimostri il possesso di un patrimonio netto degli ultimi due esercizi almeno pari al 7% della cifra di affari media annuale del medesimo periodo.
- Il possesso di un organico aziendale minimo dovrà essere dimostrato dai concorrenti partecipanti alle singole gare. A questo riguardo i concorrenti dovranno produrre in sede di gara una specifica dichiarazione, successivamente verificabile, con la quale attestino di possedere, alla data di presentazione delle offerte, un organico aziendale non inferiore a quello richiesto dalla stazione appaltante in coerenza con l'allegato A del presente Protocollo d'Intesa.
2. La Provincia di Milano inoltre si impegna ad inserire negli atti di gara (disciplinari o capitolati), con riferimento ad appalti di manutenzione, l'obbligo da parte del concorrente di avere la disponibilità di un magazzino situato sul territorio della provincia di Milano o entro il raggio di km 50 dal cantiere.
Parimenti l'ente richiederà, quale requisito d'ammissione, il possesso delle attrezzature minime per l'esecuzione della specifica opera.
3. E' prevista la creazione di un'apposita commissione tecnica, costituita da rappresentanti designati dalle parti firmatarie, che si riunisce su convocazione anche di una sola delle parti suddette, con il compito di monitorare l'evoluzione dei programmi delle opere ed il rispetto dei principi del presente protocollo.
4. Per quanto riguarda il tema dei subappalti, fermi restando gli obblighi di legge, sarà data particolare rilevanza alla responsabilità del soggetto assegnatario in relazione al farsi carico, nelle varie fasi ed articolazioni produttive, del fattore sociale inteso come regolarità contributiva, fiscale (con riferimento al rapporto di lavoro) ed all'applicazione delle norme contrattuali (C.C.N.L. edili ed integrativo provinciale), nonché agli adempimenti in materia di salute e sicurezza del personale impiegato nel cantiere al di là della ditta di appartenenza.
5. La Provincia di Milano, confermato quanto previsto all'art. 3 del citato Protocollo d'Intesa presso la Prefettura di Milano del 5 ottobre 2004, si

impegna ad inserire nei capitolati d'appalto norme che configurino una fattispecie di inadempimento contrattuale per gravi inosservanze delle norme sulla tutela dell'integrità fisica dei dipendenti, dell'intermediazione di manodopera e rispetto dei dispositivi contrattuali e di legge inerenti il rapporto di lavoro. L'inosservanza di tali obblighi comporterà anche la risoluzione del contratto di appalto.

Art. 3 Tecnologie a supporto della salute, sicurezza e regolarità dei rapporti di lavoro

Fermo restando quanto disposto dal Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro, e nel pieno rispetto della legislazione vigente (Statuto dei Lavoratori, C.C.N.L., legge sulla privacy, ecc...), i sottoscrittori del presente protocollo convengono che - al fine di migliorare l'efficacia delle misure di prevenzione e di tutela della salute dei lavoratori - sia inserito nei bandi di gara e/o nei capitolati relativi ad ambiente e sicurezza, l'impegno per l'appaltatore a ricercare, in relazione alla tipologia dell'opera da realizzare, tecnologie utili a raggiungere tale obiettivo.

L'utilizzo di tali tecnologie sarà oggetto di monitoraggio da parte del coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione e del Comitato di cui al successivo art. 8

Art. 4 Tesserino di riconoscimento e sistema di monitoraggio

1. In attuazione a quanto previsto dal precedente art. 3, le parti convengono che tutti i lavoratori presenti nel cantiere dovranno essere dotati e indossare, in modo visibile, un tesserino di riconoscimento magnetico (badge), rilasciato dall'impresa e validato dalla stazione appaltante.

Negli appalti di importo superiore a 3 milioni di euro tale badge sarà leggibile da specifico sistema elettronico, posizionato in cantiere, a disposizione del responsabile della sicurezza e del direttore dei lavori o di loro delegati.

Detto sistema elettronico dovrà permettere la lettura, l'archiviazione e l'elaborazione dei seguenti dati:

- a) nome e cognome del lavoratore
- b) età;
- c) nazionalità;
- d) fotografia e/o altri sistemi di identificazione;
- e) impresa di appartenenza;
- f) indicazioni del cantiere dove si svolgono i lavori;
- g) attestazione di presenza
- h) attestazione dei corsi di informazione e formazione in relazione alla mansione svolta

2. Gli eventuali dati sensibili registrati nel tesserino, non potranno essere oggetto di archiviazione, ma rimarranno nell'esclusiva disponibilità del lavoratore/trice.

3. Le parti convengono di attivare uno specifico tavolo di lavoro che - anche in esito alle sperimentazioni di cui al successivo punto 4) - consentano di evolvere in breve tempo la rilevazione dei dati di cui al precedente punto 1 lettera g).

4. Le parti convengono che cantieri fissi di imminente attivazione da parte della Provincia di Milano (via Soderini e palazzo di Monza), potranno essere coperti da un sistema di monitoraggio gestito dal sistema elettronico di cui ai precedenti punti 1 e 2, che supporti la tutela della sicurezza durante le attività di cantiere e le specifiche lavorazioni. Tale

sistema, da computarsi tra i costi della sicurezza, dovrà permettere, nel rispetto delle norme vigenti (Statuto dei lavoratori, CCNLL, legge sulla privacy, ...) attraverso specifiche tecnologie, almeno quanto segue:

- a) l'identificazione certa e la conseguente del regolarità del rapporto di lavoro instaurato tra l'impresa ed il lavoratore/trice, ai fini dell'accesso nell'area cantiere;
 - b) le ore di presenza degli operai, registrate ed interfacciate con la Cassa Edile di Milano che mensilmente provvederà a trasmettere alla mandataria le ore di lavoro svolte dai lavoratori;
 - c) il controllo tramite telecamere degli ingressi, dei varchi di entrata e delle recinzioni a confine del cantiere;
 - d) l'utilizzo da parte dei lavoratori dei dispositivi di prevenzione (DPI);
5. Le imprese iscritte al sistema degli Enti paritetici potranno convenire specifiche attività di consulenza per la regolarità nei rapporti di lavoro e per monitorare l'osservanza delle disposizioni di sicurezza ed ambiente di lavoro.

Art. 5 Enti Paritetici

1. Durante l'esecuzione delle opere affidate per un importo superiore ad euro 1,5 milioni effettuate per conto della Provincia di Milano, gli enti paritetici Cassa Edile di Milano, C.P.T di Milano ed Esem metteranno a disposizione delle parti che sottoscrivono il presente accordo, delle imprese iscritte e dei relativi lavoratori, le risultanze delle proprie competenze per: le verifiche relative alla regolarità nelle assunzioni dei prestatori di lavoro, per la puntuale attuazione delle norme del contratto nazionale di lavoro e del contratto provinciale integrativo di settore e per tutte le misure relative alla sicurezza e salute dei lavoratori.

A tal fine i lavoratori dovranno essere iscritti sin dal primo giorno di lavoro alla Cassa Edile di Milano.

2. Alle imprese nelle quali non si è provveduto alla nomina dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sarà assicurata la presenza di Rappresentanti Territoriali (RLST) anche con lo specifico compito di favorire l'informazione sui rischi esistenti nelle varie fasi dei lavori. Il medesimo impegno compete al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Art. 6 - Informazione degli Enti paritetici

1. La Provincia di Milano, al fine di assicurare la conoscenza delle imprese autorizzate ad accedere ai cantieri provvederà, a cura del Responsabile del Procedimento, a trasmettere tempestivamente alle Parti Sociali e agli Enti Paritetici copia delle notifiche preliminari e relativi aggiornamenti dei subappalti e delle forniture in opera riconosciuti.
2. La Provincia di Milano provvederà altresì a trasmettere ai medesimi soggetti le schede di rilevazione del personale impegnato nella esecuzione dei lavori richiesti alle imprese esecutrici dal Responsabile dei Lavori per conto del committente ai sensi dell'art. 3 comma 8 del D.lgs. 494/1996 e s.m.i.
3. La Cassa Edile, su richiesta delle imprese iscritte, metterà a disposizione, anche prima della stipula dei contratti di subappalto, informazioni sulla regolarità e sulla forza lavoro delle imprese subappaltatrici.

Art. 7 - Comunicazione situazione retributiva/contributiva

1. Gli Enti previdenziali, compresa la Cassa Edile, ove dovuta, o i lavoratori, secondo quanto previsto dall'art. 13 del D.M. n. 145/2000,

comuniceranno all'Impresa, con copia per conoscenza al Responsabile Unico del Procedimento, l'inottemperanza di appaltatori e/o subappaltatori al pagamento degli oneri previdenziali delle competenze dovute agli stessi lavoratori.

2. In tal caso l'Impresa mandataria o il committente provvederanno direttamente al pagamento delle competenze, trattenendo, fino a capienza delle disponibilità economiche riferite all'offerta, l'importo dovuto nei pagamenti da effettuare nei confronti delle mandanti o subappaltatori.

Art. 8 - Comitato per la sicurezza (CPS)

1. Per il monitoraggio degli aspetti relativi alla sicurezza di ogni cantiere per appalti d'importo superiore a 1,5 milioni di euro sarà costituito un "Comitato per la Sicurezza" (CPS) del quale faranno parte:

- il Responsabile dei lavori;
- il Coordinatore della Sicurezza per l'Esecuzione;
- un Rappresentante per ciascuna Impresa esecutrice presente in cantiere;
- un Rappresentante della Sicurezza Territoriale (RLS-T);
- un Rappresentante del CPT Comitato Paritetico Territoriale;
- un Rappresentante di ASSIMPREDIL.

2. In caso di necessità il Comitato potrà essere convocato dal Responsabile di procedimento e/o dal coordinatore della sicurezza in fase esecutiva, nonché su richiesta di ciascun componente.

Art. 9 - Importo degli appalti

La Provincia di Milano si impegna a far accettare il contenuto del presente accordo a tutte le imprese esecutrici per cantieri di importo superiore ad euro 1,5 milioni a base d'asta.

Art. 10 - Estensioni

La Provincia di Milano si impegna ad adottare quale atto di indirizzo nei confronti degli organi competenti delle società/Enti da essa partecipate, l'adozione del presente protocollo.

Art. 11 - Tavolo sociale

Fra le parti si conviene di dar luogo a specifici incontri di verifica sull'attuazione del presente protocollo. A tal fine la Provincia di Milano presenterà in tali incontri la statistica relativa ad eventuali infortuni (appalto, cantiere, circostanze, dinamica, cause ed esiti), ed alle violazioni più ricorrenti alla normativa sulla sicurezza anche in esito agli accertamenti sanitari eseguiti dai medici competenti e delle visite elettive svolte dagli organismi competenti. Tali riunioni avranno cadenza semestrale o su richiesta motivata di una parte firmataria.

A questi incontri saranno invitati gli enti pubblici preposti alla tutela della salute e sicurezza e della regolarità dei rapporti di lavoro.

Art. 12 - Risoluzione del contratto

Nel caso in cui, per effetto di inadempienze e irregolarità sia dato luogo alla risoluzione a di un contratto di appalto in essere, prima della scadenza prevista, di una impresa appaltatrice o subappaltatrice e ciò determini ricadute occupazionali, la Provincia si impegna a favorire la ricollocazione dei lavoratori coinvolti presso l'impresa eventualmente subentrante, anche attivando tempestivamente una specifica sede di confronto.

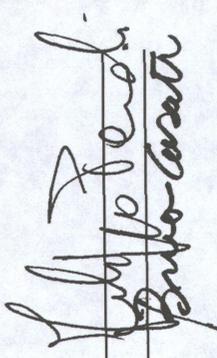
Allegato A

Operai, Tecnici di impresa diplomati e/o laureati

Importo lavori (ml euro)	Organico aziendale
1,5 ÷ 3	> 8
3 ÷ 6	> 12
6 ÷ 10	> 15
10 ÷ 20	> 20
> 20	> 35



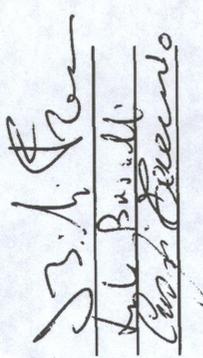
Firmato:
ASSIMPREDIL
DE ALBERTIS CLAUDIO
BOTTA LUCA



PROVINCIA DI MILANO
PENATI FILIPPO
CASATI BRUNO



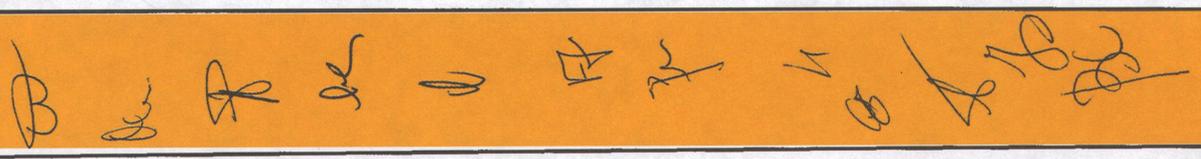
FILLEA CGIL
DI GIROLAMO MARCO
MEZZANZANICA MARINELLA
MALACRIDA GEROLAMO



FILCA CISL
BIANCHI FRANCESCO
BUSNELLI ARMANDO
CRESPI TEREZIO



FENEAL UIL
LIOI FERDINANDO
ROSATO FEDERICO
VIZZA ENRICO



Impegnarsi a prevenire

Luca Botta*

AIE



* Comitato di Presidenza Assimpredil Ance

A sinistra:

Las Vegas. Operai al lavoro sulle travi della Stratosphere Tower l'edificio più alto a ovest del Mississippi

A destra:

Dati INAIL aggiornati a settembre 2008.

Premesso che anche un solo incidente mortale è da considerarsi troppo, a riprova dell'attenzione per la sicurezza da parte delle imprese di costruzioni e contro ogni luogo comune che rappresenta gli edili spregiudicati in materia, un segnale positivo è ricavabile dai dati INAIL, aggiornati al settembre 2008

Le imprese di costruzione del sistema Assimpredil Ance sono convinte che la strategia del settore negli anni a venire non possa che essere il conseguimento di un lavoro sempre più sicuro e che ogni sforzo per raggiungere tale obiettivo sia un passo indispensabile per ottenere il riconoscimento di settore seriamente organizzato nel massimo rispetto delle regole. Consci della difficoltà di imporre un modello eccellente in un sistema che presenta punti irrisolti, conveniamo sulla necessità di promuovere modelli organizzativi e di gestione delle imprese presenti nel cantiere che garantiscano gli obiettivi di salute e sicurezza. Ma è difficile pensare che tali risultati possano ottenersi attraverso l'estensione del regime sanzionatorio della responsabilità "amministrativa da reato" delle imprese. L'inserimento dei reati da lesioni colpose gravi - come definiti dalla L. 123/2007 - rappresenta un inasprimento "sanzionatorio" in contrasto con la logica della prevenzione che da parte delle nostre imprese è sicuramente preferita e sempre più attuata. Proprio in tema di prevenzione, formazione e informazione, l'Associazione continua a diffondere e a sostenere la cultura della legalità nei cantieri: ne sono prova le strutture di servizio alle imprese e ai lavoratori che, anche tramite gli Organismi paritetici costituiti insieme alle Organizzazioni sindacali di categoria, sono state create sul territorio e sono antesignane di tutto quanto la legislazione ha successivamente previsto ed attuato. L'Associazione, con le Organizzazioni sindacali e con l'apporto dei citati Organismi, in questi anni ha contribuito alla responsabilizzazione e alla formazione di gran parte degli operatori del settore, investendo notevoli risorse economiche ed erogando migliaia di ore di corsi di formazione. Altrettanto importante è stato il ruolo della Cassa Edile di Milano, in tema di vigilanza sulla correttezza nell'applicazione delle norme di legge relative alle modalità di assunzione e sulla regolarità contributiva

delle imprese del settore. I provvedimenti che favoriscono il regime sanzionatorio portano le imprese, in particolare quelle più piccole (non necessariamente meno virtuose delle più grandi ma certamente più sensibili a strumenti vincolistici), a porre in essere modelli organizzativi pensati al solo scopo di beneficiare della tutela esimente per liberare la società dalla responsabilità amministrativa del reato. Tali comportamenti che già si sono verificati per il documento di valutazione dei rischi e per la certificazione della c.d. qualità, potrebbero essere adottati usando reiterati modelli standard, che prescindono dalla realtà e dagli effettivi processi produttivi aziendali. In tal modo non si favoriscono né i comportamenti virtuosi né il conseguimento del risultato d'impresa. Ho fatto cenno alle imprese di piccole dimensioni per rilevare che il legislatore sovente, quando emette nuove normative, dimentica che il settore edile è composto per il 90% da piccole strutture, nei confronti delle quali l'imposizione di modelli organizzativi e gestionali pesanti e poco duttili può risultare controproducente. In sintesi, un modello organizzativo non è né deve essere un adempimento cartaceo utile a liberare l'impresa dalla responsabilità amministrativa, ma deve definire e pianificare la politica aziendale della salute e della sicurezza sul lavoro.

La redazione del piano, quindi,

non può prescindere:

- dalle attività effettivamente svolte e dalla dimensione aziendale
- dalla tipologia e dall'eventuale contemporaneità dei rapporti di lavoro.

Proprio con riferimento a quest'ultimo aspetto, vorrei porre l'accento sulla specificità del nostro settore, in cui il rischio e la conseguente responsabilità sono moltiplicati in considerazione della contestuale presenza di più operatori che interagiscono nel medesimo luogo e nel medesimo tempo.

Per tale motivo siamo preoccupati dalle possibili implicazioni - in termini di responsabilità - che potrebbero derivare da una norma pensata per strutture aziendali unitarie, se estesa a realtà produttive costituite da molteplici aziende. Forse chi ha redatto la normativa avrebbe dovuto valutare la necessità di disposizioni ad hoc, che tenessero anche conto delle particolarità specifiche del nostro settore, mai riconducibili a standard preconstituiti. Il Decreto legislativo 81/2008, T.U. per la Sicurezza e la Salute sul lavoro, pur se apprezzabile per lo sforzo del legislatore di elaborare organicamente un quadro legislativo frammentario, tentando di realizzare il coordinamento di attività e indirizzi in materia di salute e sicurezza, si è rivelato non pienamente rispondente all'esigenza di un effettivo miglioramento soprattutto in materia di tutela dei lavoratori e del lavoro. Infatti, il documento non offre un quadro di certezze coerenti ed equilibrate, né dal suo impianto normativo emergono logiche realmente innovative, soprattutto per quanto attiene prevenzione, informazione, formazione continua e consulenza. Tale risultato, insoddisfacente per gli operatori del settore, è stato determinato probabilmente da una carenza metodologica del processo di consultazione tra le parti, che si è rivelata incerta, tardiva e fortemente condizionata dall'assenza di pareri di parte imprenditoriale.

Italia - infortuni sul lavoro*			Italia - infortuni mortali*		
Gennaio-giugno 2007	50.593	- 18%	Gennaio-giugno 2007	124	- 39%
Gennaio-giugno 2008	41.457		Gennaio-giugno 2008	76	
Milano - infortuni sul lavoro*			Milano - infortuni mortali*		
Gennaio-giugno 2007	2.893	- 17%	Gennaio-giugno 2007	8	- 62%
Gennaio-giugno 2008	2.400		Gennaio-giugno 2008	3	

* I dati INAIL derivano da denunce e segnalazioni acquisite dall'Istituto al momento della loro rivelazione e, pur se indicativi, sono da considerare suscettibili di successivi aggiustamenti. Anche il confronto temporale tra periodi omologhi dei due anni di rilevazione è da considerare indicativo, perché non omogeneo rispetto ai tempi di consolidamento dei dati rilevati.

Secondo i dati forniti da CPT ed ESEM, fino a settembre 2007 le ore di lezione complessivamente erogate sono state 2.632, di cui 1.164 ore svolte in cantiere.

Mentre nel periodo intercorrente tra ottobre 2007 e giugno 2008 sono state formate quasi 3.000 persone.

Sicurezza come investimento



la provincia

non come costo

Bruno Casati*

* Assessore al Lavoro, al Patrimonio
e alla Sicurezza - Provincia di Milano

A sinistra:
Kent, Washington.
Progettisti su di una sopraelevata in costruzione

Nella percezione collettiva la strage alla Thyssen ha segnato uno spartiacque. D'improvviso le telecamere e i microfoni hanno aperto finalmente una finestra sulle morti sul lavoro ed è fondamentale che quei riflettori non si spengano mai più. Tragedie come quella di Torino o di Taranto, nelle officine o nei cantieri edili, navali e stradali, non debbono più accadere. Perché i dati dei morti del lavoro relativi al 2007, e forniti dal CENSIS, ci parlano dell'Italia come del Paese Europeo con un tristissimo primato: 1.170 i morti, contro i 678 in quella Germania che ha mantenuto l'industria pesante, i 662 in Spagna, i 593 in Francia. In Italia c'è una buona legge, il nuovo Testo Unico: rispettiamola. Rispettiamola dichiarando guerra alle cause delle morti e degli infortuni sul lavoro. Perché la legge c'è ma in fabbrica e nei cantieri si continua a morire; andiamo alle cause e combattiamole, non limitiamoci a piangere gli effetti. E le cause stanno prioritariamente: nella noncuranza di manutenzione, nella terziarizzazione del lavoro, che determina un sempre minor controllo delle procedure da parte delle imprese che acquisiscono l'appalto; nel lavoro nero in edilizia che comporta, anche a Milano, l'impossibilità di contrastare il datore di lavoro quando chiede all'operaio (in nero) di muoversi in condizioni pericolose; nell'assenza infine della formazione e della prevenzione che vengono considerati solo costi da tagliare. Domani, quando il fattore tempo cercherà di contrarre i cronoprogrammi dell'EXPO e si dirà "bisogna fare in fretta, bisogna essere pronti, il mondo

ci guarda" (pare di sentirli) ebbene, se non sono poste oggi le basi solide, gettate appunto preventivamente contro il lavoro nero e a rischio, la situazione può diventare incontrollabile. Stabiliamo - in Provincia l'abbiamo fatto - un rapporto strettissimo con quanti sono abilitati al controllo e al rispetto della legge: le ASL, l'INAIL, l'INPS, gli Uffici Provinciali del Lavoro, i Vigili del fuoco, la stessa Procura della Repubblica. E, un rapporto ancora più stretto, con le Associazioni (quelle dei Mutilati e Invalidi in particolare), con le Istituzioni - dalla Regione Lombardia ai 189 Sindaci della provincia - con il Prefetto di Milano, che apprezziamo per la sua sensibilità, con tutte le Associazioni datoriali a partire da Assimpredil sino alle associazioni artigiane che operano nel mondo complesso del subappalto, con le Organizzazioni Sindacali confederali e di categoria che hanno il compito delicato e fondamentale di preparare i "Delegati alla Sicurezza". I lavoratori sono i veri esperti, quelli che sanno come funziona una macchina, come si sta su un'impalcatura: li si ascolti. Nel campo di intervento relativo in cui operiamo come Provincia - cantieri scolastici, stradali, demaniali - ci siamo proposti di offrire esempi, costruire episodi concreti, nel segno della destrutturazione all'origine del lavoro nero (una delle matrici più rilevanti degli infortuni) e avanzare proposte innovative. Una svolta appunto dissuadendo, nel contempo, le tentazioni che vedo circolare di deregolamentazione chirurgica del Testo Unico che invece va applicato. Senza reticenze. E' in questo contesto che la

Provincia di Milano, dopo aver saldato quella rete con enti competenti e soggetti interessati, ha proposto, elaborato e infine sottoscritto due importanti protocolli con Assimpredil e le Organizzazioni Sindacali confederali e degli edili. Oggi ci proponiamo di estenderli anche agli artigiani. Sono atti molto avanzati che testeremo a giorni nei nostri cantieri, a partire da quello di Via Soderini, il nostro Campus del lavoro, e da quello della nuova Sede della Provincia di Monza e Brianza. Sulla base di questi atti condivisi - non sono generiche dichiarazioni d'intenti ma procedure - introduciamo così nei nostri cantieri criteri di selezione delle imprese, con progetti di formazione e controllo, estremamente innovativi. Con una chiave di accesso forte: viene infatti rovesciato il concetto dell'assegnazione dell'appalto al massimo ribasso, oggi l'appalto è invece assegnato a chi investe sulla sicurezza. Concorre chi investe, si sostiene la concorrenza onesta. Ne deriva che la sicurezza non deve essere più un costo ma un investimento. L'articolo che segue lo documenta. Con questi atti ci proponiamo di essere un riferimento anche per i cento cantieri dell'EXPO che possono correre cento rischi se non sono preventivamente inquadrati in una griglia di regole che interpretino in modo creativo e avanzato il Testo Unico. Mai più morti sul lavoro a partire da Milano. Questo il punto. Come Provincia di Milano, anche con questo sforzo concreto, vorremmo poter affermare: "per gli infortuni prevenzione mille, per il lavoro nero tolleranza zero". Il lavoro a Milano sia solo certo e sicuro.

Protocolli 2 09 08

Valerio Gallinella*

In data 2 settembre 2008 sono stati firmati dalla Provincia di Milano, dalle Organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, dalle Organizzazioni di categoria Fillea/CGIL Filca/CISL Feneal/UIL e Assimpredil ANCE due Protocolli d'Intesa che riguardano la regolarità e la sicurezza del lavoro negli appalti d'opera. I due documenti, sostenuti dalla Prefettura di Milano, sono da considerarsi sia punto d'arrivo che di partenza per lo sviluppo di iniziative volte alla promozione del diritto dei lavoratori alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e alla cultura della prevenzione. Un impegno che si è fortemente perseguito per dare vita a sinergie e percorsi comuni con Istituzioni pubbliche e di controllo, Organizzazioni di rappresentanza del mondo della produzione e del lavoro, Università, Associazioni di cittadini, per creare strumenti e metodi utili ad incidere in modo concreto sul territorio per la diffusione della cultura della sicurezza come strumento di salvaguardia della persona sia in ambito lavorativo che nell'ambiente di vita. L'adozione dei due Protocolli che, come vedremo più avanti, rappresentano anche "testo regolamentare", ha anche una spiccata funzione simbolica e testimonia il livello di attenzione che le Istituzioni intendono dare ad una specifica problematica. Nel caso che stiamo illustrando abbiamo voluto affrontare l'argomento nel modo più puntuale, diretto ed incisivo possibile. Il tutto parte dalle esperienze che si sono potute sviluppare attraverso la rivisitazione di due importanti documenti già firmati, oltre che dalla Provincia di Milano e da altri importanti Enti pubblici,

dalle Organizzazioni sindacali e da quelle datoriali: il Protocollo d'Intesa approvato nel 2003 dalla Provincia di Milano e patrocinato dalla Prefettura, concernente la **REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA E LA SICUREZZA DEL LAVORO NEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI**, ove venivano introdotte importanti innovazioni quali lo scambio di informazioni tra Pubbliche Amministrazioni ed Enti Paritetici, la costituzione di un comitato interno in cantieri di rilevante importanza per risolvere, sul posto, problemi di sicurezza sorti in cantiere, un canale diretto e preferenziale con le Parti Sociali e gli Enti paritetici; il **PROTOCOLLO D'INTESA PER LA TUTELA E LA LEGALITÀ DEI RAPPORTI DI LAVORO ED IL CONTRASTO A FENOMENI DI INTERMEDIAZIONE ABUSIVA DI MANODOPERA**, firmato dal Presidente della Provincia di Milano nell'ottobre 2004 all'interno del quale vengono decise alcune iniziative per contrastare il fenomeno del "caporalato", delle infiltrazioni mafiose e del lavoro sommerso. Caposaldo di questo Protocollo, oltre la particolare attenzione che viene posta alle informazioni antimafia ed alle segnalazioni da parte del Prefetto ai fini delle valutazioni discrezionali autorizzate dalla legge sull'ammissibilità o meno delle ditte concorrenti, è l'introduzione dell'obbligo che le ditte aggiudicatrici e le loro eventuali affidatarie hanno, di sottoscrivere un'apposita dichiarazione, con la quale le stesse si impegnano a denunciare i reati di cui agli artt. 610-611-612-629 c.p., commessi nei confronti di coloro che operano nell'esecuzione dell'appalto,

qualora ne abbiano notizia. Attraverso la "rivisitazione" di questi due importanti documenti si è inteso, assieme alle Parti sociali e datoriali, sviluppare e perseguire gli obiettivi del lavoro regolare e sicuro e della concorrenza leale, a partire dall'applicazione del nuovo "Testo Unico" sulla sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro. Si è quindi puntato all'introduzione, nei Protocolli di cui trattasi, non di un'ottica fortemente cogente ma bensì di un'ottica premiante, relativa al rispetto ed alla qualità delle misure che le imprese adottano e propongono sulla sicurezza di cantiere, nonché all'utilizzo delle nuove tecnologie di cui oggi disponiamo al fine di realizzare un efficace sviluppo di un sistema di monitoraggio delle attività di cantiere. Il tutto è stato attentamente "bilanciato" e verificato attraverso il massimo rispetto della normativa vigente in materia, dello Statuto dei Lavoratori e nel pieno accordo, come si è detto, con le Organizzazioni sindacali e datoriali.

