



**CONSIGLIO NAZIONALE DEI PERITI INDUSTRIALI
E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI
PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA**

Guardare avanti: l'impegno dei Periti Industriali per la sicurezza sul lavoro

IV Rapporto sulla sicurezza in Italia



**RAPPORTO FINALE
(PRE-PRINT)**

Roma, marzo 2007

Il testo è stato realizzato da un gruppo di lavoro del Censis diretto da Maria Pia Camusi e composto da Dania De Ascentiis, Giacomo Zappa e Vittoria Coletta.

INDICE

Capitolo I Considerazioni generali	Pag.	1
1.1. La sicurezza oltre l'emergenza	"	2
1.2. La securizzazione del lavoro come processo produttivo	"	2
1.3. Costruire un sistema aperto	"	13
Capitolo II La mappa territoriale della sicurezza in Italia	"	20
2.1. Le attività lesive della società matura	"	22
2.2. I servizi che non fanno tanto male	"	25
2.3. La lesività critica dei poli industriali	"	26
2.4. Il peso della gravità strutturale	"	27
2.5. La speranza di uscita dalla gravità	"	27
Capitolo III Modelli locali di sicurezza	"	30
3.1. Caserta: la sicurezza in bilico	"	31
3.1.1. Premessa	"	31
3.1.2. L'articolazione territoriale del fenomeno infortunistico	"	32
3.1.3. I soggetti coinvolti	"	33
3.1.4. Le <i>best practices</i> attive sul territorio	"	37
3.1.5. Le indicazioni per il futuro	"	39
3.2. Catania: un percorso da rafforzare	"	41
3.2.1. Lo scenario locale	"	41
3.2.2. Gli attori della sicurezza	"	43
3.2.3. L'emergere di buone pratiche	"	50
3.2.4. Lo spazio per i professionisti tecnici	"	51
3.3. Bologna: i circuiti informali della sicurezza	"	52
3.3.1. Un contesto in divenire	"	52
3.3.2. Il ruolo dei soggetti tecnici e di vigilanza	"	54
3.3.3. Il mondo dell'impresa	"	56
3.3.4. Esempi di concertazione sostanziale	"	61
3.4. Milano: la sicurezza oltre la norma	"	62
3.4.1. La mappa del fenomeno	"	62
3.4.2. I protagonisti istituzionali e tecnici	"	63
3.4.3. Impresa e sicurezza	"	66
3.4.4. Alcune iniziative innovative sperimentali	"	69
3.5. Treviso: la "routine" della sicurezza	"	70
3.5.1. Come cambia il territorio	"	70
3.5.2. Gli attori istituzionali	"	72
3.5.3. Il tessuto imprenditoriale	"	75
3.5.4. L'orizzonte auspicato	"	80

Capitolo IV	Impresa “al sicuro” tra prevenzione e responsabilità individuale	Pag. 82
4.1.	Note di sintesi	" 83
4.1.1.	Il fenomeno in cifre	" 85
4.2.	Un nuovo modello di “safety management”	" 96
4.2.1.	L’organigramma della sicurezza	" 96
4.2.2.	Chi fa cosa	" 102
4.2.3.	Più tecnici, più sicurezza	" 107
4.2.4.	La tutela che viene dal sapere	" 110
4.3.	La cultura della sicurezza dentro e fuori l’azienda	" 121
4.3.1.	Il punto sull’applicazione della norma	" 121
4.3.2.	I soggetti territoriali: la nebulosità dei ruoli in una relazionalità a bassa tenuta	" 125
4.3.3.	Quale idea di sicurezza	" 128
4.4.	Le caratteristiche strutturali del panel	" 146
4.4.1.	Settore e dimensione	" 146
4.4.2.	Innovazione e tecnologia	" 147
4.4.3.	Articolazione del lavoro in azienda	" 158
5.	Nota metodologica	" 165
5.1.	La metodologia della cluster territoriale	" 166
5.2.	Il panel di imprese	" 170

CAPITOLO I
CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1. La sicurezza oltre l'emergenza

I dati aggregati in merito agli incidenti sul lavoro parlano chiaro: di tanto si vanno riducendo gli incidenti denunciati e gli incidenti mortali - gli uni per l' 8,6% dal mese di ottobre 2005 allo stesso mese del 2006 e gli altri con un decremento di medio periodo (2001-2006) pari al 19,1% (dati Inail) - di altrettanto crescono gli infortuni stimati nell'economia irregolare e gli incidenti mortali nel breve periodo (nel 2006 sono stati 1250). Il problema degli infortuni sul lavoro quindi non è affatto risolto, mentre sta cambiando la fenomenologia che lo caratterizza, e i riflettori della cronaca si cominciano ad accendere sui diversi accadimenti. Il tema della sicurezza del lavoro, tuttavia, rischia di essere affrontato esclusivamente sul piano macro, in quanto corollario del lavoro precario e sommerso, scelta di per sé assolutamente corretta, purché non si perdano di vista le caratteristiche più complesse del fenomeno e la sua dimensione sistemica. Lo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro rappresenta un piano ancora non del tutto esplorato, che invita, in qualche modo, a smorzare i toni dell'emergenza continuata in favore di riflessioni e di azioni di lungo respiro.

Questa è la chiave di lettura adottata in questo "IV Rapporto sulla Sicurezza in Italia", dedicato appunto alla sicurezza del lavoro, e alla messa a fuoco di un modello sintetico delle variabili che la legano alla qualità dei soggetti produttivi e dello sviluppo locale.

Competenze e territorio sono infatti le due dimensioni centrali del progetto, che hanno consentito una visione dal basso dei luoghi - organizzativi e spaziali - di lavoro in cui si verificano o non si verificano le condizioni di sicurezza auspicate, e non sempre raggiunte.

L'individuazione di alcuni panel di imprese e di organizzazioni al cui interno verificare i cambiamenti in relazione alla sicurezza del lavoro è quindi andata di pari passo alla scelta di alcuni territori emblematici di altrettanti assetti tipologici delle condizioni di sicurezza.

1.2. La securizzazione del lavoro come processo produttivo

Il rapporto delle imprese italiane con la sicurezza del lavoro, pur presentando alcune aree critiche, si può dire che sia sicuramente maturato. Gli indicatori di questa situazione non mancano:



- molte imprese considerano la sicurezza un elemento di innovazione e conseguentemente le risorse destinate a tal fine sono ritenute un investimento;
- il ricorso a consulenze specialistiche, soprattutto di tipo tecnico, supporta saldamente l'impresa nell'impegno in merito alla sicurezza del lavoro;
- più che l'inesperienza o il genere sembra che "facciano male" la routine e la differenza di etnia, visto che a subire infortuni sono soprattutto gli stranieri e le persone che svolgono attività ripetitive;
- senza contare che la vera sfida per il futuro si concentra nelle malattie professionali che nelle imprese italiane stanno crescendo di volume.

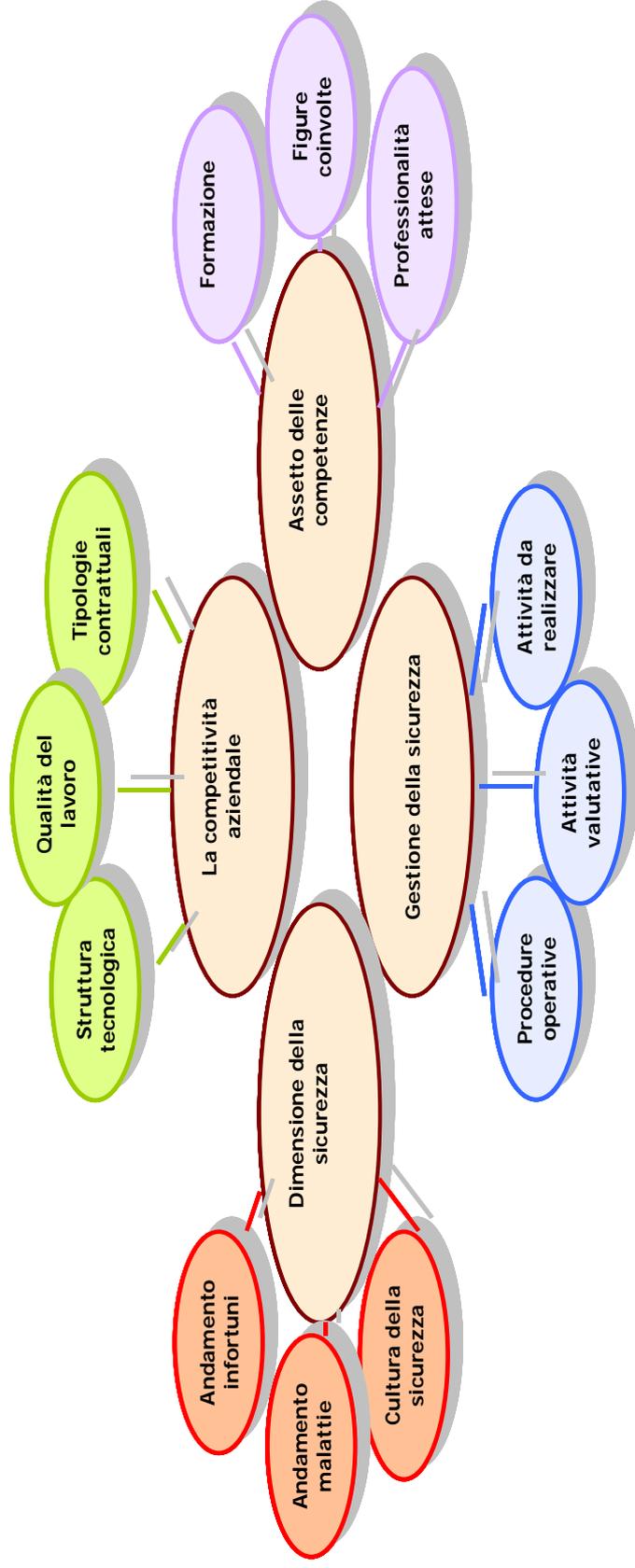
Il tratto di fondo che accompagna queste considerazioni di sintesi è che la sicurezza è entrata ormai nelle aziende italiane al pari di altri processi produttivi e anche quando si presenta lacunosa o incompleta, i datori di lavoro hanno la consapevolezza di questa carenza, come parte integrante del loro fare impresa. Si tratta di un elemento culturale importante soprattutto per le nostre Pmi, che hanno difficoltà a razionalizzare anche altri processi produttivi - dalla distribuzione dei loro prodotti, alla internazionalizzazione -, ma la cui soglia di sensibilità per la sicurezza si è generalmente innalzata e per molte di loro sta diventando uno strumento di competitività.

Questa premessa non toglie che gli infortuni ci siano ancora e che per molte aziende inserirsi nel "processo" di messa in sicurezza sia ancora una "impresa". Ma cosa determina il livello di maturazione della cultura produttiva della sicurezza del lavoro?

Gli elementi che nelle imprese entrano in relazione, a diverso titolo, con gli eventi infortunistici sono correlati a quattro aspetti specifici (tav. 1.1):

- innanzi tutto il livello di **competitività** dell'impresa, misurato attraverso il tipo di tecnologia utilizzata (che può presentare elementi di obsolescenza più o meno accentuati), le tipologie contrattuali prevalenti (legate alla flessibilità di prima o di seconda generazione e, naturalmente, al lavoro standard) e la qualità dei lavoratori impiegati (donne piuttosto che uomini, italiani o stranieri):

Tav. 1.1 – Indicatori territoriali della sicurezza sul lavoro.
I criteri di lettura



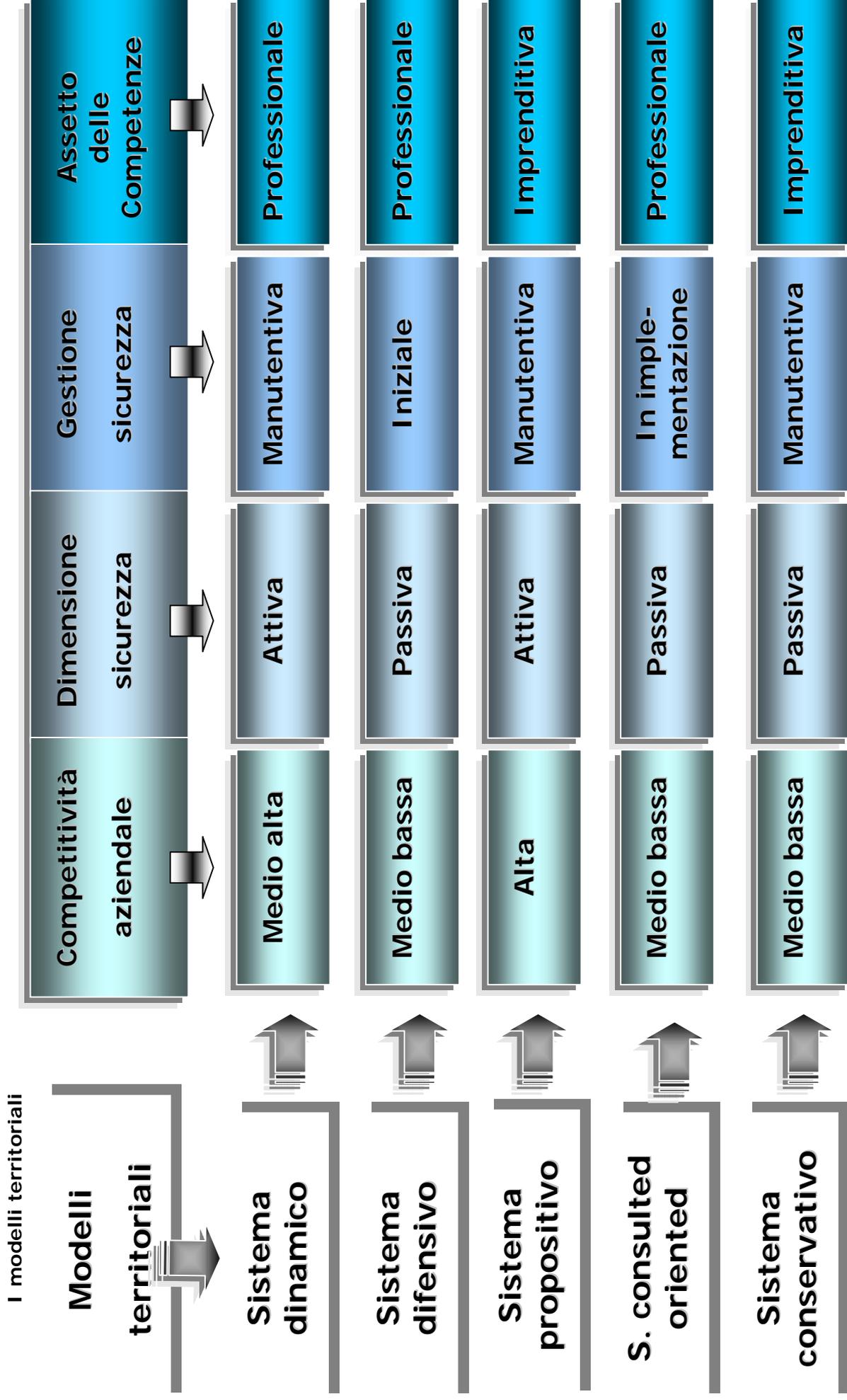
Variabili	Attributi
Struttura tecnologica Qualità del lavoro Tipologie contrattuali	In evoluzione matura / obsoleta Offerta critica offerta tradizionale Standard / atipiche la generazione /atipiche II generaz.
Andamento infortuni Andamento malattie Cultura della sicurezza	In crescita stazionario in diminuzione In crescita stazionarie in diminuzione Attiva passiva
Attività valutative Procedure operative Attività da realizzare	Imprenditive sindacali consenziali Imprenditive sindacali consenziali Iniziali manutentive in sviluppo
Formazione Figure coinvolte Professionalità attese	Frontale su supporto cartaceo Imprenditore-RSP/RSPP/consulente esterno/parti sociali Tecnico-ingegneristiche/sanitarie/lavoristico-legali

- il secondo indicatore è quello **dell'assetto delle competenze** utilizzate per fronteggiare le attività legate alla sicurezza, misurate attraverso il metodo di formazione prevalentemente usato (frontale o cartaceo), il tipo di figure coinvolte (che possono essere quelle interne previste dal d.lgs. 626 o i consulenti esterni), le professionalità ritenute importanti per il futuro della sicurezza in impresa;
- il terzo ha a che fare con le **dimensioni oggettive della sicurezza**, ossia l'andamento degli infortuni, delle malattie e con la cultura della sicurezza. Ci può essere, infatti, una cultura passiva, tutta legata al rispetto delle norme solo per il timore di incorrere in sanzioni e una cultura attiva, di cui sono portatori coloro che pensano alla sicurezza come un investimento ed un obiettivo al tempo stesso;
- il quarto riguarda **la gestione della sicurezza**, ossia quell'insieme di azioni, che va dalla definizione delle procedure operative, alle attività valutative, alla messa in preventivo di ulteriori attività da realizzare nella direzione di un miglioramento continuo di livelli di sicurezza, che definisce il posizionamento specifico dell'impresa rispetto al livello di sicurezza e, al tempo stesso, il modo in cui sono distribuite all'interno le responsabilità sui processi che la riguardano.

Applicando queste discriminanti sul piano territoriale, si ottengono tipologie di sistemi di sicurezza alquanto diversi, a riprova dell'incidenza che ricoprono le caratteristiche dello sviluppo nei comportamenti aziendali e, nello specifico, sul piano della sicurezza del lavoro. Anzi, questo aspetto è uno dei più esposti alle influenze del contesto esterno ai luoghi di lavoro, proprio perché correlato alla presenza o alla mancanza di buone pratiche che coinvolgono non solo l'impresa o il lavoratore, ma le funzioni di prevenzione, di incentivazione, di controllo e di difesa della legalità, espresse sul territorio da una pluralità di soggetti.

