



PROVINCIA DI PIACENZA

Assessorato Sistema Scolastico e Formativo,
Lavoro, Iniziative Istituzionali per la pace

Area Attività Economiche – Politiche Formative e del Lavoro

PIANO PER LA PROMOZIONE DELLA SICUREZZA, REGOLARITA' E QUALITA' DEL LAVORO

Si è spesso parlato di una crisi, avvenuta negli anni '90, nella politica europea per la sicurezza sul lavoro. L'attenzione maggiore sembrava infatti essere riposta su problematiche connesse alla "quantità" del lavoro, meno alla sua "qualità".

L'impostazione appare radicalmente mutata dal Consiglio europeo straordinario di Lisbona, tenutosi a marzo del 2000. Proprio da Lisbona forte diviene l'attenzione dell'Unione Europea per una crescita congiunta del binomio "quantità" e "qualità" del lavoro.

Nel 2002 viene definita la "Strategia europea per la sicurezza" (Comunicazione della Commissione, "Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza- 2002- 2006"). Il quadro che emerge è quello di una visione globale del benessere sul luogo di lavoro, una vera proposizione di un lavoro di "qualità": il benessere sul lavoro viene letto come leva del miglioramento delle prestazioni dell'economia e delle imprese.

In questo contesto devono essere inserite tutta una serie di iniziative che Regione Emilia Romagna ha intrapreso negli ultimi anni, tra le quali è d'obbligo ricordare il programma di intervento "Chiaro, Sicuro, Regolare" (Delibera Giunta Regionale n. 733 del maggio 2001), teso a:

- diffondere e garantire le condizioni di sicurezza sul lavoro;
- favorire la regolarità dei contratti e delle prestazioni;
- introdurre meccanismi di misurazione e certificazione della responsabilità sociale delle imprese.

A questo si aggiungono:

- il protocollo per la qualificazione e la regolarizzazione del lavoro sottoscritto a giugno 2001 da Regione Emilia Romagna, Unione delle Province dell'Emilia - Romagna, Direzioni regionali di INPS ed INAIL, Direzione regionale del lavoro;
- gli impegni e le azioni delle Commissioni Provinciali e Regionali per l'emersione del lavoro non regolare, istituite dall'art. 78 della legge 448 del 1998;
- il "Patto per la qualità dello sviluppo, la competitività, la sostenibilità ambientale e la coesione sociale in Emilia-Romagna" siglato il 18 febbraio 2004 tra la Giunta regionale, gli enti locali, le parti sociali, il sistema camerale, che ha costituito un ulteriore tassello, orientato alla crescita economica ed al miglioramento delle condizioni di vita delle persone.

Le iniziative, nel loro complesso mettono in campo una pluralità di strumenti, con l'obiettivo primario di promuovere la piena occupazione, la stabilizzazione delle condizioni di lavoro, l'accompagnamento al lavoro delle fasce più deboli, il sostegno alla componente femminile del mercato del lavoro, la migliore qualità del lavoro, la sua regolarità e sicurezza, nonché l'aumento di competitività delle imprese.

L'occupazione che si intende promuovere non può essere disancorata dal concetto di lavoro sicuro e regolare: non si deve infatti dimenticare che i più alti tassi di infortuni sul lavoro si rilevano dove l'occupazione è precaria ed irregolare.

Il progetti intendono mettere in valore tutti gli strumenti atti a prevenire gli incidenti sul

lavoro e a promuovere la cultura della sicurezza (formazione, educazione, sostegno alla stipula di accordi con Enti ed Organizzazioni, misure che favoriscano la regolarità e la sicurezza del lavoro negli appalti pubblici, incentivi e agevolazioni alle imprese collegati al rispetto delle normative in materia).

Non da ultimo occorre ricordare il sostengono che le iniziative citate riservano ad azioni mirate alla diffusione della responsabilità sociale delle imprese e al sostegno all'adozione di marchi per la certificazione della qualità sociale del lavoro.

In questo quadro devono collocarsi una serie di azioni che l'Assessorato al Lavoro intende intraprendere, in collaborazione con altre istituzioni e con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

L'intento è quello di individuare le criticità del mercato del lavoro locale e di lavorare insieme per definire gli strumenti di intervento.

Affermare che il contesto piacentino non risulta drammaticamente colpito da fenomeni di "cattivo lavoro" è quanto di più controproducente si possa fare. Un recente studio del CENSIS ha evidenziato quanto irregolarità e lavoro sommerso possano crescere in contesti di prosperità, accanto alle forme più tradizionali di occupazione non dichiarata di tipo marginale, maggiormente presenti in altre aree territoriali. Le forme più evolute di irregolarità e di "lavoro grigio" si caratterizzano per strumenti contrattuali non coincidenti con la tipologia di prestazione, con conseguente elusione di obblighi fiscali, contributivi, retributivi, normativi e di sicurezza. Definire il confine tra "regolare" ed "irregolare" diventa arduo proprio nei sistemi economici caratterizzati da un notevole grado di complessità e stabilità, con la presenza di un sommerso descrivibile come un alone sfumato attorno al nucleo dell'economia regolata.