I Protocolli hanno voluto anche dare risposte a tre questioni oggi da tutti condivise e a lungo dibattute, ma ad oggi poco praticate:

- a) un appalto assegnato al massimo ribasso non garantisce né la qualità dell'opera né la sicurezza dei lavoratori;
- b) l'innovazione tecnologica può essere efficacemente messa al servizio della sicurezza nei luoghi di lavoro e consentire di contrastare il fenomeno del lavoro irregolare;
- c) è necessario e fondamentale costruire oggi una cultura della prevenzione fondata sulla partecipazione

e sull'informazione.

A questo riguardo i Protocolli prevedono che tutte le gare d'appalto di importo a base d'asta superiore a 1,5 milioni di Euro debbano essere effettuate ricorrendo al criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa (art. 83 DLgs 163/06 e s.m.i.). A questo fine è stato deciso che fatto 100 il valore complessivo dell'offerta, il 30% della stessa dovrà essere riservato alle proposte migliorative, formulate dai concorrenti, in relazione alla sicurezza, alla gestione ambientale correlata all'attività di cantiere, al possesso di un organico minimo d'azienda ed all'affidabilità industriale e finanziaria dell'impresa. Con riferimento al tema dei subappalti, è data particolare rilevanza alla responsabilità dell'impresa aggiudicataria dell'appalto di farsi carico degli aspetti di carattere sociale, relativi alla regolarità contributiva ed agli adempimenti in materia di salute e sicurezza del personale impiegato nel cantiere, indipendentemente dalla ditta di appartenenza. Altro importante punto è la previsione, all'interno dei capitolati di gara, dell'impegno per le imprese di utilizzare tecnologie innovative per ridurre e prevenire i rischi di incidenti, operando sia nel senso dell'applicazione delle normative sia della regolarità dei rapporti di lavoro. Al centro dell'adozione di tali tecnologie è previsto il rilascio, per tutti i lavoratori presenti in cantiere, di un tesserino di riconoscimento magnetico (badge), rilasciato dall'impresa e validato dalla stazione appaltante, ovvero verificando, da parte del competente Centro per l'Impiego della Provincia,

la provincia

** Direttore Centrale Patrimonio e Servizi generali - Provincia di Milano*

*A destra:
Un operaio, sullo sfondo Londra*

la regolarità dell'assunzione del lavoratore; tesserino elettronico che i lavoratori stessi devono indossare in modo visibile e che sarà leggibile da uno specifico sistema elettronico, in grado di leggere, archiviare ed elaborare i dati relativi a:

- a) nome, cognome e dati anagrafici del lavoratore;
- b) fotografia e/o altro sistema di identificazione;
- c) impresa di appartenenza e sede del cantiere;
- d) attestazione di presenza;
- e) corsi di informazione /formazione per la mansione svolta.

Per i cantieri di importo superiore a 3 milioni di Euro ed in via sperimentale, in due grandi cantieri di imminente attivazione da parte della Provincia di Milano (Complesso dell'Innovazione di Via Soderini a Milano e la nuova sede della Provincia di Monza e Brianza a Monza), si adotterà, sotto la supervisione di uno specifico "tavolo tecnico", un sistema di monitoraggio elettronico a supporto e tutela della sicurezza che consentirà:

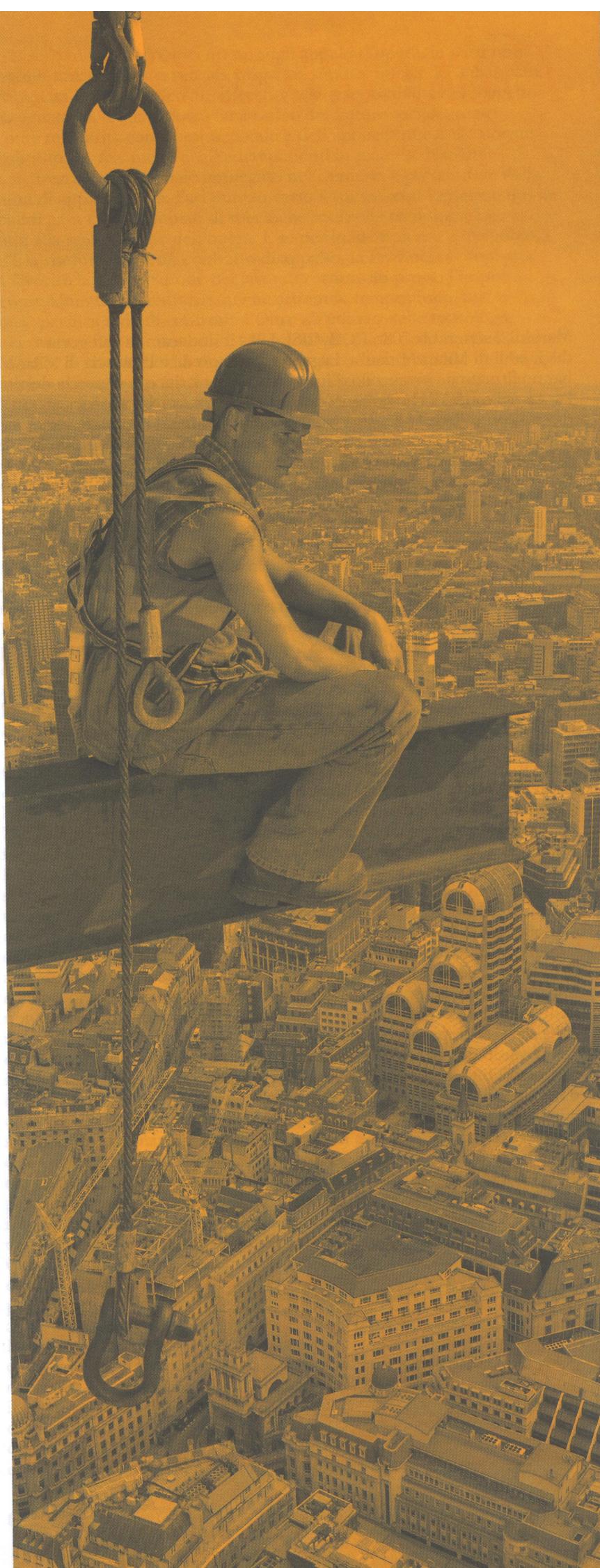
- 1) l'identificazione certa e la certificazione della regolarità del rapporto di lavoro;
- 2) la registrazione delle ore di presenza degli operai, registrate ed interfacciate con la Cassa Edile in Milano, che mensilmente provvederà a trasmetterne il resoconto all'impresa appaltatrice;
- 3) il controllo tramite telecamere degli ingressi, dei varchi di entrata e delle recinzioni a confine del cantiere;
- 4) l'utilizzo da parte dei lavoratori dei dispositivi di prevenzione (DPI).

Verranno in particolare sperimentate tecnologie legate all'utilizzo di chip da inserirsi

su ogni dotazione di sicurezza assegnata al lavoratore, nonché individuate nel cantiere aree e zone nelle quali sono effettuate lavorazioni potenzialmente a rischio, dove sperimentare forme di allarme legate all'accoppiamento di uno specifico dispositivo di sicurezza con un lettore di prossimità informato dal chip inserito nei dispositivi di sicurezza stessi. Il complesso delle tecnologie per la sicurezza nel cantiere verrà completato con un sistema di telecamere perimetrali volte ad evitare intrusioni dall'esterno ed alla vigilanza degli ingressi. Infine si ritiene opportuno sottolineare che i Protocolli, in relazione alla partecipazione ed all'informazione, prevedono che in ogni cantiere di importo superiore a 1,5 milioni di Euro venga costituito un "Comitato per la Sicurezza (CPS)", del quale fanno parte:

- a) il Responsabile dei Lavori;
- b) il Coordinatore della Sicurezza per l'Esecuzione;
- c) un rappresentante per ciascuna impresa esecutrice presente in cantiere;
- d) un rappresentante della sicurezza territoriale;
- e) un rappresentante del CPT (Comitato Paritetico Territoriale);
- f) un rappresentante di Assimpredil.

A conclusione di questo breve articolo ritengo opportuno sottolineare che la qualità della vita ha tra le sue componenti fondamentali, il tema della sicurezza che non deve essere solamente rapportato al complesso degli interventi tecnici, ma che deve essere considerato concretamente uno dei fattori principali che muovono e determinano la società in cui viviamo.



i sindacati

Onorio Rosati – Segretario Generale Camera del Lavoro di Milano

Marco Di Girolamo – Segretario Generale Fillea Cgil Milano

Martedì 2 settembre '08, CGIL-CISL-UIL, il sindacato di categoria degli edili di Milano Brianza, Legnano, Assimpredil e Provincia di Milano hanno firmato un protocollo d'intesa per la regolarità e la sicurezza del lavoro nei cantieri, che sarà successivamente esteso anche alle società/enti da essa controllate. La CGIL e la Fillea di Milano hanno operato per il buon esito della trattativa con la Provincia consapevoli di alcuni limiti dei precedenti accordi pattizi (con committenti pubblici e privati) ovvero la non esigibilità di alcuni risultati acquisiti, la scarsa concretezza di alcune procedure, la ripetizione di norme già definite dal legislatore: consapevoli dei dati di contesto, (in Provincia di Milano operano circa 120.000 operai edili di cui il 40% migranti) e dell'evento EXPO 2015 (le previsioni parlano di oltre 70.000 operai impiegati) ma soprattutto consapevoli dei problemi che attraversano il settore merceologico edile in Italia:

- la qualificazione d'impresa, chiunque e senza alcun requisito può accedere all'attività di imprenditore edile, essendo sufficiente compilare un modulo prestampato presso la Camera di Commercio territoriale;
- le caratteristiche del mercato del lavoro edile: irregolarità, caporalato, evasione contributiva e fiscale, diffuso non rispetto delle norme e relative conseguenze su sicurezza e ambiente di lavoro.

Con l'obiettivo prioritario di definire un accordo che prevedesse dei primi risultati in materia di qualificazione d'impresa per poter partecipare all'affidamento di opere ed appalti della Provincia di Milano. L'intesa prevede che in tutti gli appalti d'opera di importo a base d'asta superiore a 1,5 milioni di euro, la Provincia nella sua qualità di committente utilizzerà il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa (art.83 D.Lgs 163/2006 c.d. codice dei contratti pubblici) e non quello del prezzo più basso per l'aggiudicazione dei lavori.

Inoltre verranno inseriti i seguenti criteri di valutazione dell'offerta: attribuzione del 30% del punteggio complessivo (100%) alle proposte che offriranno le soluzioni più efficaci sulla sicurezza di cantiere e a quelle imprese che potranno dimostrare di avere un'adeguata solidità dal punto di vista industriale e finanziario. Il possesso di un organico minimo d'azienda, ovvero possedere alla data di presentazione delle offerte un organico aziendale non inferiore a quello richiesto dalla stazione appaltante in coerenza con la seguente tabella.

Nei requisiti di partecipazione alle gare sarà resa vincolante la disponibilità da parte delle imprese sul territorio provinciale o nel raggio di 50 km dal cantiere di un magazzino e delle attrezzature minime per la realizzazione delle opere. Viene infine previsto un requisito minimo relativo alla solidità finanziaria, ovvero il possesso di un patrimonio netto degli ultimi due esercizi almeno pari al 7% della cifra di affari media annuale nel medesimo periodo.

Noi riteniamo che i requisiti minimi d'impresa per la partecipazione alle gare d'appalto possano essere un obiettivo estendibile ad altri

accordi pattizi (Expo 2015), ma anche una richiesta da rivolgere al legislatore ovvero quella di tradurre un accordo in norma; in tal senso abbiamo un precedente tutto milanese il DURC (documento unico di regolarità) nato da un accordo tra le parti sociali, in prefettura a Milano. Ci attiveremo con le associazioni imprenditoriali e con la prefettura di Milano affinché possa diventare un obiettivo comune. Alcune associazioni imprenditoriali e alcuni parlamentari nelle precedenti legislature avevano avanzato proposte sulle caratteristiche del responsabile legale di un'impresa edile ovvero requisiti scolastico formativi, esperienza settoriale: anche questo può essere un terreno di lavoro condiviso. Sulle caratteristiche del rapporto tra mercato del lavoro in edilizia e unità produttiva, ovvero il controllo dei flussi di manodopera in entrata e in uscita dal cantiere l'accordo prevede l'utilizzo di tecnologie utili per prevenire e contrastare l'irregolarità del rapporto di lavoro. Le norme in vigore (decreto Bersani) e i precedenti accordi prevedevano l'utilizzo di un tesserino di riconoscimento.

L'accordo con la Provincia prevede il rilascio da parte dell'impresa di un tesserino elettronico (badge), validato dalla stazione appaltante, con dati anagrafici del lavoratore, impresa di appartenenza, rilevazione dell'ora di entrata e uscita del lavoratore dal cantiere (registrazione delle ore di presenza in cantiere): dato questo che sarà intrecciato con i dati della Cassa Edile, ovvero dovrà esserci una corrispondenza tra le ore di permanenza del lavoratore in cantiere e le ore contrattualmente lavorate registrate presso la Cassa Edile di Milano. L'utilizzo delle tecnologie riguarderà anche i mezzi personali di protezione, se il dispositivo di sicurezza non risulta indossato un terminale invia segnalazione (allarme) al lavoratore. La sperimentazione dell'accordo partirà dal cantiere di via Soderini, il Palazzo dell'innovazione.

L'inosservanza delle norme sulla tutela dell'integrità fisica dei dipendenti da parte delle imprese, il non rispetto dei dispositivi contrattuali, delle leggi inerenti il rapporto di lavoro e di casi di intermediazione di manodopera comporterà anche la risoluzione del contratto d'appalto. Questo accordo e i suoi contenuti assumono una particolare importanza alla luce di quello che sarà lo sviluppo delle attività edilizie a Milano e in Lombardia in previsione dell'EXPO 2015, un utile precedente per avviare il tavolo di trattativa con il Comune di Milano e con la costituenda società SOGE: l'obiettivo è raggiungere un'intesa sulla regolarità dei rapporti di lavoro e la sicurezza del lavoro per la realizzazione delle opere tale che sia recepita dal provvedimento legislativo attualmente al varo da parte della Presidenza del Consiglio.

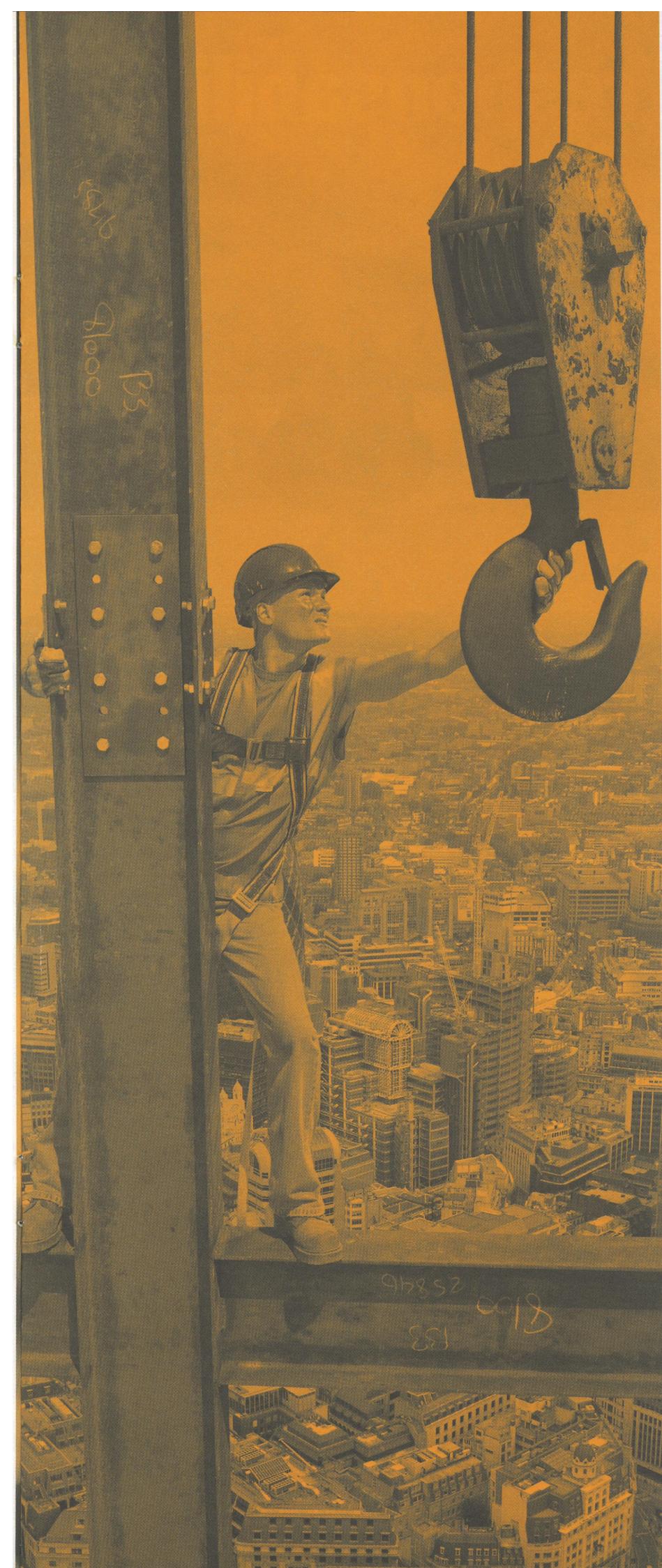
Segretario Generale Filca Cisl
Francesco Bianchi

Responsabilità sociale, lavoro regolare e sicuro, concorrenza leale, applicazione del Testo Unico sulla sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro: sono questi gli obiettivi che si prefigge di raggiungere il protocollo d'intesa sottoscritto a Milano tra la Provincia, Cgil, Cisl, Uil, le categorie degli edili Fillea, Filca, Feneal e Assimpredil.

Vengono attivate nuove modalità relazionali, con la rivisitazione dei protocolli già sottoscritti e la valorizzazione degli enti paritetici; ad esempio la Provincia di Milano fornirà alle parti sociali tutte le informazioni sulle caratteristiche delle opere contemplate nel piano triennale, comunicazione che consente di affrontare il tema della sicurezza negli ambienti di lavoro già a partire dalla progettazione, passando per l'affidamento delle opere e fino alla loro realizzazione. Il documento contempla la creazione di un'apposita commissione tecnica, con il compito di monitorare l'evoluzione dei programmi delle opere ed il rispetto dei principi del protocollo.

Operai, tecnici di impresa diplomati e/o laureati

Importo lavori (ml euro)	Organico aziendale
da 1,5 a 3	> 8
da 3 a 6	> 12
da 6 a 10	> 15
da 10 a 20	> 20
> 20	> 35



Nel secondo accordo, incentrato sugli appalti d'opera, le parti non hanno tralasciato una vecchia piaga del settore, quella dei subappalti. Sarà data infatti, particolare rilevanza alla responsabilità del soggetto assegnatario, il quale dovrà farsi carico del fattore sociale inteso come regolarità contributiva, fiscale e dell'applicazione delle norme contrattuali, ma anche degli adempimenti in materia di salute e sicurezza del personale impiegato nel cantiere, a prescindere dalla ditta di appartenenza. Fari puntati verso il futuro, con l'inserimento nei bandi gara e nei capitolati di specifiche voci sulle tecnologie innovative utili alla realizzazione dell'opera. E se per inadempienze e irregolarità c'è la risoluzione di un contratto di appalto, la Provincia si impegna a favorire la ricollocazione dei lavoratori coinvolti presso l'impresa eventualmente subentrante, anche attivando tempestivamente una specifica sede di confronto. Oltre all'utilizzo delle tecnologie nei cantieri fissi di imminente attivazione da parte della Provincia di Milano, la grande novità di questo accordo è l'introduzione dei requisiti minimi d'impresa per poter vincere l'appalto. Requisiti minimi sia per la struttura organizzativa e di produzione, (operai-tecnici di cantiere) con la presenza nel raggio dei 50 km di un magazzino strutturato, sia relativi alla solidità industriale e finanziaria che danno più sicurezza per il rispetto delle norme contrattuali e contributive nei confronti dei lavoratori e per un'impresa sempre più qualificata.

Ferdinando Lioi
FE.N.A.L. U.I.L

L'accordo con la Provincia di Milano per l'applicazione di nuove e più efficaci regole in due cantieri sperimentali è particolarmente significativo perché introduce numerosi elementi di novità. Una delle cause più evidenti dell'insufficiente attenzione per la sicurezza riguarda l'affidabilità dell'impresa; a tal fine l'accordo con la Provincia individua specifiche condizioni patrimoniali e organizzative delle imprese per poter accedere agli appalti. Ma il più importante segnale di novità viene dalla scelta concreta di utilizzare le nuove tecnologie per garantire il rispetto delle regole, a partire da quelle per la sicurezza: è questo il terreno di svolta fondamentale che deve riguardare sia gli impianti che i mezzi e i macchinari della produzione, i quali col passare del tempo e sotto l'impulso della ricerca subiscono evoluzioni straordinarie; bisogna proseguire su questa strada incentivando le imprese sul piano fiscale per la riqualificazione di mezzi d'opera ponteggi. Riguardo alle modalità di controllo introdotte dall'accordo per far sì che l'accesso al cantiere sia consentito solo ai lavoratori che hanno un regolare contratto (tramite documento di accesso informatico, controllo delle impronte di una mano e infine controllo delle telecamere sul perimetro esterno), la nostra Organizzazione avrebbe voluto un impiego più esteso delle telecamere nella convinzione che, puntate all'interno del cantiere, possano costituire non solo un elemento di prova di carenza di norme di sicurezza, ma soprattutto un deterrente assai efficace nei confronti di tutti coloro che direttamente o indirettamente hanno responsabilità sui cantieri in materia di sicurezza. L'uso delle telecamere è largamente diffuso in tutti i settori con finalità prevalentemente destinate alla difesa della proprietà e dell'ordine pubblico. e in alcune realtà i risultati sono stati efficacissimi. Riscontriamo quindi con perplessità che l'uso delle telecamere più in generale delle nuove tecnologie all'interno dei luoghi di lavoro incontra ostacoli quando si tratta di utilizzarle per la difesa della vita di chi lavora. E' difficile accettare l'idea che, invocando erroneamente lo Statuto dei lavoratori e in nome della privacy si eviti di migliorare le garanzie della sicurezza. Occorre porsi l'obiettivo di partire dall'accordo della Provincia di Milano per giungere a un più esteso utilizzo della tecnologia per disporre di una vera e propria "scatola nera" della sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro. Non dobbiamo neppure negare il fatto che la disponibilità della Provincia e quella, ci auguriamo, di altri soggetti pubblici, copra una parte minoritaria delle attività di costruzione. Occorre in futuro costruire una nuova realtà estendendo gli obblighi di garanzia della sicurezza anche ai soggetti privati subordinando al rispetto di queste regole gli atti amministrativi necessari ad iniziare l'attività di costruzione, nonché al rilascio del titolo abitativo.

La cultura della responsabilità



Giunta AIE

La sicurezza del lavoro è un tema che la Giunta di Assimpredil Ance ha deciso di affrontare costituendo un apposito gruppo di lavoro. Obiettivo è quello di ripercorrere il “flusso della sicurezza” per individuare gli ambiti e le interconnessioni tra gli stessi al fine di sviluppare una linea strategica di intervento. Stiamo, dunque, lavorando per consolidare azioni già messe in atto in questi anni per individuare i punti di criticità su cui agire per ottenere un’inversione di tendenza negli ambiti a rischio. Ripercorro sinteticamente le 3 macro aree di analisi individuate in quanto condizionanti le performance della sicurezza:

1. la sicurezza come fatto culturale;
2. il mercato come sistema in cui si giocano i punti di forza e di debolezza;

3. la gestione del cantiere, luogo in cui si concentrano e si verificano i maggiori effetti delle criticità generate dal flusso della sicurezza.

1. La sicurezza come fatto culturale

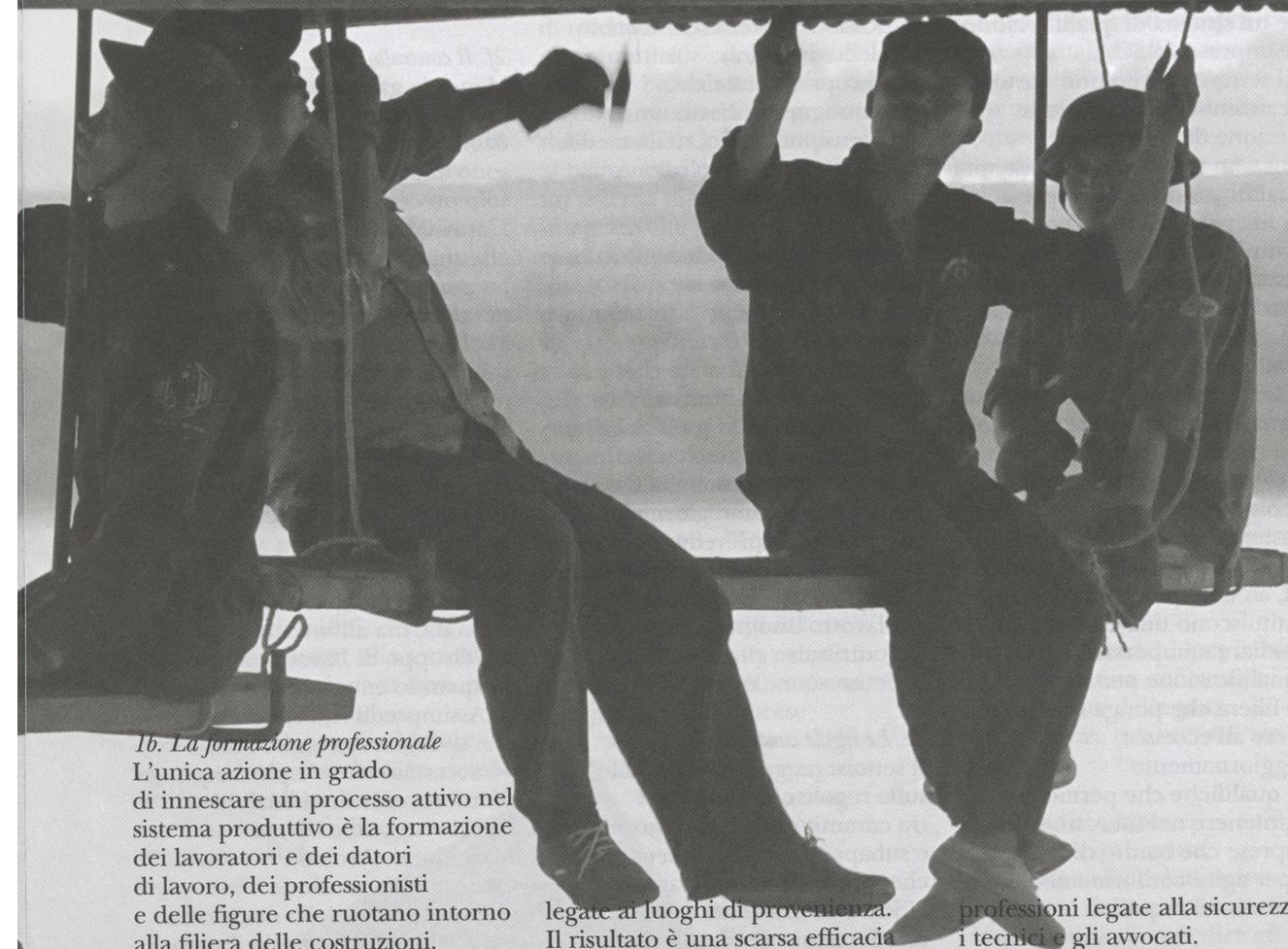
1a. La scuola

La cultura della sicurezza nasce e cresce se l'uomo ne percepisce il valore. Bisogna agire sull'attitudine alla sicurezza, insegnando che esistono cause-effetti dei nostri comportamenti. L'obiettivo deve

essere quello di educare e indurre approcci consapevoli a tutela di sé stessi e degli altri. Ci è parso che fino ad oggi sia mancato un progetto di sistema Paese che ponesse questo tema come priorità. Conseguentemente, bisognerà: puntare sulla formazione degli insegnanti per metterli in grado di produrre effetti a cascata; focalizzare le istituzioni scolastiche verso la formazione di un piano sistemico e non sporadico di trasferimento di informazioni, di educazione e di formazione; aumentare le risorse pubbliche destinate a tale obiettivo e favorire la partecipazione del settore privato. Come sistema abbiamo un importante potenziale di sviluppo nella rete di formatori, con competenze consolidate nella formazione di imprese e lavoratori, che può essere usata a sostegno di un progetto Paese.