La tipologia di sistemi di sicurezza locali, ottenuta da una interpretazione delle evidenze emerse dalle analisi di campo realizzate con i testimoni privilegiati e con i panel di imprese, si articola in cinque modelli (tav. 1.2), in cui le discriminanti individuate come esplicative del sistema sicurezza si presentano con caratteristiche differenti. In particolare, siamo di fronte a:

Tav. 1.2. – Indicatori territoriali della sicurezza sul lavoro



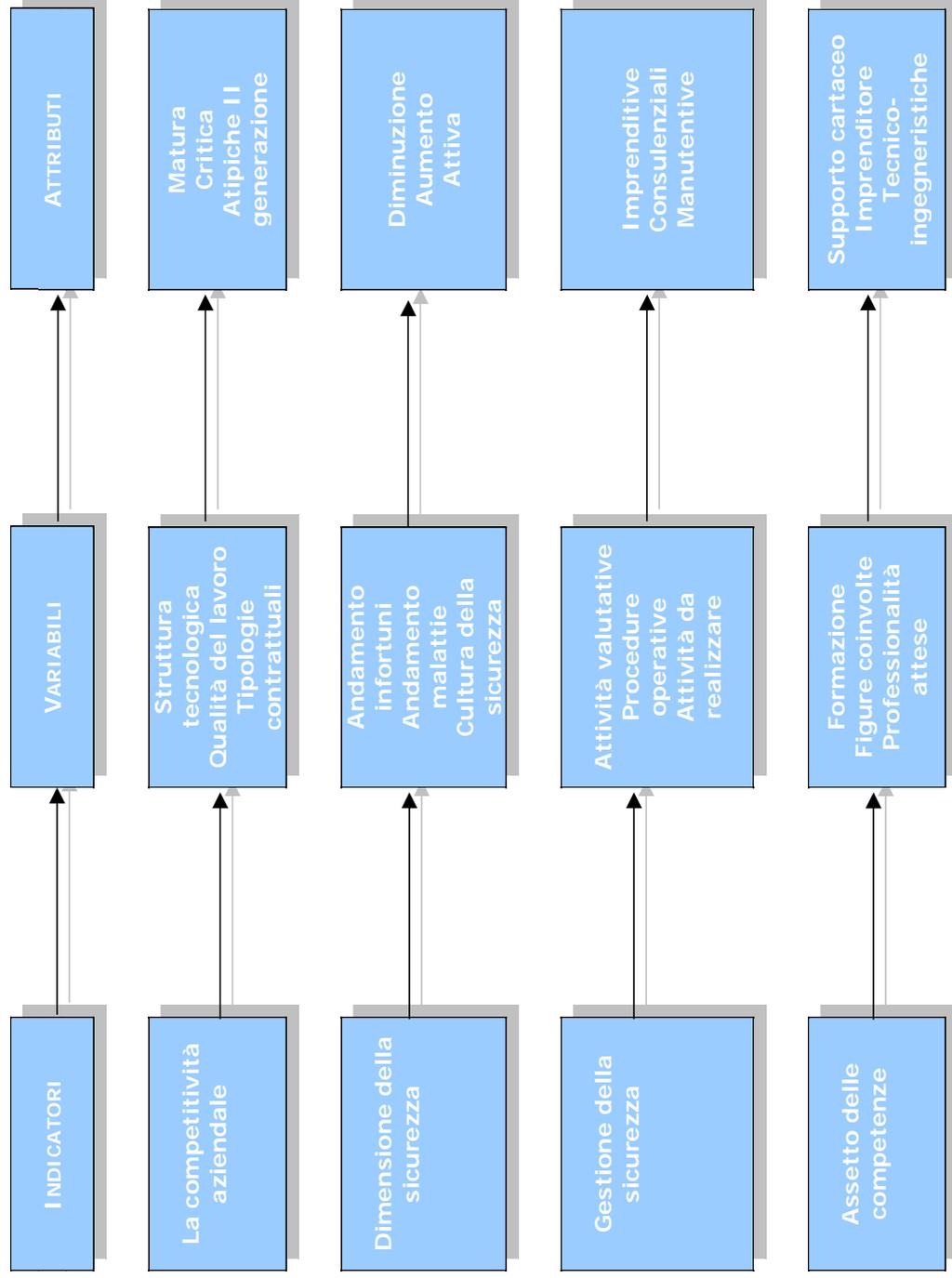
- **un sistema dinamico**, quando ad una competitività medio alta del sistema produttivo, che quindi si trova in buono stato di salute, si accompagna una cultura della sicurezza attiva, ossia tesa ad investire nel processo, una gestione della sicurezza rivolta a massimizzare i risultati già raggiunti, in una logica quindi di tipo conservativo e un assetto delle competenze centrate sul ricorso a competenze professionali, il più delle volte esterne alle organizzazioni;
- **un sistema difensivo**, se, viceversa, ad uno sviluppo economico e sociale rallentato, corrisponde ancora un rapporto con la sicurezza vissuto come mero rispetto di regole, percepite il più delle volte come imposte, un approccio alla sicurezza ancora di base, non aiutato dall'apporto di consulenza professionale, poiché non sufficientemente bilanciato da una cultura interna;
- **un sistema propositivo**, caratterizzato da performance economiche alte, unite ad una concezione della sicurezza che coincide con azioni di investimento e una forte presenza dell'imprenditore nella promozione e nella gestione del processo;
- **un sistema consultant oriented**, vale a dire connotato da un ruolo portante della consulenza esterna, con funzioni tendenzialmente di supplenza rispetto all'imprenditore e in ogni caso legato a interventi di implementazione dei punti di efficienza già raggiunti dalla sicurezza;
- **un sistema conservativo**, in cui il rapporto fra le imprese e la sicurezza è piuttosto formale e teso a mantenere alcuni equilibri raggiunti, attraverso adeguamenti tecnici e procedurali ordinari. Il tutto alla luce di una prevalenza decisionale e operativa dell'imprenditore in prima persona.

Le aree locali che sono state oggetto di analisi per la realizzazione di questo rapporto possono essere ricondotte alle tipologie indicate, come è evidenziato dalle tavole specifiche relative a ciascuna di esse (tavv. 1.3 – 1.7).

Bologna si ascrive a un sistema della sicurezza "dinamico", per cui conta molto di più il tipo di gestione della sicurezza seguito e l'apporto di consulenze esterne, che non le caratteristiche produttive delle aziende, alle prese con una struttura aziendale matura, al cui interno scorrono modalità innovative di contrattualizzazione dei rapporti di lavoro e il ricorso a manodopera più dinamica nelle componenti femminili e immigrate e che impone, quindi, maggiore cautele sul versante della sicurezza.

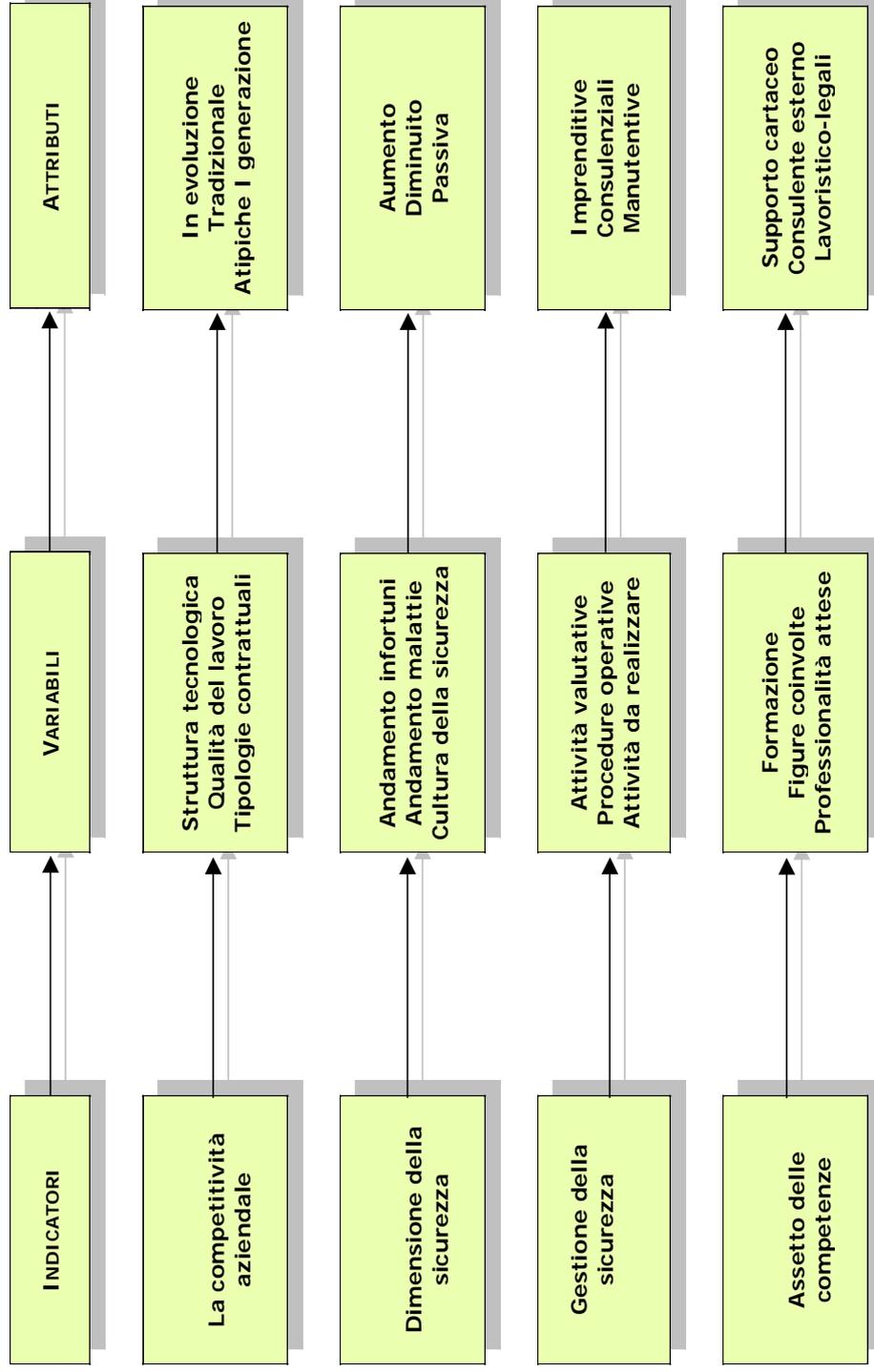
Tav. 1.3 – Indicatori territoriali della sicurezza sul lavoro: le tipologie

Sistema dinamico (Bologna)



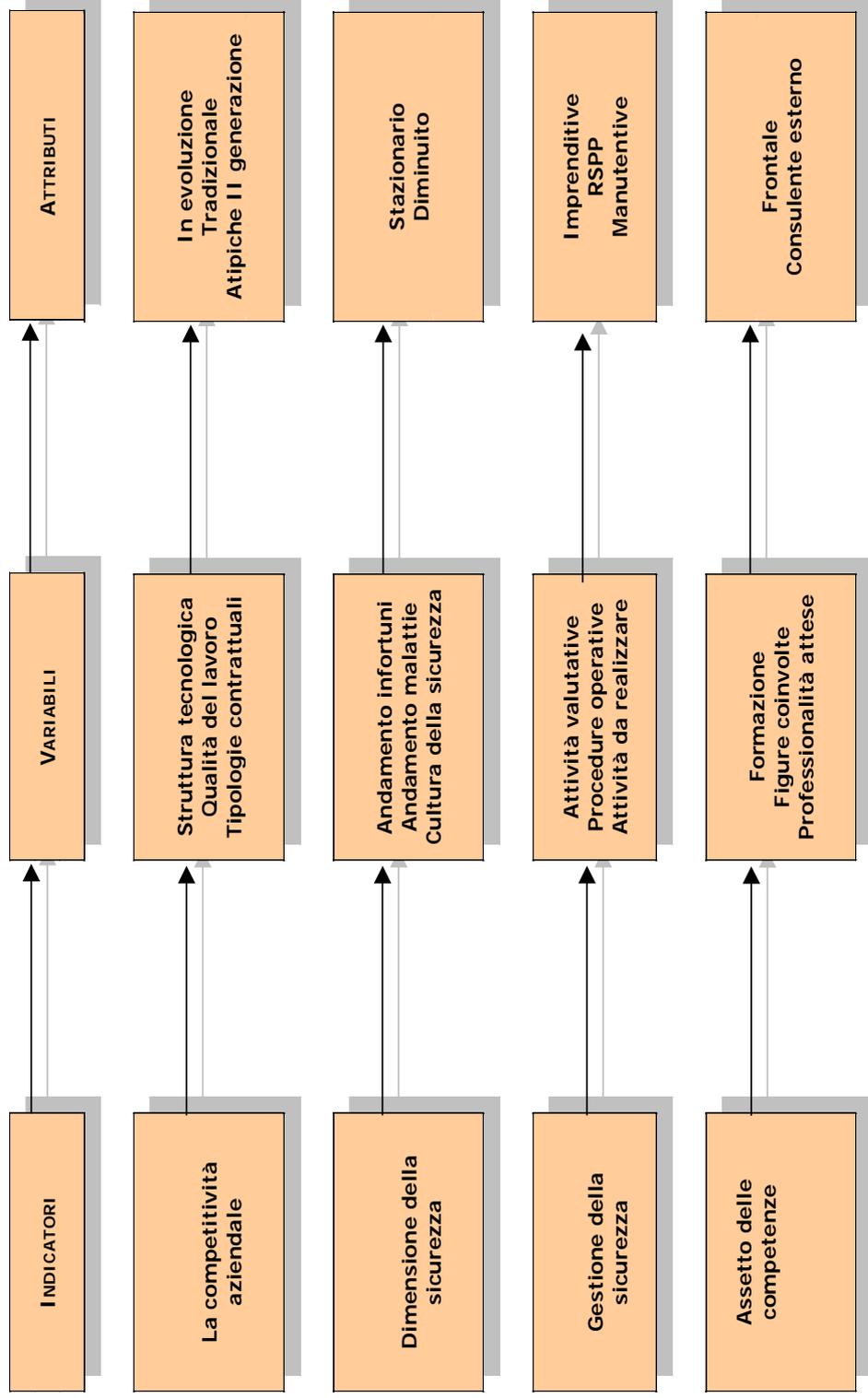
Tav. 1.4 – Indicatori territoriali della sicurezza sul lavoro. le tipologie

Sistema difensivo (Caserta)



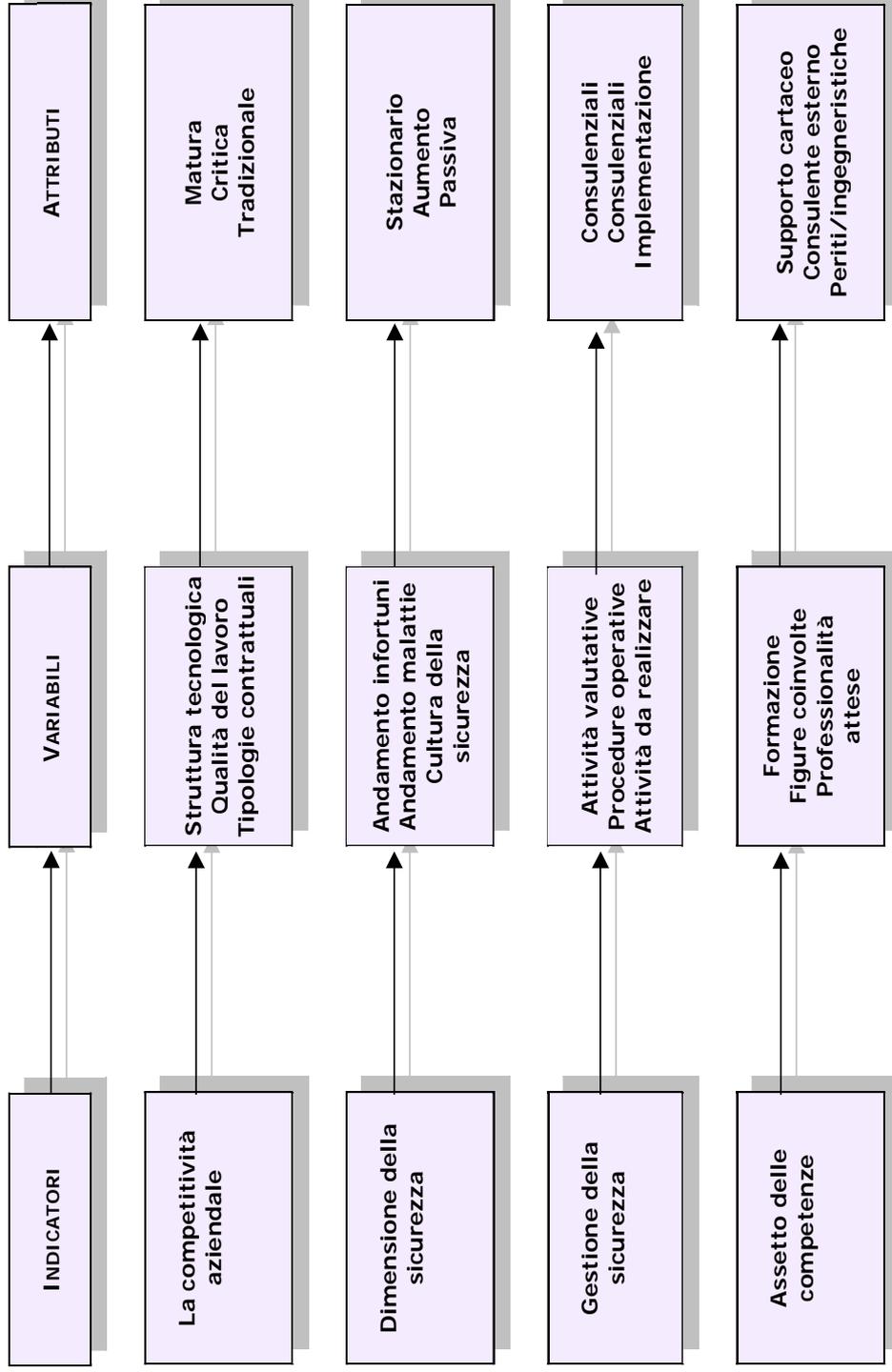
Tav. 1.5 – Indicatori territoriali della sicurezza sul lavoro: le tipologie

Sistema propositivo (Catania)



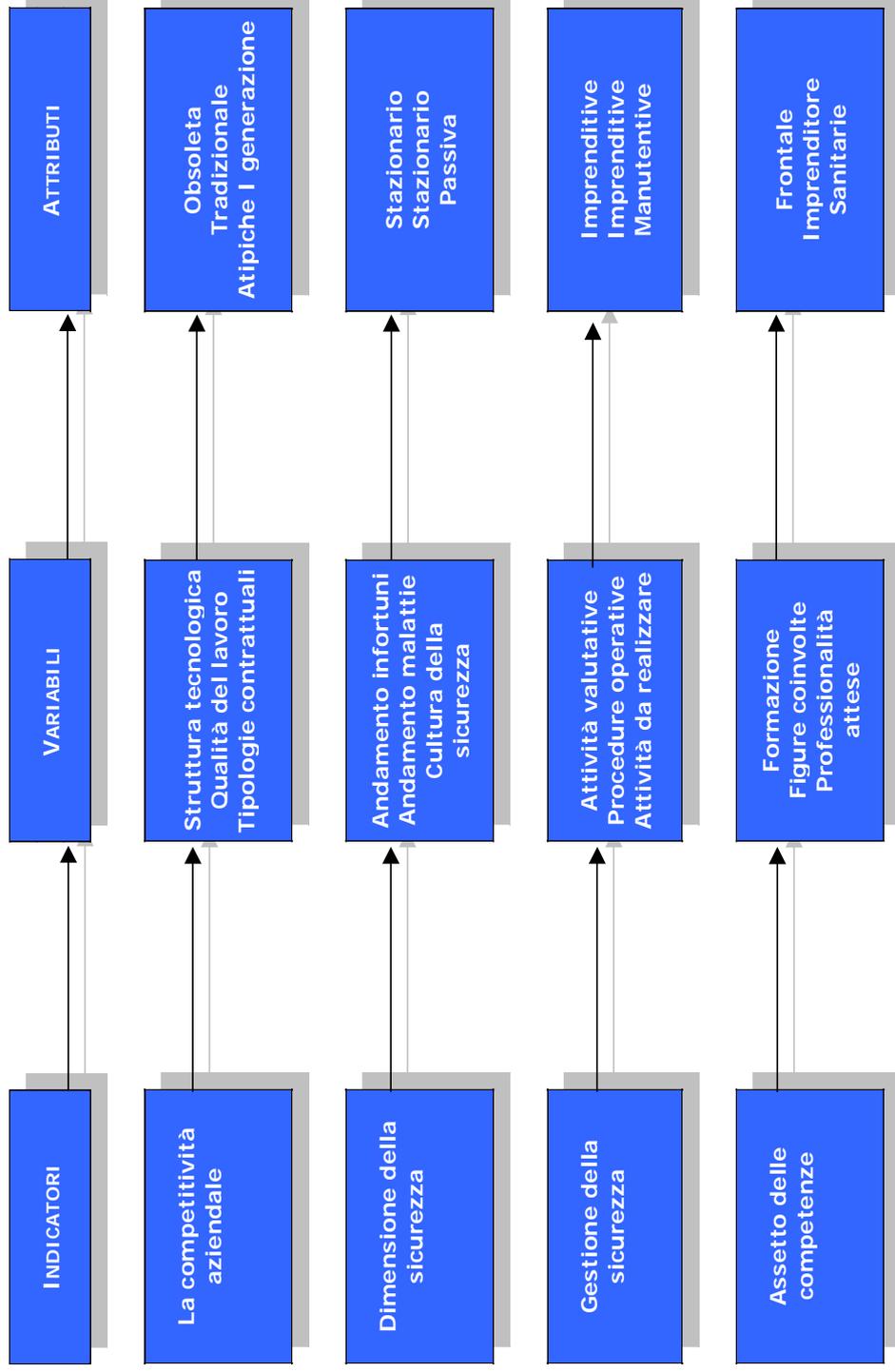
Tav. 1.6 – Indicatori territoriali della sicurezza sul lavoro: le tipologie

Sistema consultant (Milano)



Tav. 1.7 – Indicatori territoriali della sicurezza sul lavoro: le tipologie

Sistema conservativo (Treviso)



Caserta, invece, fatica ad uscire dalla tipologia di sistema "difensivo" in cui si colloca, a causa di un intreccio piuttosto evidente fra un sistema produttivo che stenta a crescere in competitività, sebbene al suo interno si rintraccino schegge di cambiamento, e una sicurezza del lavoro vissuta come obbligo di legge piuttosto che come elemento di sviluppo e persino di affrancamento dai vincoli dell'illecito e dell'economia "informale", che in questo territorio condizionano moltissimo l'attecchimento del processo di messa in sicurezza dei posti di lavoro.