È inoltre noto che a corollario di fenomeni di lavoro irregolare possano trovare terreno favorevole vere e proprie attività malavitose. Non casualmente Questore e Comandante Provinciale dell'Arma dei Carabinieri sono invitati ai lavori del CLES, tutte le volte in cui vengono trattati argomenti di carattere generale attinenti alla problematica del lavoro illegale. Non si vuole evocare per Piacenza una situazione paragonabile ad altri contesti, ma non per questo l'importanza di strumenti che permettano il monitoraggio del fenomeno e il continuo confronto tra Enti ed Organizzazioni deve essere sottovalutata.

Contemporaneamente l'attenzione dovrà essere rivolta al tema della sicurezza sul lavoro, attraverso il sostegno alla formazione del personale neoassunto, dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e di tutte le figure coinvolte sulla tematica. Forte, in questo contesto, dovrà essere il ruolo degli enti bilaterali, per favorire un sempre maggiore radicamento della cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, anche attraverso campagne di sensibilizzazione.

Uno degli ambiti di intervento più innovativi è quello della responsabilità sociale delle imprese. Anche a livello provinciale si appronteranno strumenti tesi alla diffusione di informazioni su una tematica relativamente recente, anche attraverso l'organizzazione di momenti formativi. Attenzione sarà riservata al supporto da offrire ad aziende ed organizzazioni che intendano intraprendere l'iter di certificazione per l'adozione di marchi di qualità sociale; una migliore visibilità sarà riservata a quelle che già abbiano adottato strumenti di comunicazione, rendicontazione, certificazione di azioni socialmente responsabili.

La tensione di tutti coloro che operano nel settore deve mirare ad azioni di contrasto forte alle situazioni di irregolarità, di sostegno alle imprese che operano nella regolarità e subiscono una iniqua concorrenza, di promozione di una cultura condivisa di "qualità" del lavoro.

Le iniziative, già avviate con diversi progetti nell'ambito della "Commissione provinciale per l'emersione del lavoro non regolare" devono continuare e trovare nuovi sostegni.

La Provincia intende agire promuovendo partecipazione, confronto, concertazione e cooperazione istituzionale come elemento indispensabile nella messa a regime di tutte le azioni prospettate.

AREE SPECIFICHE DI INTERVENTO :

- A. SICUREZZA NEL LAVORO
- B. REGOLARITA' DEL LAVORO
- C. RESPONSABILITA' SOCIALE DELLA IMPRESE

Linee di azione correlate alle tre aree specifiche:

1. Potenziamento ed affinamento delle banche dati dei Centri per l'Impiego, con finalità di supporto alle azioni di contrasto al lavoro non regolare.
2. Definizione di collaborazioni con la Direzione Provinciale del Lavoro, INAIL ,INPS sul tema del contrasto del lavoro irregolare e su azioni informative per i datori di lavoro e gli operatori dell'ente.
3. Qualificazione del ruolo della committenza pubblica negli appalti come strumento di promozione delle condizioni di regolarità del lavoro.
4. Supporto alla diffusione di una cultura improntata alla responsabilità sociale e promozione del Marchio di Qualità Sociale del Lavoro Regionale .
5. Predisposizione di azioni di aggiornamento per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.
6. Predisposizione di azioni formative sulla sicurezza per lavoratori neoassunti .
7. Definizione, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio Provinciale del Mercato del Lavoro, di rilevazioni statistiche relative agli interventi degli organi di vigilanza e all'andamento degli infortuni sul lavoro.

1) POTENZIAMENTO ED AFFINAMENTO DELLE BANCHE DATI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO , CON FINALITA' DI SUPPORTO ALLE AZIONI DI CONTRASTO AL LAVORO NON REGOLARE.

1.a) IL CONTESTO.

Il Decreto Leg.vo 181/2000, così come modificato dal Decreto leg.vo 297/2002, ha introdotto innovazioni tese a definire un miglior quadro del fenomeno disoccupazione , ma anche a fornire strumenti conoscitivi per contrastare il lavoro irregolare .

La disponibilità di buone banche dati si porrà infatti come necessario strumento di supporto nella programmazione di coordinate azioni di vigilanza , così come indicato dal Decreto legislativo 124/2004 , relativo alla razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro. Il supporto informatico può oggi permettere l'individuazione di criticità e l'indirizzo mirato dell'azione ispettiva .