Mirco Floreani*

* Coordinatore Gruppo di Lavoro Sicurezza
Giunta Assimpredil Ance



1b. La formazione professionale

L'unica azione in grado di innescare un processo attivo nel sistema produttivo è la formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro, dei professionisti e delle figure che ruotano intorno alla filiera delle costruzioni. Dobbiamo, però, superare anche i punti di debolezza presenti:

- una scarsa convinzione, derivante da una grave carenza culturale, sul ruolo della formazione come strumento chiave per la sicurezza;
- l'assenza di obblighi formativi in materia di sicurezza per l'accesso alla professione di imprenditore edile, industriale o artigianale;
- la formazione oggi erogata, in generale, non raggiunge tutti i lavoratori ed è carente sul fronte della quantità e della qualità.

Il 50% della forza lavoro non è italiana e manca un progetto diffuso del sistema Paese volto a ridefinire i contenuti formativi anche alla luce delle diverse culture, attitudini, tradizioni

legate ai luoghi di provenienza. Il risultato è una scarsa efficacia e una sostanziale inadeguatezza rispetto alle esigenze del mercato del lavoro;

- manca un progetto pubblico di formazione, almeno di alfabetizzazione, prima dell'inserimento nel mondo del lavoro.

Come Associazione dobbiamo valorizzare la storica presenza delle scuole di formazione edile che rappresentano un'eccellenza nel panorama formativo italiano per il nostro settore.

1c. La cultura economica oltre che tecnica e legale della sicurezza
La complessità dei temi e le ricadute delle norme hanno portato allo sviluppo di due

professioni legate alla sicurezza: i tecnici e gli avvocati. Bisogna ora importare anche nella cultura economica la variabile sicurezza iniziando un processo di conoscenza e di approfondimento sui rischi/costi della non sicurezza. Mentre il committente pubblico ha una percezione dei costi diretti della sicurezza, purtroppo non su quelli indiretti, il committente privato e il cliente finale non hanno nessuna evidenza dei costi della sicurezza. Vanno esplosi e vincolati rispetto al costo/prezzo dell'opera.

1d. La cultura della responsabilità
Il sistema normativo ha progressivamente deresponsabilizzato molte figure della sicurezza e i lavoratori,

nella convinzione che tutte le responsabilità dovessero essere poste al vertice del processo decisionale e dei poteri. Il risultato di questa politica è stato che:

- chi non ha niente da perdere, non rischia nulla;
- chi ha molto da perdere, cerca di delegare le responsabilità.

Va, dunque, rivisto alla radice questo approccio lavorando sul processo delle responsabilità e sulle azioni di definizione, gestione e controllo.

1e. La comunicazione è un veicolo di diffusione culturale

Oggi la comunicazione in materia di sicurezza e legalità è solo un fatto di cronaca. Uno strumento potentissimo relegato a ruolo di "comunicazione ad effetto", volto solo a fare notizia. Bisogna riaprire un confronto costruttivo che ne marginalizzi l'uso strumentale e demagogico per puntare ad una pubblicità progresso, tempestante e continua sui comportamenti, sull'educazione al fare e all'essere.

1f. La cultura della norma

Il recente Testo Unico sulla sicurezza è emblematico di come il legislatore continui a formare leggi incomprensibili, confuse e inapplicabili. Generando in tal modo alcuni punti di debolezza:

- le leggi sono ancora terreno di esclusiva competenza dei tecnici e degli avvocati;
- manca nel disposto legislativo una capacità di semplificazione e di finalizzazione. La complessità riduce l'efficacia e aumenta la burocrazia della sicurezza.

Bisogna puntare ad una vera semplificazione volta a far emergere le aree di maggior rischio e su queste far convergere le forze in campo.

2. Il mercato come sistema in cui si giocano i punti di forza e di debolezza della sicurezza

La premessa da cui siamo partiti come Gruppo di Lavoro Sicurezza di Assimpredil Ance è che il mercato deve agire da selezionatore della qualità delle imprese, oggi purtroppo non possiamo dire che questo avvenga per una serie di questioni.

2a. L'accesso al mercato delle imprese edili non pone nessuna barriera rispetto alle competenze in materia di sicurezza da parte di chi decide di aprire una nuova impresa.

Infatti:

- l'edilizia, e quindi la costituzione di Imprese edili, è definita "attività libera".

Pertanto, non sono previsti requisiti, abilitazioni o autorizzazioni per avviare:

- un'impresa edile;
- un'attività immobiliare di costruzione;
- un'attività immobiliare di gestione di immobili propri, costruzione e relativa vendita.

- La procedura per avviare un'impresa edile di capitali e di persone si risolve nei seguenti passaggi:

1. assegnazione della partita IVA presso l'Agenzia delle Entrate;
2. atto costitutivo presso lo studio notarile e invio telematico da parte del notaio della pratica alla CCIAA;
3. inizio attività e attribuzione del codice Ateco;
4. denuncia I.N.P.S. e I.N.A.I.L. .

Per avviare un'impresa edile artigiana o individuale non serve il notaio né l'invio telematico della pratica a CCIAA

Su questo tema Assimpredil Ance ha innescato un importante dibattito interno al sistema ANCE, l'Associazione Nazionale

dei Costruttori, e una azione di denuncia e di richiesta di intervento al Governo. Bisogna definire una nuova legge nazionale che fissi requisiti più stringenti per chi si appresta a svolgere il nostro lavoro. Stiamo lavorando con i nostri tre Enti Paritetici per mettere in campo misure di sostegno alla azione di controllo, formazione e vigilanza nei cantieri.

2b. E' insufficiente il sistema di qualificazione delle imprese.

Infatti:

- per il settore dei lavori pubblici esiste un sistema di qualificazione delle imprese, le SOA.

Per il settore privato non esistono meccanismi di qualificazione e selezione del mercato;

- manca un vero e proprio sistema di qualificazione delle imprese della filiera e questo ha permesso la strutturazione dell'attuale mercato, polverizzato e ingestibile. Questa situazione pone problemi di qualità a tutto il settore e di valorizzazione della parte eccellente del nostro mercato. Bisogna, quindi, mettere a fuoco un meccanismo:

- di selezione e qualificazione che coinvolga tutta la filiera. Un sistema di albi o strumenti simili sono già consolidati in altri Paesi, ad esempio la Francia, e costituiscono una esperienza da studiare e importare;
- di qualificazione per alcuni ruoli della filiera che ponga rigide barriere all'eccesso;
- di aggiornamento delle qualifiche che permetta di mantenere nel mercato solo le imprese che hanno dimostrato di saper agire conformemente a determinati requisiti.

2d. La manodopera

Nel dibattito e confronto che ha portato la nostra Giunta

a focalizzare i punti di debolezza, quello della forza lavoro è risultato uno dei nodi strategici su cui lavorare:

- manca una manodopera qualificata e adeguata alle esigenze del settore che ha avuto per 10 anni dinamiche positive di crescita occupazionale;
- si è perso nel tempo il legame tra il lavoratore e l'impresa e non c'è più passaggio generazionale. Questo si traduce in una perdita di professionalità e senso di appartenenza;
- c'è una rigidità nelle regole del lavoro che ha reso nel tempo impossibile sostenere il vecchio modello di impresa strutturata, con proprio personale. La conseguenza è stata un ridimensionamento, nella media, del personale e l'esplosione di micro imprese.

Il tema non è semplice e le azioni da avviare sono diverse e di diversa scala, stiamo affrontando i vari aspetti per formulare una proposta articolata che:

- recuperi una cultura del fare impresa agendo su politiche di sostegno alla crescita;
- obblighi l'iscrizione alla Cassa Edile fin dal primo giorno per gli operai, prevedendo percorsi di formazione specifici;
- agisca sulla struttura e sul costo del lavoro. Bisogna, almeno, decontribuire gli straordinari, la detassazione non è sufficiente.

2e. Le regole contrattuali

Il settore regge il suo modello sulle regole contrattuali tra committente, appaltatore e subappaltatore. Un meccanismo che, purtroppo, non pare essere efficace ed efficiente per gestire un mercato così complesso.

Le aree di intervento sono molte, ma riteniamo che in via prioritaria si possa lavorare per fare chiarezza

sul ruolo delle regole contrattuali, che devono tornare a essere le vere basi del mercato libero, oggetto di una trattativa delle parti con reale assunzione di impegni. Bisogna che le norme premiali, inserite nei contratti, per le imprese che applicano scrupolosamente le norme di sicurezza e non hanno infortuni in cantiere divengano prassi in tutti i contratti. Bisogna, collateralmente, valutare l'utilità di inserire pesanti penalità per le imprese che abbassano i risultati complessivi della sicurezza nel cantiere.

2f. Il controllo

Manca la garanzia della pena perché i controlli effettuabili dagli organi di Vigilanza preposti sono ancora pochi e raggiungono solo un certo target di imprese. L'attività di vigilanza e controllo effettuata da Cassa Edile e CPT ha portato notevoli miglioramenti nei cantieri su cui si è intervenuti. Ma bisogna che su questo aspetto si inizi a ragionare per creare una banca dati unica tra i vari enti di controllo in modo da coordinare le azioni e potenziare la capillarità delle stesse.

2g. L'innovazione

Il tema sicurezza e innovazione richiederebbe una trattazione separata, ma all'interno del Gruppo di Lavoro, partendo da quando emerso dalla Giunta di Assimpredil Ance, pensiamo che si debba convenire che:

- è accertato che c'è più frequenza di infortuni nelle situazioni in cui vengono utilizzati macchinari obsoleti;
- manca un'attenzione all'innovazione della sicurezza a cui è chiamato non solo il settore edile, ma anche l'indotto;
- manca una generale attitudine all'innovazione nel processo

e questo si ripercuote sulla scarsa adozione di innovazioni per la sicurezza.

L'innovazione deve essere generata e diffusa,

per questo servono azioni volte a:
- sostenere la ricerca e la ricerca applicata;

- incentivare chi sperimenta con agevolazioni fiscali per chi innova i mezzi d'opera;

- accompagnare le imprese in un processo che parta dall'organizzazione, dal controllo di gestione per introdurre innovazione tecnologica anche negli strumenti di gestione della sicurezza.

2f. I Sistemi di gestione.

Credo utile ripercorrere quanto fatto in questi anni da Assimpredil Ance per meglio comprendere quanto resta da fare.

Nel marzo del 2003 ANCE ha varato il Codice di Comportamento delle imprese di Costruzione, ma il settore delle costruzioni è composto da oltre il 90% di piccole imprese.

Si è dovuto capire e ridisegnare un percorso pensato per una piccola struttura. Per tale ragione Assimpredil Ance ha elaborato un Codice dotato di un assetto variabile che permette una elevata procedimentalizzazione ed organizzazione alla società di grandi dimensioni, ma permette anche alla società di piccole dimensioni di trovare una immediata e proficua organizzazione per configurare una struttura gerarchica essenziale e funzionale. Il codice, contiene un'appendice che permette di instaurare

in maniera sistemica la correlazione tra il settore aziendale interessato e i diversi reati dai quali può sorgere la responsabilità della società. Al singolo settore aziendale, alla singola operazione, viene collegato il tipo di reato che in quell'area, e con riferimento

a quell'operazione, può verificarsi. Lo schema classifica il tipo di reato, la condotta illecita, le aree aziendali di rischio, le misure di prevenzione. Ci si è posti il problema di come favorire e facilitare l'implementazione di questo sistema ed è emerso che oltre il 40% delle imprese associate ha un'attestazione SOA, e quindi un sistema di gestione della qualità. Con tali imprese abbiamo iniziato a testare un sistema di valutazione integrato che partendo dalla qualità definisce procedure integrate per il Dlegs 231/2001 e per l'adozione del Codice Etico. In questo percorso abbiamo ritenuto necessario approfondire gli strumenti utili alla predisposizione di un modello organizzativo conforme ai requisiti - dell'art 30, titolo 1, del Decreto legislativo in attuazione dell'art 1, legge 123 / 03 - "Testo Unico Sicurezza". E su questo siamo ora impegnati con Certiquality, una società di certificazione, nello sviluppo di un progetto sperimentale con 10 imprese per portare tali imprese

alla certificazione OHSAS 18001. Alcune imprese hanno già adottato per i propri cantieri il "bollino blu", un sistema di riscontro su sicurezza e regolarità contributiva, verificato dai

nostri tre ENTI Paritetici. Non possiamo certo definirlo un sistema gestionale ma è comunque uno strumento utile e una base su cui lavorare all'interno dell'impresa.

3. La gestione del cantiere

Parlare di sicurezza vuol dire parlare di cantiere: tutto quanto evidenziato nei punti precedenti vi confluisce. Vorrei premettere che il nostro sistema, grazie ad uno storico lavoro delle parti sociali, dispone di uno strumento di estrema qualità: gli enti paritetici. In particolare al CPT sono stati assegnati compiti fondamentali di affiancamento dei lavoratori e delle imprese. Non mi soffermo sull'attività di questo ente ma ritengo importante sottolineare che è uno dei nostri punti di forza per il raggiungimento di obiettivi di sicurezza nei cantieri. Come Gruppo di lavoro Sicurezza di Assimpredil ci concentreremo su tre aree di approfondimento:

3a. I rischi specifici

Le cause di maggiore pericolosità sono legate ad alcune fasi della lavorazione che secondo i dati forniti dalle ASL sono:

- caduta dall'alto, verso l'esterno dell'opera o verso l'interno;
- scavi, per cedimento delle protezioni;
- movimento carichi, per la rottura dell'imbracatura dei cantieri;
- installazione delle gru;
- interferenze esterne nell'attività in cantiere.

3b. accesso al cantiere

I nodi principali sono:
- difficoltà nella delimitazione e protezione delle aree di cantiere;
- impossibilità di impedire gli accessi irregolari se legati a fatti criminali, per furti, atti vandalici o per attività legate al lavoro nero.

Le azioni da mettere in campo sono di varia natura:

- quelle legate all'innovazione e all'uso di nuove tecnologie per il controllo degli accessi e delle aree più critiche;
- quelle legate alle responsabilità, in primo luogo bisogna eliminare la confusione e la sovrapposizione tra RSPP e Datore di lavoro per tutte le imprese. Ma nel contempo bisogna modulare l'apparato sanzionatorio anche nei confronti dei lavoratori che non rispettano le direttive. Un'azione che deve essere rapidamente decisa a livello contrattuale e istituzionale;
- quelle legate all'organizzazione, a livello di cantiere, di procedure di gestione dei sistemi di sicurezza. Il bollino blu è un primo livello di attività di valore strategico;
- quelle legate alla sfera economica. Bisogna gestire i costi della sicurezza in un contesto socio-economico che vigili, punisca, controlli tutti. Se questo non sarà un impegno sostanziale delle istituzioni, la lotta fatta dalle imprese eccellenti rischia di generare condizioni di loro uscita dal mercato.

Siamo stati chiamati, per concludere, ad un importante lavoro di definizione strategica delle azioni da avviare. Un impegno che svolgeremo nella convinzione che sicurezza e sviluppo del nostro settore sono inscindibili.



Yellowstone, National Park, segnaletica per la presenza di orsi

Milano EXPO 2015

Proposte di deroghe alle normative vigenti (5 maggio 2008)

Il presente documento propone alcune deroghe o disposizioni speciali da tenere presenti in occasione della predisposizione della legge speciale per l'Expo 2015, articolate secondo i seguenti punti: riferimenti normativi, elementi di criticità della disciplina vigente, proposta di deroga o di disposizione speciale.

Indice

1. TRASPARENZA, REGOLARITA' CONTRIBUTIVA, LOTTA AL LAVORO NERO, DURC
2. PREVENZIONE E SICUREZZA DEL LAVORO: FORMAZIONE DEI LAVORATORI
3. SICUREZZA DEL LAVORO: BOLLINO BLU PER I CANTIERI EDILI
4. APPALTI: CONTRAENTE GENERALE E QUALIFICAZIONI
5. APPALTI: CONTRAENTE GENERALE E AFFIDAMENTO DEI LAVORI
6. APPALTI: PROCEDURE DI AFFIDAMENTO E NORME PROCESSUALI
7. APPALTI: REQUISITI DI QUALIFICAZIONE AGGIUNTIVI
8. APPALTI: DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI SELEZIONE DELLE IMPRESE
9. APPALTI: RAGGRUPPAMENTI DI IMPRESE REQUISITI DI PARTECIPAZIONE
10. APPALTI: FIDEIUSSIONE A GARANZIA DELL'ESECUZIONE DEI LAVORI
11. SUBAPPALTO: CATEGORIA PREVALENTE
12. APPALTI: CODICE DEI CONTRATTI E LAVORI DI ABBELLIMENTO DELLE CITTÀ
13. APPALTI/URBANISTICA: ESPROPRIAZIONE PER PUBBLICA UTILITÀ
14. PROJECT FINANCING
15. EFFICIENZA ENERGETICA: AZIONI DI SEMPLIFICAZIONE A SUPPORTO DELLA REALIZZAZIONE DI INTERVENTI EDILIZI
16. EFFICIENZA ENERGETICA: IMPIANTI PER LA PRODUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA DA FONTI RINNOVABILI SU NUOVI EDIFICI

17. EFFICIENZA ENERGETICA: SERRE SOLARI
18. EFFICIENZA ENERGETICA: EDIFICI ENERGY PLUS
19. AMBIENTE: UTILIZZO DELLE TERRE E ROCCE DA SCAVO
20. AMBIENTE: SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA PER IL TRASPORTO DEI RIFIUTI DI CANTIERE
21. AMBIENTE: PROCEDURE SEMPLIFICATE PER LE BONIFICHE DEI TERRENI
22. URBANISTICA: PIANO DI GOVERNO DEL TERRITORIO
23. CONFERENZA DEI SERVIZI
24. AUTORIZZAZIONI PAESAGGISTICHE
25. PIANIFICAZIONE ATTUATIVA
26. DISCIPLINA DEGLI ESERCIZI COMMERCIALI DI VICINATO
27. OPERE DI URBANIZZAZIONE A SCOMPUTO

1 TRASPARENZA, REGOLARITA' CONTRIBUTIVA, LOTTA AL LAVORO NERO, DURC

Riferimenti normativi

Legislazione:

Legge 8 agosto 1995, n. 341
Legge n. 300/1970, articolo 36
Legge n. 55/1990, articolo 18
Adeguamento dei capitolati speciali alla legge 19 marzo 1990, n. 55, articolo 9
Decreto legislativo n. 81/2008, articolo 90

Contratto collettivo nazionale:

Articolo 14 "Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti"
Articolo 18 "Accantonamenti presso la Cassa Edile"
Articolo 21 "Trasferta"
Articolo 36 "Versamenti in Cassa Edile"
Allegato C) "Regolamento dell'Anzianità Professionale Edile"

Motivazioni della proposta

Le imprese edili che svolgono lavorazioni elencate nel contratto nazionale, in proprio o per conto di enti pubblici o per conto di terzi privati, indipendentemente dalla natura industriale o artigiana e per tutti i lavoratori da esse dipendenti, sono tenute ad applicare il Contratto collettivo di lavoro vigente, che vale su tutto il territorio nazionale.

Dalla citata disciplina ha origine anche l'obbligo per le imprese di iscrivere il personale operaio alle Casse Edili territorialmente competenti, organismi disciplinati contrattualmente e a cui le imprese sono tenute ad aderire. L'articolo 7 della legge n. 55/1990 prevede che l'appaltatore di opere pubbliche e, per suo tramite, le imprese subappaltatrici sono tenute a trasmettere all'ente committente, prima dell'inizio dei lavori, la documentazione di avvenuta denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa Edile.

La legge 8 agosto 1995, n. 341 ha imposto ai datori di lavoro esercenti attività edile di assolvere la contribuzione previdenziale e assistenziale su di una retribuzione commisurata ad un numero di ore settimanali non inferiore all'orario di lavoro normale stabilito dai contratti collettivi nazionali e dai relativi contratti integrativi territoriali di attuazione, ribadendo che gli accantonamenti e le contribuzioni alle Casse Edili si considerano parte della retribuzione; pertanto gli sgravi e le riduzioni contributive non possono essere riconosciuti per i lavoratori non denunciati alle Casse Edili. Le disposizioni citate in premessa hanno riconosciuto ulteriore rilievo alle Casse Edili in quanto deputate a certificare, tramite l'emissione del DURC, la conformità da parte delle imprese alla legge in materia di regolarità nelle assunzioni dei lavoratori dipendenti, correttezza contributiva e assicurativa. In particolare, il T.U. per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, approvato con decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, conferma l'obbligatorietà del DURC per qualsiasi tipologia di lavoro edile, compresi i lavori privati per i quali è prevista solo la presentazione della DIA. Sulla base di quanto sopra premesso, considerata l'entità e la rilevanza degli interventi previsti in preparazione dell'Expo 2015, nonché la necessità di equiparare sul piano della concorrenza le imprese che parteciperanno ai lavori edili ed affini, la Cassa Edile abilitata ad emettere il DURC per tutte le imprese occupate nello svolgimento di lavorazioni edili ed affini attinenti alla predisposizione delle opere necessarie per l'Expo 2015 dovrà essere quella relativa al territorio interessato dall'evento. A ciò va aggiunta, anche per consentire più immediati interventi a tutela della salute, sicurezza e regolarità contrattuale e contributiva, l'obbligatorietà di iscrizione

per tutte le imprese alla locale Cassa Edile fin dal primo giorno di inizio dei lavori nei vari cantieri.

Proposta

Anche al fine di accertare il regolare impiego della manodopera ed evitare infiltrazioni della criminalità organizzata nella realizzazione delle opere, nonché di favorire la collaborazione del competente Comitato Paritetico Territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, tutte le imprese che intervengono nell'esecuzione degli appalti edili ed affini relativi all'EXPO 2015 devono essere iscritte, a far tempo dall'inizio dei lavori nei singoli cantieri, alla Cassa Edile di Milano, la quale è la sola abilitata ad emettere il DURC per le anzidette imprese.

2. PREVENZIONE E SICUREZZA DEL LAVORO: FORMAZIONE DEI LAVORATORI

Riferimenti normativi

Legislazione:

Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, articoli 21 e 22

Decreto legislativo n. 81/2008, articoli 36 e 37

Contratti collettivi:

Contratto collettivo nazionale di lavoro 20 maggio 2004, articolo 87

Contratto integrativo provinciale 13 settembre 2006, articolo 13

Motivazioni della proposta

La normativa nazionale vigente prevede, tra l'altro, l'obbligo per il datore di lavoro di fornire ai lavoratori "adeguata" formazione in relazione ai rischi lavorativi ed alle misure di prevenzione. Il decreto legislativo di riforma (n. 81/2008) puntualizza ed amplia tale obbligo. Gli Enti pubblici territoriali di vigilanza ritengono adeguata una formazione di durata almeno pari a quella prevista dal contratto collettivo provinciale per gli operai e i tecnici di cantiere che entrano per la prima volta nel settore. Un problema evidenziato dagli Enti anzidetti è altresì quello relativo alla prova dell'avvenuta formazione, in quanto di frequente vengono accertate palesi difformità tra la formazione realmente impartita e la relativa documentazione presentata dalle imprese, in particolare dalle subappaltatrici. Inoltre, è opinione comune a tutte le organizzazioni dei datori di lavoro che una effettiva prevenzione non possa prescindere da una congrua formazione

delle maestranze. Infine, il nostro settore dispone di Enti bilaterali che vantano una pluriennale competenza ed efficacia nell'attività di formazione ed informazione dei lavoratori anche riguardo alla sicurezza sul lavoro. In relazione al grande numero di lavoratori edili, presumibilmente di varie nazionalità, che dovranno essere occupati per la realizzazione delle strutture ed infrastrutture necessarie, si ritiene opportuna l'estensione obbligatoria a tutti gli operai ed ai tecnici di cantiere di una formazione ed informazione alla sicurezza di durata almeno pari a due giornate, come previsto per i nuovi entrati nel settore dall'articolo 13 del contratto integrativo provinciale, da tenersi necessariamente presso il Comitato Paritetico Territoriale di Milano, Lodi, Monza e Brianza, il quale attesterà la proficua partecipazione al corso medesimo.

Proposta

In attesa dell'adozione dell'accordo di cui al secondo comma dell'articolo 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per i tecnici che entrano per la prima volta nel settore edile e per tutti gli operai, dipendenti da imprese edili ed affini, occupati presso i cantieri avviati per l'esecuzione delle opere relative all'EXPO 2015, è considerata formazione sufficiente ed adeguata ai fini del predetto articolo solamente quella impartita dal Comitato Paritetico Territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro delle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, della durata minima di due giornate. In caso di verifica ispettiva, l'impresa interessata è tenuta ad esibire la certificazione di avvenuta formazione rilasciata dal Comitato medesimo o, in attesa della convocazione da parte di quest'ultimo, a comprovare l'avvenuta presentazione della richiesta di partecipazione alla formazione.

3. SICUREZZA DEL LAVORO: "BOLLINO BLU" PER I CANTIERI EDILI

Riferimenti normativi

Verbale di accordo tra Assimpredil Ance e Organizzazione sindacali di categoria del 15 luglio 2002; verbale di accordo tra Assimpredil Ance e Organizzazioni sindacali di categoria per la definizione delle Procedure per il rilascio del "Bollino blu" del 3 marzo 2003.