A *Catania*, che condivide con Caserta le contraddizioni dell'irregolarità presenti nel mercato del lavoro, si va rafforzando un tessuto di imprese in evoluzione sul piano tecnologico, al cui interno la sicurezza è apprezzata come processo di miglioramento complessivo delle performance rese. Per questo e per una responsabilizzazione significativa degli imprenditori locali sul tema l'area appartiene al sistema definito "propositivo".

Milano, nonostante la presenza significativa di imprese manifatturiere, anche con riguardo alla sicurezza si distingue per il ricorso a molteplici competenze terziarie esterne all'impresa, che la collocano nel sistema "consultant oriented".

Il sistema di sicurezza di *Treviso*, infine, appartiene al modello "conservativo", poiché a fronte di una struttura produttiva generalmente in trasformazione, la sicurezza vive una stagione di massimizzazione delle rendite di posizione positive accumulate, che la collocano su standard elevati di efficienza, ma senza eccessive spinte in avanti sul piano dell'implementazione.

1.3. Costruire un sistema aperto

Una buona parte dello sviluppo di una cultura più omogenea e diffusa sulla sicurezza del lavoro è legata alla semplificazione, peraltro in atto, dell'apparato normativo sotteso a questo delicato processo di impresa. Ma questo percorso di ridefinizione dei confini e delle sponde entro cui calare i comportamenti delle imprese e dei lavoratori non potrà essere davvero efficace senza definire quali competenze sono oggi necessarie per dare efficacia al processo di messa in sicurezza dei luoghi di lavoro.

Sulla scena della gestione della sicurezza, ossia all'interno delle imprese di piccole e medie dimensioni i due protagonisti principali sono l'imprenditore e i consulenti, il più delle volte esterni all'organizzazione.

Sia per le attività legate alla prevenzione, sia per quelle connesse alla formazione, alla informazione e all'applicazione della normativa su queste figure si concentrano le maggiori responsabilità e anche la titolarità dell'iniziativa.

Anzi, guardando alla tipologia analizzata nel precedente paragrafo, si può affermare che quanto più l'imprenditore si serve di consulenti per fronteggiare la gestione della sicurezza, tanto più gli incidenti tendono a non aumentare: così è, ad esempio, nei sistemi dinamici e in quelli consultant oriented. In questi casi, infatti si verifica una articolazione di compiti che non sottrae l'imprenditore dalle sue responsabilità dirette, ma gli affianca un soggetto in grado di indirizzare al meglio le sue scelte. Tanto è vero che nei sistemi difensivi, in cui il consulente esterno svolge un ruolo di supplenza rispetto al datore di lavoro, gli infortuni non diminuiscono.

Fra i tipi di consulenza cui ricorre con più frequenza l'imprenditore prevale sicuramente quella di tipo tecnico ingegneristico, seguita dalle competenze di tipo medico e lavoristiche. In realtà, ingegneri e periti industriali sono le figure con cui il datore di lavoro si mette più intensamente in relazione sia nella fase di analisi dell'assetto di partenza della sicurezza, sia in quella dell'adeguamento tecnico e procedurale. E per il futuro a breve, la domanda delle imprese è sempre molto concentrata sullo stesso tipo di figure, non solo con riguardo alla messa in sicurezza dei processi di produzione e dei lavoratori, ma anche della sua stessa formazione alla sicurezza, per cui ingegneri e periti industriali sono ampiamente coinvolti.

Sotto il profilo quindi dell'insediamento nel processo aziendale della sicurezza va detto che i professionisti tecnici non si possono considerare in conflitto o in concorrenza con altri professionisti regolamentati. I loro veri competitors sono società di solito nate ad hoc a seguito delle previsioni della normativa anni '90, che offrono prestazioni di diverso genere all'impresa, non sempre garantendo servizi che possano trasformare la sicurezza da obbligo di legge a investimento per la competitività. Gli imprenditori, d'altra parte, pur essendo maturati su questo piano, sono alla ricerca di qualcuno che semplifichi loro l'applicazione di norme sulla sicurezza che considerano efficaci, ma complesse; senza contare che una larga parte di loro sono gravati dalle eccessive responsabilità che l'attuale apparato normativo ha trasferito su di loro.

Ciò che i risultati del lavoro di analisi presentati in questo rapporto consentono di dire è che, in un contesto di andamento degli infortuni sul lavoro non ancora del tutto sotto controllo a reso ancor più aleatorio

dall'intreccio con le economie irregolari e dell'illecito e in presenza di un quadro normativo in movimento:

- è importante utilizzare al meglio le competenze che servono alle imprese per crescere in sicurezza, competenze che nella loro reale attività si concentrano e si proiettano sulle specializzazioni tecniche;
- la normativa preesistente ai progetti di semplificazione in corso non ha ancora definito appropriatamente la figura del professionista tecnico, nonostante i richiami della Unione Europea e di alcune istituzioni italiane come l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato;
- i progetti di riforma delle norme sulla sicurezza, che cominciano a segnalare il "professionista abilitato" come colui che può certificare al verifica di alcuni tipi di impianti, dovrebbero estendere tali previsioni anche ad altri contesti produttivi.

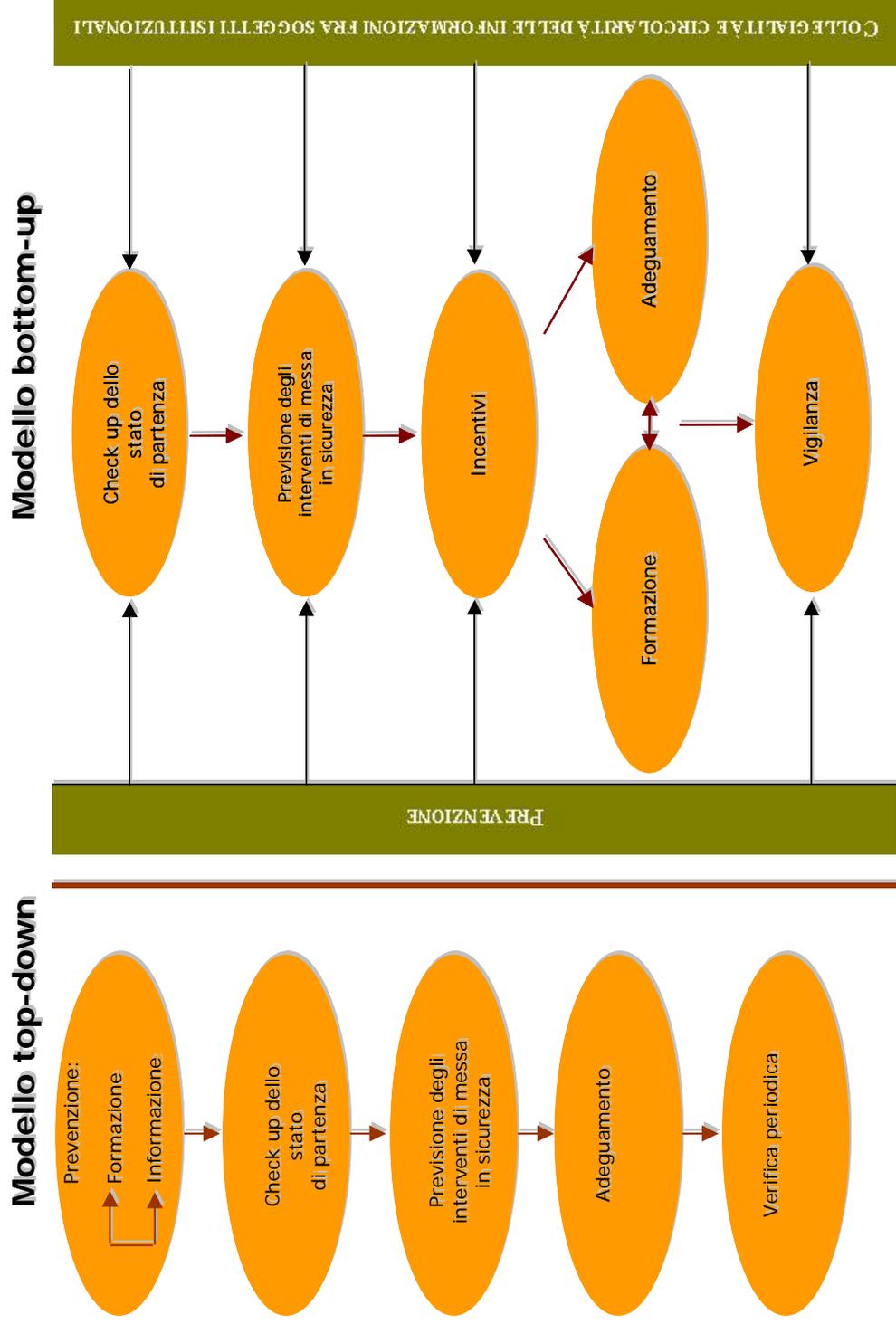
La valorizzazione delle professionalità tecniche si deve ascrivere all'interno di un più ampio schema di messa in sicurezza sul piano macro, che dovrebbe acquisire una nuova logica di fondo. Fino ad oggi, infatti, le leggi e i regolamenti sulla sicurezza si sono caratterizzati per un approccio "top-down", ossia ad una sequenza verticale e sequenziale di interventi e di azioni, che spesso i soggetti coinvolti - imprese e lavoratori - hanno trovato difficile applicare e, in qualche caso, capire. Come si può osservare nella trasposizione grafica della tav. 8 in questo modello la prevenzione finisce con l'essere considerata come elemento iniziale di un insieme di azioni a cascata, che sembrano concludersi con operazioni di verifica senza la continuità e la circolarità che la messa in sicurezza di un luogo di produzione richiede.

Il modello "bottom-up", che questo Rapporto propone, presenta come filosofia di fondo quella del rispetto e della considerazione di ciò che "dal basso" le imprese e i lavoratori richiedono. Da ciò deriva che la prevenzione e la concertazione - finalizzata soprattutto alla circolazione delle informazioni fra i soggetti pubblici coinvolti - siano gli elementi portanti e permanenti del modello, paralleli a tutte le fasi di messa in sicurezza del lavoro.

Il check up di partenza andrebbe accompagnato da iniziative di aggiornamento periodico, cui far seguire la previsione degli interventi per la sicurezza necessari (tav. 1.8).

Tav. 1.8 – La messa in sicurezza del lavoro

Le macro-fasi in una visione dinamica



L'incentivazione deve essere individuata come una fase a se stante per una serie di motivi. Le imprese italiane nella prima fase di applicazione della normativa anni '90 sulla sicurezza del lavoro hanno fronteggiato sulle proprie forze gli adeguamenti richiesti e anche le attività di formazione e di aggiornamento, fino a che per queste azioni non si è avviato l'intervento finanziario dell'Inail. Attualmente, incentivazioni analoghe potrebbero far ripartire l'impegno delle imprese soprattutto nella formazione non di base, ma successiva ai primi interventi di messa in sicurezza. Senza contare che dai risultati delle rilevazioni svolte, la "reputazione" e l'apprezzamento delle imprese per l'Inail sono molto alte, al punto che affiderebbero all'Istituto anche funzioni di controllo e di verifica periodica che non rientrano nelle sue specificità attuali.

Solo una adeguata incentivazione, infatti, che tenga conto anche di un criterio di sussidiarietà fra i privati e i soggetti pubblici, può consentire di realizzare iniziative formative e forme di adeguamento importanti degli interventi adottati.

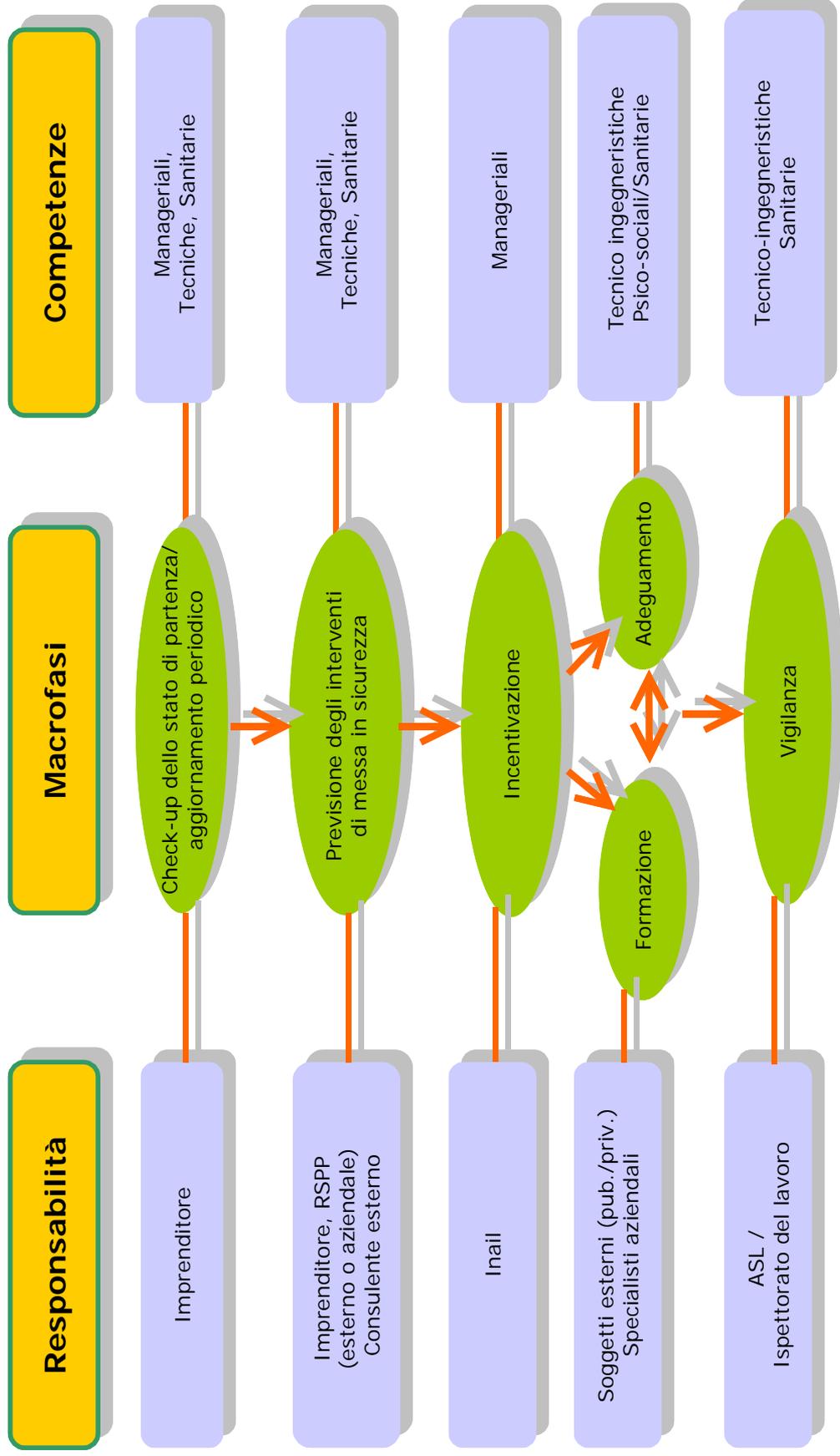
Le competenze e le responsabilità collegata al modello bottom up sono evidenziate nella tav. 1.9, dalla quale si evidenziano i passaggi in cui le competenze espresse dai professionisti tecnici possono essere particolarmente valorizzate:

- la formazione e l'adeguamento sono attività che richiedono di per sé il coinvolgimento del professionista tecnico, poiché si legano ad una cultura della gestione che non deve coincidere più soltanto con l'applicazione delle previsioni di legge, ma deve sviluppare un'adesione volontaria al miglioramento della sicurezza. Sotto questo aspetto, la consulenza specialistica può offrire stimoli mirati e selettivi per le esigenze delle imprese e dei loro lavoratori, con una posizione di terzietà fondamentale per sottrarre la sicurezza a logiche di scambio e restituirle la centralità e il valore che merita ben oltre qualunque tipo di monetizzazione.
- In ogni caso le competenze tecniche sono importanti in tutti i passaggi del processo di messa in sicurezza dell'impresa, potendo essere rintracciate sia nella consulenza esterna, sia nelle figure interne, come accade sovente per l'RSPP.

Le professionalità tecniche sono presenti e importanti per le imprese e per il lavoro che occupano. È quindi altrettanto importante che siano ricomprese nella platea di soggetti che devono concorrere al processo di securizzazione del lavoro e che trovino un ruolo funzionale a tale processo anche nel percorso di rilettura delle norme esistenti.