Le innovazioni introdotte dal Decreto 181 tese al contrasto del lavoro irregolare possono essere individuate in :

- consegna al lavoratore, da parte del datore di lavoro (al momento dell'assunzione e prima dell'inizio della prestazione lavorativa) di una dichiarazione contenente i dati sulla registrazione sul libro matricola e di altre informazioni sul rapporto di lavoro instaurato ;
- comunicazione contestuale di assunzione resa dal datore di lavoro (anche pubblico, ma con esclusione delle società di somministrazione) al Centro per l'Impiego (oggi i termini sono di 5 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro) . Recenti modifiche hanno previsto, unicamente per le imprese edili, la comunicazione al Centro per l'Impiego almeno il giorno precedente all'assunzione , con lo scopo non sottaciuto di evitare "regolarizzazioni" successive del rapporto di lavoro in caso di incidente sul lavoro.
- comunicazione contestuale di assunzione estesa anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (quindi anche ai contratti a progetto) , al rapporto associato in cooperativa, ai tirocini formativi e di orientamento e forme assimilabili di primo inserimento;
- comunicazione contestuale di assunzione prevista solo nei confronti del Centro per l'Impiego, che diventa unico destinatario e che provvede al successivo invio agli altri enti (INAIL , INPS, DPL.... ENPALS....) ;
- comunicazione obbligatoria al Centro per l'Impiego, entro cinque giorni, di varie modifiche al rapporto di lavoro (proroghe... trasformazioni...).

Le citate innovazioni in tema di collocamento diventeranno operative dalla data di entrata in vigore di un decreto che individuerà il c.d. "modello unificato di comunicazione" , ad oggi non emanato.

Appare evidente il significato che le banche dati dei Centri per l'Impiego assumeranno , anche ai fini di strumento conoscitivo utilizzabile per il contrasto al lavoro irregolare. Nella definizione del Sistema Informativo Lavoro si potranno prevedere meccanismi di aggiornamento effettuati in accordo con enti competenti in materia di vigilanza ed immigrazione.

1.b) GLI INTERVENTI

Il quadro descritto postula la disponibilità di un efficiente sistema informatico .

L'attenzione dell'Assessorato sarà quindi posta al proseguimento delle collaborazioni già in essere con l'Agenzia Emilia Romagna Lavoro per l'aggiornamento del SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia Romagna) , con particolare riguardo a meccanismi che permettano:

- la puntuale circolazione delle notizie presso gli enti che dovranno ricevere comunicazioni dai Centri per l'Impiego (si pensi, sul versante "infortuni", l'importanza della comunicazione all'INAIL o la naturale fine di un conosciuto sistema di elusione che vedeva assunzioni regolarmente comunicate ai Centri per l'Impiego, ma non all'INPS, con il conseguente mancato versamento dei contributi previdenziali);
- la creazione di meccanismi (non previsti per legge ma basilari per rendere compiuto il sistema) di comunicazione da e per le commissioni di certificazione istituite nel territorio. In altri termini: garantire ➔
 - l'acquisizione (da commissioni di certificazione a servizi per l'impiego) delle certificazioni avvenute , per un confronto con il dato amministrativo posseduto ;
 - la trasmissione (da servizi per l'impiego a commissioni di certificazione) di dati e notizie utili alle stesse. Si pensi, a titolo esemplificativo , alla necessità per le commissioni di ricevere comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro certificato, al fine di determinare i termini di conservazione della relativa documentazione.

Analoga attenzione sarà prestata , ai fini di garantire una azione di monitoraggio ed una semplificazione degli adempimenti previsti per i datori di lavoro, al flusso informativo da e per gli uffici che si occupano di procedure di nuovi ingressi per i cittadini extracomunitari e gli uffici della Questura che rilasciano i permessi di soggiorno (es. : autorizzazioni all'ingresso... assunzioni e modifiche al rapporto di lavoro originariamente instaurato).

Le banche dati già detenute dai locali Centri per l'Impiego saranno altresì utilizzate per le azioni di monitoraggio delle imprese operanti nel settore delle costruzioni e della manodopera impiegata, individuate al punto G) del protocollo d'intesa sottoscritto il 15 novembre 2002 dai componenti della Commissione Provinciale per l'emersione del lavoro non regolare.

Il monitoraggio , non solo nel settore delle costruzioni, sarà reso ancor più efficace se incrociato con le azioni individuate al punto 3) relativo ad appalti pubblici e bandi di gara "tipo".

1.c) LE COLLABORAZIONI

- Provincia di Piacenza
- Agenzia Emilia Romagna Lavoro
- Direzione Provinciale del Lavoro
- INPS
- INAIL
- Questura (ed altri uffici che si occupano di immigrazione)

Tra questi Enti sarà pertanto necessario sviluppare una organica e permanente collaborazione ed integrazione, attraverso uno specifico protocollo d'intesa.