Motivazioni della proposta

Ai fini della migliore gestione dei numerosi cantieri che saranno aperti è determinante

il buon governo delle risorse umane che costituiscono la parte essenziale del processo produttivo nell'attività di impresa. Assimpredil Ance, in accordo con le Organizzazioni sindacali territoriali, ha implementato la diffusione di buone pratiche nell'ambito della gestione della sicurezza nei cantieri, tramite l'istituzione di una procedura denominata "Bollino blu". In sostanza si tratta di un procedimento semplice, in grado tuttavia di far emergere la positività del sistema, evidenziando i meriti e le capacità di chi si distingue per organizzazione responsabile e correttezza nei controlli volontariamente richiesti. Per diffondere questa pratica, alle imprese interessate viene offerta assistenza nella verifica dell'esatto adempimento di quelle prescrizioni, che la procedura ritiene essenziali per conseguire il riconoscimento del "Bollino blu". In tal modo, come è ovvio, non si ottiene l'impunità ma la conferma, per gli organi di controllo e per i committenti pubblici e privati, che l'impresa conosce e applica le regole, impegnandosi al rispetto delle stesse. A tal fine si utilizzano le esperienze e le capacità dei tre Enti paritetici operanti nelle nostre province: il C.P.T. per la prevenzione degli infortuni e l'ambiente di lavoro, la Cassa Edile per la verifica del regolare inquadramento contrattuale, l'ESEM - Ente scuola edile milanese - per la formazione di coloro che accedono ai cantieri. La procedura per il rilascio dell'attestato è gratuita ed accessibile a tutte le imprese iscritte in Cassa Edile, mentre le imprese associate ad Assimpredil possono richiederla tramite l'Associazione. Al termine delle verifiche, ottenuto il consenso dagli enti, le imprese riceveranno una dichiarazione unica sottoscritta dai tre Organismi paritetici e spendibile quale simbolo di qualità e garanzia, nei confronti dei committenti. Tale strumento deve essere previsto nei contratti di appalto e nei criteri di aggiudicazione: obbligo (una volta acquisito il lavoro) da parte dell'impresa appaltatrice di richiedere l'ottenimento del "Bollino blu" per i lavori oggetto dell'appalto. In relazione alle motivazioni sopra riportate ed in considerazione del grande numero di appalti che dovranno essere realizzati per l'esecuzione delle strutture ed infrastrutture necessarie all'evento, si ritiene opportuno rendere obbligatoria a tutti i cantieri coinvolti la richiesta di certificazione del "Bollino blu" sulla base della procedura proposta di seguito.

Proposta

Con riferimento ai cantieri delle opere e degli interventi comunque connessi con l'EXPO 2015, è obbligatoria la richiesta del rilascio del "Bollino blu" di cui all'accordo provinciale 3 marzo 2003, quale attestato di correttezza e di regolarità del cantiere sottoposto a verifica, secondo la seguente procedura.

- Inoltro della richiesta, su carta intestata e sottoscritta dal legale rappresentante dell'impresa interessata, a uno degli enti paritetici - C.P.T., Cassa Edile, Esem - per attivare la procedura di rilascio dell'attestato, in riferimento ad un singolo cantiere. Notizia della richiesta deve essere data, con comunicazione scritta, da parte del ricevente agli altri enti interessati.
- Gli organismi paritetici, concordati i rispettivi tempi di intervento nel cantiere, effettuano singolarmente le verifiche, riferite a formazione, sicurezza e regolarità dei rapporti di lavoro, come previste dai documenti (liste di controllo) sottoscritti a seguito dell'accordo provinciale istitutivo del servizio stesso.
- La prima visita nel cantiere, che deve avvenire in tempi brevi e, comunque, entro 30 giorni dalla data della richiesta, comporta la puntuale verifica di quanto previsto nelle liste di controllo. Se necessario, sono forniti all'impresa, da parte dei verificatori, suggerimenti ed azioni finalizzati al riconoscimento del "Bollino blu". In tal caso seguirà, entro 15 giorni dalla prima, un'ulteriore visita di controllo.
- Effettuate due visite, l'esito delle stesse è comunicato da ciascun rilevatore al direttore del proprio ente. Una commissione, costituita dai direttori dei tre enti, delibera se rilasciare o no il "Bollino blu" al cantiere per il quale l'impresa ha richiesto l'attestato, che sarà predisposto dalla Cassa Edile.
- Il cantiere sarà monitorato al fine di verificare periodicamente il mantenimento delle caratteristiche sostanziali, previste per conservare l'attestato, in relazione alla tipologia, allo stato di avanzamento dei lavori e dei relativi rischi.
- Il "Bollino blu" è revocato qualora nel cantiere venissero successivamente a mancare i requisiti essenziali di correttezza e regolarità.

A destra:

Hong Kong, cantieri con ponteggi in bamboo





Bruno Simini
Assessore Infrastrutture e Lavori Pubblici
Comune di Milano

È partito il conto alla rovescia per il 2015. Sono solo sette, infatti, gli anni che separano la nostra Città dal giorno in cui diventerà la sede dell'Esposizione Universale. Prepararsi ad accogliere al meglio la rassegna significa dotarsi quanto prima di infrastrutture adeguate per supportare un flusso di visitatori che, secondo stime degli organizzatori, consisterà in circa 29 milioni di persone. Trasparenza sugli appalti e sicurezza sul lavoro costituiscono, quindi, il nodo centrale sui cui dovrà concentrarsi la nostra attenzione, sia di amministratori pubblici o di privati, per fare in modo che l'Expo possa essere davvero un'importante occasione di crescita per la città di Milano e per l'intero Paese. Il Comune di Milano ha risposto istituendo un tavolo di lavoro per coordinare gli interventi necessari ad arginare tutti i pericoli connessi alla realizzazione delle grandi opere in vista dell'Expo. L'auspicio dell'Amministrazione è che anche gli operatori privati possano seguire la strada percorsa negli appalti pubblici milanesi, con l'adozione, fin dal 2000, di forme di controllo non previste dal legislatore nazionale, ma fatte proprie dal capoluogo lombardo, in virtù della potestà di autonomia negoziale e contrattuale degli Enti territoriali. Il "Patto d'integrità per la trasparenza" e il "Protocollo d'intesa per la sicurezza", questi i nomi delle misure disposte dal Comune, esercitano una funzione deterrente: se con il patto di integrità l'operatore si impegna a conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza, in fase di gara, con il protocollo d'intesa ci si impegna, invece, ad adottare in cantiere tutte le misure per la sicurezza, previste dalla normativa nazionale. Si tratta, in sostanza, di patti pre-contrattuali che il concorrente deve accettare obbligatoriamente per partecipare alle gare pubbliche, presentandoli insieme all'offerta. L'anno scorso, per la premura dimostrata nel combattere la corruzione negli appalti, il Comune di Milano ha ricevuto anche un premio da Transparency International, l'associazione contro la corruzione, istituita nel 2004 dall'ex Segretario Generale delle Nazioni Unite Kofi Annan. Queste forme di controllo hanno, infatti, permesso di escludere dagli appalti pubblici le imprese non in regola, segnalandole nel contempo a tutti gli altri enti territoriali del Paese, e, altro grande obiettivo raggiunto, di ridurre gli infortuni sul lavoro. Affidare i lavori unicamente a imprese serie che hanno i requisiti è, infatti, la prima mossa per scongiurare le morti bianche e il lavoro nero (tema su cui è auspicabile un intervento anche a livello normativo nazionale). Grazie ai controlli effettuati dall'Amministrazione, negli ultimi sette anni le "esclusioni" effettuate

in fase di gara sono ben 423, per un importo dei lavori interessati pari a una cifra complessiva di 121.877.462 euro. Nel contempo, sono state segnalate all'Autorità giudiziaria, per essersi accordate tra loro, violando così la libera concorrenza, 139 imprese. A fronte di centinaia di ricorsi presentati dalle imprese escluse, il Comune ha, inoltre, sempre ottenuto un pieno riconoscimento giuridico del proprio operato: queste segnalazioni stanno portando a numerose condanne anche in sede penale. Ma il punto di confine tra legalità e illegalità è proprio nel passaggio dall'appalto al subappalto. Per questo, il Comune di Milano, nell'ultimo periodo, ha potenziato ulteriormente i controlli su tutte le istanze di subappalto presentate dagli appaltatori, rigettando, solo negli ultimi sei mesi, per violazioni delle norme in materia di sicurezza nei cantieri e irregolarità contributiva, 44 istanze di subappalto su 136, pari a circa il 32% del totale. Un compito di "filtro", peraltro, in parte facilitato dal fatto che nelle opere pubbliche l'appaltatore può subappaltare solo fino al 30% i lavori della cosiddetta "categoria prevalente", la manodopera edile. Ma se il Pubblico ha più strumenti di difesa, diverso è il discorso del privato, dove i vincoli sui subappalti sono meno stretti. Ecco allora che, in vista dell'Expo, si profila la necessità che i controlli sui subappalti vengano intensificati a tutto campo. Certo, se le verifiche d'ufficio servono e se la mancata osservanza delle norme per la sicurezza si può combattere già in sede di aggiudica, è importante intensificare anche i controlli nei cantieri. Per questo, abbiamo di recente raddoppiato gli agenti della Polizia Municipale preposti a tali verifiche.



il comune

Lavoro sicuro

Andrea Mascaretti
Assessore alle Politiche del Lavoro e dell'Occupazione
Comune di Milano

Milano è a tutti nota come la città del lavoro. Una città dinamica e vitale che produce, crea sviluppo e benessere grazie a tutti quei lavoratori che ogni giorno contribuiscono alla crescita economica e produttiva della nostra città. **Occorre lavorare insieme per sviluppare una più ampia cultura della sicurezza, animata dal principio etico della responsabilità.** Lo strumento più importante è la prevenzione, e in questo l'impegno più grande è nel contrasto al lavoro irregolare che rappresenta la negazione dei diritti e che porta con sé fatali violazioni delle norme di sicurezza. La nostra Amministrazione è impegnata ad avviare tutti quegli strumenti necessari che prevedono una sempre maggiore sicurezza dei lavoratori e dei luoghi di lavoro attraverso atti concreti come il raddoppio della squadra di Polizia Municipale per la prevenzione degli infortuni nei cantieri edili e i corsi di italiano per gli stranieri che vi operano. Milano è una città ricca di cantieri pubblici e privati in cui lavorano italiani e stranieri. L'Expo del 2015 richiederà la realizzazione di nuove infrastrutture e genererà altri posti di lavoro. **Le grandi opere e i servizi per accogliere i circa 30 milioni di visitatori previsti richiederanno una forza lavoro preparata e formata creando circa 70.000 posti di lavoro prevalentemente collegati all'edilizia e ai servizi.** Il Comune di Milano ha sottoscritto nel luglio del 2007 un memorandum d'Intenti per l'Expo con CGIL CISL UIL che prevede tra i principali contenuti il contrasto al lavoro irregolare, maggiore sicurezza sui cantieri, maggiore flessibilità, una moratoria sugli scioperi e l'impegno a non disperdere il patrimonio professionale sviluppato per l'Expo, favorendone il successivo ricollocamento. **Tuttavia non dobbiamo dimenticare i cantieri privati che rappresentano circa il 70% di quelli presenti sul nostro territorio.** La sfida che attende le istituzioni e le forze sociali è una sfida culturale, occorre cioè far crescere nei lavoratori, attraverso campagne informative e di sensibilizzazione, sempre di più la consapevolezza dell'importanza della sicurezza sul lavoro. Troppo spesso la consuetudine porta chi opera in un cantiere a trascurare le regole basilari che devono essere rispettate per la tutela della propria incolumità e a non utilizzare gli strumenti di protezione disponibili. Naturalmente quando pensiamo alla sicurezza sul luogo di lavoro e al lavoro irregolare non dobbiamo fermarci ai soli cantieri, ma analizzare con attenzione tutti gli ambiti, **poiché la tutela della salute del lavoratore non può che essere il punto di partenza e il traguardo di ogni politica del lavoro, messa in campo dalle istituzioni e dalle forze sociali.**

Carola Colombo
Presidente della Commissione Consiliare per le
Politiche del Lavoro e dell'Occupazione
Comune di Milano

In tema di sicurezza sul lavoro, l'aggettivo più appropriato, che traccia la strada da percorrere per affrontare questo tema è "globale". "Globale" è ormai un termine abusato ma è quello che indica meglio di qualsiasi altro l'approccio ad ogni materia da trattare, ad ogni problema da risolvere. Globale è anche l'aggettivo che meglio si abbina al concetto di "Expo universale" assegnato a Milano per il 2015. Nei sei anni che abbiamo davanti Milano vivrà una trasformazione strutturale radicale, un rinnovamento decisivo e tutto questo sarà possibile grazie a importanti opere urbanistiche che produrranno nuova linfa per l'economia, compreso un incremento significativo per l'occupazione. Ecco perché il tema per la sicurezza, in particolare nei cantieri, diventa ancora più urgente. Il cantiere sicuro è la sintesi di impegno e consapevolezza da parte del datore di lavoro e del lavoratore: si ha laddove si incontrano il rispetto delle leggi in materia e la cultura della tutela di sé e degli altri. Ma il tema della sicurezza non è relegabile in un ambito specifico, con confini definiti. Non identificarlo in modo trasversale, integrato con altri grandi temi dei nostri tempi, valutandolo, cioè, in modo "non globale", costituirebbe un grave errore strategico. La sicurezza sul lavoro deve andare di pari passo con lo sviluppo economico: non c'è progresso, non c'è evoluzione senza la tutela di coloro che lo rendono possibile. Sicurezza sul lavoro significa anche integrazione degli immigrati: sono loro spesso il bersaglio di uno sfruttamento indegno da parte di imprenditori senza scrupoli. Disperazione, difficoltà con la lingua, nessuna possibilità negoziale, costituiscono il ritratto delle potenziali vittime di incidenti sul lavoro.

Infine, una considerazione a proposito di interventi auspicabili da parte della politica. Le norme esistenti impongono investimenti consistenti in misure di sicurezza, siano esse attrezzature, procedure, formazione. Una voce di bilancio che appesantisce ulteriormente il costo del lavoro che nel nostro Paese è già molto alto. Secondo la Commissione parlamentare di inchiesta sugli infortuni sul lavoro, il rischio di morte nelle piccole imprese è dieci volte più alto di quello delle medie imprese (per non parlare dell'altissima concentrazione di infortuni nei primi giorni di lavoro nelle microimprese). Va da sé che incentivi fiscali e contributi pubblici potrebbero rappresentare un volano determinante perché anche il piccolo imprenditore e l'artigiano possano mettersi in regola più agevolmente. La legge speciale sull'Expo 2015 dovrebbe tener conto anche di questo.

per l'Expo

Cassa Edile

Numerose fonti normative sottolineano il legame esistente tra impiego di manodopera irregolare e mancata sicurezza nei luoghi di lavoro. Come evidenziato dalla circolare n. 29/2006 del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, l'articolo 36-bis del D. L. 223/06 è la prima disposizione normativa a collegare espressamente e direttamente i due fenomeni, asserendo che l'utilizzo di manodopera irregolare può avere delle gravi ripercussioni sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Non a caso, consolidate statistiche confermano che le imprese ricorrenti a manodopera irregolare sono quelle che presentano maggiori tassi infortunistici. In altre parole: è facilmente ipotizzabile che, il personale impiegato "in nero" oltre a non essere regolare sotto il profilo strettamente lavoristico, non abbia ricevuto alcuna formazione ed informazione sui pericoli che caratterizzano l'attività svolta nel cantiere. Nell'ambito delle norme vigenti in materia di contrasto del lavoro irregolare e promozione del rispetto della disciplina legislativa sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, si inserisce il "Protocollo d'Intesa per la regolarità e la sicurezza del lavoro negli appalti d'opera" siglato, in data 2 settembre, dalla Provincia di Milano e dalle Parti Sociali territorialmente competenti. Finalità del Protocollo è incentivare il rispetto della normativa sulla sicurezza e la predisposizione di adeguate misure, anche di carattere tecnologico, di prevenzione degli infortuni sul lavoro. In particolare, tra le soluzioni tecnologiche paventate, l'articolo 4 cita l'adozione da parte dei lavoratori di appositi tesserini di riconoscimento magnetici (badge) che, grazie ad un sistema di rilevazione informatizzato di cantiere, potranno garantire l'identificazione certa del lavoratore e la conseguente regolarità del rapporto di lavoro instaurato tra impresa e lavoratore, le ore di presenza in cantiere e l'utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuali. Inoltre, il Protocollo valorizza l'attività di consulenza e di verifica svolta dagli Enti paritetici in materia di rapporti di lavoro e di sicurezza e salute dei lavoratori. In particolare, l'articolo 5 prevede che per l'esecuzione di opere per un importo superiore a € 1,5 milioni effettuate per conto della Provincia di Milano, gli Enti paritetici mettano a disposizione le proprie competenze per le verifiche relative alla regolarità nelle assunzioni dei lavoratori, per la puntuale attuazione delle norme del contratto nazionale di lavoro e del contratto provinciale integrativo di settore e per tutte le misure relative alla sicurezza

e salute dei lavoratori. Il Protocollo prevede, infine, che Cassa Edile fornisca informazioni sulla regolarità di imprese appaltatrici/subappaltatrici (articoli 6 e 7). In realtà, Cassa Edile già da tempo ha attivato uno scambio informativo a più livelli (ad esempio, tra appaltatore/subappaltatore e tra datore di lavoro/lavoratore) che coinvolge diversi soggetti attivi nel comparto e si avvale dell'utilizzo di canali evoluti, quali internet e la telefonia mobile. L'obiettivo è incentivare il lavoro regolare e la concorrenza leale e offrire massima trasparenza nei rapporti tra datore e prestatore di lavoro. Per quanto concerne la rete di informazioni tra committente, appaltatore e subappaltatore, il sito internet di Cassa Edile nell'area dinamica "Servizi" ospita una serie di funzioni informatiche interattive. Ne riportiamo alcune:

- "Imprese Adempienti" riporta l'elenco delle imprese regolari ai fini degli obblighi contributivi con Cassa Edile. La lista è consultabile dall'utente collegato al sito web;
- La funzione "Subappalti", previa registrazione al sito, consente all'impresa appaltatrice di verificare l'iscrizione di un'impresa subappaltatrice e dei suoi dipendenti alla Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Legnano;
- a breve, verrà pubblicato anche l'"Elenco dei DURC regolari" che permetterà all'utente di visualizzare e appurare l'effettiva emissione da parte di Cassa Edile di un Documento Unico di Regolarità Contributiva positivo;
- sarà disponibile anche l'"Elenco dei Lavoratori iscritti" dal quale sarà possibile riscontrare l'iscrizione in Cassa Edile di un lavoratore;
- infine è già attiva la funzione "Estratto Conto Lavoratore", (accessibile previa registrazione

al sito da parte del lavoratore), per quanto concerne le informazioni relative ai rapporti di lavoro tra datore di lavoro e lavoratore; il servizio fornisce on-line informazioni su quanto accantonato per ferie e/o gratifica natalizia presso la Cassa, sulla correttezza dell'indirizzo comunicato in Cassa, nonché sui pagamenti effettuati dalla Cassa stessa per trattamento economico per ferie ("cartella di luglio"), gratifica natalizia ("cartella di dicembre"), A.P.E. (Anzianità Professionale Edile) e prestazioni di assistenza. Le stesse informazioni anche se in maniera meno esaustiva e dettagliata vengono inviate ai lavoratori iscritti tramite un servizio gratuito SMS, attivo già da tempo. Analogamente a quanto contenuto nel Protocollo, Cassa Edile sta operando (in anticipo rispetto alla firma del Protocollo) per la realizzazione del progetto "Controllo telematico regolarità in cantiere" che sarà di supporto agli operatori del settore (Committenti, Stazioni Appaltanti, imprese appaltatrici) nella verifica della regolarità dei rapporti di lavoro e nell'accertamento degli accessi in cantiere. Il servizio sarà in grado non solo di attestare la correttezza dei rapporti di lavoro del personale impiegato, ma anche di certificarne la presenza in cantiere. Vale la pena citare anche l'iniziativa "sicurezza in cantiere" che consiste nella distribuzione capillare di Dispositivi di Protezione Individuale (elmetti e scarpe antinfortunistiche), in aggiunta alla prestazione gratuita di "Indumenti e calzature da lavoro" già annualmente garantita da Cassa Edile. L'operazione riguarda alcuni cantieri selezionati del territorio di competenza della Cassa.

La regolarità come sicurezza nei rap



portati di lavoro

Marco Garantola*

* CPT - Comitato Paritetico Territoriale Milano, Lodi, Monza e Brianza

La sicurezza nei luoghi di lavoro è un processo culturale che, coinvolgendo parimenti imprenditori e lavoratori, deve radicarsi nelle rispettive coscienze quale principale valore da tutelare. Peraltro questa sensibilizzazione a tutto campo rispecchia lo spirito dei nuovi indirizzi legislativi mirati ad intervenire ex-ante, con l'obiettivo primario di prevenire il verificarsi di incidenti o di mancati incidenti in cantiere attraverso l'individualizzazione delle fonti di pericolo per la salute e la sicurezza dei lavoratori e l'adozione di tutte le misure e le azioni di prevenzione/protezione atte ad eliminare o ridurre i rischi. Affinché la cultura della sicurezza e della salute divenga effettiva in ogni contesto lavorativo, non occorre soltanto predisporre un sistema di regole, ma soprattutto bisogna implementare un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL), in grado di dare adeguata garanzia e controllo sulla sicurezza dei lavoratori nello svolgimento della propria attività. Un sistema di gestione che preveda un modello di organizzazione atto ad assicurare le competenze tecniche ed i poteri necessari per:

- la verifica, la valutazione, la gestione ed il controllo del rischio attraverso l'analisi dettagliata dei luoghi di lavoro nonché dei rischi connessi all'attività produttiva,
- l'individuazione e la nomina di figure professionali ben definite,
- l'assegnazione di specifici obblighi in capo alle diverse categorie di lavoratori

• la gestione dei documenti di sicurezza, integrando il sistema normativo tradizionale con strumenti quali la formazione e l'informazione, le "buone prassi", gli accordi collettivi e la responsabilità sociale delle Imprese.

Di fatto, un sistema di sicurezza si costituisce amalgamando tre variabili determinanti: cultura, organizzazione e formazione; costituire un SGSL significa dare concretezza a questi enunciati. Il dovere etico dell'imprenditore comporta proprio l'esigenza di impiegare le risorse culturali, tecnologiche, organizzative, monetarie a propria disposizione per creare risorse e nuove opportunità di crescita aperte alla valorizzazione di tutte le categorie di operatori (lavoratori, RLS, addetti alle emergenze, preposti, dirigenti, ecc.). Questo impegno nell'innovazione, nello sviluppo e nelle sue ricadute sociali definisce la differenza tra chi è innanzitutto costruttore e chi, invece, si pone come obiettivo solamente la crescita della propria produttività. Come fare a creare "consenso" nei vertici societari, tra gli imprenditori e i dirigenti? Dovendo indicare una priorità, credo si debba puntare sul concetto che la sicurezza non è più "un'infrastruttura di servizio" a scapito del business dell'impresa, ma è una caratteristica "vitale" da cui dipende l'esistenza stessa dell'azienda. Nelle imprese di maggiori dimensioni ormai la consapevolezza del ruolo della sicurezza e della prevenzione è solitamente diffusa, anche per il grande rilievo dato dai mezzi di comunicazione a tali temi. Purtroppo non sempre

CPT

alla
consapevolezza
seguono
atteggiamenti
coerenti.

**La sicurezza
è un lungo
e difficile cammino.**

La cultura della prevenzione: non consiste soltanto in una massa di informazioni e/o conoscenze distribuite attraverso una formazione di cantiere, ma piuttosto è un insieme ordinato di "valori" che, a loro volta, discendono dal rispetto di taluni "principi", cui segue la scelta accurata di "atteggiamenti" che orientano i comportamenti individuali verso obiettivi di sicurezza. Il CPT di Milano, del quale sono presidente, da anni ha delineato una politica tesa allo sviluppo della cultura della prevenzione da promuovere presso le imprese ed i lavoratori occupati sul territorio. Attraverso una consulenza tecnica concreta e operativa in cantiere, in materia di salute e di sicurezza, intende agire sui comportamenti radicati nel tempo, operando sui contenuti del sapere (Informazione), sull'abilità del fare (Addestramento), e sulle percezioni dell'essere (Formazione). Nello specifico, con il termine "Formazione" si definisce un'attività organizzativa, tesa a dotare i destinatari di conoscenze, strumenti operativi e capacità utili al raggiungimento di maggiori gradi d'autonomia, e al miglioramento dell'organizzazione del lavoro. La formazione rappresenta, soprattutto se erogata on the job, uno degli strumenti aziendali più utili al cambiamento, in particolare a quello comportamentale e culturale. La formazione è strumento di crescita delle risorse umane, che sono indissolubilmente legate ai progetti e all'organizzazione dell'impresa, conseguentemente la formazione è sinonimo di miglioramento delle capacità operative aziendali. La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ha anche lo scopo di trasmettere all'individuo una maggiore e più ampia consapevolezza del ruolo svolto nell'impresa e delle proprie capacità professionali. Salute e sicurezza presuppongono una visione morale della professionalità costituita da conoscenze, abilità e comportamenti adeguati. L'esperienza, la competenza consolidata e l'acquisita autorevolezza del Servizio Tecnico CPT sono a disposizione, senza alcun onere, per le imprese del nostro sistema (Assimprendil Ance) - al fine di conseguire gli obiettivi, rispettando le regole, che con le buone prassi si possono raggiungere e consolidare.

Raffaele Borghi*

** Presidente Esem
(Ente Scuola Edile per le province di Milano,
Lodi e Monza-Brianza)*

*Sotto:
Hong Kong, cantieri con ponteggi in bamboo*

*A destra:
USA. Operaio ispano-americano
appeso per la pulizia di una facciata*

Il ruolo di ESEM

I nuovi obblighi formativi previsti dal c.c.n.l. e dalle leggi vigenti

Con il recente rinnovo del CCNL edile sono state introdotte importanti novità in tema di obblighi formativi contrattuali (che si aggiungono a quelli legislativi già in essere per apprendisti, pontatori, manipolatori di amianto ecc.) coerenti con le previsioni del Testo Unico sulla sicurezza (D.Lgs 81/08). L'all. 21 prevede l'obbligo di 16 ore di formazione sulle basi professionali e sulla sicurezza da erogare prima dell'ingresso in cantiere per tutti i nuovi assunti nel settore e l'all. 34 quello di 8 ore annuali per tutti i lavoratori iscritti alla Cassa Edile. Anche considerando che tali disposizioni assorbono obblighi già vigenti (8 ore

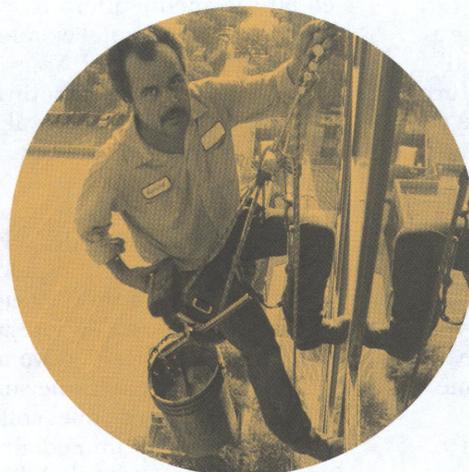
eSEM

nazionali per i neo assunti, aumentate a 16 nella nostra Provincia) l'incremento del volume di attività che Esem sarà chiamato ad erogare è impressionante. D'altro canto le attuali prospettive di andamento del nostro settore non sono entusiasmanti (anche se bisogna considerare l'auspicato impatto dell'Expo) ed il nostro sistema, che si basa sul principio mutualistico del "tutti pagano ma solo una frazione minoritaria fruisce del servizio" è vicino alla saturazione.