Tav. 1.9 – La messa in sicurezza del lavoro

Responsabilità e competenze



Restituire al paese e al sistema produttivo un sistema di sicurezza del lavoro aperto e in grado di rispondere al mutamento delle strutture economiche e delle modalità con cui le persone vi operano, è sicuramente un obiettivo importante, che potrà essere colto quanto più si adotterà la visione delle imprese e dei lavoratori e si riconoscerà a tutte le figure applicate alla sicurezza il peso specifico occupato nel sistema e la loro responsabilità ad operare in efficienza e con professionalità.

CAPITOLO II
LA MAPPA TERRITORIALE DELLA SICUREZZA IN ITALIA

La sicurezza sul lavoro indica il livello di civiltà di un Paese, il grado di legalità, di attenzione alla vita umana. La possibilità di svolgere le mansioni lavorative in presenza di adeguate condizioni di sicurezza per la propria integrità fisica rappresenta un diritto inalienabile del lavoratore.

Eppure una disamina del generale livello di sicurezza sul lavoro nelle province italiane rimanda l'immagine di un Paese caratterizzato da un grado di sicurezza manifestamente eterogeneo, dove alcuni territori presentano fenomeni di "insicurezza" particolarmente accentuati ed altri, di converso, ne rivelano una frequenza più contenuta.

Vivere e produrre in alcune province garantisce standard di sicurezza più elevati ed una maggiore capacità del contesto generale – istituzioni, imprese, organi locali di controllo e di diffusione della cultura della sicurezza – di preservare la salute e l'integrità fisica del lavoratore.

In Italia, dunque, la sicurezza sul lavoro si configura come un problema di eguaglianza sociale. Esiste una sperequazione territoriale del livello di sicurezza che poggia evidentemente su una disomogenea applicazione della normativa esistente ma che trova fondamento indubitabilmente anche in altri fattori che concorrono a produrre il fenomeno.

A tale proposito l'analisi delle correlazioni esistenti tra le principali variabili strutturali che narrano un territorio sotto il profilo socioeconomico e i principali fattori descrittivi del generale livello di sicurezza del contesto sottolinea l'esistenza di una significativa interdipendenza tra la sicurezza sul lavoro da un lato e tre importanti variabili dall'altro: il clima sociale e il livello di legalità espressi dal territorio, la generale vivacità del contesto sia demografica che imprenditoriale e l'articolazione strutturale del settore di attività nel quale l'impresa opera.

Ad economie mature e contesti caratterizzati da una dinamicità demografica e imprenditoriale contenuta, corrisponde, in genere, una maggiore stabilità ed un più elevato livello di legalità e di regolarità del mercato del lavoro che si riflette inevitabilmente anche sul grado di sicurezza nei luoghi di lavoro. Di converso, laddove la realtà è ancora in forte divenire e pertanto non sussiste una solidità di fondo o un saldo equilibrio sociale nel territorio – per cui il sommerso rappresenta una variabile significativa nelle dinamiche locali ed esistono importanti sacche di marginalità e conflittualità determinate anche da livelli di disoccupazione elevati - è più facile rintracciare fenomeni di "insicurezza".

La lettura trasversale e contestuale di tali variabili ha consentito di delineare cinque diversi profili tipologici espressione, ognuno, di un diverso ambito socioeconomico e di un difforme orientamento di fondo circa gli aspetti della sicurezza sul lavoro che caratterizzano i territori delle province italiane.

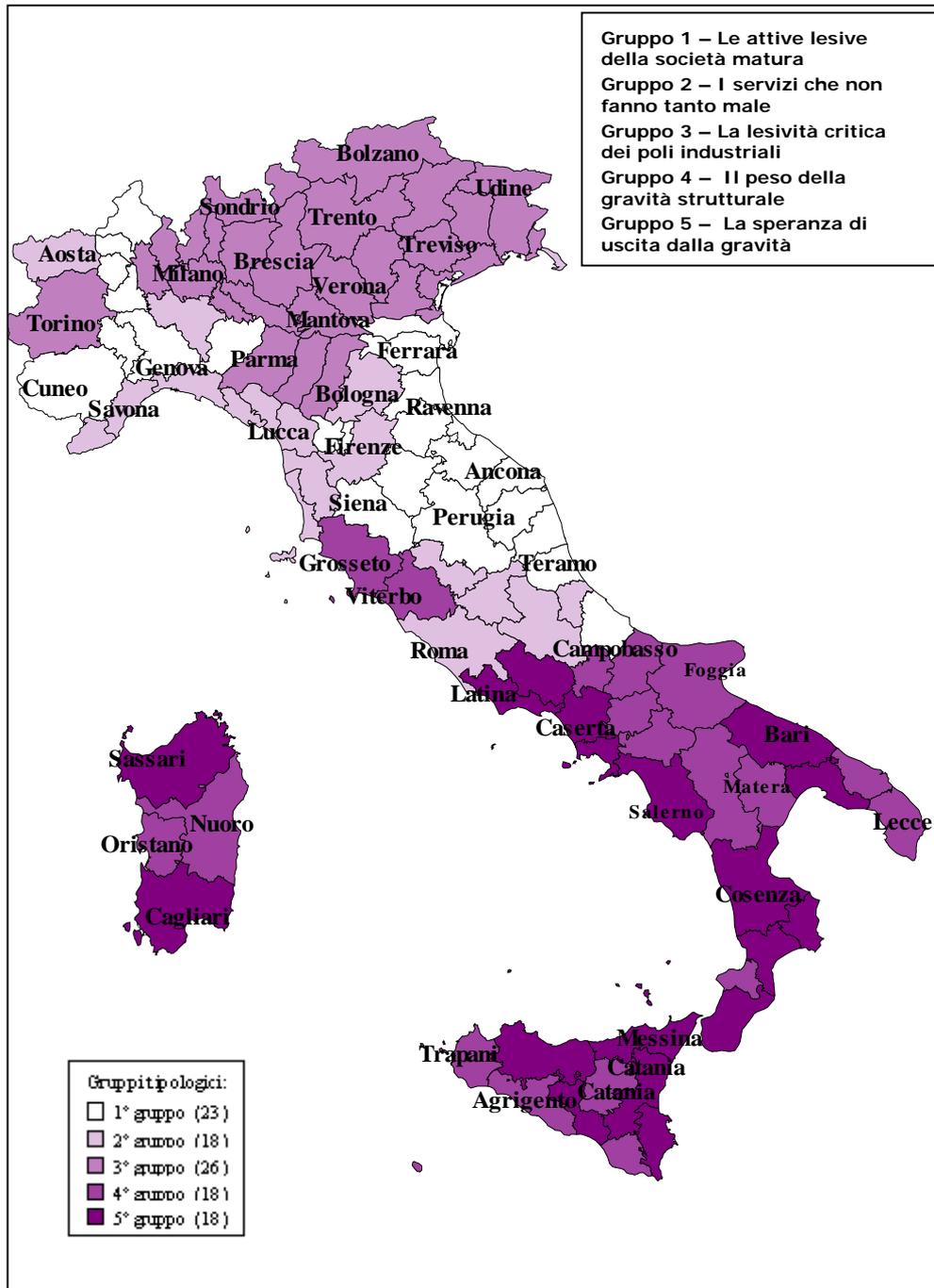
La proiezione geografica di tali evidenze mette in luce importanti dinamiche e fenomenologie. La restituzione cartografica evidenzia una distribuzione sul territorio nazionale dei cinque gruppi processuali-comportamentali fortemente concentrata in altrettante aree geoeconomiche anziché manifestare una diffusione a "macchia di leopardo" lungo tutta la penisola. Ne consegue che ad un Centro-Nord più sicuro – nonostante la maggiore presenza di aziende in settori più a rischio come quello industriale, un elevato indice di presenza straniera che non agevola la diffusione di una cultura della sicurezza nei lavoratori, un maggiore tasso di occupazione femminile e in generale un mercato del lavoro declinato anche su forme contrattuali flessibili caratterizzate da una minore tutela del lavoratore - corrisponde un Sud dove le condizioni di contesto amplificano ineluttabilmente il fenomeno degli infortuni e delle morti per lavoro (fig. 1.1).

La ricostruzione in dettaglio dei contesti economici e sociali nei quali si riflettono i cinque diversi gruppi tipologici, che si riporta nel proseguo, consente di estrapolare dal contesto territoriale quelle variabili più significative ai fini della sicurezza e di rendere espliciti alcuni meccanismi indiretti che possono condizionare la possibilità di preservare la salute e l'integrità del lavoratore (tab. 1.1).

2.1. Le attività lesive della società matura

Rientrano in questo gruppo 23 province (il 22,3% del totale delle province italiane) dislocate nella parte centrale del Paese – come Arezzo, Prato, o Perugia -, lungo la dorsale adriatica – Romagna, Marche, Abruzzo – e ad Ovest, nei territori piemontesi del Vercellese, Biella ed Alessandria. Si tratta di contesti territoriali maturi caratterizzati da una struttura demografica orientata prevalentemente verso la componente anziana della popolazione e da una sedimentazione del tessuto produttivo che, nel tempo, ha saputo consolidare la propria articolazione sul territorio. L'ispessimento del tessuto produttivo ha avuto come contropartita l'irrigidimento delle dinamiche di accrescimento delle imprese, segnate da un tasso di mortalità elevato e, di contro, da una natalità piuttosto contenuta.

Fig. 1.1 – La mappa della sicurezza in Italia



Fonte: elaborazione Censis 2006

Tab. 1.1 – I gruppi tipologici in dettaglio

Gruppo	Numerosità province	Alcune caratteristiche salienti	Media indicatore classe	generale
Gruppo 1 - Le attività lesive della società matura	23 (il 22,3% del totale)	Indice di invecchiamento	22,82	20,55
		Indice dipendenza strutturale anziani	35,22	31,32
		Imprese attive per 1.000 abitanti	104,28	91,71
		Quota di occupati nell'industria	36,26	30,88
		Tasso di occupazione femminile	38,80	33,70
		Infortuni sul lavoro denunciati per 1.000 occupati	46,01	38,47
		Valore aggiunto per unità di lavoro (produttività)	46.988,00	48.157,96
Gruppo 2 – I servizi che non fanno tanto male	18 (il 17,5% del totale)	Indice di invecchiamento	23,50	20,55
		Indice dipendenza strutturale anziani	36,50	31,32
		Quota di occupati nei servizi	71,38	63,53
		Valore aggiunto per unità di lavoro (produttività)	51.951,10	48.157,96
		Tasso di natalità delle imprese	7,40	6,92
		Infortuni sul lavoro denunciati per 1.000 occupati	24,19	38,47
Gruppo 3 – La lesività critica dei poli industriali	26 (il 25,2% del totale)	Tasso di occupazione totale	51,29	44,84
		Tasso di occupazione maschile	62,57	56,74
		Quota di occupati nell'industria	39,42	30,88
		Quota di infortuni sul lavoro denunciati	1,74	0,97
		Infortuni sul lavoro denunciati per 1.000 occupati	49,23	38,47
		Valore aggiunto per unità di lavoro (produttività)	52.197,15	48.157,96
		Valore aggiunto per unità di lavoro nel settore delle costruzioni	41.768,53	35.841,89
Gruppo 4 – Il peso della gravità strutturale	18 (il 17,5% del totale)	Parasubordinati per 1.000 occupati	8,23	6,66
		Tasso di irregolarità del lavoro	21,35	14,96
		Quota di occupati nelle costruzioni	10,90	9,14
		Quota di infortuni mortali indennizzati	0,34	0,21
		Quota di infortuni con inabilità permanente	5,56	4,12
Gruppo 5 – La speranza di uscita dalla gravità	18 (il 17,5% del totale)	Infortuni sul lavoro denunciati per 1.000 occupati	24,19	38,47
		Tasso di irregolarità del lavoro	23,51	14,96
		Tasso di sviluppo delle imprese	1,88	1,17
		Var% imprese attive '00-'05	8,88	4,96
		Infortuni sul lavoro denunciati per 1.000 occupati	22,39	38,47
Quota di infortuni mortali indennizzati	0,32	0,21		
Quota di infortuni con inabilità permanente sul totale	5,39	4,12		

Fonte: elaborazione Censis 2006

Ciononostante il livello di occupazione della popolazione attiva risulta superiore a quanto registrato nelle altre province e si caratterizza per una buona quota di occupazione femminile. Il mercato del lavoro presenta un'articolazione che trova espressione in forme contrattuali stabili e consolidate, dunque facilmente verificabili anche sotto il profilo della sicurezza sul lavoro che nelle province del gruppo presenta standard superiori. L'elevato tasso di infortuni denunciati è per lo più riconducibile a meccanismi di controllo e di legalità efficaci e funzionanti che non ad una effettiva maggiore numerosità di incidenti sul lavoro che, nell'ultimo quinquennio, in queste province sono diminuiti in misura maggiore che altrove facendo registrare, come conseguenza dell'infortunio, prevalentemente l'inabilità temporanea del lavoratore e solo in misura residuale, forme di inabilità permanente o fenomeni di morte bianca.

2.2. I servizi che non fanno tanto male

Le 18 province che ricadono in questo gruppo (il 17,5% del totale) sono concentrate prevalentemente in Emilia Romagna, Toscana, Lazio, Abruzzo e lungo l'Alto Tirreno. In molti casi si tratta di province che ospitano i capoluoghi di regione – come Genova, Bologna, Roma, Trieste, Firenze - da cui si giustifica l'ampia concentrazione di occupati nel settore dei Servizi. Rispetto agli altri territori esaminati, le province di questo gruppo presentano il più alto tasso di invecchiamento della popolazione, fenomeno che caratterizza in genere i contesti maturi similmente a quanto registrato per il gruppo precedente dal quale, tuttavia, l'attuale si differenzia per una maggiore vivacità economica. Vivacità che trova espressione in una produttività superiore alla media generale e in interessanti dinamiche di accrescimento del tessuto imprenditoriale. Accanto ad un elevato tasso di mortalità, si registra infatti un altrettanto elevato tasso di natalità imprenditoriale che caratterizza tipicamente le realtà dinamiche e fortemente terziarizzate, dove il fenomeno del turn over imprenditoriale risulta più spiccato di quanto possa accadere in realtà di stampo industriale in cui i costi di investimento risultano generalmente più imponenti. Il processo di terziarizzazione che caratterizza tali economie ha di certo favorito l'inserimento delle donne nel mondo del lavoro, tanto che si registra in queste province – in relazione al totale degli occupati - la maggiore partecipazione femminile alle attività lavorative extradomestiche. Sul fronte della sicurezza sul lavoro, la numerosità degli infortuni denunciati è superiore alla media generale, segno inequivocabile di un clima sociale "regolare" e meno incline, rispetto ad altri contesti, a celare questi

episodi come accade laddove sussistono forme importanti di illegalità. Le province che ricadono in questo gruppo manifestano una frequenza dei casi di inabilità temporanea o permanente in seguito ad infortuni in linea con la media generale rispetto alla quale le morti sul luogo di lavoro si attestano, invece, su soglie inferiori.

2.3. La lesività critica dei poli industriali

Le province di questo terzo gruppo tipologico sono 26 (pari al 25,2% del totale) e coincidono di fatto – con l'unica eccezione del Torinese – con il Nordest del Paese. Si tratta di un contesto ricco che comprende al suo interno province come Milano, Torino, Treviso, Parma, Venezia, Padova, Verona dove le dinamiche del mercato del lavoro in termini di offerta si presentano più vivaci di quanto non accada in altre realtà. Per questo motivo tale area tende a caratterizzarsi per una presenza significativa di popolazione attiva e per un più elevato indice di presenza straniera a livello locale. La ricchezza del territorio trova origine prevalentemente nello svolgersi delle attività industriali – settore dove risulta impiegata la gran parte degli occupati – e nei servizi, in merito ai quali il territorio fa registrare il più elevato livello di produttività settoriale. Il tessuto produttivo locale presenta un buon ritmo di crescita e sviluppa un tasso di occupazione che è il più alto del Paese. L'articolazione complessa dell'economia locale ha trovato beneficio, in termini di organizzazione più flessibile delle attività lavorative, nella presenza dei lavoratori parasubordinati che in queste province risulta decisamente più elevata che altrove. L'essere il territorio caratterizzato da un'economia prevalentemente industriale - con uno spazio significativo assorbito dal settore delle Costruzioni e da attività di tipo edilizio – rende l'intero contesto più soggetto a forme di "insicurezza". Così come rappresentano elementi che favoriscono il rischio sul lavoro sia la massiccia presenza di lavoratori stranieri – con i quali sussistono problemi di comunicazione e di conoscenza del contesto – sia di forme contrattuali flessibili che si caratterizzano per una minore tutela dei lavoratori. Non a caso in queste province si registra il più elevato numero di infortuni denunciati e la più elevata quota di lavoratori che hanno subito, in conseguenza dell'infortunio, una inabilità temporanea. Se da un lato il contesto sociale e produttivo, per come si articola, favorisce fenomeni di rischiosità marcata sul lavoro, dall'altra è lo stesso contesto che, data la minore presenza di fenomeni di irregolarità e illegalità, contrasta il fenomeno facendo registrare un decremento degli infortuni ben più consistente di quanto rilevato a carico delle province che ricadono in altri gruppi tipologici.

2.4. Il peso della gravità strutturale

Le province che ricadono in questo gruppo sono 18 (il 17,5% del totale) e si concentrano prevalentemente nel Sud del Paese distribuendosi diffusamente in tutte le regioni meridionali. Del Meridione rappresentano l'area più dinamica sotto il profilo economico ed imprenditoriale. Si caratterizzano per un elevato tasso di imprese attive rispetto alla popolazione residente e per una quota importante di occupati nel settore agricolo e delle Costruzioni. Il mercato del lavoro, tuttavia, appare fortemente sbilanciato in termini di genere: ad un'importante quota di occupazione maschile non corrisponde un altrettanto rilevante quota di occupazione femminile. Al contrario le forme contrattuali più svantaggiate - in altri termini il lavoro parasubordinato - sono appannaggio per la gran parte dei casi delle donne. Se a queste dinamiche di sperequazione sociale, si aggiunge un elevato tasso di irregolarità che caratterizza le province in questione, è di facile comprensione il risultato che ne consegue che vede i territori di questo gruppo registrare la più elevata percentuale di inabilità permanente e di morti in seguito ad infortuni.