2) DEFINIZIONE DI COLLABORAZIONI CON LA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO, INAIL, INPS , SUL TEMA DEL CONTRASTO AL LAVORO IRREGOLARE E SU AZIONI INFORMATIVE PER I DATORI DI LAVORO E GLI OPERATORI DEGLI ENTI

2.a) IL CONTESTO

Il Decreto legislativo 124/2004 ha definito i contorni delle competenze del Ministero del Lavoro nel coordinamento delle iniziative di contrasto del lavoro irregolare e di vigilanza in senso ampio, nel rispetto delle competenze affidate alle Regioni e alle aziende sanitarie locali. L'art. 5 del Decreto Legislativo individua il quadro di coordinamento provinciale dell'attività di vigilanza. Definita la funzione di coordinamento, assegnata alle Direzioni Provinciali del Lavoro, rilevante e chiaro appare il ruolo delle direzioni provinciali di INPS ed INAIL. Anche i CLES però, sono chiamati in causa ai fini del coordinamento dell'attività di vigilanza, con il supporto delle Commissioni provinciali per l'emersione del lavoro non regolare.

Il quadro può apparire non lineare. Non casualmente da più parti giunge l'auspicio della messa in campo di un unico tavolo a livello provinciale.

L'art. 8 del Dec.leg.vo 124/04 prevede che le Direzioni Provinciali del Lavoro possano organizzare, in concorso con le Commissioni Provinciali per l'emersione del lavoro non regolare e i CLES, attività di prevenzione e promozione presso i datori di lavoro, finalizzate al rispetto della normativa in materia lavoristica e previdenziale, nonché alle novità legislative ed interpretative.

Nell'ottica di collaborazione e di supporto ad una mirata azione di vigilanza, forte deve essere il ruolo dei Centri per l'impiego, che per la loro presenza sul territorio e per il costante rapporto con chi opera nei mercati del lavoro locali possono diventare veri "monitori" di situazioni di irregolarità, indirizzando sempre di più le loro segnalazioni non solo a situazioni di irregolarità

formali, ma anche a casi di presunte situazione di lavoro non regolare (lavoro "nero" , uso distorto di strumenti contrattuali non coincidenti con l'effettiva prestazione..... licenziamenti effettuati senza procedure di rito...). Anche a livello nazionale è stato riconosciuto il ruolo dei Centri per l'Impiego nella lotta al sommerso. Si possono citare, a titolo esemplificativo:

- il rilievo, attribuito ai CPI , nelle azioni delineate da ItaliaLavoro nell'ambito del progetto IES (Iniziative per l'Emersione del Sommerso)
- la pubblicazione (novembre 2003) , da parte del CENSIS , di un manuale di supporto per gli operatori dei servizi per l'impiego, dal titolo significativo "Promuovere la regolarità e la trasparenza nel mercato del lavoro".

Meritevole di sottolineatura appare l'ambito di azione dell'attività ispettiva delineato dalle nuove norme: lotta al lavoro "nero", "grigio" , andamento gestionale del rapporto di lavoro (assunzione... svolgimento... cessazione....) , possibilità di intervento su tipologie contrattuali anche di lavoro autonoma (associazioni in partecipazione... contratti a progetto... tirocini ... lavoro intermittente...), vigilanza sulle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali.

2.b) GLI INTERVENTI

- Si ritiene utile la programmazione di interventi informativi su novità legislative o rilevanti problematiche interpretative rivolte ai datori di lavoro , alle loro associazioni , ai loro consulenti, promovendo una collaborazione con la locale Direzione Provinciale del Lavoro. Tali interventi dovranno essere aperti agli operatori dei servizi per l'impiego e degli enti di vigilanza , al fine di promuovere una formazione comune. Qualora la problematica riguardi aspetti relativi alla tematica "salute e sicurezza sui luoghi di lavoro" gli incontri potranno essere rivolti anche ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. Si ritiene necessario il coinvolgimento dell'Albo dei Consulenti del Lavoro , per il coinvolgimento puntuale di piccole realtà aziendali che non assumono direttamente la gestione del personale e che comunque non usufruiscano dei servizi delle associazioni di categoria. Con l'Albo potrebbe essere valutata l'opportunità di rendere tali incontri valutabili ,per i professionisti, ai fini della formazione permanente.
- Organizzazione di un primo momento di formazione seminariale per tutti gli operatori dei Centri per l'Impiego , con intervento delle direzioni di DPL, INPS, INAIL . La formazione dovrà avere come oggetto la normativa di riferimento sulle ispezioni, nonché l'analisi di casi ricorrenti (settori e tipologie contrattuali ad elevato tasso di irregolarità).
- Individuazione, per ogni Centro per l'Impiego di una o più persone (impegnate eventualmente sui diversi versanti: "aziende" e "lavoratori") che incontrino la Direzione Provinciale del Lavoro a scadenza almeno annuale, per esaminare la situazione e valutare modifiche operative alla collaborazione, rearsi nel frattempo

necessarie . La costante collaborazione tra gli enti dovrà avvenire anche per dare giusto rilievo alle iniziative citate al punto 1) , relativo alla valorizzazione delle banche dei Centri per l'Impiego e al loro utilizzo per azioni di contrasto al lavoro irregolare.