Progettazione di percorsi formativi per competenze

Nello scenario dei prossimi anni la valutazione delle competenze occuperà un posto rilevante tanto per le competenze acquisite in ambito formale (acquisite a seguito di un percorso formativo) quanto in ambito non formale (acquisite attraverso la propria esperienza di vita e lavorativa, senza la frequenza ad un'attività formativa specifica). Dunque Esem storicamente abituato a progettare ed erogare attività formative, si sta attrezzando anche per offrire questo servizio. Per esempio si è recentemente conclusa l'attività del gruppo di lavoro che ha portato alla definizione, condivisa con le altre principali scuole edili lombarde, della modalità di valutazione delle competenze del gruista e nel prossimo anno formativo questo servizio di valutazione di competenze verrà proposto alle imprese. Il concetto di competenza, come combinazione di abilità e conoscenze, esprimibili nell'aggregazione di saper fare e saper essere, costituirà sempre di più il vero obiettivo delle azioni formative e sempre più le attività di Esem si concluderanno con la misurazione della competenza acquisita. La metodologia didattica o di valutazione sarà in misura maggiore basata sulla simulazione reale dell'attività in laboratorio o addirittura agendo in cantiere. Punto di sicuro impegno per Esem sarà quindi migliorare l'attrezzatura dei laboratori, nonché sviluppare modalità





di verifica on the job delle competenze. Dovrà essere rivista la progettazione delle azioni formative che tende ancora ad individuare nel numero di ore di corso il parametro più significativo; parimenti si auspica anche un diverso approccio del legislatore relativamente alla definizione dei precisi obblighi formativi nell'ambito lavorativo, anch'essi attualmente basati quasi esclusivamente sul parametro temporale (ad esempio ad un pontista con 20 anni di esperienza vengono erogate le stesse 28 ore di corso di un collega neoassunto) senza prevedere la verifica in ingresso e in uscita delle eventuali competenze già possedute. Sarà infine importante partecipare la propria esperienza anche a tavoli nazionali dove si lavorerà per la definizione delle competenze del settore edile, allo scopo di individuare un repertorio condiviso su base nazionale delle competenze e di criteri omogenei di misurazione delle stesse.

Evoluzione del centro documentazione di settore (CDS) in Centro Servizi

Il CDS (centro di documentazione di settore) basato sulla logica gestionale di una biblioteca, necessita, per andare incontro alle odierne esigenze di imprese e lavoratori, di una profonda revisione. Il centro, pur dotato di un invidiabile patrimonio editoriale di settore a cui si affiancano abbonamenti alle principali riviste che si occupano di edilizia e settori affini, non è visitato che da un numero esiguo di persone presenti in Esem per altri motivi (soprattutto partecipazione a corsi). D'altro canto chi, oggi, si staccherebbe dalla propria attività lavorativa per andare presso una biblioteca a consultare un testo utile per il proprio lavoro? Consulterebbe internet o acquisterebbe il testo nella più vicina libreria. Pertanto con il nuovo anno formativo si avvierà la fase di revisione del CDS con l'obiettivo di trasformarlo in un centro di servizi per imprese e lavoratori.

Formazione e Mercato del Lavoro

Formazione e Mercato del Lavoro sono le due facce - inscindibili - della stessa medaglia. Da sempre, e non a caso, Esem ha favorito l'inserimento lavorativo dei corsisti allargando, con la forte contrazione dei corsi per inoccupati, il servizio a supporto dell'incontro tra domanda e offerta a lavoratori ed imprese non direttamente coinvolti nelle attività formative. Attualmente presso Esem è attivo lo sportello "Borsalavorolombardia" dove, utilizzando il software regionale, è possibile raccogliere ed inserire i curricula dei lavoratori e le richieste delle imprese, offrendo, ove necessario, un supporto orientativo.

Una politica di decentramento

Una politica veramente votata al decentramento dei servizi è sicuramente auspicabile. E' ovvia l'assoluta preferenza delle imprese (a volte un'imprescindibile necessità per la loro crescita) a favore di un servizio pressoché a domicilio, poiché i costi dell'apprendimento, sommati a quelli della mancata produzione, rendono spesso impossibile per molti l'accesso ai processi di informazione e formazione. Il superamento dell'impasse potrebbe avvenire grazie, appunto, al decentramento dei servizi resi da realizzarsi ad una scala ben diversa dalla semplice articolazione provinciale. Occorre

una dislocazione più capillare, a livello comunale, o appena intercomunale per i centri minori, ed a livello zonale per i grandi centri.

La Cittadella dell'Edilizia

Già con il volume di attività attuale, Esem è praticamente alla saturazione delle proprie risorse strutturali, umane ed economiche, mentre le previsioni di attività per il prossimo futuro mostrano che, considerando i vari obblighi formativi previsti, la domanda di formazione subirà un'insostenibile impennata: il numero di ore formative per addetto (o.f.a.) potrebbe infatti aumentare da un minimo di 300.000 ad un massimo di 1.000.000. La Cittadella rappresenta quindi per Esem una necessità dal punto di vista logistico; ma non solo. La realizzazione della Cittadella dell'edilizia (il cui progetto deve essere approfondito e perseguito con determinazione ed urgenza, sviluppando l'attività di analisi già avviata da Assimpredil Ance e dalla Cassa Edile) deve innanzitutto configurarsi come lo strumento di promozione del settore edile per i prossimi anni, in cui assumono centralità l'articolazione ed il contenuto delle varie attività: in primis quella degli organismi bilaterali, ma anche e necessariamente quella delle strutture sovra e sotto ordinate, nonché delle non poche istituzioni affini. L'esigenza primaria che Esem vorrebbe veder diventare realtà nell'ambito del progetto unitario della Cittadella (quindi in stretta sinergia con Cassa Edile e C.P.T.), è il varo di una nuova organizzazione della conoscenza attraverso la configurazione di Esem stesso non solo come soggetto erogatore di corsi, ma anche come organismo di regia formativa, con ruolo di validazione e controllo di soggetti terzi, in possesso di specifici requisiti e selezionabili attraverso bandi o convenzioni ad hoc, ai quali conferire la possibilità di erogazione della formazione obbligatoria. L'obiettivo è quindi quello di rafforzare

la centralità del ruolo dell'ente paritetico, in qualità di organismo bilaterale accreditato per la formazione, sia nei rapporti con gli organi di controllo che con i vari soggetti interessati all'erogazione di tipologie formative, svolgendo un'efficace azione di coordinamento con relativo monitoraggio delle attività, per poi passare ad una validazione dell'offerta formativa e ad una selezione dei soggetti "satelliti". Ciò anche in ragione del fatto che la forma più gradita e richiesta di formazione è quella cosiddetta "on the job", e che l'incremento di tale attività formativa comporta il potenziamento e la metabolizzazione di sperimentazioni pregresse, alla luce delle quali vengono messi a punto modi, tempi e contenuti dell'apprendimento. Il che deve servire ad evitare che gli aspetti positivi di tale forma di apprendimento non abbiano ad essere azzerati da improvvisate forme di formazione-sfruttamento.

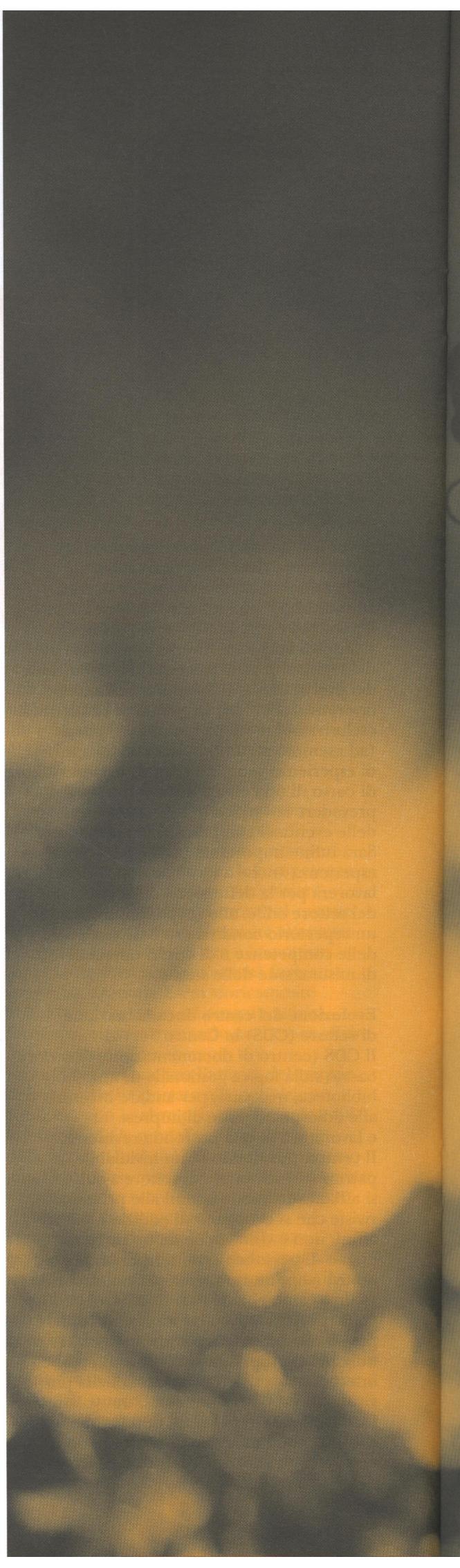
Per quanto riguarda Esem gli obiettivi da realizzare nell'ambito del progetto della Cittadella dovrebbero essere:

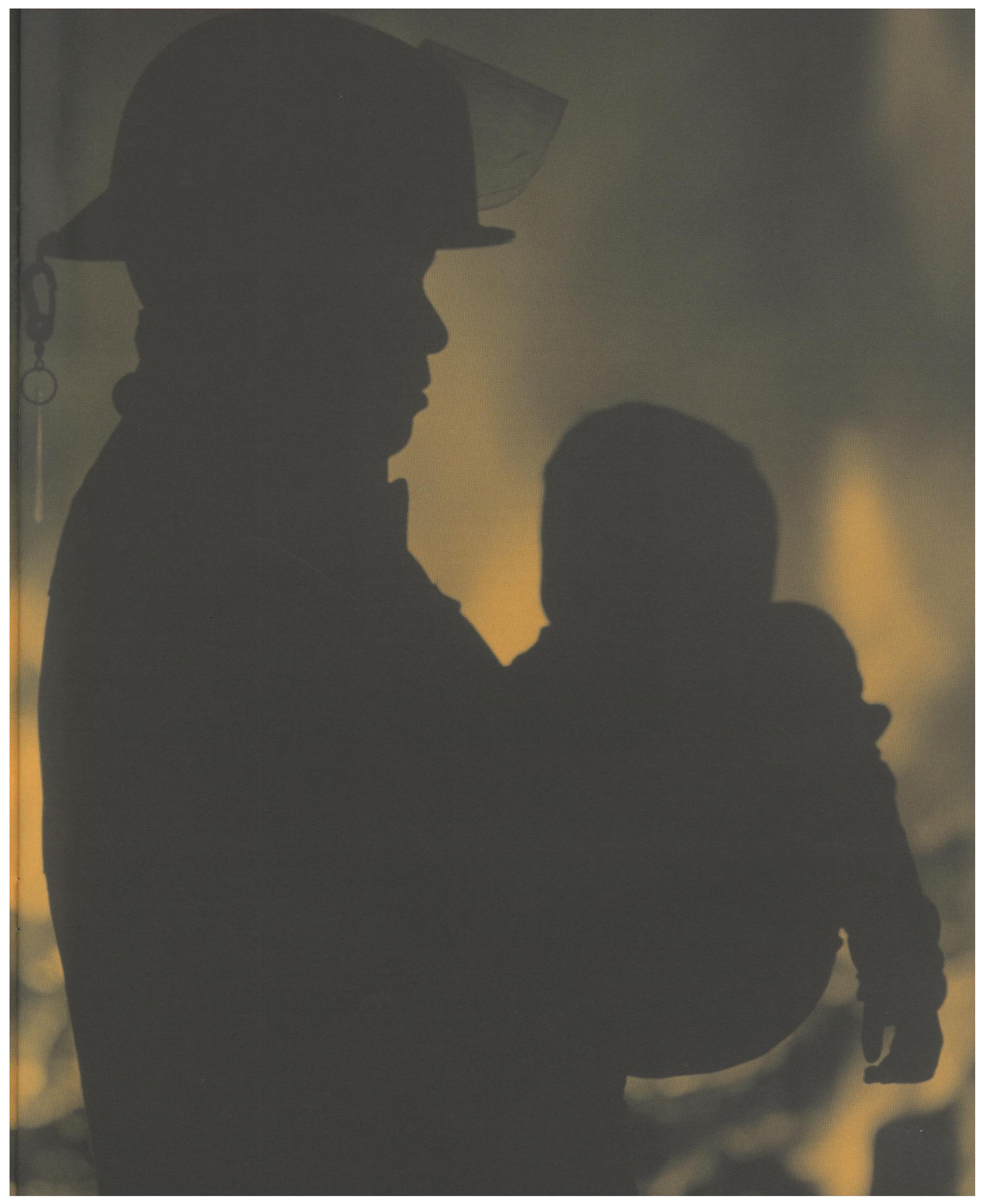
- definizione di una chiara ed efficiente catena di comando e controllo con e fra le parti sociali relativamente alle "politiche" degli enti bilaterali, al fine di rendere ottimali i rapporti con gli altri organismi paritetici (Cassa edile e CPT), gli Enti collegati funzionalmente (Istituto Bazzi ed ASLE), quelli operativamente convenzionati (Politecnico di Milano), le Istituzioni preposte alla vigilanza, gli organi inquirenti, gli "esperti" nelle varie articolazioni del sapere, i divulgatori, gli opinionisti;
- adeguamento continuo dell'offerta formativa alle sopravvenienti esigenze delle imprese e dei lavoratori, mettendo in campo tutte le potenzialità del sistema espresse dal cosiddetto "arco formativo integrato";
- sviluppo della promozione dell'inserimento lavorativo, curando l'evoluzione della carriera professionale dei lavoratori del settore;
- valutazione delle competenze basata su un modello condiviso;
- miglioramento del contributo operativo (rendimento) dei lavoratori stranieri, integrando opportunamente il loro bagaglio conoscitivo attraverso il preventivo apprendimento della lingua italiana (anche scritta);
- promozione ed attuazione del Centro di Servizio alle imprese ed ai lavoratori, con l'avviamento del processo di trasformazione del Centro di Documentazione di Settore, in collaborazione con tutte le realtà esterne dialogicamente collegate per quanto riguarda argomenti specifici, come:
 - ricerca e raccolta di dati informativi,
 - studio ed applicazione di soluzioni tecnologicamente innovative,
 - sperimentazione di buone prassi,
 - diagnostica e sorveglianza sanitaria, come premessa all'idoneità alla mansione,
 - orientamento professionale,
 - sensibilizzazione sui temi di rilevanza sociale come qualità, ambiente, sicurezza aziendale ed integrata.

- adeguamento mirato delle capacità di relazione e comunicazione esterne in materia di formazione delle risorse umane nel settore edile;

- offerta di servizi (non di natura consulenziale, per evitare sovrapposizioni con analoghi servizi più propriamente ed efficacemente offerti da Assimpredil Ance) ad imprese, a singoli lavoratori, ai loro rappresentanti. Viceversa si ipotizza che il centro stesso possa diventare per Assimpredil Ance un valido collaboratore per la ricerca di documentazione e dati utili per le proprie attività;
- mantenimento del patrimonio documentale del Centro come uno dei servizi offerti, accompagnato, visto il rapido invecchiamento dell'editoria tecnica (evoluzioni normative e tecnologiche), da un'estesa revisione del patrimonio stesso, dove troverà ospitalità anche la documentazione sulla cultura e storia del settore edile; collocamento del patrimonio multimediale del centro in un server dedicato, consultabile da postazioni multimediali messe a disposizione del pubblico senza limitazioni di orario; consultabilità, sulle stesse postazioni, delle più qualificate banche dati informatiche legislative e tecniche;
- diffusione - presso le imprese, tramite la loro associazione (Assimpredil Ance) - del materiale didattico realizzato dal centro, prevalentemente multimediale, ritenuto utile per l'autoformazione od informazione dei lavoratori;
- istituzione di un'apposita sezione, dedicata alla "exhibition", per dar modo ai fornitori di materiali e sistemi per l'edilizia che lo vorranno di poter liberamente presentare la loro produzione, offrendo documentazione tecnica (non commerciale), organizzando convegni, campagne di divulgazione, sessioni di prova, offrendo il vantaggio al nostro utente di poter consultare e confrontare in un unico sito la documentazione proveniente da fonti diverse. Nell'ottica del perseguimento di sinergie e collaborazioni sempre più efficaci fra gli enti operanti nel settore edile assumono rilevanza prioritaria i temi qui appena accennati, che costituiscono nel loro insieme l'ossatura di un "progetto-obiettivo". Per il loro sviluppo Esem offre credibilità, chiede spazi e fiducia.

A destra:
Un vigile del fuoco salva un bambino, Canada





Il nuovo Testo Unico

Bruno Giordano*

* *Magistrato*
Ufficio GIP Tribunale di Milano

Il nuovo Testo Unico (d.lvo 81/08)

Dopo alcuni anni (e alterne vicende politiche) in attesa di una riforma sistematica della legislazione sulla sicurezza del lavoro è stato emanato il nuovo Testo Unico (t.u.s.l.). Si tratta di un corpo di oltre 300 articoli e numerosi allegati, con rinvii a decine di decreti, accordi, atti, che complessivamente rivoluziona la vita dei luoghi di lavoro e l'applicazione dell'apparato sanzionatorio. In questa sede è opportuno solo accennare ad alcune novità che riformano l'assetto normativo.

1) In primo luogo viene ridefinita la mappa delle responsabilità individuali: si definiscono meglio e specificamente i ruoli di dirigente, preposto e soprattutto del datore di lavoro. Non si tratta di un'estensione di responsabilità ma di un'opportuna specificazione.

2) L'ampliamento avviene piuttosto sul piano oggettivo laddove si supera - come aveva fatto già in parte il d.lvo 626/94 - il recinto che limita il concetto di sicurezza al rapporto di lavoro classico di subordinazione per abbracciare ora tutte le categorie dei nuovi contratti comunemente definiti atipici.

3) L'orizzonte delle responsabilità invero diventa vastissimo con la conferma (e la specificazione) della responsabilità

amministrativa da reato degli enti, già anticipata dalla legge 123/07. Diventa prepotentemente di attualità la responsabilità parapenale dell'impresa e di qualsiasi altro ente societario per l'avvenuto infortunio grave o gravissimo.

4) Quest'ultima innovazione non deve ricondursi riduttivamente all'aspetto sanzionatorio ma deve ampliare l'orizzonte delle nostre vedute fino ad individuare un nuovo concetto di colpa da organizzazione inidonea a prevenire quel tipo di infortunio. Non si tratta di una novità concettuale ma di un nuovo modo di radicare una responsabilità economica, professionale, commerciale (perché questi sono i campi toccati dalle sanzioni) di un ente per un fatto commesso da una persona fisica ma associato eziologicamente all'interesse o vantaggio dell'ente.

5) A tal proposito non si deve negare che quest'ultima locuzione sembrerebbe confliggere con la natura colposa delle violazioni: chi scrive non ritiene che - pur nella consapevolezza della disattenzione del legislatore nel coordinamento tra vecchio testo del d.lvo 231/01 e nuove ipotesi di colpa - i fatti colposi siano avulsi da un tornaconto dell'ente. Si tratta di un aspetto comunque controverso.

6) Altro aspetto particolarmente innovativo riguarda la sicurezza nei cantieri edili: archiviato il d.lvo 494/96 e risistemata la disciplina nel nuovo testo unico la disattenzione del legislatore ha portato a notevoli punti di incongruenza.

7) Uno di questi è la definizione e il ruolo del committente e dell'appaltatore,

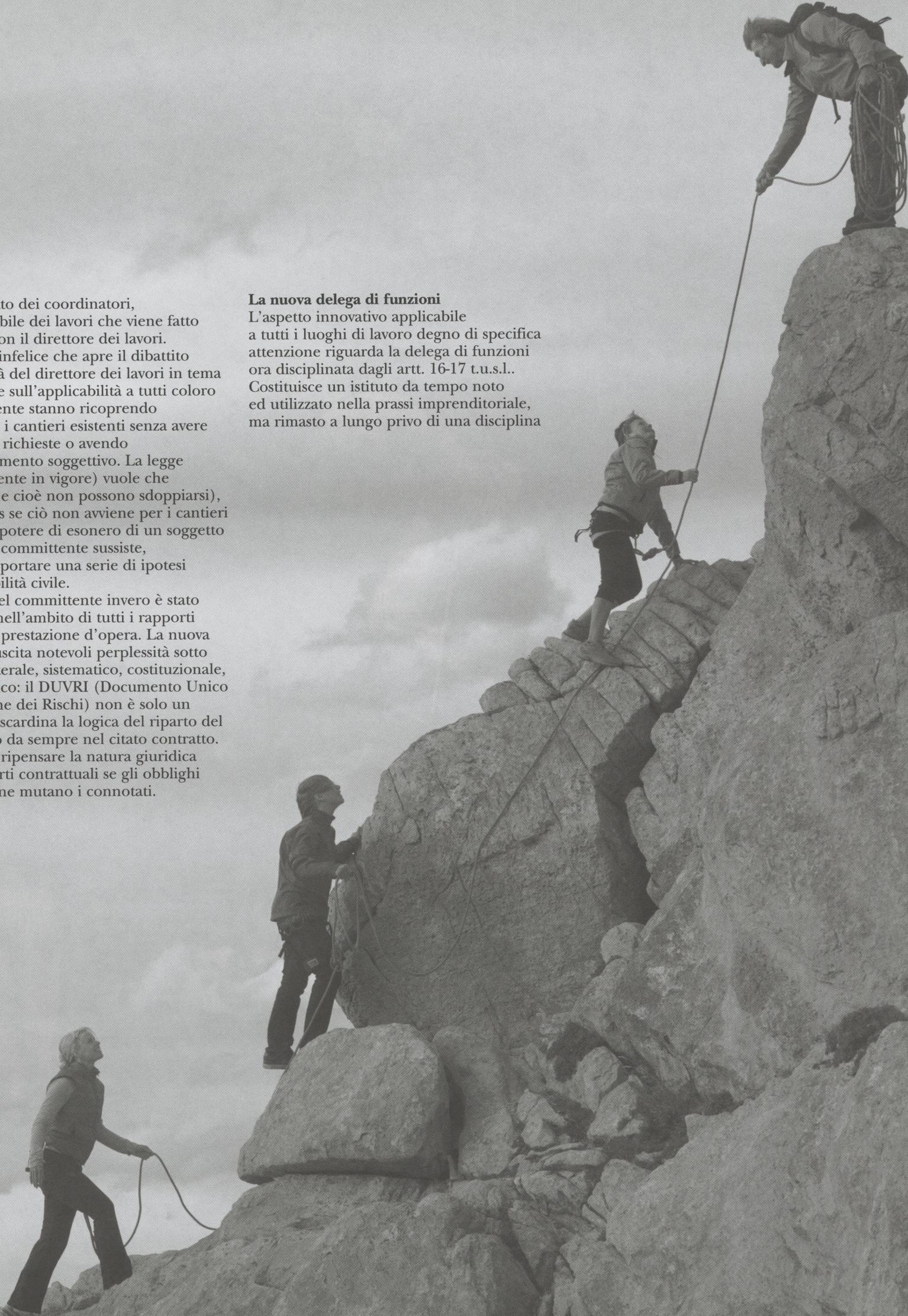


ma soprattutto dei coordinatori, del responsabile dei lavori che viene fatto coincidere con il direttore dei lavori. Espressione infelice che apre il dibattito sulle capacità del direttore dei lavori in tema di sicurezza e sull'applicabilità a tutti coloro che attualmente stanno ricoprendo tali ruoli per i cantieri esistenti senza avere le qualifiche richieste o avendo uno sdoppiamento soggettivo. La legge (già pienamente in vigore) vuole che coincidano (e cioè non possono sdoppiarsi), ma quid iuris se ciò non avviene per i cantieri ora attivi? Il potere di esonero di un soggetto da parte del committente sussiste, ma può comportare una serie di ipotesi di responsabilità civile.

8) Il ruolo del committente invero è stato ridisegnato nell'ambito di tutti i rapporti di appalto o prestazione d'opera. La nuova normativa suscita notevoli perplessità sotto il profilo letterale, sistematico, costituzionale, economicistico: il DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi) non è solo un obbligo, ma scardina la logica del riparto del rischio insito da sempre nel citato contratto. Si dovrà ora ripensare la natura giuridica di tali rapporti contrattuali se gli obblighi di sicurezza ne mutano i connotati.

La nuova delega di funzioni

L'aspetto innovativo applicabile a tutti i luoghi di lavoro degno di specifica attenzione riguarda la delega di funzioni ora disciplinata dagli artt. 16-17 t.u.s.l.. Costituisce un istituto da tempo noto ed utilizzato nella prassi imprenditoriale, ma rimasto a lungo privo di una disciplina





normativa, avendo la legge provveduto solo ad alcuni riconoscimenti impliciti e riferimenti generici (art. 1 D.lvo 626/94 e art 6 D.lvo 231/01).

Solo con l'entrata in vigore del D.lvo n. 81 del 2008 il legislatore ha individuato per la prima volta la disciplina della delega in materia di sicurezza sul lavoro, recependo in prevalenza le soluzioni giurisprudenziali già emerse sulle questioni più controverse. Nel nuovo Testo Unico rimane tuttavia ancora omessa la definizione di delega di funzioni; essa dovrà, pertanto, individuarsi secondo i parametri interpretativi tradizionali, come atto organizzativo interno, di natura privata, col quale un soggetto (delegante) trasferisce ad un altro (delegato) un complesso di attribuzioni e doveri il cui omesso o negligente adempimento può dar luogo a responsabilità penale.

L'art 16 t.u.s.l. (Delega di funzioni) riconosce anzitutto il ricorso alla delega da parte del datore di lavoro come regola generale, prevedendone i casi di espressa esclusione come mera eccezione.

La stessa norma, inoltre, elenca puntualmente i requisiti formali e sostanziali dell'atto di delega, qualificandoli come "limiti e condizioni" affinché la delega sia "ammessa". Tale riferimento all'ammissibilità della delega pare tuttavia improprio: la delega non viene infatti sottoposta ad alcun controllo preventivo; piuttosto, la mancanza dei requisiti di legge determina l'incapacità dell'atto a produrre effetti; di talché i requisiti in questione devono ritenersi necessari per la validità e l'efficacia del trasferimento.

I requisiti formali

Conformemente all'orientamento maggioritario della precedente giurisprudenza, il legislatore ha richiesto la forma scritta dell'atto di delega, nonché l'apposizione sullo stesso di una data certa. La ragione di tali prescrizioni va ricondotta alla necessità, da tempo avvertita, di garantire uno standard minimo di certezza con riguardo all'individuazione sia delle specifiche funzioni oggetto di trasferimento sia del dies a quo della loro attribuzione al soggetto delegato. La forma scritta dell'atto di accettazione della delega, altresì, è stata disposta sul presupposto che l'assunzione degli obblighi connessi alle funzioni delegate debba necessariamente corrispondere ad una manifesta ed inequivoca volontà del delegato; ciò per le rilevanti conseguenze che essa comporta sul piano della penale responsabilità. La previsione di un'adeguata e tempestiva pubblicità della delega risponde invece all'esigenza di assicurare la conoscibilità del reale assetto distributivo dei compiti e delle responsabilità all'interno dell'impresa a tutti i soggetti inseriti nell'organizzazione aziendale, ma estranei all'accordo. A tale riguardo si osserva, peraltro, come la necessità di tali requisiti formali, perentoriamente affermata dall'art.