2.5. La speranza di uscita dalla gravità

Le 18 province (il 17,5% del totale) che ricadono in quest'ultimo gruppo tipologico trovano anch'esse localizzazione nel Meridione. Sono fortemente caratterizzate da una struttura demografica dove risulta nettamente prevalente la popolazione attiva, vale a dire gli individui di età compresa tra i 15 e i 64 anni. Non si tratta di realtà che hanno raggiunto una soglia di maturità in corrispondenza della quale il ritmo di crescita dell'economia locale tende generalmente a rallentare. Al contrario si è dinanzi a territori da questo punto di vista ancora "giovani" e che pertanto dispongono, a tutt'oggi, di ampi spazi e margini di accrescimento. Tanto da presentare il più elevato tasso di sviluppo imprenditoriale registrato a livello di Sistema Paese, ma anche il maggior ritmo di crescita delle imprese attive (addirittura il doppio rispetto alla media generale). Ciò non di meno il livello di occupazione non può dirsi soddisfacente: si registra a tutt'oggi un livello di inoccupati che alimenta sacche di marginalità e conflittualità sociale. Peraltro, rispetto alle province analizzate precedentemente, i territori in questione manifestano un'articolazione del mercato del lavoro che penalizza fortemente l'ambito femminile, perché non solo la quota di donne inserite nel mondo del lavoro appare nettamente più contenuta rispetto

agli uomini, ma in buona parte risulta ancorata a forme di lavoro parasubordinato (in queste province si registra la percentuale più elevata rispetto al resto del Paese). Lo scenario di contesto viene ulteriormente messo a fuoco dalla misura del tasso di irregolarità che in questi territori appare come il più elevato e da una presenza significativa, seppure non la più elevata, di infortunati colpiti da inabilità permanente o di casi di morte sul luogo di lavoro.

Nel ricondurre, infine, al tessuto produttivo le dinamiche rilevate all'interno di ciascun gruppo tipologico è possibile formulare un giudizio critico sulle condizioni di contesto e di sicurezza che le aziende italiane stanno vivendo. Il 37,8% delle aziende del Paese, infatti, vive nell'ambito della sicurezza una lesività critica propria dei contesti fortemente industrializzati del Paese che favoriscono fenomeni di marcata rischiosità sul lavoro. Presenza di lavoratori stranieri, ricorso a forme di lavoro atipico di ultima generazione ed una più complessa economia locale generano un inasprimento dell'evento infortunistico che si presenta numericamente elevato, in parte anche per una legalità complessivamente più diffusa che favorisce la denuncia dell'infortunio. Proprio il clima di irregolarità e la presenza di dinamiche di sperequazione sociale sono alla base di una gravità strutturale che condiziona pesantemente il livello di sicurezza – il peggiore dei profili analizzati - delle aziende del quarto e del quinto gruppo. Collocate soprattutto nel Meridione, le imprese in questione registrano il più elevato tasso di infortuni mortali e di inabilità permanente. Quantitativamente rappresentano il 27,4% delle aziende nazionali ma la loro contenuta numerosità è da imputarsi prevalentemente alla loro minore concentrazione in quei contesti territoriali che creano le condizioni per forme di illegalità anche in azienda (tab. 1.2.).

Tab. 1.2 – Il livello di sicurezza delle aziende italiane secondo criteri geoeconomici
(v.a. e val. %)

Profili tipologici	N° di aziende (v. a.)	% di aziende sul totale nazionale
Gruppo 1 – Le attività lesive della società matura	725.406	15,3
Gruppo 2 – I servizi che non fanno tanto male	929.919	19,6
Gruppo 3 – La lesività critica dei poli industriali	1.796.503	37,8
Gruppo 4 – Il peso della gravità strutturale	395.239	8,3
Gruppo 5 – La speranza di uscita dalla gravità	908.569	19,1
Italia	4.755.636	100,0

Fonte: Stima Censis su dati Istat - 8° Censimento Industria e servizi

CAPITOLO III
MODELLI LOCALI DI SICUREZZA

3.1. Caserta: la sicurezza in bilico

3.1.1. Premessa

Non è facile addentrarsi nel tema della sicurezza del lavoro nell'area casertana, trattandosi di un fenomeno fortemente intrecciato, soprattutto nel settore delle costruzioni edili, al lavoro sommerso e all'economia dell'illecito.

Da questa premessa discendono annotazioni e sfumature diverse, ma anche una visione di fondo molto omogenea ed un segnale ben preciso, condiviso dai testimoni privilegiati contattati sul territorio: che senza la risoluzione dei problemi collegati alla irregolarità del lavoro e alla malavita organizzata, anche la sicurezza del lavoro non potrà progredire in senso positivo.

Gli incidenti sul lavoro nel casertano, ad oggi, sono oggetto di cronaca quasi quotidiana, cui non corrisponde l'attenzione che meriterebbero da parte degli stessi media che si limitano a esporre la cronaca degli eventi. Ma d'altra parte il livello medio di lettura di quotidiani o di ascolto di programmi di informazione è molto basso, per cui le testate giornalistiche e televisive cercano di fornire soprattutto "soft news", che hanno maggiore probabilità di essere seguite.

Magari, anche il tema degli infortuni, come altre questioni di uguale rilevanza sociale, per diventare un argomento alla portata di tutti i lettori, dovrebbe essere più spettacolarizzato, persino attraverso il ricorso a testimonials di forte calibro che possano far arrivare nelle case la sicurezza del lavoro e i diritti a questa collegati come notizia davvero veicolabile, ossia come un servizio da acquistare al pari di altri.

Questa suggestione, alquanto provocatoria, è comunque sintomo di una caratteristica sociale molto più seria: la comunicazione sugli infortuni nel lavoro non raggiunge tutte le fasce della popolazione allo stesso modo, poiché, soprattutto quelle basse e medio-basse sono sostanzialmente distratte rispetto al problema, nonostante le persone infortunate appartengano generalmente a questi ceti.

3.1.2. L'articolazione territoriale del fenomeno infortunistico

Il territorio casertano si presenta molto diversificato, sia sul piano delle caratteristiche produttive, sia sul piano dell'incidenza degli infortuni sul lavoro: l'area sicuramente più colpita è quella che confina con la provincia di Napoli, l'Agro Aversano Domiziano, in cui si concentra il mix irregolarità del lavoro – infortuni. Ad esempio, in questa parte della provincia, la denuncia di malattie professionali è quasi del tutto assente, il che rappresenta di per sé un indicatore di come e quanto queste situazioni patologiche siano occultate.

Le due ASL presenti sul territorio sono chiamate a svolgere funzioni di polizia giudiziaria, che tende ad affiancarsi a quella del controllo promosso dalla Prefettura, attraverso forme di ispezione mista tra diversi corpi di polizia. Entrambe le ASL hanno problemi comuni di personale da adibire alla funzione di controllo: in media, hanno a disposizione solo il 20% delle persone che sarebbero necessarie per un presidio efficace e ciascuna presenta problemi interni particolari, che risentono molto delle differenze territoriali di base.

La **ASL 1** lamenta che i lavoratori non siano mai abbastanza disponibili a seguire cicli di formazione in tema di sicurezza, e ritiene che i datori di lavoro siano gli unici ad essere interessati in merito, pur delegando all'esterno l'onere di seguire la messa in sicurezza dell'impresa a tecnici specifici. Per i rappresentanti della ASL 1 le norme relative alla sicurezza del lavoro andrebbero cambiate e snellite.

Sotto questo profilo, risulta che le evidenze del d.l.vo 626 siano rispettate in percentuali molto alte, mentre **sono le regole previste nella normativa precedente ad essere bypassate**. Così come accade nella progettazione di un immobile, sarebbe importante che il PO sulla sicurezza fosse non tanto una sommatoria di documenti importanti, ma formali, quanto una vera e propria mappa della sicurezza aziendale in grado di ricostruire nel modo più fedele possibile il progetto con cui l'impresa intende fronteggiare l'accadimento di infortuni. In questo momento, cioè la normativa è come articolata su due livelli: il d.l.vo 626, che contiene soprattutto aspetti procedurali e assicurativi e il restante fascio di norme tecniche che si presenta come un blocco separato. Allo stesso tempo, non c'è un quadro organico sulla prevenzione che, invece, dovrebbe rappresentare una parte importante del sistema sicurezza.

Nella **ASL 2** – che ha responsabilità sull'area agro aversana - emergono questioni alquanto diverse. Ad avviso dei suoi responsabili, il primo aspetto della sicurezza da cambiare è quello **dell'attività ispettiva**, che

non può essere concepita solo con finalità sanzionatorie, ma dovrebbe far crescere la cultura e l'orientamento dell'imprenditore sulla sicurezza. Il fatto che molte delle funzioni aziendali in questo campo siano esternalizzate comporta una certa distrazione dell'imprenditore dalla realtà operativa e dalla possibilità di renderla migliore.

Dalla ASL 2 emerge una domanda non di generici accordi sociali e istituzionali da realizzare come lotta alla infortunistica sul lavoro, ma di sviluppo di maggiori relazioni con operatori specializzati, sia sul versante tecnico, sia su quello medico, al fine di imporre sul territorio una nuova cultura della sicurezza, che sia fondata non sulla paura delle sanzioni, ma sulla progettazione consapevole di una dimensione ergonomica e sicura del posto di lavoro, anche nei cantieri presso i quali questa dimensione è di difficile realizzazione per la loro stessa struttura.

3.1.3. I soggetti coinvolti

Il sindacato

Il legame fra **insicurezza del lavoro ed economia sommersa** non è sempre immediatamente evidente, ma ciò non toglie che spesso le due realtà coincidano. Questa situazione non riguarda tanto le medie imprese, che si sono lentamente adeguate ai dettami di legge e hanno capito che investire in sicurezza fa loro risparmiare in efficienza e produttività, ma coinvolge appieno le PMI, al loro interno le imprese edili, e in una certa parte anche le pubbliche amministrazioni.

In questo tipo di organizzazioni si sommano non poche inefficienze: i locali non sono a norma o, soprattutto nei cantieri, nessuno è in grado di verificare la presenza o l'assenza dei lavoratori. D'altra parte, il lavoro per i casertani riveste ancora un livello di penosità piuttosto alto: la minaccia di disoccupazione è molto forte e la precarietà viene vissuta come il "male minore", rispetto alla disoccupazione e all'intreccio delle attività, in particolare edili, con la criminalità organizzata. Spesso, quando un lavoratore si infortuna, anche gravemente, in un cantiere non in regola, viene trasportato in un altro cantiere non abusivo e lì assistito, con aggravio, il più delle volte, per gli esiti stessi dell'infortunio.

Il sindacato, in questo contesto, non riesce sempre a raggiungere i lavoratori a rischio, sia per la presenza nei luoghi di lavoro degli esponenti della camorra, sia per la disattenzione dei lavoratori nei confronti del rispetto delle regole.

Gli imprenditori edili

Nella provincia di Caserta il settore edile ha un peso rilevante nel tessuto produttivo locale: le unità locali del settore costruzioni sarebbero secondo dati Istat 5mila e seicento circa, pari al 12% del totale delle unità produttive. Alla Cassa Edile sono iscritte 2643 imprese, di cui l'82,5% in attività.

I cantieri edili sono per loro stessa natura ad altissimo rischio di infortuni, non foss'altro per la temporaneità della loro esistenza, che a molti imprenditori fa ritenere erroneamente inutile adottare le precauzioni e i processi di messa in sicurezza al pari di una impresa destinata a durare nel tempo. Questa **sottovalutazione della sicurezza del lavoro** non è direttamente correlata all'abusivismo : ci possono essere cantieri abusivi del tutto sicuri e cantieri regolari non messi in sicurezza. Certamente, l'esistenza di cantieri abusivi o controllati dalla camorra non facilita la loro messa in sicurezza, ma forse non si tratta delle sole variabili che intervengono nelle zone d'ombra esistenti.

Sicuramente un'altra caratteristica che non facilita l'aumento della sicurezza nei cantieri è l'evasione contributiva legata all'elevato costo del lavoro, denunciato dalla stessa Ance locale come uno degli elementi che pesa di più sulle scelte degli imprenditori: un operaio in regola costa al cantiere quasi quattro volte in più di uno in nero.

Inoltre, sempre secondo la rappresentanza delle imprese, le opere edili sono caratterizzate da una forte variabilità e dalla contemporaneità di attività operative che rendono inevitabile in quota parte l'accadimento dell'infortunio. Senza contare che se un cantiere viene avviato senza la necessaria attenzione per la sicurezza, quando lavora a regime è molto difficile che possa essere smontato e reinstallato , se non con aggravio dei costi di costruzione e di un danno evidente a carico del destinatario finale del bene.

C'è poi un altro aspetto richiamato nel corso del colloquio, avvertito come particolarmente gravoso per le imprese dell'area, quello cioè della sovrabbondanza all'interno di appalti per lavori pubblici di figure addette alla sicurezza, che renderebbero difficile l'assunzione di decisioni necessarie. Emerge quindi una istanza di semplificazione sia dell'apparato normativo, sia delle persone preposte.

I commercianti

Per le imprese del settore **la sicurezza è un fattore "subito"**, quasi sovrastrutturale rispetto alle normali attività svolte. Certamente questo è vero soprattutto per le imprese di piccola e media dimensione che sono più sensibili ai controlli formali, spesso esercitati con finalità unicamente repressive. Un esempio portato a sostegno di questa posizione è quello delle pompe di benzina, che sono bersaglio di sopralluoghi delle Asl definiti "accaniti". Su questo aspetto, tali uffici sembrerebbero mancare di attenzione al fatto che su una stessa pompa di benzina intervengono diverse proprietà e, conseguentemente, diverse responsabilità.

Gli artigiani

La provincia di Caserta è un'area a forte differenziazione interna: l'articolazione del territorio fra zone marine, collinari e persino di montagna, si riflette anche sulla struttura delle imprese. Le cui caratteristiche sono, a loro volta, molto segmentate. Ne consegue che, anche per le rappresentanze aziendali è difficile promuovere e adottare interventi di politica industriale uniformi, soprattutto in costanza di una crisi che pur non essendo diffusa a tutti i sub-comparti produttivi (le attività del benessere e dell'agroalimentare, ad esempio, sono in ripresa), riverbera i suoi effetti sull'intero contesto socio-economico.

Il tema della **sicurezza sul lavoro** dalla maggioranza delle PMI locali è sentito come un **obbligo gravoso**, poiché se ne valuta soltanto l'aspetto ispettivo, a sua volta eccessivamente tarato sul tono della repressione. Le istituzioni preposte ai controlli sono ritenute distanti dall'offrire quella sponda di consulenza di cui le imprese artigiane avrebbero bisogno per crescere in merito alla sicurezza dei loro ambienti di lavoro.

Le aziende del settore recuperano dall'esterno alcuni elementi di sostegno necessari per "mettersi in regola", come la formazione dai consulenti fiscali, ma, fino ad oggi, non hanno stretto rapporti più stretti con i professionisti tecnici, soprattutto per la difficoltà di fronteggiare i costi collegati a forme di consulenze complesse. I progetti fidi sulla sicurezza sembrano aver escluso le PMI per l'eccessiva onerosità delle coperture richieste, come accade solitamente nei rapporti tipici che intercorrono fra questo genere di aziende e le banche.

Fra gli elementi che potrebbero ridare un significato agli investimenti in sicurezza spiccano due proposte:

- l'organizzazione di incontri informali fra imprenditori e associazioni professionali per far capire ai primi che la sicurezza – nonostante i costi che produce – è una opportunità per far crescere l'impresa;
- lo sviluppo di una strategia comunicativa ad hoc, che trasmetta e diffonda non solo le notizie sugli eventi luttuosi, ma anche le informazioni relative ai casi di successo già realizzati sul territorio in merito alla sicurezza.

I soggetti pubblici

Negli ultimi dieci anni il rapporto fra gli imprenditori locali e l'**Inail** di Caserta è cambiato, sulla base delle diverse posizioni assunte da entrambe questi soggetti. L'**Inail** tende a offrire sempre più consulenza e collaborazione e le imprese, almeno in parte, accettano di utilizzare questi servizi come elemento di sviluppo. Sotto questo profilo, va ricordato un accordo stipulato fra l'**Inail** e l'**Api** di Caserta – in gemellaggio con Treviso - per l'implementazione dei sistemi di sicurezza. In base a tale intesa, l'**Inail** ha formato alcuni tecnici per poterli inviare nelle aziende al fine di intervenire sui meccanismi adottati e da acquisire.

Sullo fondo dell'adozione di strumenti e di professionalità che siano di sostegno alle imprese per crescere in sicurezza c'è il nodo irrisolto delle risorse di cui queste dispongono per intervenire in tal senso: sia le ristrutturazioni degli ambienti fisici di lavoro, sia lo sviluppo di maggiore attenzione per gli aspetti tecnici e relazionali, necessitano infatti di fondi che sul territorio sono di difficile reperimento.

Inoltre, l'**Inail** denuncia un deficit ancora da colmare in relazione ai tentativi di concertazione pure esperiti nel sistema locale, che sarebbero privi delle necessarie sinergie sostanziali per dar loro seguito operativo e non disporrebbero di soggetti formati e sufficientemente motivati per svolgere funzioni di controllo.

Nell'area casertana, a giudizio **dell'Ispe**, non è possibile intervenire in modo uniforme sulla sicurezza del lavoro. La zona dell'agro aversano, ad esempio, per il settore edile è quella più critica, tanto da non consentire né una attività di controllo efficace, né di elaborare un stima sui cantieri abusivi. Forse, se fossero meglio conosciute le responsabilità penali dei coordinatori dei cantieri, ci sarebbe una attenzione più alta per gli illeciti e le leggerezze in merito alla sicurezza.

La situazione di difficoltà dei cantieri edili non è estranea neanche agli altri settori produttivi: ad esempio è molto lenta la recezione della direttiva macchine, che prevede il possesso di un patentino per la conduzione di un certo tipo di mezzi pericolosi. Il ruolo dell'Ispels è proprio quello di omologare le macchine e gli impianti a rischio, nonché quello di offrire consulenza relativa sempre alle attrezzature tecniche e formazione per il loro utilizzo.

Anche l'Ispels soffre di un sottodimensionamento dell'organico e della precarizzazione del personale, che insieme portano, come risultato, ad una riduzione dei controlli sul territorio. Una soluzione possibile per questo genere di strozzature potrebbe essere quella di favorire un maggiore intreccio di competenze fra soggetti preposti alla funzione di controllo: ad un primo intervento dell'Ispels per l'avvio di attività a rischio, potrebbe seguire un'attività ispettiva a regime guidata dalle Asl, che, tuttavia, presentano un analogo problema di risorse a disposizione.

La carenza di personale è comune anche ai **Vigili del Fuoco**, che sono impegnati a tempo pieno in attività di prevenzione degli incendi sia nelle fasi di progettazione di alcuni tipi di edifici, ad esempio quelli commerciali, sia nelle fasi di verifica ex-post. A giudizio dei Vigili del Fuoco di Caserta, in merito alla cultura della sicurezza, qualche passo in avanti è stato compiuto, ma rimane aperta la questione delle imprese a rischio – come quelle che trattano rifiuti tossici e infiammabili, in cui la prevenzione non basta mai. I Vigili del Fuoco si sentono parte di un circuito di controllo sulla sicurezza nel quale operano a stretto contatto con le Asl. Rapporti meno frequenti li hanno con i professionisti tecnici presenti sul territorio, poiché al loro interno sono presenti le qualificazioni necessarie a fronteggiare l'attività loro richiesta.

3.1.4. Le *best practices* attive sul territorio

Sul territorio casertano, nonostante le difficoltà culturali, economiche e sociali che alimentano il fenomeno degli infortuni sul lavoro, si stanno facendo strada alcune iniziative di contrasto, che costituiscono sicuramente dei punti di partenza importanti per allargare quanto più possibile la sensibilità e le conseguenti azioni dirette ad arginare gli eventi infortunistici.