2.c) LE COLLABORAZIONI

- Provincia di Piacenza , unitamente ad enti ed organizzazioni operanti nell'ambito della Commissione per l'Emersione del lavoro non regolare, in particolare:
 - Direzione provinciale del lavoro
 - INPS
 - INAIL
- Albo Consulenti del Lavoro

3) QUALIFICAZIONE DEL RUOLO DELLA COMMITTENZA PUBBLICA NEGLI APPALTI COME STRUMENTO DI PROMOZIONE DELLE CONDIZIONI DI REGOLARITA' DEL LAVORO

3.a) II CONTESTO

L'art. 78 della Legge 448/78 ha disposto l'istituzione a livello regionale e provinciale delle Commissioni per l'emersione del lavoro non regolare . La Giunta Provinciale di Piacenza, con delibera n. 135/2001 ha approvato l'istituzione della commissione a livello provinciale, i cui membri sono stati nominati con Decreto del Presidente della Provincia n. 62/2001. La commissione è presieduta dall'Assessore al lavoro e vede rappresentati : Camera di Commercio, Direzione Provinciale del Lavoro, INPS ed INAIL , Azienda Sanitaria Locale, Prefettura, organizzazioni sindacali ed associazioni datoriali. La commissione, a seguito della deliberazione della Giunta Regionale 23 giugno 2003 " Protocollo d'intesa per la qualità , la regolarità e la sicurezza del lavoro e delle prestazioni negli appalti , nelle forniture e nei servizi pubblici" ha predisposto dei capitolati speciali d'appalto di:

- servizi socio sanitari;
- servizi di pulizie;
- forniture .

La Commissione ha inoltre propiziato la predisposizione di un capitolato speciale d'opere, invitando i Comuni della provincia a voler segnalare loro rappresentanti in seno ad un gruppo di lavoro , con l'obiettivo di giungere successivamente alla sottoscrizione di un protocollo d'intesa.

Anche le iniziative regionali citate in premessa citano la qualificazione del ruolo della committenza pubblica negli appalti come strumento di promozione delle condizioni di regolarità del lavoro.

3.b) GLI INTERVENTI

Promuovere una intesa con gli amministratori delle istituzioni pubbliche locali affinché nei capitolati d'appalto venga richiesto all'impresa aggiudicataria l'invio, entro 30 giorni dall'aggiudicazione, dell'elenco del personale operante e delle relative qualifiche, con comunicazione di ogni successiva variazione entro 7 giorni. Si ritiene utile inserire una successiva clausola : " Resta inteso che, in base alla vigente normativa, l'impresa dovrà effettuare al competente Centro per l'Impiego le comunicazioni di rito." L'inciso è pleonastico, ma ha lo scopo di rimarcare il possibile utilizzo delle banche dati dei Centri per l'Impiego con finalità di controllo e monitoraggio . Con l'auspicato protocollo d'intesa con i Comuni della provincia potrebbe infatti essere condiviso l'intento di controllare (a campione o su specifici casi dubbi) l'elenco del personale inviato all'Amministrazione con i dati in possesso dai Centri per l'Impiego (si veda quanto indicato al punto 1).

La Provincia intende altresì promuovere (si veda il punto 4) azioni di sostegno per le imprese che si doteranno del Marchio di Qualità Sociale Regionale, in fase di definizione. Si ritiene fin da ora di proporre alle Amministrazioni che vorranno sottoscrivere il protocollo d'intesa sugli appalti l'inserimento di una clausola che metta in valore , attraverso l'attribuzione di un punteggio non simbolico , il possesso di tale Marchio.

In attesa della definizione del Marchio di Qualità Sociale Regionale si propone l'attribuzione di un punteggio per le imprese in possesso delle certificazioni sociali diffuse a livello europeo ed internazionale . Il punteggio , in considerazione della transitorietà , dovrà avere un portata inferiore a quello prefigurato per il Marchio di Qualità Sociale Regionale , ma comunque indicativa dell'indirizzo assunto dalle Amministrazioni che sottoscrivono il protocollo d'intesa.

Al fine di supportare le Amministrazioni Comunali nella complessa analisi dei parametri citati nei capitolati (comunicazioni ai Centri per l'Impiego... rispetto contratti nazionali di lavoro... rispetto norme sulle assicurazioni obbligatorie ed antinfortunistiche...) gli Enti e le organizzazioni rappresentate nella Commissione Provinciale per l'Emersione del lavoro non regolare renderanno disponibile la loro specifica consulenza.

3.c) LE COLLABORAZIONI

- Provincia , enti ed organizzazioni rappresentati in seno alla Commissione Provinciale per l'emersione del lavoro non regolare
- Comuni della provincia

4) SUPPORTO ALLA DIFFUSIONE DI UNA CULTURA IMPRONTATA ALLA RESPONSABILITA' SOCIALE E PROMOZIONE DEI MARCHI DI QUALITA' SOCIALE DEL LAVORO REGIONALE.