16 t.u.s.l., risulti in definitiva gravemente ridimensionata dalla previsione di cui al successivo art. 299: secondo tale ultima disposizione, infatti, le responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro gravano non solo sul soggetto formalmente investito delle posizioni di garanzia previste dalla legge ma altresì su colui che, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici ad esse connessi. Tale norma necessita di coordinamento con l'assetto della delega al fine di evitare che la struttura normativa della delega sia annullata da un effettivo esercizio di poteri.

I requisiti sostanziali

La subordinazione dell'efficacia della delega alla sussistenza di alcune condizioni sostanziali si giustifica essenzialmente per l'esigenza di fondare la responsabilità per la violazione degli obblighi di legge sulle reali possibilità dei soggetti di provvedere al loro adempimento, secondo il principio c.d. di effettività. Affinché la norma penale eserciti le sue funzioni di controllo e di orientamento sulle scelte dei singoli, infatti, si rende necessario che essa sia diretta, sia nel momento prescrittivo sia in quello sanzionatorio, a destinatari effettivamente in grado di intervenire sui fattori di rischio per i beni giuridici protetti. A tale scopo è richiesto che al soggetto delegato siano attribuiti tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate, ivi compresa l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni. Con la previsione del possesso da parte del delegato di tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate, inoltre, la legge impone al delegante anche un obbligo di diligenza nella scelta del delegato, la cui violazione costituisce fonte di responsabilità in capo al datore di lavoro per colpa in eligendo.

Effetti della delega

Anche in tale caso il legislatore si è espresso in senso favorevole alla validità delle interpretazioni già elaborate dalla giurisprudenza, recependo l'orientamento per cui alla validità ed efficacia della delega non conseguirebbe il completo esonero del datore di lavoro da tutti gli obblighi connessi alla posizione di garanzia a lui attribuita dalla legge. Secondo l'art. 16 t.u.s.l., infatti, in capo al delegante residua sempre un generico obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite, la cui violazione è suscettibile di fondare un'autonoma responsabilità anche a prescindere dall'eventuale concorso di responsabilità altrui. Tale soluzione in ordine agli effetti della delega si è inoltre arricchita nel testo normativo della previsione circa l'utilizzo dei modelli organizzativi d'impresa quali strumenti di controllo sull'operato dei soggetti delegati.

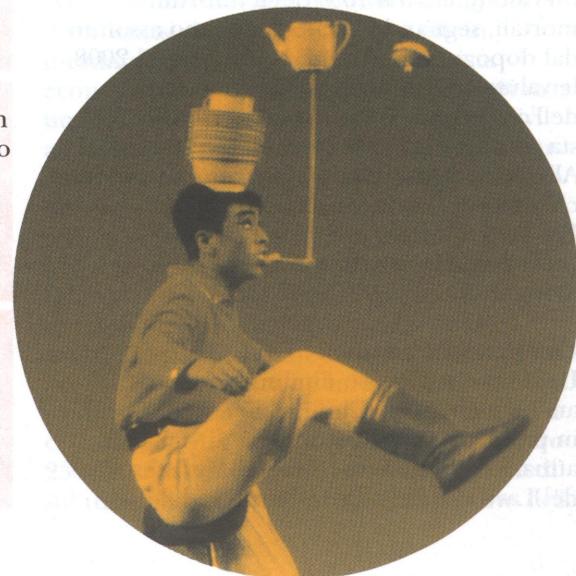
Obblighi non delegabili

I limiti dell'istituto della delega non coincidono esclusivamente con le condizioni formali e sostanziali per l'efficacia del trasferimento delle funzioni, ma derivano altresì dalla previsione di alcune ipotesi di obblighi non delegabili. L'art. 17 t.u.s.l. riproduce, infatti, nel segno della continuità con le precedenti previsioni normative, i fondamentali contenuti dell'abrogato art. 1 co. 4 ter D.lvo 626/94, escludendo che il datore di lavoro possa delegare incombenze come la valutazione dei rischi, l'elaborazione del relativo documento e la designazione del RSPP. La ratio della norma, pertanto, rimane quella già nota della necessità di mantenere in capo al soggetto titolare dell'impresa la responsabilità per l'espletamento di incombenze indissolubilmente legate all'esercizio delle funzioni di vertice.

Il datore unico soggetto delegante

In riferimento alla titolarità dell'impresa si evidenzia, infine, come il datore di lavoro si presenti ai sensi del D.lvo 81/08 come l'unico destinatario delle norme sulla delega di funzioni, nonostante l'istituto sia utilizzato e in astratto utilizzabile anche da parte di altri soggetti preposti alla protezione di beni giuridici penalmente rilevanti. A seguito dell'emanazione del t.u.s.l., pertanto, si apre la questione dell'applicabilità della disciplina ex art. 16 oltre il suo ristretto ambito di operatività: pare infatti ragionevole interrogarsi circa l'idoneità di tale disciplina a regolare l'istituto non solo nei confronti di altri soggetti coinvolti dalle norme sulla sicurezza sul lavoro, come dirigenti e preposti, bensì anche in settori diversi ma interessati da problematiche analoghe, come ad esempio la materia ambientale.

*A sinistra:
Shanghai. Acrobati sul palco*



Il costo della mancata prevenzione

Carmine Esposito*

* INAIL Lombardia

A destra:
Edenbridge, Kent, UK.
Telecamera a circuito chiuso a tutela della sicurezza



DATI INFORTUNISTICI INAIL

Il 15 luglio scorso l'INAIL ha presentato il Rapporto Annuale per il 2007. I dati provvisori mostrano 1.170 infortuni mortali per il 2007 e riguardano i casi rilevati e acquisiti nei sistemi INAIL alla data del 30 aprile 2008. Tuttavia, sulla base di stime previsionali effettuate tenendo conto delle esperienze pregresse e dell'andamento delle denunce pervenute negli ultimi mesi, il numero definitivo di infortuni mortali nel 2007 dovrebbe attestarsi intorno ai 1.210 casi. Rispetto al passato la sensibilità dell'opinione pubblica su questo problema è aumentata in modo enorme e il fenomeno è considerato con molta preoccupazione: questo non toglie che a livello numerico in questi ultimi anni sia stato registrato un significativo trend discendente che è giusto rimarcare. Ogni valutazione di merito sul dramma delle morti bianche è assolutamente legittima, ma è comunque sbagliato lasciarsi andare a flagellazioni che non rendono merito all'azione di sensibilizzazione straordinaria compiuta da tutto il mondo del lavoro e dalle forze della solidarietà sociale. Il 2007, rispetto all'anno 2006, ha visto un calo di circa il 10% degli infortuni mortali, segnando il valore minimo assoluto dal dopoguerra ad oggi. Mentre per il 2008 le valutazioni restano all'insegna dell'ottimismo. La tendenza al ribasso sta proseguendo nel corso di questi mesi. Allo stato attuale per gli infortuni in generale c'è una riduzione sensibile del 3,5-4%. Per i casi mortali, invece, possiamo prevedere che si attesteranno intorno a una flessione del 5-6%.

Comparto Costruzioni

Le vittime sul lavoro diminuiscono anche nelle Costruzioni e ciò è riconducibile in parte alla maggiore attività di vigilanza attuata dall'unità ispettiva del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale,

su recepimento delle direttive contenute nell'art. 36-bis del D. L. 223/2006 convertito in Legge 248/2006, che a distanza di un anno ha iniziato a produrre i suoi frutti. Si fa sempre più significativo il contributo dei lavoratori stranieri che rappresentano ormai il 30% degli infortuni letali con 73 casi su un totale di 244 nell'ultimo anno. L'osservazione in dettaglio dei tre maggiori comparti delle Costruzioni, rappresentanti ben oltre il 90% dell'intero fenomeno del settore, evidenzia come i decrementi più significativi si siano registrati nell'Edilizia e genio civile, seguita

dall'Installazione dei servizi in fabbricato e dai Lavori di completamento. Si riporta nella **tabella 1** il totale degli infortuni e dei casi mortali avvenuti negli anni 2006-2007, divisi per comparto. Nella **tabella 2** si evidenzia anche la quota degli infortuni in itinere, cioè quelli che si verificano lungo il tragitto casa-lavoro o luogo di ristoro e viceversa o in occasione di spostamenti necessari per raggiungere eventuali altre sedi di servizio, avvenuti nella pubblica via e causati dalla circolazione stradale e quindi indipendenti dall'esercizio

1_Settore di attività economica	Totale infortuni		Var. %	di cui mortali	
	2006	2007		2006	2007(*)
Totale Costruzioni	104.376	96.315	-7,7	329	244
di cui:					
Edilizia e genio civile	55.100	50.120	-9,0	185	131
Installazione dei servizi in fabbricato	25.641	24.067	-6,1	61	48
Lavori di completamento degli edifici	19.346	17.897	-7,5	53	48

2_Modalità infortunio	Infortunio in complesso 2007		Infortuni mortali (*) 2007	
	Numero	%	Numero	%
In occasione di lavoro	90.468	93,9	205	84,0
In itinere	5.847	6,1	39	16,0
Totale	96.315	100,0	244	100,0

3_Nazionalità	Infortunio in complesso 2007		Infortuni mortali (*) 2007	
	Numero	%	Numero	%
Italiani	75.936	78,8	171	70,1
Stranieri	20.379	21,2	73	29,9
Totale	96.315	100,0	244	100,0

Infortuni avvenuti nel primo quadrimestre 2007-2008

4_Nazionalità	Dati effettivi (**)		Dati stimati		
	2007	2008	2007	2008	Var %
Costruzioni	31.770	25.968	31.770	28.500	-10,3

**dati relativi a denunce e segnalazioni pervenute agli archivi gestionali al 3/05/2008



**Images are recorded for the purpose of
crime prevention, detection and
community safety**

di un'attività lavorativa. Nella **tabella 3** gli stessi dati sono divisi per nazionalità. Per quanto riguarda l'anno 2008, sono disponibili solo i dati grezzi relativi agli infortuni avvenuti nei primi quattro mesi dell'anno e le cui segnalazioni sono state acquisite alla data del 30 maggio 2008. Tali dati sono stati sottoposti all'applicazione del modello statistico-previsionale ed i risultati sono stati messi a confronto con quelli, consolidati, relativi all'analogo periodo 2007. Si evidenzia un calo molto consistente temporaneamente registrato per il settore delle Costruzioni (**tabella 4**). I dati riportati però non tengono conto delle morti avvenute per le malattie professionali come ad esempio le patologie dell'amianto e delle morti da lavoro nero e mai denunciate. Quest'ultima è una piaga tipicamente italiana.

I COSTI DELLA MANCATA PREVENZIONE

Anche se i dati tendenziali sono confortanti per il biennio 2007/2008 i valori assoluti sono ancora impressionanti: ogni giorno vengono denunciati all'INAIL circa 2.500 infortuni superiori a 3 giorni ed in media 3-4 infortuni mortali che si traducono in circa 16,5 milioni di giornate lavorative perse in un anno con conseguente costo sociale annuo per infortunio e malattia professionale pari a circa 28,4 miliardi di Euro, ovvero al 3,2% del nostro PIL. L'Agenzia Europea stima il costo per infortuni e malattie professionali tra il 2,6% - 3,8% del PIL dell'UE.

Questi dati devono far riflettere l'imprenditoria italiana perché dovrebbe essere più consapevole che l'igiene la sicurezza sul lavoro sono un problema di rilevanza strategica: ogni infortunio rappresenta oneri, difficoltà, problemi per l'infortunato, per i suoi familiari, per la collettività e per l'organizzazione stessa. Investire in sicurezza conviene rispetto al costo

risarcitorio/sanzionatorio derivante da un infortunio sul lavoro, calcolare i costi associati agli infortuni traumatici ed alle malattie professionali è necessario per integrare tali passività con un'analisi costi-benefici relativi agli sforzi di prevenzione.

Le principali tipologie di criteri di catalogazione sono:

- Costi diretti e costi indiretti (la più utilizzata da chi si occupa di sicurezza).
 - Costi assicurati e costi non assicurati.
 - Costi controllabili e costi non controllabili.
 - Costi espliciti e costi nascosti.
- Esempi di costi diretti (associati in modo univoco all'oggetto di costo considerato quale l'incidente, l'infortunio o la malattia professionale) sono:
- Spese ospedaliere, consulti medici, riabilitazione, medicinali.
 - Integrazione dei salari per la quota non coperta da assicurazioni.
 - Danni subiti dai mezzi di produzione (macchinari, attrezzature, edifici, veicoli).
 - Valore della produzione per le interruzioni causate dall'incidente.
 - Sanzioni varie ed azioni di rivalsa.
 - Perdita di produttività del lavoratore infortunato dopo il suo ritorno al lavoro.

Esempi di costi indiretti (non vengono definiti secondo un rapporto di univocità ed è necessario ricorrere ad un metodo di allocazione) sono:

- Riduzione della produttività della forza lavoro dovuta all'infortunio.
- Costi degli straordinari necessari a recuperare il tempo perso a seguito dell'incidente e dell'assenza del lavoratore infortunato.
- Costo delle attività di indagine, compilazione di verbali e rapporti con le autorità di controllo.
- Costi di retraining e di recruiting nel caso in cui al lavoratore infortunato venga modificata la mansione.

Ai costi sopra indicati, si aggiungono i cosiddetti costi nascosti, ovvero quelle voci di spesa che non figurano normalmente nella contabilità aziendale e che, di conseguenza, sono di difficile individuazione e stima; uno su tutti il danno all'immagine aziendale che ha una duplice prospettiva: interna ed esterna. Interna, ossia verso i propri dipendenti nei quali può essere ravvisato un calo di morale e di senso di attaccamento all'azienda con conseguente perdita di produttività; esterna, ossia verso la clientela attuale che potrebbe andare persa a causa di eventuali ritardi o disservizi nella fornitura, con ripercussioni negative anche sull'acquisizione di nuovi clienti. Quest'ultima tipologia di danno è indubbiamente di difficile quantificazione, ma non di portata trascurabile se si considera che secondo le stime elaborate dall'European Agency for Safety and Health at Work il rapporto tra costi manifesti e costi nascosti è di 1:11.

I costi sopra prospettati possono essere facilmente documentati in tre case-histories dai quali si può rilevare che l'adozione di adeguate misure di sicurezza ed opportuni accorgimenti avrebbero potuto scongiurare il verificarsi degli infortuni, con effetti inestimabili non solo dal punto di vista economico ma, soprattutto, dal punto di vista umano. I tre casi che seguono sono relativi ad azioni di rivalsa esercitate dall'INAIL per fatti imputabili al datore di lavoro o a coloro del cui operato egli sia tenuto a rispondere.

1. Infortunio mortale in attività di scavo

Il lavoro riguardava la posa tubazioni di fognatura in uno scavo a cielo aperto, profondo più di 1,5 metri ed in presenza di acqua. L'operaio era all'interno dello scavo a sezione ristretta per effettuare il rinfilanco in calcestruzzo del tubo di fognatura (diametro 230-300mm). L'operaio, mentre era in piedi sul tubo, è stato investito dal franamento della

TABELLA DEI COSTI

Sotto un profilo puramente economico i costi derivanti da infortunio del lavoratore a carico del datore di lavoro e di ASL-INAIL possono essere così riassunti:

Costi per il Datore di Lavoro	Costi sociali (ASL e INAIL)
4 gg di franchigia	60% della retribuzione dal 5 al 91 giorno
40% della retribuzione dal 5 al 91 giorno	75% della retribuzione dal 92 al 122 giorno
25% della retribuzione dal 92 al 122 giorno	Cure ospedaliere Terapie riabilitative Certificazioni e visite Protesi ed ausili
Sanzioni	Rendita diretta pari al grado di invalidità
Prescrizioni	Indennizzo danno biologico
Azione di rivalsa e spese legali	Indennizzo danno patrimoniale

parete opposta che lo ha sepolto fino alla vita schiacciandolo contro l'altra parete. L'infortunio mortale si è verificato anche se il lavoratore non era completamente sommerso dal terreno ma soltanto fino alla cinta; purtroppo è deceduto in conseguenza della forte pressione esercitata sul corpo dal terreno.

La presenza di acqua ha aumentato la possibilità che lo scavo potesse franare.

Età dell'operaio: 53 anni

Nucleo familiare composto: moglie e 4 figli (età 17, 15, 13 e 8 anni)

Esperienza nel settore: >10 anni

L'evento è avvenuto alle ore 11,00 di lunedì.

Lo stesso giorno dell'evento

sono state contestate le seguenti violazioni:

1. non aver impedito la presenza dei lavoratori nel campo di azione dell'escavatore (art. 12 comma 3 del DPR 164/56);
2. non aver provveduto ad allestire le necessarie armature di sostegno (art. 13 comma 1 del DPR 164/56);
3. aver costituito un deposito di materiali lungo il ciglio dello scavo (art. 14 del DPR 164/56). Per tale infortunio sul lavoro l'INAIL erogava, ai sensi del T.U. 1124/65 e del D.Lgs. 38/2000 in favore dell'infortunato la seguente prestazione economica:
 - € 266.048,66 rendita ai superstiti
 - € 1.630,00 assegno funerario

Come prevenire l'incidente:

1. Si doveva evitare di accumulare il materiale di risulta sui bordi dello scavo.
2. Lo scavo andava armato appena possibile e non dopo la posa del tubo.
3. Lo scavo non doveva rimanere aperto per tutto il week-end (come si presuppone in relazione al fatto che l'incidente è avvenuto di lunedì).

Nel caso di scavi a sezione obbligata, in cui la profondità è maggiore della larghezza, occorre necessariamente armare lo scavo per evitare crolli e franamenti delle pareti.

2. Infortunio grave

sulla movimentazione dei carichi

L'infortunio avveniva alle ore 15.00 nel piazzale di carico/scarico merci del magazzino di una ditta. Un lavoratore di anni 38 riportava gravi lesioni personali (polifratture, grave trauma addominale con rottura di milza, eviscerazione addominale, lacerazione perineale e rottura vescica) che determinavano un'inabilità assoluta dal lavoro di 367 gg. e veniva costituita una rendita a seguito dell'accertamento di postumi invalidanti di grado pari al 55%.

Dinamica dell'infortunio:

Il carico era costituito da travi in legno lamellare per costruzioni di lunghezza 13,6 m. Lo scarico veniva effettuato mediante due carrelli elevatori, assistiti a terra dal lavoratore che sistemava N. 4 travetti in legno necessari per l'infilo delle forche dei carrelli; liberati solo parzialmente da centine e telo di chiusura i fianchi dell'automezzo, il carico veniva disimpegnato dal pianale, mediante una serie di delicati e ripetuti movimenti in sincronia sia dei carrelli che dell'autocarro. Il lavoratore veniva coinvolto nella perdita di stabilità e conseguente rovina a terra di uno dei tre fasci di travi.

Per tale infortunio sul lavoro l'INAIL erogava, ai sensi del T.U. 1124/65 e del D.Lgs. 38/2000 in favore dell'infortunato la prestazione economica pari a € 276.365,31 di cui:

- € 14.776,66 a titolo di indennità temporanea
- € 92,96 per certificazione medica
- € 30,99 per visite accertamento postumi
- € 111,05 per spese protesiche
- € 132.606,19 indennizzo danno patrimoniale
- € 127.401,09 indennizzo danno biologico
- € 1.346,37 indennità per ricaduta

L'infortunio si è determinato per la sussistenza contemporanea

delle seguenti condizioni:

- impiego dei carrelli elevatori in condizioni improprie per quanto riguarda forma e volume del carico, nonché condizioni di impiego;
- mancata assicurazione della stabilità del carico in relazione al tipo del mezzo di sollevamento e trasporto impiegato;
- manovra del carico in stretta prossimità rispetto al lavoratore per il quale la eventuale caduta poteva costituire pericolo.

Responsabilità:

La condotta costituisce violazione da parte del datore di lavoro, peraltro presente alle attività, artt. 168 e 169 del D.P.R. 547/55 e art. 186. Inoltre, il mancato progetto e coordinamento dell'attività di sollevamento e trasporto di un carico da effettuarsi con l'uso simultaneo di due mezzi, contravviene all'art. 4 bis comma d) del D.Lgs. 626/94 come modificato dal D.L. 359/99.

3. Esplosione in un cantiere edile

Soggetto:

operaio 29 anni maschio

Cause e circostanze:

mentre riparava un tubo nella sala pompe, una scintilla con fuoriuscita di gas ha causato un'esplosione causando ustioni di 2° grado sull'80% del corpo.

Prestazioni erogate dall'INAIL

pari a 314.456,10 di cui:

- € 33.904,72 a titolo di indennità temporanea (721 gg)
- € 158.396,08 indennizzo danno biologico
- € 117.974,30 indennizzo danno patrimoniale
- € 4184,00 protesi ed ausili

L'infortunio sul lavoro, per riassumere, può derivare:

- dal caso fortuito o da forza maggiore;
- dal comportamento stesso del lavoratore assicurato;

- da causa ascrivibile ad un terzo estraneo al rapporto di lavoro;
- da causa ascrivibile allo stesso datore di lavoro o ad un soggetto di cui debba rispondere.

Tralasciando le prime due ipotesi, in presenza delle quali non si può dar corso a nessuna azione per il recupero delle prestazioni erogate dall'INAIL, nel caso di responsabilità di un terzo estraneo al rapporto assicurativo l'INAIL può recuperare le somme spese per l'infortunio o la malattia professionale esercitando l'azione di surroga (art. 1916 C.C.). L'INAIL, inoltre, può fare azione di regresso nel caso di un fatto imputabile al datore di lavoro o a coloro del cui operato egli sia tenuto a rispondere (art. 2049 C.C.).

Per quanto concerne l'irrogazione di sanzioni, si ricorda, a titolo d'esempio, che la tardiva comunicazione da parte del datore di lavoro all'INAIL relativamente all'infortunio del dipendente (ovvero entro 2 giorni da quando ne ha avuto notizia) comporta una sanzione amministrativa della misura minima di euro 1.290,00, secondo quanto disposto dalla Legge 296/2006.

La stessa sanzione si applica in caso di tardiva comunicazione da parte del datore di lavoro relativamente alla malattia professionale del dipendente, decorsi 5 giorni dalla comunicazione da parte del lavoratore dell'insorgere della stessa.

Diversamente, trascorsi infruttuosamente 30 giorni, verrà notificata la contestazione di violazione, con sanzione pari a euro 2.580,00, ed in caso di mancato pagamento verrà informata la competente Direzione Provinciale del Lavoro, con un'applicazione della misura massima della sanzione pari a euro 7.745,00. A quanto sopra riportato si aggiunge, ora, anche la responsabilità amministrativa dell'impresa.

Infatti la Legge delega del 3 agosto 2007, N. 123 modificava il D.Lgs. 231/2001 inserendo dopo l'art. 25-sexies il seguente:

Art. 25-septies:

Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

La responsabilità amministrativa dell'impresa si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. La responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001, quindi si estende anche ai reati in materia di sicurezza sul lavoro e mira a coinvolgere nella punizione di certi illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito.

Il D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico per la Sicurezza) all'art. 300 ripropone l'art. 25-septies riducendo, tuttavia, in gravosità le sanzioni portandole da 250 a 500 quote per le violazioni dell'art. 589 del c.p. e fino a 250 quote per le violazioni dell'art. 590 del c.p.; in precedenza era previsto per entrambe le violazioni una sanzione unica in misura non inferiore a 1000 quote (ogni quota varia da un valore minimo di 258 euro a un massimo di 1.549 euro).

In pratica:

- nel caso di lesioni personali colpose (art. 590 del c.p.) per tutte le tipologie di aziende è prevista una sanzione amministrativa massima di 64.500 euro con sanzione interdittiva nel caso di condanna, così come prevista dall'art. 9 comma 2 del D.Lgs. 231/2001, per una durata non superiore a sei mesi;
- nel caso di omicidio colposo (art. 589 del c.p.) per aziende a maggior rischio e per cantieri sopra soglia è prevista una sanzione pecuniaria pari a 1000 quote, ovvero da 258.000 a 1.549.000 euro con una sanzione interdittiva nel caso di condanna per una durata non inferiore a tre mesi

e non superiore ad un anno. Per tutte le altre aziende, invece, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Risulta evidente che l'entità delle sanzioni, pecuniarie ed interdittive, sia tale da mettere potenzialmente in crisi qualunque tipo di azienda o Ente e come l'adozione di un modello organizzativo conforme al D.Lgs. 231/2001 sia una tutela effettiva per tutti, nel caso si verificano violazioni delle norme sulla sicurezza che scaturiscano in omicidi colposi o lesioni gravi o gravissime.

Nello specifico l'applicazione di queste sanzioni può avvenire semplicemente qualora un lavoratore subisca un infortunio che lo tenga lontano dal posto di lavoro per un tempo superiore a 40 giorni e che vi sia la presunzione di violazione di una norma sulla sicurezza sul lavoro, si configura in questo caso l'ipotesi di lesioni personali gravi. Ultima disposizione entrata in vigore il 26 luglio 2008 è la Legge 125/2008 sulle lesioni colpose e omicidio colposo.

La Gazzetta Ufficiale N. 173 del 25 Luglio 2008 pubblica la legge 24 luglio 2008, n. 125, che:

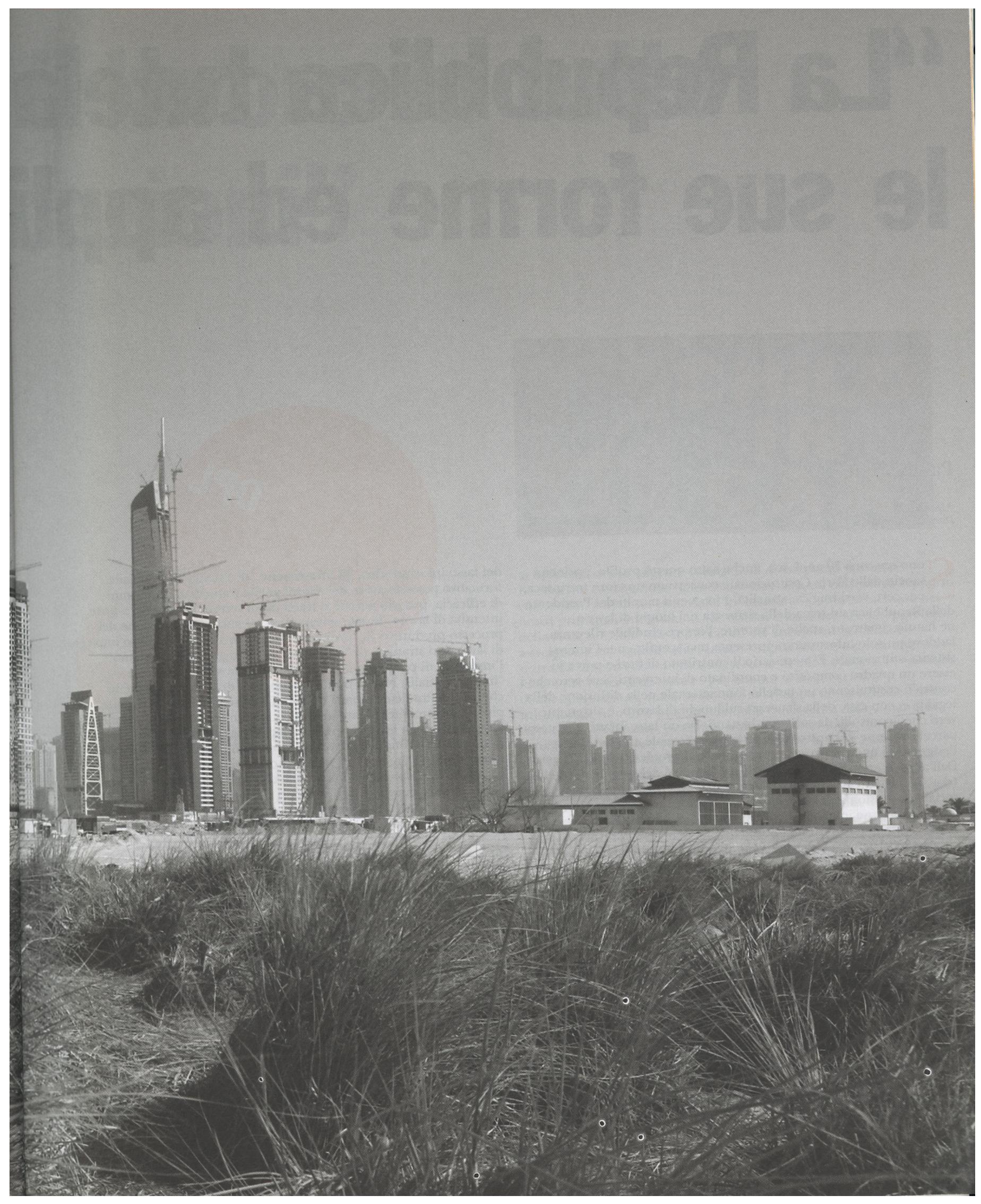
- modifica gli articoli 589 e 590 del C.P.
- introduce nuove aggravanti in caso di lesioni colpose
- aumenta le pene previste per le aggravanti (anche di inosservanza di norme prevenzionistiche in materia di lavoro) in caso di omicidio colposo.