- La prima di queste "pratiche" positive riguarda l'adozione su base locale di un istituto previsto già sul piano nazionale. L'introduzione obbligatoria del Durc (Documento Unico di Regolarità Contributiva) attestante la regolarità dell'impresedi edili nei confronti dell'Inps, dell'Inail e delle Casse Edili, infatti, comincia a produrre lentamente i

suoi frutti. L'introduzione del concetto di responsabilità in solido sulle irregolarità nel lavoro dell'impresa capofila rispetto alle imprese sub-appaltanti, sta cominciando a funzionare come incentivo per la regolarizzazione per le aziende abusive, ma certamente la strada da fare è ancora lunga. Il problema aperto è il contesto in cui la previsione di legge si trova ad operare: l'anello dei controlli nella catena della sicurezza, infatti, è ancora piuttosto fragile, visto lo scarso numero di persone addette nelle istituzioni preposte a svolgere questa funzione.

- Anche la seconda delle best practices da presentare proviene dal settore pubblico. Presso la Prefettura di Caserta è stata costituita una Conferenza permanente sulla Sicurezza dei luoghi di lavoro. Si tratta di un organismo con poteri operativi, che coinvolge le parti sociali, le Istituzioni locali e le Forze di polizia, nato proprio con il duplice compito di realizzare azioni ispettive miste di vigilanza per ora presso i cantieri, e di formare ispettori per svolgere analogo ruolo.

Si tratta di una iniziativa unica nel panorama delle prefetture italiane, che prende le mosse dalla necessità di fronteggiare l'emergenza infortuni nel settore edile locale, che è sempre molto alta. Uno degli aspetti più critici è rappresentato dalla paura di molti soggetti – a partire dei delegati sindacali alla sicurezza sui luoghi di lavoro – di denunciare gli illeciti registrati, non solo perché è in gioco il loro posto di lavoro, ma perché spesso scattano ritorsioni anche da parte della malavita. Subito dopo la denuncia, i sindacati ritengono che sarebbe importante avviare al più presto la fase del controllo, per evitare la rimozione delle strutture non a norma e, appunto, altre reazioni patologiche a carico del lavoratore o di chi lo rappresenta.

Il sindacato incontra anche un'altra difficoltà, costituita dalla crescita dei contratti a tempo determinato e a collaborazione "a progetto" anche in edilizia, che non gli consente di raggiungere e di fidelizzare efficacemente i lavoratori temporanei che sono più a rischio di svolge con regolarità e abitudine lo stesso lavoro.

La Prefettura ha come obiettivo a breve quello di sottrarre il controllo congiunto delle Forze di polizia e delle Istituzioni alla logica della emergenza, ed è per questo che intende rafforzare la funzione formativa degli ispettori, che, insieme alle Forze di polizia, sono importanti non solo per sanzionare chi produce insicurezza, ma anche per ascoltare i bisogni e la ragioni di chi è coinvolto, in modo attivo o passivo, negli infortuni.

3.1.5. Le indicazioni per il futuro

Nonostante la situazione di partenza non sia delle migliori (aumento degli infortuni denunciati, aumento ancora superiore di quelli poco conosciuti poichè legati ad attività irregolari, difficoltà a spezzare l'omertà che lega i dipendenti, soprattutto dei cantieri, alle organizzazioni criminose) la capacità di reazione dei soggetti presenti sul territorio a questo stato di cose è piuttosto alta.

I Periti Industriali, che a Caserta già sono presenti in molti dei circuiti in cui si combatte contro gli infortuni, possono contare già da oggi sul riconoscimento generale della loro funzione tecnica. Il loro futuro nel mercato dei servizi legato alla sicurezza si gioca su due livelli abbastanza intrecciati:

- la definizione di un modello di prevenzione degli infortuni sul lavoro, in cui possano riconoscersi gli interlocutori locali che tanto insistono su questo aspetto;
- la socializzazione dei propri iscritti a tale modello, poiché ne facciano una linea guida dei servizi professionali offerti e, in questo modo, rafforzino dal basso la politica di relazione adottata dai loro organi di categoria su base nazionale e locale.

Le linee di impegno per contrastare gli infortuni sul lavoro sono emerse molto chiaramente nel corso della realizzazione dello studio di area. Qui si intende metterle in evidenza, poiché costituiscono altrettanti indicatori per la definizione di un modello di sicurezza da parte dei Periti Industriali. I fattori di cui tale modello può giovare sono i seguenti:

- a) Va recuperato appieno il valore della **prevenzione**, posto che il datore di lavoro medio casertano – la cui attività è in moltissimi casi parzialmente o totalmente irregolare - rifiuta a priori la repressione collegata alla gran parte degli interventi ispettivi e tende a sottrarsene, simulando forme di regolarità dietro alle quali si cela un profondo disinteresse per la sicurezza dei posti di lavoro offerti. La prevenzione, invece, dovrebbe far capire meglio e di più la convenienza che può derivare all'impresa dal mettersi in sicurezza, soprattutto alle PMI presso le quali l'incidenza degli infortuni è più alta che altrove.
- b) Strettamente collegata alla necessità di investire di più in prevenzione è la possibilità di **umentare e qualificare l'organico** di cui dispongono i soggetti preposti ai controlli, spesso appena sufficiente a fronteggiare le situazioni più gravi. La provincia di Caserta, sotto

questo profilo, si trova in una situazione paradossale: gli organismi preposti al controllo efficienti e motivati ci sono, ma non possono intervenire adeguatamente, poiché non hanno personale sufficiente e sufficientemente adeguato a sostenere i rischi, anche personali, connessi all'esercizio delle proprie funzioni in un'area così esposta alla criminalità.

- c) A causa di questi problemi di scarsità di personale, il tema **dei controlli** è denunciato come l'anello debole dell'intero sistema di ispezione e di contrasto degli infortuni. Su tale questione incide in primo luogo il sottodimensionamento degli organici dei soggetti preposti all'attività ispettiva, le Asl in primo luogo, ma anche la paura dei "controllori" di dover essere chiamati a testimoniare in giudizio delle scorrettezze osservate. Basti pensare che nelle Asl, a fronte di 118 ruoli di ispettori in organico, soltanto 8 persone svolgono di fatto questo tipo di compito.
- d) Le attività di prevenzione, invece, non possono essere promosse e realizzate sul piano macro, ma **devono entrare in azienda**, presso i luoghi fisici di lavoro in cui avvengono gli incidenti.

Il cosa fare, e in particolare, gli interventi che possono portare ad un maggior coinvolgimento dei Periti Industriali possono essere i seguenti:

- incentivare la creazione di forme di **aggregazione dal basso di tipo settoriale** che coinvolgano anche i professionisti tecnici, al fine di rendere più autorevoli e competenti coalizioni che possano impegnarsi non solo sul piano politico-sociale, ma anche per dirimere le questioni strutturali sottese ai fenomeni infortunistici. Ad esempio, sarebbe opportuno contrastare alcune abitudini che interessano anche le pubbliche amministrazioni, come l'affidamento di appalti al ribasso (che spesso fra le prime voci di risparmio indicano le voci della sicurezza). In ipotesi, si potrebbe trattare di un laboratorio territoriale a cui far partecipare i soggetti di rappresentanza locali maggiormente coinvolti, sul modello che a Caserta è stato già adottato dalla Cisl e dalla Confartigianato. Anche nell'ambito del settore edile è stata data applicazione ad un Avviso comune firmato a livello nazionale fra l'Ance e le OO.SS., in base al quale le parti si sono accordate per promuovere interventi contro il lavoro sommerso e l'evasione, in particolare l'estensione del Durc alla totalità delle imprese edili, pubbliche e private, e la comunicazione dell'assunzione entro il giorno precedente, per evitare la denuncia dell'"infortunio nel primo giorno di lavoro".
- Definire proposte di **semplificazione della normativa** sulla sicurezza del lavoro, che, nonostante le attività formative e

informative offerte da diversi soggetti associativi e istituzionali, non riescono a introdurre una inversione di rotta nella cultura e nei comportamenti delle persone e al cui interno debba trovare posto la necessità di certificare anche delle opere pubbliche, i cui standard dovrebbero appurare la regolarità del lavoro e delle procedure di sicurezza adottate. La normativa esistente, inoltre, andrebbe resa più flessibile e adattabile alle differenze fra settori produttivi e qualifiche diverse, poiché l'indifferenziazione non gioca cioè a favore di uno sviluppo della cultura della sicurezza.

Per i Periti Industriali si aprirebbero due ulteriori e specifiche direzioni di crescita:

- nell'ambito della **ricostruzione dinamica dell'incidente**, al fine di potere stabilire precise responsabilità, sulla base del coinvolgimento diretto di professionalità tecniche non di parte.
- Come **facilitatori** dell'apprendimento di norme a tutt'oggi difficilmente comunicabili.

3.2. Catania: un percorso da rafforzare

3.2.1. Lo scenario locale

In provincia di Catania, le Costruzioni rappresentano un settore portante per l'economia locale. Insieme al suo indotto – impiantistica e servizi annessi - assorbe gran parte dell'offerta di forza lavoro e fa registrare una casistica significativa, preponderante rispetto a tutti gli altri settori, degli infortuni nei luoghi di lavoro.

La ripresa del settore edile, che negli ultimi anni aveva registrato una stasi produttiva, ha concorso ad accentuare nel territorio catanese i problemi legati alla sicurezza sul lavoro anche in virtù di una elevata presenza in tale ambito di lavoro sommerso. Si stima, infatti, che la quota di lavoratori in nero che operano nell'Edilizia nel Catanese si aggiri intorno al 50%, il che tende ad ingenerare non solo un contesto lavorativo scarsamente sicuro, ma anche a disincentivare la denuncia degli episodi infortunistici.

La presenza del lavoro sommerso e di un contesto di lavoro insicuro risulta spesso contestuale: all'origine di entrambi i fenomeni vi è la

possibilità per il datore di lavoro di eludere il sostenimento di investimenti importanti. L'andare in sicurezza comporta per l'azienda un aumento dei costi che solo raramente l'imprenditore catanese percepisce come un valore aggiunto per la propria attività, più in generale li vive come un costo aggiuntivo peraltro non giustificato.

L'incremento del prezzo del prodotto o della prestazione professionale che ne consegue crea nel territorio un gap competitivo tra le imprese che osservano le norme di messa in sicurezza dell'azienda e quelle che, al contrario, preferiscono eludere tali costi. Tale gap rappresenta una distorsione importante nelle dinamiche competitive locali se si considera che nel mercato siciliano le opportunità di lavori e commesse risultano più contenute che in altre parti del Paese e, pertanto, il prezzo rappresenta una leva di mercato fondamentale.

In tale contesto il modello territoriale della sicurezza sul lavoro presenta alcune zone d'ombra.

La situazione di partenza, al tempo dell'emanazione del D. Lgs 626/94, era caratterizzata da un basso livello di sensibilità sulla problematica. Oggi si registra un maggior fermento culturale, ma continuano a permanere alcune difficoltà.

Il 626/94, ma anche il 494/96, ha trovato piena applicazione negli aspetti formali, meno negli aspetti sostanziali. L'applicazione rigida dei precetti e l'assenza di un ricorso critico alla norma denota una volontà di adempiere ai doveri formali più che di ottenere un contesto di lavoro realmente sicuro. In questo senso lo spirito della legge è stato scarsamente recepito. Per i datori di lavoro la messa in sicurezza dell'ambiente di lavoro - dai dispositivi alle procedure di sicurezza - si configura ancora alla stregua di un adempimento burocratico.

La rete dei soggetti istituzionali deputati alla sicurezza risulta frammentaria. Ciascun ente tende a svolgere le proprie funzioni in autonomia rispetto agli altri, generando attività spesso disgiunte e in sovrapposizione le une con altre. Non si registrano sul territorio, ad esempio, tavoli importanti di confronto tra gli organi ispettivi (Asl, Ispettorato del Lavoro), ma l'assenza di collaborazione sembrerebbe non dipendere da una cattiva volontà, piuttosto dalla mancanza di stimoli esterni che inducano a mettere in comune risorse e dati esperienziali sul fenomeno. Peraltro bisogna riconoscere che l'impegno del singolo all'interno di questi enti spesso riesce a superare le difficoltà operative-organizzative.

Il ricorso ai tecnici per prestazioni consulenziali o di tipo informativo e formativo si scontra con il costo della prestazione e con la ritrosia dei

datori di lavoro ad investire nell'ambito della sicurezza se non per lo stretto necessario richiesto dalla legge.

3.2.2. Gli attori della sicurezza

ASL

La ASL di Catania è l'organo di vigilanza e di controllo per la sicurezza e la salute negli ambienti di lavoro a livello provinciale. Ha competenza su tutti i settori economici con l'eccezione dei cantieri edili nei quali subentra l'Ispettorato di Lavoro.

Oltre alla funzione di vigilanza, la ASL svolge attività di prevenzione in materia di sicurezza. Opera infatti attraverso due Unità Operative di cui l'una è dedicata alle attività di controllo, l'altra ad attività di assistenza, informazione, formazione ed educazione alla sicurezza sul lavoro che si concretizzano:

- in uno sportello per l'informazione sulla sicurezza in generale nei luoghi di lavoro;
- nell'erogazione di pareri preventivi utili in vista dell'apertura di una attività produttiva: alcuni di questi pareri preventivi sono obbligatori presso lo Sportello Unico per le Imprese;
- nella redazione di linee guida e manuali sui fattori di rischio (626, 494, fitosanitari, polveri legbo duro, ecc): per il manuale sul 494 la ASL di Catania è stata premiata a Modena;
- nei corsi di formazione per RSPP e RLS;
- nel monitoraggio sullo stato di applicazione del 626.

A tale proposito l'organo provinciale ha monitorato 150 aziende della provincia di Catania attive in tutti i settori. L'esito è stato che il 626 presenta una applicazione formale ma non sostanziale: il tessuto aziendale infatti non muta in funzione della messa in sicurezza della struttura. Si predispongono i documenti e tutte le carte necessarie per adempiere agli aspetti amministrativi richiesti dalla legge, ma di fatto non si ravvisa una presa di coscienza del problema della sicurezza. Nelle grandi aziende, dove l'organizzazione interna appare più complessa ed articolata l'applicazione del 626 risulta tuttavia più efficace.

Le attività della ASL hanno portato a rilevare che nel territorio catanese:

- si riscontra una reale carenza di informazione e formazione sulle misure di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro; i numerosi eventi formativi registrati sul territorio non sono sufficientemente incisivi al punto da modificare il comportamento del lavoratore perché spesso presentano fondamenti esclusivamente teorici e poca o nessuna formazione sul campo. Inoltre si registra una indisponibilità di fondi in Regione per le attività di formazione in materia di sicurezza;
- le attività di controllo ed ispezione risultano scarse rispetto alle necessità di vigilanza che il territorio richiederebbe a causa di carenza in organico di cui lamenta il problema la stessa ASL;
- il numero degli infortuni in provincia permane elevato e le cause determinanti sono riconducibili a contesti in cui l'impresa lavora senza osservare le norme di sicurezza – sovente l'infortunio accade per il mancato adeguamento degli impianti -; il lavoratore non rispetta le procedure per un eccesso di sicurezza nelle proprie capacità; il lavoro nero risulta ampiamente diffuso così come appare incisiva la presenza di immigrati stranieri privi di forme di lavoro regolare con l'aggravante che problemi di ordine culturale o di comprensione della lingua rendono sconosciuti a questo tipo di lavoratore i propri diritti sul lavoro.

Più in generale, il rappresentante della ASL ritiene che l'eccessivo processo di sanitarizzazione della sicurezza abbia comportato una preponderanza di medici in tale ambito con la conseguenza di spostato l'attenzione dall'aspetto della sicurezza all'aspetto sanitario della problematica. Si ravvisa, poi, un problema di controllo sui documenti di valutazione dei rischi in merito ai quali non esistono vere forme e procedure di vigilanza, ma anche la necessità di aggiornare il 626 considerando che tale normativa nasce per le grandi aziende e pertanto andrebbe rimodulata sulle esigenze delle Pmi. Anche l'assenza nel contesto sociale catanese di un atteggiamento generalmente improntato a comportamenti sicuri e prudenziali induce a riflettere sull'opportunità di inserire nei POF la materia della sicurezza per infondere nei bambini già dai primi anni di vita scolastica il concetto di sicurezza, così come allo stato attuale non si può prescindere secondo il rappresentante della ASL dalla possibilità di formare i formatori anche a livello universitario. Importante, infine, assicurare che informatori e consulenti dispongano di una preparazione tecnico-scientifica – preferibilmente con almeno una specializzazione di settore – e che al ruolo di RSPP non si possa accedere con un titolo di studio generico, ovvero sia non tecnico.

Inoltre si avverte l'esigenza di una più forte regia a livello ministeriale e di una razionalizzazione del sistema di soggetti e funzioni attivi nell'ambito della sicurezza per evitare intersezioni di competenze – tra Ispesl e Inail ad esempio- e favorire la presenza di un organo univoco alle attività ispettive e di controllo. A tale proposito il rappresentante della ASL ritiene auspicabile l'istituzione di una agenzia a livello regionale (sul genere dell'ARPA) per la sicurezza che accentri a se le competenze di controllo e prevenzione già ora dell'Ispettorato e delle ASL.

L'istituzione di un albo per RSPP e di professionisti con criteri formativi di accesso rigidi, garantirebbe sulla qualità professionale di consulenti e formatori.

Ispettorato del Lavoro

L'Ispettorato del Lavoro della provincia di Catania svolge attività di vigilanza sul settore dell'Edilizia contestualmente alle Asl da quando, con la Riforma Sanitaria, la vigilanza in materia di sicurezza è stata trasferita al servizio di Medicina del lavoro.

L'intervento in parallelo dei due organi sull'Edilizia è giustificato dalla carenza, comune ad entrambi, di personale in organico che ha suggerito una condivisione degli oneri ispettivi assegnando, attraverso Protocolli di Intesa, all'Ispettorato del Lavoro una competenza ispettiva quasi esclusiva sul settore dell'Edilizia e alle Asl una analoga competenza su tutti gli altri settori.

La criticità principale che l'Ispettorato del Lavoro rileva quotidianamente nelle sue attività attiene principalmente al fenomeno del lavoro nero, dietro il quale si nasconde essenzialmente l'insicurezza nei luoghi di lavoro.

Il fenomeno del lavoro irregolare in provincia di Catania interessa quasi sempre il lavoratore immigrato, soprattutto nel settore dell'Edilizia. L'extracomunitario regolarizzato è più facile trovarlo impiegato in altre attività, sempre di manovalanza, ma più trasparenti e meno rischiose rispetto al settore dell'Edilizia.

Il ricorso al lavoro nero nel Catanese è stato sino ad oggi piuttosto sistematico perché ha consentito all'azienda di abbattere i costi e di generare una concorrenza spietata nei confronti di quelle realtà che lavorano per mettersi in regola. L'attività dell'Ispettorato ha portato a stimare ad oggi una quota di lavoro nero in Edilizia pari al 50% della

forza lavoro impiegata. La stima si fonda su alcuni segnali presso che inequivocabili: spesso il lavoratore in nero "scovato" dagli ispettori dichiara generalmente di essere stato assunto quella stessa mattina o il giorno precedente.