4.a) IL CONTESTO

Il Libro Verde della Commissione Europea, nel luglio 2001, definiva la responsabilità sociale come " .. integrazione, su base volontaria, da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali e ambientali nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate". Quindi "responsabilità con un forte accento sull'etimologia del termine: da *responsare*, rispondere; rispondere ai possibili portatori di interessi.

L'impresa tende alla massimizzazione del profitto, ma contemporaneamente presta attenzione agli altri soggetti, sia interni che esterni, influenzati positivamente o negativamente dall'agire dell'impresa stessa. L'elencazione degli stakeholder è mutata nel tempo ed è stata influenzata dalle diverse letture del termine "responsabilità sociale" (azionisti, dipendenti, società civile, fornitori, clienti, enti, organizzazioni, generazioni future.....). La Provincia di Piacenza ritiene di essere, proprio sulle tematiche sociali ed ambientale, un forte portatore di interesse. La Regione Emilia Romagna, in delibere ed accordi individua nella responsabilità sociale delle imprese uno strumento per l'innalzamento della qualità del lavoro, per il miglioramento della competitività del sistema produttivo, per la coesione sociale. Il riferimento al tema della competitività non è casuale. Da una lettura iniziale della R.S.I. come sinonimo di "filantropia aziendale" si è giunti oggi ad affrontare lo studio del rapporto tra R.S.I. e performance d'impresa. In questa ottica la R.S.I. diventa strumento di valorizzazione per l'azienda.

La responsabilità sociale può essere comunicata all'esterno e rendicontata attraverso svariati strumenti (bilancio sociali, codice etico, carta degli intenti, bilancio di missione, bilancio di sostenibilità ...) e certificata attraverso alcuni enti terzi, sulla base di standard internazionali.

Le iniziative della Regione mettono in valore l'adozione di codici di condotta e di bilanci sociali, nonché l'acquisizione di marchi di qualità sociali diffusi a livello europeo ed internazionale. Ma il disegno si spinge a definire un Marchio di Qualità Sociale Regionale, con le seguenti caratteristiche:

- volontarietà dello strumento;
- certificazione da parte di enti accreditati;
- definizione di percorsi di miglioramento continuo tesi ad una crescita eccellente e responsabile da parte dell'impresa.

Lo studio di fattibilità, approntato da un gruppo di organizzazioni coordinate dall'Istituto per il Lavoro, ha definito gli ambiti oggetto di certificazione. Tra questi l'aggregato "lavoro", suddiviso in dieci dimensioni, ognuna delle quali viene valutata sulla base di appositi requisiti, mutuati dallo standard internazionale SA 8000 al fine di garantire una determinata

riconoscibilità a livello internazionale (salute e sicurezza, non discriminazione, retribuzione, diritti di rappresentanza, orari di lavoro e flessibilità).

4.b) GLI INTERVENTI

Gli interventi saranno indirizzati a tre diversi aspetti

I) Informazione , diffusione di buone prassi e formazione.

- o Organizzazione di un primo seminario informativo su una materia relativamente nuova , al fine di fornire ai possibili interessati (sindacati , aziende e loro organizzazioni, associazioni dei consumatori...) prime indicazioni sulla tematica della responsabilità sociale in generale , e sul Marchio di Qualità Sociale del Lavoro Regionale in particolare.
- o Definizione di un catalogo delle aziende che utilizzano strumenti di comunicazione, rendicontazione, gestione di responsabilità sociale, anche allo scopo di pubblicizzazione di buone prassi ed esperienze realizzate localmente.
- o Definizione ed organizzazione di percorsi formativi, rivolti a tutti gli attori coinvolti nella definizione a livello locale di un sistema di responsabilità sociale (sindacati, aziende , consumatori, committenza pubblica, enti , altri possibili portatori di interessi). La formazione comune di rappresentanti di aziende , sindacati, portatori di interessi appare auspicabile per fornire una piattaforma comune di analisi a livello provinciale.

II) Consulenza e supporto nelle procedure di certificazione.

La Provincia metterà a disposizione delle aziende che intendano iniziare un percorso di certificazione di sistemi di responsabilità sociale per l'ottenimento del Marchio di Qualità Sociale del Lavoro Regionale un ufficio specifico , informativo e di supporto, con personale formato sulla materia. In attesa della definizione del MQSR analogo supporto sarà rivolto ad aziende che intendano certificarsi in base a standard riconosciuti a livello internazionale. L'azione di consulenza dell'Ente sarà integrata dall'intervento di uno staff di esperti in materie strettamente correlate alla responsabilità sociale, di competenza provinciale. Ci si riferisce nello specifico a:

- o esperti nel campo del collocamento mirato disabili;
- o consiglieria provinciale di parità;
- o esperti in mediazione interculturale nel supporto alle azioni informative ai dipendenti;
- o esperti sulle tematiche dell'assolvimento dell'obbligo formativo.