Conclusioni

Investire in sicurezza per un imprenditore significa fare prevenzione, non solo per evitare di incorrere in regimi risarcitori e sanzionatori, ma soprattutto per garantire l'integrità psico-fisica dei propri dipendenti (così come vuole la ratio delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro) che, se compromessa, può avere esiti non sanabili pecuniariamente.

*In questa pagina:
Cantieri a Dubai presso il Waterfront*



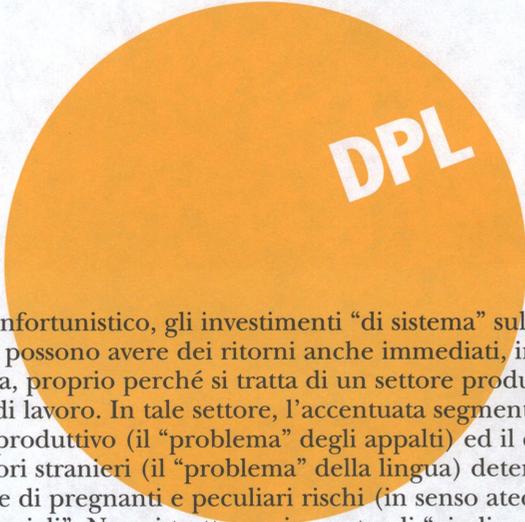


“La Repubblica tutela le sue forme ed applica”

Paolo Weber*

* *Direttore DPL
Direzione Provinciale del Lavoro di Milano*

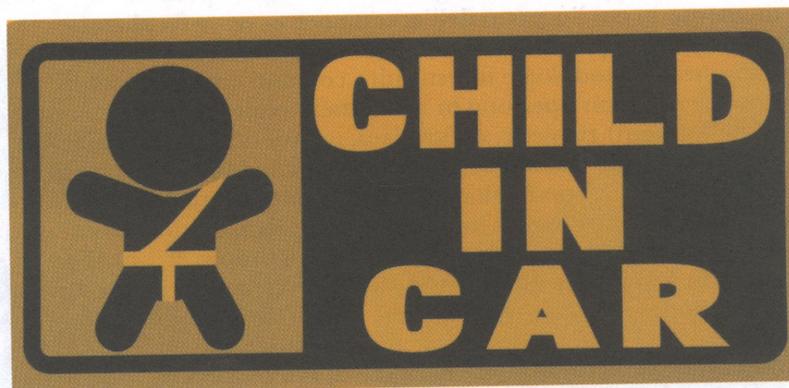
Sono trascorsi 50 anni, ma, anche sotto questo profilo, i principi sanciti dalla Carta Costituzionale conservano una loro intrinseca, per certi versi tragica, attualità. I frequenti moniti del Presidente della Repubblica sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro ne hanno rimarcato, anche di recente, l'imprescindibile rilevanza, laddove un solo infortunio rappresenta una sconfitta per l'intero sistema istituzionale. E' necessario il contributo di tutti e porre in essere un quadro composito e coordinato di interventi. Se è vero che i controlli costituiscono un tassello fondamentale nella diffusione della legalità e, con essa, della sicurezza sui luoghi di lavoro, è altrettanto vero che i controlli, da soli, non bastano. Da un lato, infatti, è la stessa parcellizzazione del nostro tessuto imprenditoriale a determinare l'esigenza di un approccio multi fattoriale al problema della sicurezza. Dall'altro, è essenziale che i diversi protagonisti del sistema di tutela (datori di lavoro e lavoratori, innanzitutto, ma, accanto a loro, parti sociali, professionisti ed i loro ordini, organi di controllo e la pubblica amministrazione in genere) contribuiscano, nel rispetto dei rispettivi ruoli, alla "conquista" di una nuova - reale, penetrante, diffusa - cultura della sicurezza. Si tratta dell'obiettivo più difficile, ma allo stesso tempo più importante da raggiungere. E' evidente, pertanto, come l'aspetto prevenzionale assuma, nei diversi profili che lo caratterizzano, un ruolo fondamentale. Prevenzione significa, innanzitutto, formazione. Del personale ispettivo, degli imprenditori e dei consulenti che li coadiuvano, dei rappresentanti sindacali, ma ancor prima del principale protagonista e destinatario della normativa di tutela: il lavoratore. La particolare attenzione con cui è stato disciplinato questo aspetto è, a mio parere, il tratto più significativo ed innovativo dell'ultimo intervento legislativo in tema di sicurezza (cfr. decreto legislativo n. 81/2008). Il Legislatore ha inteso abbandonare un approccio formalistico ("per adempimenti"), per concentrarsi sull'effettività del messaggio formativo che, nello stesso tempo, diviene uno dei fulcri del sistema di tutela conseguentemente approntato. Nel settore delle costruzioni, in particolare, la formazione è chiamata ad assumere una funzione cardine con cui avviare e perseguire un reale cambio di mentalità nell'approccio alla sicurezza. L'edilizia è, infatti, il settore produttivo dove, nell'ottica di riduzione



del tasso infortunistico, gli investimenti "di sistema" sul versante formativo possono avere dei ritorni anche immediati, in termini di efficacia, proprio perché si tratta di un settore produttivo a forte intensità di lavoro. In tale settore, l'accentuata segmentazione del processo produttivo (il "problema" degli appalti) ed il diffuso impiego di lavoratori stranieri (il "problema" della lingua) determinano l'insorgere di pregnanti e peculiari rischi (in senso atecnico) "interferenziali". Non si tratta, ovviamente, di "giudicare" quello che è un naturale declinarsi delle dinamiche di mercato. Si tratta, più concretamente, di fare in modo che, attraverso la formazione, i rapporti tra gli innumerevoli soggetti chiamati ad operare in un cantiere (imprese, lavoratori autonomi, consulenti, lavoratori, rappresentanti sindacali) si sviluppino, sul versante della sicurezza, sulla base di un bagaglio conoscitivo comune e condiviso. Il primo passo, in altre parole, è fare in modo che tutti gli operatori sappiano cosa fare e come farlo. Il secondo è che sappiano interagire e, conseguentemente, capirsi. Su tali passaggi, deve innestarsi l'azione coordinata di tutti i protagonisti del sistema. Delle imprese innanzitutto e delle parti sociali, affinché, con l'eventuale apporto degli enti bilaterali, la formazione divenga un'occasione di valorizzazione del personale (capitale umano). E degli stessi organi di controllo che devono, indubbiamente, mantenere una costante attenzione all'effettività della formazione sul versante ispettivo, ma che, nello stesso tempo, sono chiamati anche a sviluppare modalità innovative di trasferimento e condivisione delle competenze. La prevenzione, infatti, deve svilupparsi anche attraverso il confronto ed il dialogo. E' necessario, in particolare, che nell'ambito del sistema istituzionale vengano individuati strumenti comunicativi idonei a garantire un flusso - costante e bidirezionale - di informazioni. Per quanto concerne, nello specifico, la Direzione provinciale del lavoro di Milano, è indispensabile insistere nel processo di progressiva apertura "all'esterno" che abbiamo avviato da qualche anno. Per poter svolgere adeguatamente il nostro ruolo, dobbiamo perfezionare la lettura dei fenomeni che caratterizzano il contesto (sociale, economico, territoriale) in cui siamo chiamati ad operare. Ed, al tempo stesso, dobbiamo migliorare la capacità di trasferire

il lavoro in tutte le situazioni”

“la stessa
e parcellizzazione
del nostro tessuto
imprenditoriale
a determinare
l'esigenza di un
approccio multi
fattoriale al problema
della sicurezza”

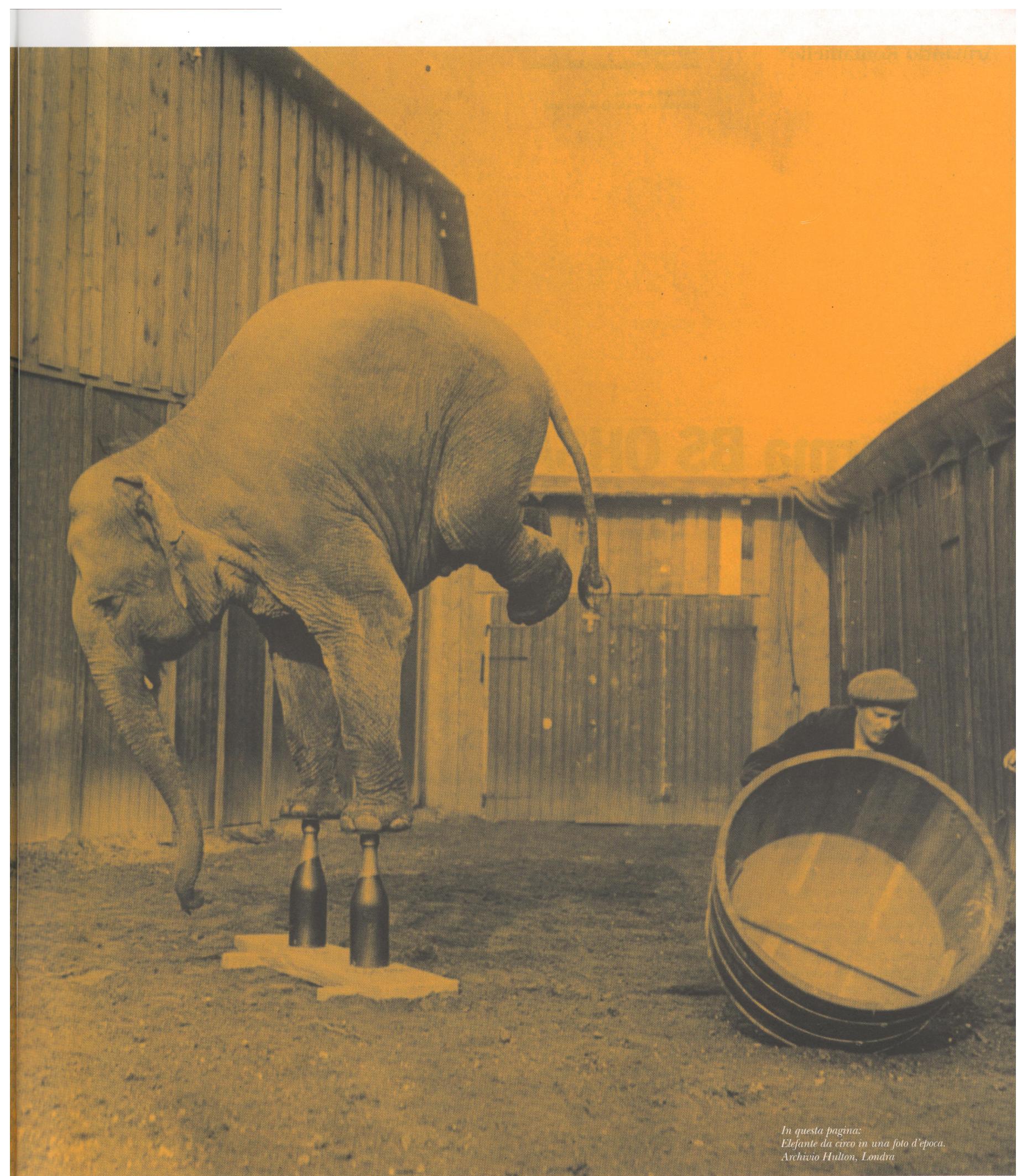


le conoscenze e le esigenze istituzionali di cui siamo portatori. E' evidente come, anche in questa prospettiva, un costruttivo rapporto con le parti sociali sia essenziale. Innanzitutto, per incrementare nei nostri principali interlocutori (lavoratori e aziende) la consapevolezza della reale funzione che le Direzioni del lavoro sono chiamate a svolgere e dei benefici che l'intero sistema sociale e produttivo può trarre da un corretto ed efficace esercizio di tale funzione. In secondo luogo, per poter intercettare - per tempo - il reale "sentire" di tali interlocutori, considerato che lo sviluppo di un'efficace azione istituzionale non può prescindere dalla conoscenza delle dinamiche territoriali. Dobbiamo, pertanto, trovare il modo di incontrare, ascoltare e dialogare con i lavoratori, dato che la nostra azione istituzionale è prioritariamente finalizzata alla loro tutela sostanziale. Ma dobbiamo migliorare anche la capacità di ascolto del sistema imprenditoriale, giacché una corretta ed efficace gestione dell'azione ispettiva non può prescindere da una reale conoscenza della "prospettiva" con cui i datori di lavoro affrontano la tematica della sicurezza. Ma non basta. La costruzione di una rinnovata cultura della sicurezza passa, necessariamente, attraverso i "lavoratori e cittadini di domani". Su questo versante, dobbiamo insistere nel tentativo di trasferire i "germi" culturali della sicurezza, organizzando specifici incontri informativi presso gli istituti superiori, ma sviluppando anche forme innovative di incontro e di confronto con la platea giovanile. Non si tratta di "rivoluzionare" la funzione degli ispettori del lavoro, ma più semplicemente di esercitare le precise prerogative che - sul versante prevenzionale, promozionale e, più in generale, informativo - ci vengono attribuite dal Legislatore.

Le Direzioni del Lavoro, infatti, devono rappresentare il punto di riferimento sul territorio delle tematiche connesse al regolare sviluppo del mercato del lavoro. Prevenzione, dunque, ma anche controlli. Dai primi dati acquisiti, risulterebbe che, nel corso del 2007, nell'edilizia milanese sia stata riscontrata una riduzione del tasso infortunistico ed un significativo incremento occupazionale. Vi è motivo per ritenere che tali incoraggianti risultati siano collegabili anche al parallelo incremento quantitativo del numero di ispezioni eseguite, in tale settore, dagli organi di controllo (operazione "10.000

cantieri”). Si ha l'impressione che l'impegno profuso sul versante ispettivo abbia determinato una significativa “fuga” dal lavoro sommerso verso forme contrattuali di lavoro “dichiarato” ed, indirettamente, una maggiore attenzione alle problematiche della sicurezza. I controlli, dunque, servono. Ma i controlli non si esauriscono - necessariamente e semplicemente - nell'avvio della procedura sanzionatoria. Le sanzioni, in particolare, costituiscono non il fine dell'attività di vigilanza, ma solo uno degli strumenti con cui perseguire la diffusione della legalità e della sicurezza nel mondo del lavoro. E' evidente, sotto questo profilo, la delicatezza e la complessità del ruolo che gli ispettori del lavoro sono chiamati a svolgere nell'ambito dell'attuale contesto istituzionale. Innanzitutto, in quanto, in riferimento alle particolari qualifiche rivestite (pubblico ufficiale, ufficiale di polizia giudiziaria), soggiacciono a precisi obblighi previsti dall'ordinamento. Secondariamente, giacché, nell'attuale mercato del lavoro e nel settore dell'edilizia in particolare, continuano a celarsi diffuse sacche di illegalità e di lavoro sommerso. Tale constatazione determina l'esigenza di un approccio “variegato” al momento ispettivo. Nel momento in cui l'oggetto dell'accertamento viene focalizzato sul contrasto all'impiego di lavoratori “in nero”, diventa necessario porre in essere metodologie investigative coerenti con tale finalità. L'espletamento di un'ispezione in un cantiere edile (soprattutto se di grandi dimensioni) richiede, d'altro lato, un'attenta fase preparatoria che si sviluppa in diversi momenti procedurali: indagine preliminare sulla toponomastica, condivisione degli elementi informativi in possesso dei diversi organi interessati all'accesso, eventuale coinvolgimento nell'operazione delle forze dell'ordine, definizione delle modalità operative ed organizzative di svolgimento dell'accesso. Ma, a prescindere dall'accuratezza della fase di programmazione, l'ispezione è necessariamente legata alle risultanze immediate dell'accesso (“cosa si trova”); un margine di discrezionalità in relazione alla dinamica dell'accertamento è, in altri termini, una caratteristica essenziale e, per certi versi, congenita nell'esercizio dell'attività ispettiva, che per sua natura non può essere integralmente pianificabile. Se è necessario, pertanto, che, nel corso dell'accesso, venga realizzato, da parte del personale ispettivo, un costruttivo equilibrio tra lo svolgimento dell'attività ispettiva e le esigenze connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa ed imprenditoriale, è altrettanto auspicabile che i soggetti ispezionati abbiano consapevolezza delle motivazioni operative e funzionali sottese alle modalità di indagine prescelte. Vi è, parallelamente, la necessità di un momento condiviso di approfondimento. Non possiamo più permetterci di limitarci a “registrare” i fenomeni e le dinamiche di contesto (numero di infortuni, numero di occupati, numero di ispezioni, numero di violazioni). Dobbiamo, invece, interrogarci sulle ragioni per cui certi fenomeni si sviluppano o si arrestano ed individuare, in tal modo, l'approccio metodologico più efficace per fare in modo che tali fenomeni, tali dinamiche non si verifichino o, se positivi, possano replicarsi. Su tale versante, gli organi di vigilanza hanno bisogno della collaborazione - attiva e propositiva - di tutti i protagonisti istituzionali. Organizzazioni sindacali, associazioni di categoria, enti bilaterali, enti locali, stazioni appaltanti e pubblica amministrazione in genere, ordini professionali, la stessa Università. Ho motivo per ritenere che, nel contesto milanese, l'edilizia possa fungere da “volano” anche in riferimento a tale doverosa attività di approfondimento. Ciò grazie agli intensi e costanti rapporti istituzionali che, almeno nella nostra realtà, caratterizzano - storicamente - il settore delle costruzioni. Dobbiamo consolidare, sotto questo profilo, le metodologie di ispezioni “congiunte” ed, in genere, i percorsi di analisi condivisa che abbiamo avviato con le Aziende sanitarie locali. Non è un caso, sotto questo profilo, che l'edilizia sia l'unico settore ove, sotto il profilo della vigilanza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, alla competenza esclusiva delle Aziende sanitarie locali sia stata affiancata la competenza del personale tecnico del Ministero del lavoro. Il prossimo avvio delle opere connesse all'EXPO 2015 costituirà, anche e soprattutto sul versante della sicurezza, un banco di prova straordinario per l'intero sistema milanese (e non solo). Una sfida enorme che, nel rispetto dei ruoli, dobbiamo vincere assieme.





*In questa pagina:
Elefante da circo in una foto d'epoca.
Archivio Hulton, Londra*

La norma BS OHSAS 18001



Da alcuni dati comunicati recentemente dall'Inail, si rileva che il costo sociale degli infortuni sul lavoro, nell'anno 2005, ammonta a quasi 45,5 miliardi di euro, pari a circa il 3,2% del Pil. Tra gli strumenti disponibili per assistere le imprese nello sviluppo e implementazione di un Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul lavoro il modello attualmente maggiormente condiviso in Europa è rappresentato dalla norma BS OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) 18001:2007. Tale standard è dedicato a sistematizzare gli sforzi aziendali dedicati al controllo e riduzione del rischio, alla prevenzione degli infortuni, alla garanzia della conformità legislativa, al miglioramento delle prestazioni in materia di sicurezza. La norma BS OHSAS 18001 è indicata espressamente all'articolo 30, comma 5, del Testo Unico delle norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, quale Modello di Organizzazione e gestione idoneo ad avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/01, per gli obblighi giuridici previsti dalla legge. La legge 123/2007 ha infatti esteso il campo di applicazione del D.Lgs 231/01 all'omicidio colposo e alle lesioni colpose gravi o gravissime, commessi



certiquality

con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e dell'igiene sul lavoro. In tale contesto, il tema dell'interdizione, ancor prima del tema delle sanzioni, ha comportato una notevole preoccupazione da parte degli organi dirigenti, non soltanto delle principali imprese italiane, ma anche delle medie e piccole realtà imprenditoriali che ancora non si erano cimentate nell'applicazione di un modello organizzativo volto alla prevenzione dei reati sopra citati. Da ciò si può ritenere che crescerà in Italia il numero di aziende che applicano un Sistema di Gestione della Sicurezza certificato OHSAS 18001. Come peraltro è stato recentemente verificato, alcuni settori dell'industria dove l'adozione di questi modelli è maggiormente sviluppata, si caratterizzano per essere anche quelli con il minor indice di frequenza e gravità degli infortuni. La norma BS OHSAS 18001 è stata sviluppata dal BSI (British Standard Institute) con il supporto di enti di Normazione, Accredитamento e Istituti di Certificazione internazionali. Le modalità ed il grado di applicazione dei requisiti del Sistema di Gestione della Sicurezza descritto dallo standard dipendono da diversi fattori, quali: entità dell'organizzazione, natura delle sue attività, pericoli,

condizioni operative. Lo standard OHSAS 18001 impegna le imprese che lo adottino all'osservanza di una politica per la Sicurezza e Salute sul lavoro il cui successo dipende dall'impegno dichiarato e profuso dall'Alta Direzione. La scelta aziendale deve pertanto essere accompagnata da una precisa dichiarazione pubblica della Direzione che si impegni a prevenire gli infortuni e a fornire risorse adeguate. Inoltre lo standard richiede di effettuare una valutazione del rischio connesso alle attività dell'Organizzazione, che preveda la classificazione delle attività operative, l'identificazione dei pericoli e l'analisi dei rischi, per valutare se ciascun rischio sia stato ridotto al più basso livello ragionevolmente fattibile oppure sia necessario intervenire con un piano d'azione. Sulla base di quanto rilevato dall'analisi del rischio, è necessario pianificare e perseguire degli obiettivi specifici di miglioramento, scadenziati temporalmente e quantificati dove possibile. Particolare attenzione in questo ambito deve essere data alla gestione delle modifiche, che debbono essere soggette ad una stretta attività di pianificazione e dare luogo a riesami del programma di miglioramento. In quest'ottica riveste grande importanza la pianificazione della formazione - che deve essere modulata

sulla base di competenze, responsabilità, conoscenze anche linguistiche e rischi specifici - e alla sua efficacia. A tutto ciò va aggiunta la richiesta di coinvolgere il personale in tutte le fasi del sistema di gestione, dall'analisi dei rischi, alle indagini sugli incidenti, alla definizione degli obiettivi di miglioramento. Attenzione è data alla consultazione del personale e degli appaltatori. Fondamentale è la gestione dei flussi informativi, che coinvolge non soltanto i dipendenti ma anche appaltatori e visitatori. Lo standard OHSAS 18001 impone poi che le operazioni e le attività connesse con gli aspetti di sicurezza - compresa la gestione delle modifiche - devono essere identificate e oggetto di pianificazione da parte dell'Azienda, in modo da assicurare che esse si svolgano in condizioni controllate. Di conseguenza, perché sia possibile seguire l'andamento delle prestazioni del Sistema di Gestione è opportuno che siano identificate le caratteristiche chiave dei processi aziendali in modo da utilizzare parametri oggettivi per effettuare una valutazione. L'effettuazione di ispezioni sistematiche e pianificate consentirà di verificare la corretta attuazione delle misure preventive intraprese. È inoltre previsto

che venga adottata una metodologia per una valutazione sistematica delle cause radice degli infortuni e dei quasi incidenti. Si richiede l'adozione di azioni correttive e preventive. All'interno di questo quadro il principale strumento di controllo sono le verifiche ispettive (audit) interne che devono essere effettuate sia a livello Direzionale con scadenze periodiche sia a livello operativo con personale aziendale opportunamente addestrato. Gli audit interni forniscono lo strumento per determinare se il Sistema così definito è conforme a quanto pianificato per la gestione delle problematiche di sicurezza, ed è stato opportunamente implementato e mantenuto attivo. Infine lo standard OHSAS 18001 prevede che ad intervalli di tempo prestabiliti l'Alta Direzione Aziendale debba svolgere dei riesami, ovvero una valutazione formale, dello stato del Sistema di Gestione della Sicurezza a fronte degli obiettivi stabiliti dalla Politica aziendale, al fine di assicurare la sua continua adeguatezza ed efficacia. Le conclusioni che derivano a tali riesami serviranno alla Direzione per evidenziare eventuali necessità di miglioramento dell'approccio pro-attivo dell'Organizzazione teso a minimizzare il rischio e migliorare le proprie prestazioni.

Grandi opere e vigilanza nei cantieri



Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (Servizio PSAL) ASL Città di Milano

Per le caratteristiche del tessuto produttivo milanese il Servizio PSAL dell'ASL Città di Milano ha da tempo individuato nel settore dell'edilizia e delle costruzioni il suo principale campo d'azione su cui intervenire con misure diverse e collocate su più livelli:

- con la tradizionale vigilanza ispettiva, condotta in proprio o in collaborazione con la Polizia Municipale o nell'ambito di iniziative della Prefettura che vedono anche il coinvolgimento di altri organi di controllo (INAIL, INPS, Direzione Provinciale del Lavoro);

- partecipando alla formazione dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti;
- attraverso varie forme di assistenza alle imprese e di collaborazione con le loro associazioni, con le organizzazioni sindacali dei lavoratori, con gli organismi paritetici, con le strutture di prevenzione di altre ASL e della Regione.

Per quanto riguarda in particolare le attività di vigilanza svolte con lo strumento del sopralluogo ispettivo in cantiere il grafico riportato fornisce un sintetico ma espressivo rendiconto relativo agli ultimi anni.

Vale la pena di sottolineare come i notevoli incrementi di attività registrati tra il 2001 ed il 2007 non siano frutto del caso ma siano stati invece esplicitamente perseguiti facendo costante e sistematico riferimento a due criteri orientativi:

- il progressivo abbandono di attività che, pur previste dalla normativa, sono state valutate come di scarso o nullo rilievo ai fini della prevenzione, l'impiego del tempo così liberato nelle attività di controllo in edilizia;
- la sempre maggiore attenzione posta, nel corso dei sopralluoghi in cantiere, agli aspetti sostanziali anziché a quelli formali ("guardare i ponteggi invece delle carte") con particolare riguardo alle situazioni di pericolo.

- La vigilanza non è sinonimo di ispezione. Questi positivi risultati non ci hanno però fatto ritenere che nell'ambito della vigilanza non ci fosse niente altro da fare; si è ritenuto opportuno cercare di attivare altre forme di vigilanza integrativa che consentissero di affrontare ex ante i problemi da cui

originano gli infortuni mortali e gravi. A tale scopo ci si è rifatti ad esperienze condotte in altri settori ed incentrate sul confronto tra l'ASL e le aziende che, senza derogare dalle rispettive funzioni, attribuzioni e responsabilità, consentono di utilizzare il patrimonio di conoscenze tecniche di entrambe le parti.