Ciononostante a distanza di pochi mesi dall'entrata in vigore del Decreto Bersani sembra percepirsi un segnale di svolta. La meticolosa applicazione delle sanzioni, divenute molto pesanti, potrebbe scoraggiare nel tempo l'imprenditore a fare un uso indiscriminato come in passato di lavoro irregolare. In questo senso la nuova normativa potrebbe prefigurarsi quale elemento efficace, secondo l'Ispettorato, per disincentivare il fenomeno dell'irregolarità, ancor più se ad essa si accompagna una reale sinergia e collaborazione tra le istituzioni preposte al controllo che, al momento, manca sul territorio catanese. L'Ispettorato evidenzia la mancanza di momenti di confronto tra gli ispettori del lavoro e gli ispettori delle Asl, occasioni importanti soprattutto in un contesto dove la carenza di personale non consente un pieno svolgimento dell'attività di vigilanza programmata, la cosiddetta "iniziativa".

L'Ispettorato infatti interviene principalmente su segnalazione del lavoratore: si contano dalle dieci alle quindici segnalazioni dirette al giorno, escludendo quelle che giungono per posta. In questo, l'Ispettorato trova un valido sostegno anche nel Sindacato che nella provincia di Catania risulta abbastanza puntuale nell'evidenziare le situazioni di irregolarità.

Ciononostante è fondamentale per l'Ispettorato rafforzare l'attività sul territorio. A breve saranno inseriti in organico 300 nuovi ispettori provenienti dal personale degli ex uffici di collocamento, ormai svuotati di competenze, che saranno formati attraverso corsi finanziati dal Fondo Sociale Europeo.

Dal punto di vista più specificatamente della sicurezza sul lavoro l'Ispettorato lamenta la necessità di:

- redigere un *Testo Unico* in materia di sicurezza organizzato per "famiglie" di intervento, perché la molteplicità di procedure crea una dispersione che tende a disincentivare l'osservanza della norma;
- creare un *Corpo Ispettivo Unico* in materia di sicurezza o quanto meno un coordinamento univoco su base provinciale che coinvolga in tale attività la magistratura e rappresenti un centro di regia per la sicurezza nei luoghi di lavoro;

- fornire all'ispettore di strumenti tecnologici avanzati a supporto del controllo ispettivo, perché rende possibile una maggiore produttività, di conseguenza anche una maggiore presenza dell'Ispettorato sul territorio;
- associare al controllo ispettivo, *iniziative premiali* che incentivano la messa in sicurezza delle aziende.

Le criticità riscontrate nel settore dell'Edilizia da parte dell'Ispettorato sono sostanzialmente riconducibili a tre fenomeni che incrementano la frequenza degli infortuni:

- l'infortunio si nasconde nelle imprese di piccole dimensioni perché in esse esiste una maggiore improvvisazione e minori disponibilità economiche per investimenti in sicurezza;
- le grandi imprese che fanno in cascata i subappalti, creano confusione all'interno dei cantieri e rendono più difficoltosa l'attività di controllo e di verifica delle responsabilità; in questo senso il 494 dovrebbe essere più incisiva;
- la presenza rilevante di immigrati extracomunitari e clandestini impiegati nell'Edilizia, nei confronti dei quali, oltre al problema dell'irregolarità lavorativa, si pone una problematica di tipo comunicativo dovuta alla scarsa comprensione della lingua italiana.

Inail

L'Inail svolge sul territorio, in relazione al tema della sicurezza, attività di prevenzione e di verifica delle autocertificazioni. In parte sulla mission è cambiata: si è accentuato l'impegno della struttura nelle fasi di formazione, riabilitazione e reinserimento professionale degli infortunati in sinergia con il Ministero del Lavoro. Anche l'Inail lamenta una carenza di personale e la necessità di una riorganizzazione dell'ente, ma soprattutto l'avvio di un processo di innovazioni dei metodi investigativi.

L'Inail registra un andamento degli incidenti stabile nella provincia di Catania e contestualmente denuncia un aumentato degli incidenti mortali se si compara il dato 2006 di inizio novembre con il corrispondente dato al 2005. Gli incidenti mortali sono tutti conseguenza di incidenti con aggravamento avvenuti nel settore dell'Edilizia. Mentre, in proporzione, si registra una frequenza maggiore di eventi infortunistici nelle grandi aziende piuttosto che nelle piccole. Degli infortuni annui 7-8mila il 65% presentano una inabilità superiore al 65%.

Permane dunque un rischio di infortunio elevato in provincia di Catania, che sembra aumentare sensibilmente *in itinere*, cioè nel tragitto casa-lavoro e nell'ambito di nuovi rischi emergenti legati soprattutto alla componente terziaria dell'economia: il mobbing e l'elettromagnetismo.

La percentuale di infortuni più elevata tra le province siciliane si registra a Catania, ma secondo il rappresentante dell'Inail è giustificabile anche alla luce della maggiore dinamicità economica della provincia rispetto al resto della regione e al tipo di attività produttive impiantate nel territorio (a Palermo prevale il lavoro impiegatizio, a Messina-Milazzo il polo industriale, a Siracusa il Terziario).

A Catania alcune filiere produttive più di altre presentano maggiori difficoltà di monitoraggio: la filiera dell'edilizia, nonostante i molteplici episodi infortunistici, risulta di facile controllo rispetto alle filiere più moderne del terziario avanzato più corte, frammentate e innovative nelle attività e nelle strumentazioni impiegate. La filiera dell'industria agroalimentare presenta difficoltà dovute essenzialmente all'ampia articolazione soggettuale della catena dalla fase di produzione alla fase di commercializzazione del prodotto; mentre per le aziende metalmeccaniche l'elemento di criticità si rinviene nella fase di produzione dei componenti spesso assegnata all'esterno a lavoratori in nero o ad artigiani anch'essi difficili da monitorare. Anche le attività socio-sanitarie e socio-assistenziali sono "border" soprattutto laddove esiste una promiscuità delle strutture – ad esempio tra casa di cura e ospizio – che non agevola i controlli e le verifiche. In questo senso sarebbe auspicabile per facilitare il compito dell'ispettore ricondurre le nuove attività all'interno di categorie già prestabilite, al fine di modulare l'attività ispettiva sui mutamenti del mercato.

L'Inail inoltre sottolinea come alcuni aspetti siano da presidiare più di altri se si vuole rendere più efficace l'istituto della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Innanzitutto serve un maggiore controllo sul processo di esternalizzazione delle attività che produce generalmente una maggiore insicurezza e una minore qualità sui luoghi di lavoro; sovente i conto terzi sono aziende di minori dimensioni, più difficili da monitorare e controllare, quand'anche lavoratori in nero.

La stessa legislazione in materia di sicurezza, nata come una legislazione sperimentale, non ha mai perduto tale carattere e necessita ad oggi di una revisione che vada verso una maggiore ingegnerizzazione e standardizzazione delle procedure amministrative, in un atteggiamento maggiormente premiante nei confronti di coloro che avviano un processo

di messa in sicurezza, nel monitoraggio degli obiettivi, ma soprattutto nella rimodulazione e ampliamento della fase di prevenzione.

Gli altri soggetti

La sicurezza sul lavoro è strettamente correlata ad elementi socioanagrafici e territoriali di cui spesso si sottovaluta l'importanza nell'esaminare il caso infortunistico. Ad oggi, soprattutto in Edilizia dove si concentrano gli episodi incidentali, l'elemento umano è sottovalutato eppure rappresenta una determinante importante nell'avvenimento dell'infortunio. Il rappresentante del *Comitato Paritetico Territoriale per la sicurezza* evidenzia come la metà degli infortuni mortali in Edilizia avviene in seguito ad una caduta dall'alto causata in parte da una mancata osservanza delle norme di sicurezza da parte dell'azienda (ponteggio inadeguato, ecc), ma in buona parte dalla presenza contestuale di elementi anagrafici, climatici e di generale "predisposizione all'infortunio" di taluni soggetti. Spesso l'infortunio mortale in cantiere è avvenuto nel periodo estivo, ad un lavoratore con più di 50 anni e che svolgeva da anni un lavoro "usurante" in edilizia. Dal monitoraggio dei casi di infortunio meno grave è stato possibile osservare come per alcuni lavoratori l'infortunio sia un avvenimento ricorrente: questo accade anche a lavoratori debitamente formati e informati e provvisti dei dispositivi di sicurezza. In questo caso evidentemente prevale l'elemento caratteriale.

Alla base degli episodi infortunistici, secondo l'esperienza del rappresentante degli *imprenditori edili*, vi è la mancanza di una reale professionalità nel settore sostenuta da procedure amministrative che aprono a chiunque la possibilità di diventare imprenditore edile anche in assenza di una formazione adeguata. Non a caso gli incidenti sul lavoro avvengono soprattutto laddove si concentrano le commesse private, nelle ditte giovani e dove esistono forme spinte di subappalto: tutti ambiti dove proliferano attività imprenditoriali di recente costituzione o di lavoro in nero. Su 13.500 lavoratori in regola iscritti alla cassa edile, si stima che altrettanti lavorino in nero e si concentrino nelle attività edilizie private. La stessa legge sugli appalti andrebbe rivista per contenere da un lato i ribassi e fare in modo che non incidano sulla sicurezza e per introdurre un meccanismo di premialità per coloro che investono maggiormente in sicurezza.

La categoria degli *artigiani* è una categoria a rischio. Vivono la fatica fisica del lavoratore e lo stress dell'imprenditore. Svolgono spesso attività ad alto rischio – sono artigiani gli impiantisti, i fabbri, i lattonieri – che comportano fatica fisica ma anche stress derivante dall'essere

responsabile di un'azienda. Non a caso molti degli incidenti in itinere – spesso frutto della disattenzione e della stanchezza - coinvolgono gli artigiani.

3.2.3. L'emergere di buone pratiche

Su territorio catanese, il processo di avvicinamento alla cultura della sicurezza sul lavoro è ancora un percorso lungo e sostanzialmente agli inizi. Pertanto più che vere e proprie best practices in materia di sicurezza sono stati rilevati alcuni spunti, piccole iniziative, progetti allo stato embrionale che gli intervistati hanno segnalato come i primi fondamenti da rafforzare per il raggiungimento di una migliore efficacia nell'assicurare un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

- L'accordo tra ASL e Ispettorato Provinciale del Lavoro (in Sicilia sono uffici dell'Amministrazione Regionale) per la vigilanza in edilizia ha attivato una stabile sinergia d'intenti che ha consentito di ovviare anche ai problemi di carenza di personale.
- La presenza di un presidio di carabinieri presso gli uffici provinciali dell'Ispettorato del Lavoro rappresenta un supporto importante per l'attività ispettiva all'interno dei cantieri; pur alle dipendenze di altri organi, i militari presenti presso l'organo ispettivo forniscono una collaborazione proficua.
- L'inserimento di laureati nell'organico degli organi ispettivi attraverso concorso pubblico. E' il secondo concorso indirizzato ai soli laureati, il primo venne emanato nel 1998 e in quell'occasione vennero reclutati molti laureati in discipline giuridiche, fondamentali per l'attività ispettiva dove è necessario muoversi conoscendo bene l'impianto normativo.
- La realizzazione di corsi di aggiornamento organizzati in maniera sistematica al livello centrale per il corpo degli ispettori del lavoro sostituisce la prassi precedente di demandare l'aggiornamento professionale degli ispettori alla buona volontà del singolo dirigente.

3.2.4. Lo spazio per i professionisti tecnici

Nel territorio catanese le figure professionali tecniche appaiono scarsamente e male impiegate nell'ambito della sicurezza per una questione prevalentemente di costo. Il datore di lavoro ricorre al tecnico per adempiere ai doveri minimi imposti dalla legge.

Ciononostante, nel corso delle interviste sono emersi ambiti e spazi di possibile intervento per i tecnici generati da una necessità di rafforzare una funzione o di soddisfare nuove necessità di intervento emerse nell'ambito della sicurezza.

Esistono margini di impiego per le figure professionali tecniche:

- nella attività di informazione preventiva: più soggetti nel corso delle interviste hanno sollecitato un rafforzamento della fase di prevenzione che non si esaurisca nella sola valutazione del rischio, ma che si esprima anche attraverso una valutazione del rischio non repressiva bensì informativa; per i tecnici l'intervento si sostanzierebbe in forme di consulenze ex ante rispetto all'avvio della procedura di messa in sicurezza dell'azienda;
- nella attività di informazione/formazione generale: il problema della cultura della sicurezza nel territorio catanese non interessa esclusivamente il luogo di lavoro, ma appare un fenomeno che permea e accomuna i tanti aspetti della vita nella provincia siciliana. Ambiente domestico, mobilità e luogo di lavoro sono gli ambiti nei quali assumono contorni più nitidi le derive infortunistiche derivanti da atteggiamenti improntati a modalità di comportamento negligenti e scarsamente prudenziali. Serve una capillare attività di informazione ai cittadini che investa anche più ambiti sociali e coinvolga più canali di comunicazione, dalla campagna di informazione ai cittadini, all'inserimento della materia della sicurezza nei Pof, alla formazione nei corsi universitari;
- nella attività di informazione tecnica: l'emergere di nuovi rischi ambientali e chimici (discariche) potrebbe vedere l'inserimento dei tecnici nei nuovi corsi di aggiornamento che si prospettano;
- nell'attività di certificazione della formazione e di verificatori delle procedure di sicurezza assunte in azienda: in contesti dove l'elemento infortunistico permane elevato, il processo di formazione assume un rilievo considerevole tanto che diversi intervistati hanno manifestato la necessità di una verifica imposta a livello normativo da parte di istituzioni o soggetti terzi sulla congruità e l'efficacia dei

moduli formativi. Tra detti soggetti terzi sono stati menzionati anche i tecnici. L'ipotesi percorribile potrebbe essere quella di incarichi finalizzati a controlli e certificazioni assegnati ai professionisti tecnici da parte di soggetti istituzionali attraverso una forma di rotazione a sorteggio, con un elevato *turn over*; mentre in qualità di verificatori esterni, si auspica la realizzazione di albi tecnici con l'inserimento esclusivo di periti industriali, architetti, geometri, ingegneri e fisici specializzati con uno sbarramento sulle altre figure;

- nell'attività ispettiva: se persiste la carenza di personale ispettivo, si è verificato con il rappresentante dell'Ispettorato del lavoro la possibilità di una investitura per i periti industriale e per altri tecnici di un potere ispettivo – di cui normalmente non possono disporre - ad opera di un organo giudiziario. La strada, in una ipotesi estrema potrebbe essere percorribile, ma è tutta da inventare.
- nell'attività normativa: l'esigenza di redazione del Testo Unico in materia di sicurezza perché si limiti la dispersione presente nel corpus normativo - realizzando un accorpamento dei precetti per competenze -lascia spazi di intervento sotto forma di proposte e suggerimenti; contestualmente la necessità di rendere applicabili norme che in alcuni casi – secondo l'esperienza degli intervistati - sono difficilmente traslabili nella realtà lascia spazi per la redazione di linee guida o manuali di settore.

3.3. Bologna: i circuiti informali della sicurezza

3.3.1. Un contesto in divenire

Sotto il profilo della sicurezza del lavoro Bologna presenta una situazione alquanto complessa: da un lato, infatti, il livello degli infortuni denunciati e di quelli mortali è al di sotto dei valori relativi alle altre province prese in esame; dall'altro lato, invece, la trasformazione del sistema produttivo e la frammentazione sociale a questa sottesa stanno ponendo le premesse per una ripresa del trend infortunistico e per la crescita di nuove patologie collegate ai modelli di lavoro emergenti.

Il settore delle costruzioni, insieme a quello delle grandi opere (a Bologna sono aperti il cantiere TAV e quelli per la variante di valico) sono gli ambiti che presentano il maggior grado oggettivo di criticità, insieme ai trasporti e alla logistica, ma è dal restante settore dei servizi

che si segnalano i disagi psico-sociali emergenti, legati all'orario di lavoro e alla dimensione poco ergonomica degli impieghi.

Al tempo stesso, nel territorio bolognese si sta verificando un fenomeno di forte destrutturazione delle imprese che si porta dietro alcune conseguenze sul piano della sicurezza: intanto le aziende diventano o restano piccolissime e quindi sono fuori anche dalla logica relazionale introdotta dal dl 626. Inoltre, stanno nascendo schegge di imprese singolari, soprattutto fra gli immigrati, che dietro la partita Iva dissimulano un impiego non sempre autonomo e comunque svolgono lavori senza alcuna attenzione per la loro sicurezza.

Per la miriade delle micro imprese che costituiscono il tessuto produttivo locale, affrontare la messa in sicurezza rappresenta un grave problema, anche in termini economici, quindi cercano di "scansarsi" il più possibile quello che considerano un onere, finché non sono costrette ad intervenire da eventi esterni.

Dal punto di vista settoriale, Legno e Agricoltura sono i comparti più a rischio: il primo per la lavorazione poco programmabile e per la presenza di macchinari caratterizzati da una limitata protezione; il secondo per la saltuarietà del personale che non consente l'accumulo di esperienza nel lavoro.

I rischi a venire sono, invece, riconducibili alle attività di movimentazione in azienda (dove si ricorre molto a personale straniero) e al contatto e sovrapposizione di aree di lavoro diverse (es. appalti interni, global service manutentivi, ecc). Tuttavia si inizia ad intravedere una nuova forma di insicurezza legata all'introduzione di forme di lavoro atipico in azienda. Una struttura mista (dipendenti da un lato, atipici dall'altro) tenderebbe infatti a destrutturare l'impresa al cui interno si innesterebbe una competitività forte tra dipendente e lavoratore interinale o a progetto dacché spesso il più esperto limita la trasmissione all'altro del proprio patrimonio esperienziale limitandosi a poche semplici conoscenze anche sotto il profilo del comportamento "sicuro" da tenere in azienda.

In quanto al settore dell'Edilizia è evidente la necessità, anche nell'ottica di una maggiore sicurezza, di un ripensamento generale del mercato: serve più concentrazione di impresa. Negli anni '70-'80-'90 il mercato ha spinto alla parcellizzazione del lavoro, oggi questo modello organizzativo è da riqualificare, riorganizzando il mercato intorno al general contractor, riordinando le diverse mansioni di coordinamento dei processi complessi, non creando le premesse perché possano stare sul mercato imprese edili prive di dipendenti in virtù di una forma spinta di subappalto. Ma anche migliorando i criteri di aggiudicazione delle gare,

spesso male interpretati, perché vengano premiate le imprese che dispongono realmente di più efficaci forme di securizzazione interna.

3.3.2. Il ruolo dei soggetti tecnici e di vigilanza

I periti industriali

Il perito industriale non solo ha di fronte un mercato oggettivamente sfuggente, ma si trova a competere sul territorio con altri soggetti, in prima battuta le rappresentanze delle imprese e le stesse Asl, certamente più organizzate rispetto alle esigenze delle aziende.