Su altre tematiche specifiche l'ufficio ricercherà collaborazioni esterne di enti ed organizzazioni (ASL – SPSAL).

III) Definizione di un quadro di incentivi per le aziende che intendano dotarsi del Marchio di Qualità Sociale del Lavoro Regionale.

- La Provincia valuterà la possibilità di prevedere riduzioni su addizionale ENEL o altre forme di incentivazione.
- Stipula di convenzioni con istituti di credito, finalizzate alla concessione di linee di finanziamento agevolate ad aziende che intendano iniziare il percorso di certificazione e che , durante l'iter e nel periodo di mantenimento, vogliano effettuare investimenti per l'adeguamento del sistema "sicurezza sul lavoro".
- Possibilità di riconoscere punteggi specifici da parte di enti pubblici in occasione di appalti , a favore di imprese in possesso di Marchi di qualità sociale . (Sull'argomento di veda il punto 3).
- Visibilità garantita alle aziende "socialmente responsabili" in tutte le azioni di marketing territoriale promosse dall'Amministrazione Provinciale.
- Sostegno alle iniziative della Regione Emilia Romagna, definite a seguito dell'approvazione della legge regionale sul lavoro.

La Commissione Provinciale tripartita potrà intervenire per disciplinare gli interventi.

4.c) LE COLLABORAZIONI

- Provincia di Piacenza
- Organizzazioni Sindacali
- Associazioni Datoriali
- C.C.I.A.A.
- Associazioni dei consumatori
- Altri enti pubblici e altri possibili stakeholder che manifesteranno il loro interesse

5) PREDISPOSIZIONE DI AZIONI DI AGGIORNAMENTO PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

5.a) IL CONTESTO

Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) riveste un ruolo cardine nell'impianto previsto dal Decreto Leg.vo 626/94 , assumendo funzioni di:

- verifica della realizzazione delle misure di prevenzione e protezione ;
- promozione e miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza;
- promozione della partecipazione dei lavoratori alla soluzione di problematiche inerenti la loro salute e sicurezza.

Tali azioni sono poste in essere in un ambito di collaborazione con gli altri soggetti che interagiscono all'interno dell'azienda sul tema sicurezza: datore di lavoro, responsabile del

servizio di prevenzione e protezione, medico competente aziendale. Al RLS si richiedono quindi conoscenze specifiche e capacità di tipo relazionale .

La Conferenza Carta 2000 – sicurezza sul lavoro – ha focalizzato l'attenzione sulla figura dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, auspicando un rafforzamento del loro ruolo . La Regione Emilia Romagna e' intervenuta attraverso:

- il Piano Sanitario Regionale, che ha specificato un necessario supporto di informazione reso dai Dipartimenti di Sanità Pubblici ai RLS;
- la delibera della Giunta Regionale 733/2001, che approvando le linee di intervento per la promozione della sicurezza, regolarità e qualità sociale delle condizioni di lavoro in Emilia Romagna ha inserito tra le azioni dei SPSAL le attività di assistenza ai RLS;

5.b) GLI INTERVENTI

La Provincia intende intervenire a riguardo attraverso l'organizzazione di periodici incontri di aggiornamento specificatamente rivolti ai Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza , aperti comunque ad altre figure operanti nel settore (ad esempio i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione) e ad operatori di enti ed organizzazioni chiamati ad intervenire sulla materia.

I momenti informativi saranno rivolti a :

- novità legislative ;
- argomenti segnalati come meritevoli di approfondimento dopo una attenta analisi dei bisogni svolta in collaborazione con le organizzazioni che collaborano al progetto.

I seminari saranno accompagnati dalla produzione di materiale informativo, diffuso a seconda dei casi su cartaceo o su rete internet.

Le proposte per iniziare tale percorso riguardano le seguenti tematiche:

- il divieto di fumo negli ambienti di lavoro ;
- sicurezza sul lavoro e nuove forme contrattuali introdotte dalla Legge Biagi;
- nuovo T.U. sulla sicurezza
- donne e sicurezza sul lavoro

5.c) LE COLLABORAZIONI

- Provincia di Piacenza
- Organizzazioni sindacali ed Organismi paritetici territoriali
- ASL – SPSAL

6) PREDISPOSIZIONE DI AZIONI FORMATIVE SULLA SICUREZZA PER LAVORATORI NEOASSUNTI

6.a) IL CONTESTO

Le politiche antinfortunistiche vedono nella formazione del personale neoassunto uno dei loro cardini: tale formazione privilegia infatti il ruolo dei lavoratori nella prevenzione, e riconosce l'importanza del fattore umano per il tema "sicurezza"

L'art. 22 del Decreto leg.vo 626/94 e il Decreto Ministeriale 16 gennaio 1997 hanno disciplinato il tema della formazione . I momenti individuati sono quelli dell'assunzione, del trasferimento o il cambiamento di mansioni o quello dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie , sostanze. I contenuti devono essere commisurati alle risultanze della valutazione dei rischi. Si possono definire tre momenti distinti:

- formazione sulla parte generale, relativa alla definizione di rischio- danno- prevenzione, alle figure che concorrono in azienda a definire il sistema "sicurezza" , diritti e doveri dei lavoratori in tema di salute e sicurezza;
- formazione specifica , relativa al comparto , all'azienda, alla mansione;
- affiancamento a personale esperto.