Sono iniziate così, attorno al 2000, le prime esperienze di vigilanza in alcuni cantieri destinati alla realizzazione di opere di grande impegno che, senza limitarsi alle ispezioni, si sono giovate anche di momenti di confronto tra:

- l'ASL;
- il committente assistito dal coordinatore alla sicurezza in fase esecutiva (CSE);
- l'impresa o il consorzio di imprese titolare dell'appalto dei lavori.

Tali esperienze sono risultate tanto più produttive quanto più sono iniziate precocemente, così che attualmente ci si prefigge l'obiettivo di avviarle prima dell'inizio dei lavori. In linea di massima il confronto ha riguardato i seguenti aspetti:

- a) strumenti e metodi che garantiscano l'esclusiva presenza in cantiere di lavoratori regolari;
- b) promozione della professionalità dei lavoratori col ricorso a forme efficaci di formazione e addestramento;
- c) messa in evidenza dei problemi cruciali di sicurezza in ogni fase di vita del cantiere e confronto preventivo sui criteri generali e sugli strumenti per trovare efficaci soluzioni;
- d) monitoraggio degli infortuni e loro analisi con finalità di prevenzione.

a) Strumenti e metodi che garantiscano l'esclusiva presenza in cantiere di lavoratori regolari

Anche se la verifica della regolarità del rapporto di lavoro non rientra nell'ambito della vigilanza delle ASL ci è parso improponibile avviare un confronto sulla sicurezza coi committenti e con le imprese in quei cantieri in cui non veniva assicurato un forte impegno a contrastare ogni forma di lavoro irregolare, dato lo stretto rapporto

che intercorre tra lavoro irregolare e insicurezza nei cantieri.

b) Promozione della professionalità dei lavoratori col ricorso a forme efficaci di formazione e addestramento

L'insufficiente preparazione in tema di sicurezza è in larga misura figlia di una più complessiva insufficiente preparazione professionale di quote non trascurabili di lavoratori edili. Su questo punto l'ASL stimola i suoi interlocutori -committenti e imprese- a verificare l'effettiva preparazione delle maestranze, al di là della formalistica acquisizione di eventuali attestati di avvenuta formazione.

c) Messa in evidenza dei problemi cruciali di sicurezza in ogni fase di vita del cantiere e confronto preventivo sui criteri generali e sugli strumenti per trovare efficaci soluzioni praticabili.

La precisa identificazione degli obiettivi di prevenzione è l'ineludibile premessa alla messa a punto di un'efficace strategia di contrasto. Data la variabilità della realtà di cantiere nelle diverse fasi della sua vita è sempre necessario, ed a maggior ragione nelle grandi opere, che per ogni fase si identifichino i problemi cruciali e su di essi si concentrino gli sforzi che non possono limitarsi a considerare gli aspetti tecnici ma devono necessariamente comprendere anche quelli di natura organizzativa. Tematiche come quelle della circolazione dei veicoli in cantiere, ad esempio, per essere adeguatamente gestite necessitano di un'attenta programmazione di tutti i vari aspetti coinvolti: assetto delle vie, segnaletica, regole, vigilanza, etc. In questi casi il confronto non può prescindere dall'esame di precedenti esperienze e, fermo restando che ogni scelta deve essere autonomamente compiuta dai responsabili di cantiere nel pieno rispetto dei confini che la legge impone agli organi di vigilanza tra assistenza (doverosa) e consulenza (vietata), il contributo dell'ASL in termini di apporto di conoscenze e esperienze può risultare, e in effetti è risultata, di grande utilità.

Nelle esperienze fin qui condotte, questa fase del confronto è risultata tra le più apprezzate dai nostri interlocutori ed ha consentito, in più di un'occasione, di trovare soluzioni originali ed effettivamente praticabili.

d) Monitoraggio degli infortuni e loro analisi con finalità di prevenzione

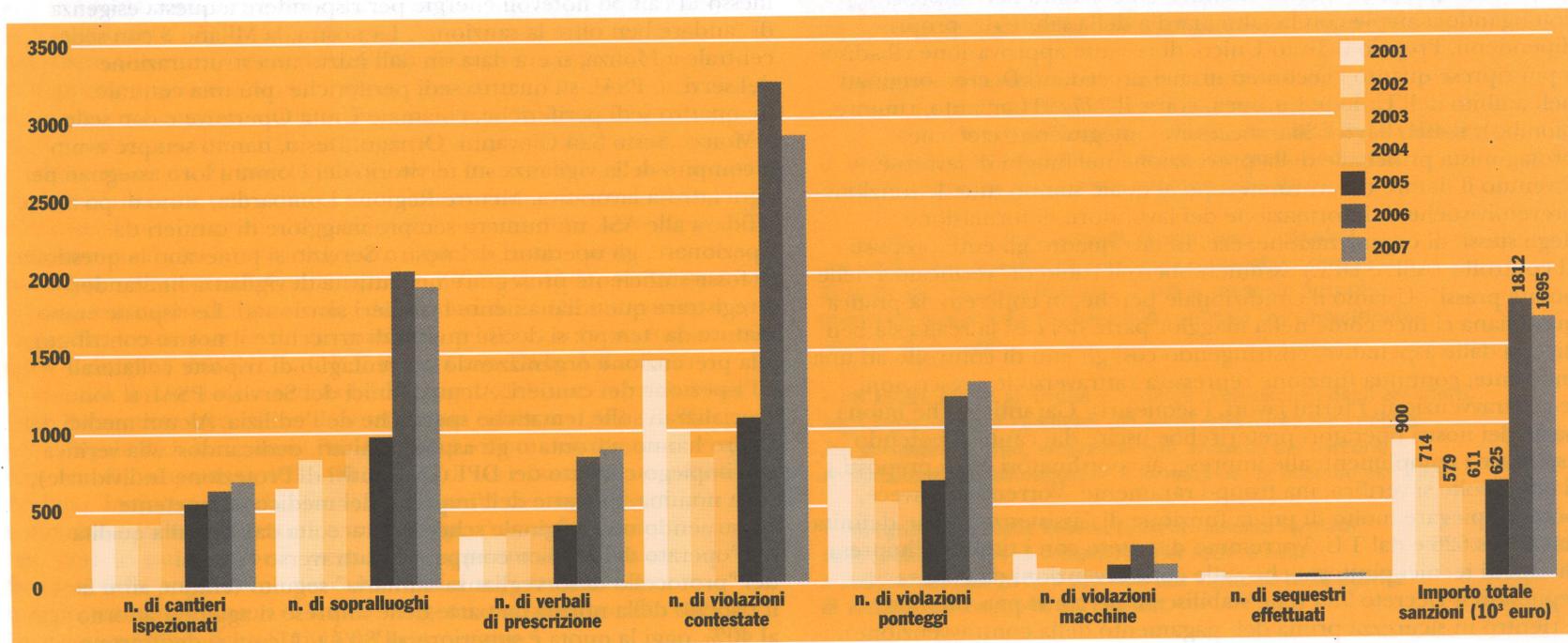
E' paradossale come nel corso della realizzazione di un'opera edilizia tutti i costi vengano attentamente registrati e tenuti sotto controllo per essere poi definitivamente valutati a lavori conclusi mentre si trascurano sistematicamente quei costi particolari e così onerosi come sono i danni alla salute e all'integrità fisica subiti dai lavoratori per la realizzazione di quell'opera. In realtà, è assai difficile valutare quanto il lavoro svolto per alcuni mesi presso un certo cantiere possa contribuire ad un'eventuale malattia polmonare o osteoarticolare che si manifesterà anni dopo e cui contribuiranno altri fattori di rischio professionali ed extraprofessionali; lo stesso però non vale per gli infortuni, che sono invece riconducibili senza alcuna difficoltà al cantiere in cui sono accaduti. Ogni azienda presente in cantiere ha l'obbligo di registrare gli infortuni dei suoi dipendenti sul suo Registro Infortuni, ma quando l'azienda lascia il cantiere e si porta via il suo Registro Infortuni non resta più alcuna traccia degli infortuni eventualmente accaduti. Per stimare con elevata attendibilità il "costo" di un'opera in termini di infortuni sul lavoro accaduti durante la sua realizzazione basta ricopiare su un unico registro di cantiere, tenuto dall'impresa che ha avuto l'appalto dei lavori o dal CSE (coordinatore sicurezza in fase di esecuzione), le registrazioni effettuate da ogni azienda sul proprio Registro Infortuni, avendo cura di eliminare i riferimenti che potrebbero sollevare problemi legati alla tutela dei dati personali. Questo è ciò che l'ASL ha suggerito in questi anni in alcuni cantieri per la realizzazione

di grande opere, e questo è ciò che in tali cantieri è stato fatto, così che oggi è possibile dire con buona approssimazione quanto è costata la ristrutturazione del Teatro alla Scala in termini di infortuni sul lavoro. Inoltre, aver registrato in diversi cantieri con periodici esami le dinamiche degli infortuni accaduti consente di riflettere su di essi e contribuisce alla diagnosi di problemi o anomalie su cui è utile intervenire per prevenire analoghi eventi.

Cose fatte, problemi, prospettive

Quanto sopra illustrato ha trovato applicazione in questi anni in importanti cantieri milanesi quali la costruzione dei due grandi depuratori di Nosedo e San Rocco, la ristrutturazione del Teatro alla Scala, la realizzazione in epoche diverse di due importanti edifici dell'Università Bocconi, la costruzione di alcuni tronchi di Metropolitana, la nuova sede de Il sole-24 Ore, la ristrutturazione della Stazione Centrale, gli interventi nell'area di Santa Giulia. Va detto che finora le cose sono andate piuttosto bene, dal momento che tali opere sono state fin qui realizzate ad un costo infortunistico decisamente basso; naturalmente sarebbe avventato volerne trarre delle conclusioni definitive, ma il meno che si può dire è che la strada imboccata è certamente interessante. Così come interessanti sono state le reazioni suscitate nei committenti e nelle imprese da questo approccio inusuale: c'è stata naturalmente qualche diffidenza, qualche incomprensione e non sono mancati neppure i momenti in cui il confronto si è molto avvicinato ad un vero e proprio scontro, il che dovrebbe rassicurare chi teme che il dialogo ed il confronto tra ASL e imprese possa finire "a tarallucci e vino". Nel complesso, però, la proposta dell'ASL è stata accettata con grande serietà ed è stato profuso un grande impegno soprattutto, come era nei nostri intendimenti, sul difficile terreno

dell'effettivo governo di ciò che avviene in cantiere. Non si dimentichi, inoltre, che in più di un'occasione le organizzazioni sindacali e gli organismi paritetici sono stati coinvolti nel confronto ed hanno portato rilevanti contributi. Questa esperienza non è però priva di limiti, visto che può essere credibilmente praticata solo in quei cantieri in cui esistono competenze tecniche e cultura organizzativa da mettere in gioco nel rapporto con l'ASL ed in cui le organizzazioni sindacali e gli organismi paritetici riescono ad essere presenti. Per questo finora la si è proposta solo nei cantieri per la realizzazione di grandi opere, mentre la si ritiene difficilmente esportabile in quella parte dell'edilizia, e non è poca, caratterizzata da gravi carenze nella cultura tecnica ed organizzativa ed in cui sindacato ed organismi paritetici faticano ad essere presenti. Se questo è il quadro attuale, è comunque nelle nostre intenzioni estendere tale approccio anche a realtà meno complesse, impegnandoci per quanto nelle nostre possibilità a far maturare anche qui le condizioni che lo rendano praticabile. Ci attendiamo altrettanto da tutti i nostri interlocutori. L'altra grande opportunità che si apre per l'estensione di questo approccio è rappresentata dalle opere per EXPO 2015, che saranno inevitabilmente grandi e complesse. Da tempo l'ASL Città di Milano ha manifestato disponibilità ed interesse a dare il proprio contributo al successo di tali lavori: il che significa arrivare ad un'esposizione universale che non sia macchiata in partenza dal sangue dei lavoratori. L'esperienza maturata in questi anni, e le relazioni di stima e fiducia reciproca che in molti casi si sono creati tra tecnici dell'ASL e tecnici delle imprese edili, funzionari delle associazioni imprenditoriali e delle organizzazioni sindacali, operatori degli organismi paritetici rappresentano un patrimonio non trascurabile da mettere a frutto oculatamente.



Quale ruolo per ASL?


 ASL

Sono divenute frequenti le occasioni di dialogo e di confronto tra la nostra ASL e le Associazioni Imprenditoriali, Sindacali, Paritetiche, soprattutto con Assimpredil; la disponibilità a ricercare percorsi comuni che tendano sempre più a creare prevenzione nei cantieri è sotto gli occhi di tutti. Oggetto del nostro intervento non sarà certo un'analisi critica del D.Lgs.81/2008. Pur ammettendo di avere individuato nel testo diverse incongruenze e mancanze, lasciamo ad altri il compito di cimentarsi sulla materia critica già ampiamente ricca. Oggetto principale delle nostre considerazioni sarà, invece, lo stato del "sistema prevenzione" sia vedendolo dal versante di chi quotidianamente ha il compito di vigilare sul rispetto delle norme, nella fattispecie il nostro Servizio Prevenzione Salute negli Ambienti di Lavoro (PSAL) ed in parte anche Direzione Provinciale Lavoro (DPL), quindi con funzioni preventive e repressive insieme, sia di chi imprenditore, deve garantire, insieme ai suoi collaboratori, l'esistenza dell'impresa coniugandola anche con la salvaguardia della salute dei propri dipendenti. Proprio il Testo Unico, di recente approvazione ribadisce a più riprese quanto già contenuto nei precedenti Decreti originati nell'ambito dell'Unione Europea, come il 277/91 (amianto, rumore, piombo), il 494/94, il 626 e successive integrazioni, cioè che protagonista principale della prevenzione nei luoghi di lavoro è divenuto il datore di lavoro, in capo al quale stanno tutte le funzioni preventivistiche di informazione dei lavoratori, di formazione degli stessi, di organizzazione, ecc. In tale quadro gli enti preposti al controllo (ASL e DPL) assumerebbero il ruolo di "verificatori delle buone prassi". Usiamo il condizionale perché, in concreto, la pratica quotidiana ci dice come nella maggior parte dei casi la realtà sia ben diversa dalle aspettative, costringendo così gli enti di controllo ad una snervante, continua funzione repressiva (attraverso le prescrizioni, le contravvenzioni, i fermi lavori, i sequestri). Garantisco che buona parte dei nostri operatori preferirebbe uscire dai cantieri potendo esternare i complimenti alle imprese, ai coordinatori ed ai preposti. Il che a volte si verifica, ma troppo raramente. Vorremmo, invece, poter impiegare molto di più la funzione di "assistenza" come definita dal D.Lgs.626 e dal T.U.. Vorremmo discutere con i titolari d'impresa di aspetti tecnici piuttosto che sulle contravvenzioni da elevare seguendo il Decreto 758 (che stabilisce il percorso per ottenere il rientro in sicurezza prima del pagamento della contravvenzione).

Nutriamo ancora la speranza di sederci attorno ad un tavolo per studiare, ad esempio, come e dove meglio collocare una gru, come scoibentare un manufatto contenente fibre di amianto nelle migliori condizioni di sicurezza per gli operatori e per l'ambiente esterno, come garantire gli accessi dei camion al cantiere senza che vengano ostacolate le normali attività del vicinato. Questa sarebbe la vera prevenzione: individuare il problema prima che si possano verificare i guasti. Alcune Associazioni da anni cercano di far crescere la consapevolezza dei propri associati riguardo al fatto che i costi della prevenzione non sono eludibili né rinviabili, sono invece obbligatori in un paese come il nostro che pretende di definirsi a pieno titolo civile, collocato all'interno dell'Unione Europea. Gli operatori dei cantieri non possono essere considerati carne da macello e i costi di un gravissimo incidente (mortale o no) sono altissimi anche solo dal punto di vista economico. Diverse ASL lombarde hanno da anni messo in campo notevoli energie per rispondere a questa esigenza di "andare ben oltre la sanzione". La nostra, la Milano 3 con sede centrale a Monza, si era data sin dall'inizio una strutturazione del servizio PSAL su quattro sedi periferiche più una centrale. Le quattro sedi periferiche, chiamate Unità Operative e con sede a Monza, Sesto San Giovanni, Ornago, Desio, hanno sempre avuto il compito della vigilanza sul territorio dei Comuni loro assegnati per ogni attività lavorativa. Mentre Regione Lombardia, anno dopo anno, affidava alle ASL un numero sempre maggiore di cantieri da ispezionare, gli operatori del nostro Servizio si ponevano la questione se fosse sufficiente proseguire nell'attività di vigilanza limitandosi a registrare quotidianamente i cantieri sanzionati. Le risposte erano mature da tempo: si decise quindi di arricchire il nostro contributo alla prevenzione organizzando un ventaglio di risposte collaterali all'ispezione dei cantieri. Alcuni tecnici del Servizio PSAL si sono specializzati sulle tematiche specifiche dell'edilizia. Alcuni medici del lavoro hanno affrontato gli aspetti sanitari, dedicandosi alla verifica sull'impiego corretto dei DPI (Dispositivi di Protezione Individuale), sulla nomina, da parte dell'impresa, del medico competente (costruendo una originale scheda di raccolta dati), e sulla qualità dell'operato del medico competente attraverso l'analisi del "protocollo di sorveglianza sanitaria" seguito (cinque anni fa il rispetto della norma da parte delle imprese si aggirava attorno al 40%, oggi la quota è superiore all'80%). Alcuni si dedicarono

alla formazione, mentre il Servizio PSAL attivava collaborazioni e convenzioni con associazioni e enti (ordine dei geometri, Esem, CPT, APA-Confartigianato, ad esempio). Altri teorizzavano la necessità di costruire un momento formativo anche con i destinatari delle prescrizioni. Si stabilì che ogniqualvolta si dovesse prescrivere e sanzionare si sarebbe proceduto a convocare tutti i protagonisti in ufficio per affrontare e correggere la situazione riscontrata collettivamente. Questo nuovo strumento si è dimostrato estremamente utile. Negli ultimi tre anni, ancora, si è percorsa la strada delle ampie collaborazioni con le Associazioni, cui fanno riferimento buona parte dei coordinatori, oltre che il C.P.T. di Milano. Con i loro rappresentanti sono state pazientemente costruite quelle che si chiamano "Linee Guida per i coordinatori". Oggi, alla luce della entrata in vigore del T.U. che ha apportato modifiche anche sul modus operandi dei coordinatori, siamo già pronti, in accordo con le associazioni, a riprendere il comune cammino per rivisitare le "Linee Guida". Agli inizi dell'estate 2007, su esplicito mandato del nostro Direttore Generale e del Sindaco presidente il Consiglio di Rappresentanza dei Sindaci, venne istituito un "Tavolo dell'Edilizia" con i seguenti compiti: studiare le eventuali possibilità per i Comuni di porre ulteriori vincoli alle imprese partecipanti alle gare di appalto pubblico in modo da riuscire a scartare le imprese meno idonee e più "a rischio", attuare una politica di collaborazione-coordinamento tra i diversi enti preposti alla verifica del rispetto delle normative, comprese quelle sul lavoro irregolare. A questo Tavolo hanno partecipato: Assimpredil, Confartigianato, CGIL, Cisl, UIL, alcuni Sindaci (in rappresentanza dell'Assemblea dei Sindaci della ASL), funzionari degli uffici tecnici comunali, dirigenti ASL del Servizio PSAL, funzionari di DPL, dirigenti dell'INAIL, C P T, Esem, Cassa Edile, ASLE-RLS. I lavori del Tavolo si sono conclusi il 19 giugno 2008 con la produzione di un documento estremamente interessante chiamato "ACCORDO per la regolarità e la sicurezza del lavoro nel settore delle costruzioni nel territorio di competenza della ASL MI 3" (di cui riportiamo un estratto nel box). In sintesi, quindi, i filoni di intervento del nostro Servizio si indirizzano verso una lettura a tutto campo del cantiere e degli operatori nei cantieri. Forse questi filoni rappresentano le nuove frontiere della prevenzione nei cantieri. Ci si augura che sempre un maggior numero di datori di lavoro, dirigenti, preposti, coordinatori, lavoratori, comprendano l'utilità del nostro sforzo.

Nel box:

ACCORDO per la regolarità e la sicurezza del lavoro nel settore delle costruzioni nel territorio di competenza della ASL MI 3
(futura provincia Monza e Brianza)
sottoscritto il 19 giugno 2008
da Assemblea dei Sindaci della ASL MI3;
FILLEA C.G.I.L., la FILCA C.I.S.L.
e la FENEAL U.I.L.; C.G.I.L., C.I.S.L.
e U.I.L.; Assimpredil Ance;
l'APA-Confartigianato; l'ASL MI3; INAIL;
Direzione provinciale del lavoro di Milano;
Enti bilaterali (CPT, Esem, Cassa Edile);
ASLE-RLST

Riportiamo qui sotto un estratto dell'art. 3

Articolo 3 - Impegni per le Amministrazioni comunali

Le Amministrazioni comunali si impegnano a verificare e attuare tutte le possibili soluzioni atte a introdurre nelle varie fasi di selezione, affidamento ed esecuzione dei lavori pubblici, condizioni e controlli che consentano di preferire i contraenti che forniscono maggiori garanzie di affidabilità e di qualificazione.

Inoltre, le Amministrazioni comunali si impegnano a esercitare le proprie competenze e attribuzioni per l'attuazione di quanto di seguito indicato:

- far accettare i contenuti del presente Accordo a tutte le imprese partecipanti alle gare di appalto, includendolo nella documentazione presentata nella fase di preselezione;
- analogamente per gli operatori privati, far assumere i contenuti del presente Accordo includendolo nel permesso di costruire;
- aggiornare tempestivamente l'Osservatorio on line (di cui al successivo articolo 5) con i permessi concessi e tutti i dati richiesti dall'articolo 5 stesso, in particolare in relazione ai subappalti ed alle forniture in opera assegnati, vincolando le imprese operanti sul cantiere a fornire tali dati;
- informare tutti i professionisti, le imprese e i cittadini, che richiedono permessi di costruire o presentano denuncia di inizio attività, circa le norme di cui al presente Accordo, nonché di quelle sulla responsabilità solidale del committente previste dalla legge;
- informare anche gli Ordini e i Collegi professionali degli architetti, degli ingegneri, dei geometri, dei periti edili, circa il contenuto del presente Accordo, eventualmente avviando dei percorsi di consultazione, informazione e formazione, in accordo con l'ASL;
- impegnare la Polizia Locale, preventivamente formata sulle problematiche di irregolarità nel settore edile, a collaborare con gli Enti preposti alla vigilanza nelle attività di verifica e di controllo dei cantieri.

La vigilanza sulla salute e sicurezza nei cantieri

SALUTE SOGGETTI	FUNZIONI	NORME
Ufficiali e agenti di polizia giudiziaria (Polizia di Stato, Carabinieri, Polizia Locale, Polizia Provinciale, Guardia di Finanza)	<p>Anche di propria iniziativa</p> <p>Prendere notizia dei reati</p> <p>Impedire che vengano portati a ulteriori conseguenze</p> <p>Ricercharne gli autori</p> <p>Compiere gli atti necessari per assicurare le fonti di prova</p> <p>Raccogliere quant'altro possa servire per l'applicazione della legge penale</p> <p>Su ordine del magistrato</p> <p>Svolgere indagini e altre attività ed eseguire i compiti affidati, inerenti alle funzioni sopra elencate</p>	<p>Articolo 55 del Codice di procedura penale</p> <p>Articoli 55 e 59 del Codice di procedura penale</p>
Azienda sanitaria locale (ASL) competente per territorio (tramite addetti ai Servizi di prevenzione e sicurezza, nominati dal Prefetto Ufficiali di polizia giudiziaria ai sensi dell'articolo 21, comma 3 della legge 23 dicembre 1978, n. 833) (*)	<p>Vigilanza (ispezioni e controllo) sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro</p> <p>Funzioni degli Ufficiali di polizia giudiziaria, relativamente alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro</p> <p>Poteri di accesso ai luoghi di lavoro e di diffida previsti dalla legge per gli Ispettori del lavoro</p> <p>Potere di impartire al contravvettore apposita prescrizione allo scopo di eliminare la contravvenzione accertata</p>	<p>Articolo 13 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81</p> <p>Articolo 21 della legge 23 dicembre 1978, n. 833</p> <p>Articolo 21 della legge 23 dicembre 1978, n. 833</p> <p>Articoli 19 e 20 del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758</p>
Corpo nazionale dei vigili del fuoco (*)	Vigilanza sull'applicazione delle norme di specifica competenza attinenti la sicurezza nei luoghi di lavoro	Articolo 13 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81
Direzione regionale e Direzione provinciale del lavoro - Servizio Ispezione del Lavoro (previa informativa al Servizio di prevenzione e sicurezza dell'ASL territorialmente competente) (*)	<p>Vigilanza (ispezioni e controlli) sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, relativamente alle attività nel settore delle costruzioni edili o di genio civile ed in particolare:</p> <p>Lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione e risanamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura e in cemento armato</p> <p>Opere stradali, ferroviarie, idrauliche</p> <p>Scavi</p> <p>Montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati</p> <p>Lavori in sotterraneo e in gallerie, anche comportanti l'impiego di esplosivi</p> <p>Per la vigilanza, gli addetti al Servizio Ispezione del Lavoro possono avvalersi anche dei poteri di accesso ai luoghi di lavoro e di diffida a loro attribuiti dalla legge</p>	<p>Articolo 13 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81</p> <p>Articoli 8 e 9 del D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520</p>

(*) Il personale delle Pubbliche Amministrazioni, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcuno titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di consulenza o di medico competente (articoli 13 e 39 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81)"

A cura di Assimprdil Ance - U.O. Lavoro e Previdenza e U.O. Tecnologia e Innovazione

Chi ha detto che non esistono certezze? Dal 2000 la SOA CQOP è la prima in Italia



Costruttori Qualificati Opere Pubbliche Società Organismo di Attestazione



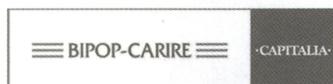
CQOP SOA nel 2008 ha acquisito la Egmont soa di Padova, classificata tra le prime dieci in Italia, e si conferma in assoluto la SOA numero UNO in Italia per numero di attestati rilasciati e di imprese clienti:

- oltre 21.000 Attestati di Qualificazione emessi
- oltre 5.700 Aziende clienti
- oltre 45 miliardi di euro di attestazioni rilasciate
- leader di mercato con una quota superiore al 15 %
- 12 sedi distribuite su tutto il territorio nazionale

visita il nostro sito www.cqop.it

AZIENDA CON SISTEMA DI GESTIONE
PER LA QUALITÀ CERTIFICATO
UNI EN ISO 9001:2000

Partecipata da:



Unione nazionale
comuni comunità
enti
montani

AUTORIZZAZIONE DELL'AUTORITÀ PER LA VIGILANZA SUI LAVORI PUBBLICI N.10/00 DEL 09/11/2000

**Attività insalubri,
siti contaminati,
bonifiche,
terre di scavo trasportate,
recupero di cave...**

**Un'analisi delle
problematiche che anni
di violazione dell'ambiente
hanno restituito a chi
si occupa di trasformare
il territorio. Le analisi
obbligatorie di legge
stabiliscono il grado
di inquinamento,
le reali possibilità
di sviluppo dei siti
contaminati e i costi
degli interventi necessari.
La valutazione
economica della bonifica,
in relazione alla possibilità
di trasformazione
dei siti, diventa il nodo
fondamentale delle scelte
strategiche dello sviluppo
del territorio.**