6.b) GLI INTERVENTI

Si identificano due distinti filoni di intervento:

- Definizione di un modello formativo che fissi gli standard minimi di formazione obbligatoria dei lavoratori in materia di sicurezza . Il modello , da adottarsi su base volontaria, dovrà prevedere una attestazione preventiva di conformità per le imprese che presentino progetti di formazione e il successivo riconoscimento di credito formativo per il lavoratore. Il credito sarà particolarmente utile, per le parti comuni di formazione, nel caso di passaggio da azienda ad azienda. I Centri per l'Impiego implementeranno le loro banche dati , arricchendo i curricula dei lavoratori con i dati relativi a detti interventi formativi.
- Organizzazione, a cura dei competenti uffici della Provincia e con scadenza periodica fissa (una volta al mese) di 4 ore di formazione sulla parte generale della tematica sicurezza : concetto di rischio, danno, prevenzione, norme che impattano sulla materia, i soggetti e i loro rapporti, i diritti e i doveri dei lavoratori, la valutazione del rischio. Tale intervento, opportunamente pubblicizzato, sarà rivolto prioritariamente a lavoratori neoassunti mai formati su dette tematiche e a persone inserite in tirocini formativi e di orientamento . Le lezioni saranno garantite da esperti degli organi di vigilanza e la Provincia rilascerà specifico attestato di partecipazione. Particolare attenzione sarà riservata ai dipendenti temporanei delle agenzie di somministrazione e

ai lavoratori extracomunitari. La presenza di un mediatore interculturale supporterà i partecipanti , intervenendo ove necessario.

6.c) COLLABORAZIONI

- Provincia di Piacenza
- Azienda Sanitaria Locale - SPSAL
- Associazioni sindacali e datoriali ed Organismi Paritetici territoriali

7) DEFINIZIONE, NELL'AMBITO DELLE ATTIVITA' DELL'OSSERVATORIO PROVINCIALE DEL MERCATO DEL LAVORO, DI RILEVAZIONI STATISTICHE RELATIVE AGLI INTERVENTI DEGLI ORGANI DI VIGILANZA E ALL'ANDAMENTO DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO.

7.a) IL CONTESTO

L'Assessorato al Lavoro della Provincia di Piacenza pubblica da 5 anni un rapporto annuale (Schede IFL) su tre aggregati fondamentali:

- istruzione;
- formazione ;
- lavoro.

Alla luce delle previsioni del Capo VI della Legge Regionale sul Lavoro, che focalizza l'attenzione sui temi della sicurezza, regolarità e qualità del lavoro, la Provincia sarà sempre più impegnata in attività di promozione e sostegno ad iniziative orientate al miglioramento delle condizioni di lavoro. Per questo motivo, anche a conferma degli orientamenti già assunti in seno alla Commissione provinciale per l'emersione del lavoro non regolare , si ritiene utile arricchire le schede tematiche sull'aggregato "lavoro" con dati relativi agli infortuni sul lavoro e alle attività di vigilanza a contrasto del lavoro irregolare , in provincia di Piacenza.

7.b) LE INIZIATIVE

La Provincia non dispone ovviamente di dati propri sui fenomeni oggetto di indagine. Saranno quindi attivate le opportune intese operative con la Direzione Provinciale del Lavoro, INPS ed INAIL, nonché con l'AUS –SPSAL.

Lo scopo sarà quello di definire la tipologia dei dati da pubblicare, al fine di standardizzare le rilevazioni e costruire serie storiche sugli argomenti individuati (a titolo esemplificativo : numero degli infortuni, gravità, comparto di riferimento e classe di ampiezza azienda... incidenza delle aziende trovate irregolari rispetto al totale di quelle visitate..... settori di attività lavoratori in nero per tipologia...).

Le dati elaborati saranno utilizzati per focalizzare la necessità di programmare, anche in collaborazione con istituti di ricerca, indagini ad hoc , relative a specifici settori (terziario... edilizia...) o tipologie di lavoratori (precari ... extracomunitari....).

7.c) LE COLLABORAZIONI

- Provincia di Piacenza
- Direzione Provinciale del Lavoro
- INPS
- INAIL
- ASL -SPSAL