Ma non è soltanto per questo che i periti industriali non sono ancora riconosciuti appieno per il loro apporto al miglioramento tecnico delle imprese e per la loro messa in sicurezza. La loro lateralità è dovuta anche ad un intreccio molto forte fra rappresentanze delle imprese, sindacati e soggetti pubblici, che esclude l'ingresso di altri organismi nel dominio relazionale a tre poli, soprattutto se si tratta di professioni regolamentate su cui grava il sospetto storico di particolarismi corporativi. Per contro, dipende anche dal ritardo con cui le professioni tecniche e fra loro quella dei periti industriali, si sono organizzate per dare il loro contributo allo sviluppo della cultura della sicurezza del lavoro e per essere riconosciuti come professionisti complementari alle figure previste dal dl 626 nella gestione della sicurezza.

Di conseguenza oggi i periti industriali si trovano a voler entrare in circuiti di concertazione abbastanza chiusi e definiti, che fanno qualche resistenza ad aprirsi.

Tuttavia, in prospettiva i periti sono destinati ad avere un peso sempre più significativo nell'ambito della sicurezza del lavoro, proprio perché il potenziale del dl 626 in materia di concertazione ha esaurito la sua spinta iniziale, mentre rimangono i problemi legati alla restante normativa che necessitano di apporti non politici, ma, appunto, tecnici.

Certamente, serve cambiare la legislazione complessivamente intesa, non solo nella direzione di una sua semplificazione, ma anche riguardo alla possibilità di chiarire la distribuzione di funzioni legate alla sicurezza e i soggetti che debbano farsene carico.

Le regole per il "mercato" della sicurezza del lavoro, infatti, sono necessarie sia per i datori di lavoro, sia per i lavoratori. In particolare, sulla base delle indicazioni emerse dai colloqui con i periti industriali

bolognesi, a loro giudizio un nuovo testo unico sulla sicurezza dovrebbe farsi carico di:

- definire nuovi piani di tipo relazionale: forme di collaborazione fra enti di verifica e controllo (le Asl sostanzialmente e, in parte, l'Inail) e i tecnici e forme di contatto fra istituzioni, tecnici e imprese;
- stabilire alcune misure premianti – ad esempio sul piano fiscale - per le imprese e i lavoratori che, soprattutto in alcuni settori a rischio, adottino le misure necessarie a garantire maggiore sicurezza;
- introdurre alcuni meccanismi di certificazione dei livelli di sicurezza ottenuti dalle aziende che possano pesare in eventuali processi di accreditamento in gare di appalto o per l'aggiudicazione di risorse pubbliche – come una sorta di *catena certificata della sicurezza* -;
- mettere a punto alcune linee di standardizzazione delle procedure di messa in regola dell'impresa sul piano della sicurezza che valgano sia per le aziende private, sia per i soggetti pubblici preposti al controllo e alla verifica .

Le ASL

I periti industriali si trovano a competere sul territorio con altri soggetti, in prima battuta le rappresentanze delle imprese, ma anche con le Asl, ben organizzate e presenti presso il tessuto delle imprese.

Attualmente, le Asl hanno in tutto circa 90 dipendenti, con i quali riescono a fronteggiare le funzioni loro destinate: la vigilanza, l'assistenza e la formazione, erogate tramite il concorso di più professionalità, sulla base di un criterio multidisciplinare.

In questo momento, le Asl denunciano un certa difficoltà a seguire l'evoluzione della realtà locale, sia sul versante della frammentazione del lavoro – ad esempio non riescono a fare prevenzione per la miriade di "artigiani" che si occupano dello smontaggio e del montaggio degli allestimenti presso la Fiera – sia su quello del decentramento.

Certamente, sul piano delle azioni positive le Asl di Bologna sono molto attive. Le iniziative partecipate e promosse sono le seguenti:

- un Osservatorio per l'edilizia, costituito fra le Asl, appunto, l'Inail, la Direzione provinciale del lavoro, l'Inps;

- il Tavolo di assistenza organizzato presso l'Assindustria bolognese finalizzato alla realizzazione di convegni, alla circolazione di informazioni e a fornire risposta ai quesiti posti dalle imprese;
- il SIRS, un servizio di assistenza offerto dalla ASL ai RLS, attraverso attività di sportello e di formazione.

3.3.3. Il mondo dell'impresa

Le microimprese

Nonostante un avvio difficoltoso, le piccole imprese locali hanno preso familiarità con il dl 626 anche se per parte di esse risulta tuttora di difficile introiezione. Difficoltà imputabile, almeno in parte, al fatto che il decreto in questione presenta all'origine una struttura precettiva pensata per realtà diverse da quella italiana dove la piccola impresa risulta più diffusa che negli altri Paesi.

Nondimeno nelle microimprese bolognesi, vale a dire le aziende con al massimo 5 dipendenti, si registra una particolare sensibilità dell'imprenditore per il tema della sicurezza, dovuta essenzialmente al fatto che in queste realtà il contatto diretto tra datore di lavoro e lavoratore dipendente sviluppa forme di empatia e solidarietà più forti che nelle più grandi realtà aziendali.

Peraltro l'accresciuta attenzione ai temi della sicurezza sul lavoro è il risultato di un processo di affinamento culturale del piccolo imprenditore che ha prodotto cambiamenti importanti in azienda. In passato il compromesso tra esigenza produttiva e sicurezza del lavoratore era sbilanciato a favore dell'impresa, ci si affidava soprattutto alla capacità del lavoratore di sapersi gestire. Oggi la sicurezza viene vissuta come un valore - nel campo della Meccanica, rappresenta uno strumento di competitività - o come un investimento del quale se ne ravvede appieno il valore. Nel caso della Metalmeccanica, la professionalità del lavoratore è elevata ed è obiettivo del datore quello di preservarla. In edilizia dove esiste una minore professionalità - in questo senso è già errata l'impostazione iniziale dell'impresa - la figura del lavoratore tende ad essere svalutata.

Le aziende manifatturiere

La cultura della sicurezza trova terreno fertile nel tessuto produttivo bolognese che si caratterizza per una spiccata propensione all'innovazione e all'osservanza della normativa che facilita l'assimilazione del concetto di sicurezza in azienda.

Non sono poche le imprese di qualità e di eccellenza presenti nel territorio provinciale che, avendo disposto best practices in materia di sicurezza, rappresentano un riferimento importante per le altre. Spesso queste aziende – per lo più multinazionali di medio-grandi dimensioni - hanno dimostrato di avere fatto proprie forme di sicurezza sostanziale che non trovano riscontro nelle piccole realtà produttive.

Peraltro il tessuto produttivo bolognese appare in intenso fermento. Sono molteplici i mutamenti occorsi negli ultimi tempi che hanno avuto ripercussioni anche sulla sicurezza in azienda per la necessità di allocare risorse in altre funzioni e attività.

Per quel che concerne le imprese multinazionali di medio-grandi dimensioni, queste hanno ormai estromesso le produzioni tradizionali dal territorio bolognese dove, tuttavia, rimangono ancorate le attività aziendali a più elevato valore aggiunto: lo sviluppo tecnologico, le attività di ricerca, la pianificazione strategica del mercato.

In quanto alle piccole e medie imprese, invece, si osserva sul territorio provinciale un movimento determinato dalla fase di transizione che questo tipo di azienda sta attraversando, in gran parte dovuto allo sforzo di adeguarsi al mercato per fronteggiare principalmente la concorrenza cinese ed indiana. Le leve per battere la concorrenza estera si configurano per lo più nella continua ricerca di innovazione e nella riduzione dei costi. Tendono, inoltre, a concentrarsi prevalentemente nel proprio *core business* e a dare in *outsourcing* le attività strategiche.

Benché impegnate su altri fronti, parte delle imprese bolognesi hanno affrontato il discorso dell'adeguamento alle disposizioni relative alla salute e alla sicurezza negli ambienti di lavoro dotandosi di modelli di gestione come il sistema OSHA – mirato a sviluppare e supportare il concetto di analisi e valutazione del rischio nelle piccole imprese – o seguendo totalmente o in parte le indicazioni contenute nelle linee guida Uni-Inail - alla cui determinazione ha contribuito la stessa Unione degli Industriali – o, ancora, ricorrendo ad una certificazione generale di ambiente-sicurezza-qualità.

Non mancano tra le buone prassi riscontrabili sul territorio la tenuta del registro per mancato infortunio su cui spesso si attivano studi, audit e confronti.

In questo scenario, l'Associazione Industriali di Bologna tiene a sottolineare l'importanza di lavorare su alcuni aspetti perché si possa realizzare nel territorio una sicurezza "sostanziale":

- la presenza di incentivi, sgravi e finanziamenti a fondo perduto rappresenta un fattore importanti di sostegno per le piccole imprese, in difficoltà nell'adozione di un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro;
- la gestione della sicurezza in azienda deve passare attraverso un sistema virtuoso che sia semplice ed efficace e rafforzi la comunicazione all'interno dell'azienda;
- la presenza di frequenti fenomeni di terziarizzazione nelle imprese impone la necessità di sensibilizzare i committenti nella scelta di aziende e servizi affidabili sotto il profilo della sicurezza;
- gli interventi di messa in sicurezza devono essere rafforzati soprattutto nell'ambito dell'impiantistica dove, nonostante siano stati realizzati passi in avanti, sussistono tuttora ampi margini di miglioramento;
- la sicurezza macchine risulta piuttosto elevata nelle aziende manifatturiere della provincia e, spesso, le determinanti dell'infortunio sono riconducibili a forme di disattenzione del lavoratore soprattutto nelle operazioni di movimentazione: ne discende che l'attenzione deve essere focalizzata, da un lato, sulla responsabilità personale dell'individuo e, dall'altro, sulla formazione a svolgere una determinata mansione, oltre che su forme più efficaci di prevenzione.

Il giudizio degli imprenditori – di cui si fa portatore l'associazione di categoria – risulta nel complesso positivo. Il dl 626 ha introdotto alcuni elementi positivi legati all'introduzione di principi organizzativi - non presenti nei precedenti decreti sulla sicurezza che risultavano estremamente tecnici – seppure reputati eccessivamente formali, complessi e sanzionatori.

Gli stessi organi di vigilanza vengono vissuti dagli imprenditori come verificatori formali che finalizzano scarsamente i controlli alla repressione delle forme di insicurezza sostanziale anche se, negli ultimi tempi, si ravvisa un orientamento maggiormente improntato alla ragionevolezza.

I costruttori edili

Nell'ultimo anno l'andamento degli infortuni nei cantieri della provincia è risultato positivo nonostante a partire dal 1995 vi sia stato un incremento di ore lavorate per la realizzazione della TAV che avrebbe potuto determinare un'intensificazione del fenomeno infortunistico. Tuttavia l'applicazione di una metodologia operativa standardizzata, la capacità delle imprese edili di organizzarsi e l'intervento congiunto di Ance e degli enti paritetici in materia di formazione e prevenzione hanno concorso a limitare gli infortuni mortali a quattro eventi. Pur trattandosi di un esito comunque grave, statisticamente il risultato è inferiore alla media degli infortuni in proporzione alle ore lavorate. Nondimeno appare opportuno evidenziare che i grandi cantieri come quelli TAV, tanto più operando nell'ambito di commesse pubbliche, catalizzano l'attenzione di una pluralità di soggetti – dagli organi ispettivi e di controllo ai media all'opinione pubblica – che rendono presso che d'obbligo prestare una maggiore attenzione alle procedure di lavoro. Semmai la sicurezza in edilizia risulta più problematica nei piccoli cantieri dove le commesse, spesso di natura privata, si sposano con forme blande di legalità e di controllo.

Le principali criticità riscontrate nel mercato edile bolognese coinvolgono aspetti diversi della sicurezza, alcuni dei quali comuni ad altre realtà locali:

- lo sbilanciamento tra formalità e sicurezza sostanziale vede gli adempimenti formali svolti il più delle volte correttamente, mentre le procedure e i comportamenti di sicurezza sono oggetto di minore attenzione da parte delle imprese;
- la parcellizzazione delle attività è pratica diffusa in edilizia dove le professionalità nei cantieri sono spesso il frutto di un assembramento di più figure artigiane; sotto il profilo della sicurezza il fenomeno appare ambiguo: gli adempimenti di legge sono meno vincolanti nel caso del singolo artigiano che viene esonerato da specifiche osservanze in materia di sicurezza (ad esempio non è obbligato a redigere il Piano Operativo della Sicurezza);
- la tendenza ad esternalizzare più funzioni nell'ambito dell'Edilizia rende complessa la ricostruzione della catena della responsabilità in materia di sicurezza, con la conseguenza spesso inevitabile di una deresponsabilizzazione di fatto dell'impresa principale;
- molti incidenti nel settore sono il frutto della responsabilità di committenti improvvisati, la cui mancanza di qualificazione si traduce

nella scelta di aziende non sane sotto il profilo della qualità e regolarità del lavoro;

- la presenza nel territorio di un nutrito bacino di immigrati extracomunitari, spesso clandestini, favorisce il verificarsi di eventi infortunistici perché si tratta di soggetti più disponibili al lavoro irregolare.

Nonostante i controlli da parte degli ispettorati siano pressanti, nelle situazioni di subappalto e nelle piccole opere edili commissionate da privati, il sommerso è tuttora significativo.

Per migliorare i livelli di sicurezza nei cantieri, secondo l'esperienza dell'Ance locale e di tecnici esperti in sicurezza nei cantieri, risulta fondamentale:

- responsabilizzare tutti i soggetti della filiera con forme spinte di controllo sulla regolarità dei rapporti di lavoro;
- verificare la qualità/funzionalità dei rapporti tra artigiani e impresa di costruzioni che affida il lavoro;
- sanzionare tutti i funzionari implicati nella procedura di securizzazione;
- migliorare l'organizzazione del processo produttivo, nella convinzione che produrre in efficacia vuol dire produrre in sicurezza;
- perseguire la certezza della delega nella sicurezza in azienda per ovviare a forme dubbie di attribuzione delle responsabilità che rendono impossibile stabilire con certezza chi è il titolare dei poteri di attuazione degli obblighi di legge contenuti nei precetti legati all'espletamento di una specifica funzione e dunque a chi debba essere attribuita la pena in caso di inadempienza;
- guardare ai modelli e alle buone prassi di Paesi all'avanguardia nella qualità del costruito; Spagna, Slovenia, Croazia, Svizzera, Austria sono Paesi che per ragioni culturali o per forte clima di legalità manifestano un modello di organizzazione del lavoro edile efficace in termini di prodotto (accuratezza nei particolari e nelle rifiniture che si rinviene anche nelle fasi a monte del lavoro, impiego di tecnologie recenti e innovative, ecc) che si rivela efficace anche in termini di sicurezza.

3.3.4. Esempi di concertazione sostanziale

L'Associazione degli Industriali di Bologna è promotore da circa dieci anni di un tavolo concertativo - l'*Osservatorio prevenzione ambienti di lavoro* - che rappresenta una sede permanente tra i soggetti interessati alla sicurezza.

Il tavolo, che si riunisce con cadenza mensile, definisce gli orientamenti per innalzare la cultura della sicurezza. Riflette pertanto lo spirito della 626 poiché da attuazione alla sicurezza sul territorio e risponde alla necessità di un'interpretazione univoca e condivisa delle norme sulla sicurezza. La presenza di più organi di vigilanza con orientamenti diversi ha richiesto fortemente l'istituzione di un tavolo di confronto per addivenire ad un orientamento condiviso che possa dar luogo ad un atteggiamento comune. Peraltro per le Asl il tavolo rappresenta un modo per svolgere quell'attività di informazione e di assistenza alle imprese come previsto dal dl 626.

I risultati dell'attività concertativi confluiscono in documenti denominati *Quaderni* che vengono diffusi presso le imprese associate a Confindustria. I temi trattati nei documenti vengono individuati di concerto tra i soggetti partecipanti o possono rappresentare risposte a domande di ordine generale poste dalle aziende. Non si scende nel dettaglio del quesito perché l'Osservatorio non ha la finalità di fornire consulenze dirette alle imprese.

Spesso le imprese bolognesi che possono vantare best practices sul tema, sono invitate a portare la loro testimonianza ai seminari organizzati dall'Osservatorio.

Inoltre ad Imola, in provincia di Bologna, è stata costituita "l'Associazione Tavolo 494 Imola" su iniziativa del Consiglio Provinciale dei Periti Industriali e partecipata dalle rappresentanze delle imprese (Cna, Confartigianato, Lega Coop) e dai soggetti pubblici preposti alla sicurezza.

L'Associazione è nata con l'obiettivo di sensibilizzare e comunicare i problemi e le opportunità legate alla messa in sicurezza dei cantieri, cui si riferisce la legge che dà il nome all'iniziativa. Fra le attività svolte si segnalano l'organizzazione della settimana della sicurezza, la pubblicazione di un opuscolo sulla responsabilità del committente nella sicurezza sui cantieri, la simulazione dei controlli necessari per stabilire il livello di sicurezza dei cantieri e del lavoro utilizzato. L'ispezione simulata – tale perché, pur in presenza di eventuali irregolarità, non

viene elevata alcuna multa – si realizza collegialmente tra Asl, Ispettorato del lavoro e Periti industriali.

Si tratta di una buona pratica per i livelli di comunicazione che ha attivato sia fra professionisti tecnici e soggetti pubblici di vigilanza e di controllo, sia fra questi ultimi e le imprese, non sempre disponibili al confronto sulle iniziative adottate, o non adottate, per la sicurezza.

Infine, con l'intento di ampliare le proprie attività di formazione, studio, ricerca e dibattito anche sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro, i collegi e gli ordini provinciali delle professioni peritali (industriali e agrarie), dei chimici, dei geometri e dei consulenti del lavoro si sono riuniti in un'associazione trasversale particolarmente dinamica - l'Associazione Professionisti "Valerio Vivarelli" – che ha già attivato corsi di comunicazione e formazione in materia di sicurezza.

3.4. Milano: la sicurezza oltre la norma

3.4.1. La mappa del fenomeno

Con un'economia incentrata prevalentemente sui settori della Moda e dei Servizi - Marketing, Design, Finanza e attività fieristiche in testa – il Milanese si presenta nel pieno di un processo di consolidamento del Terziario Avanzato accanto al quale trova posto un settore delle Costruzioni in continua espansione sia all'interno del comune capoluogo – dove prevalgono le attività di ristrutturazione – sia nel resto della provincia.

Guardando ai settori tradizionalmente più a rischio sotto il profilo della sicurezza del lavoro, l'Edilizia rappresenta indubbiamente l'ambito produttivo dove si concentra l'evento infortunistico determinato, da un decennio a questa parte, da un basso livello di qualificazione professionale delle maestranze - al cui interno la componente immigrata acquista uno spazio sempre più ampio – e dal ricorso a forme spinte di subappalto per contenere le quali il provvedimento più efficace rimane il controllo. Dinamiche analoghe vengono rilevate nel comparto dell'Impiantistica assimilabile, nel modo di fare impresa e di guardare alla sicurezza, all'edilizia pura. In questo caso la manodopera è sicuramente più qualificata per i maggiori tecnicismi che ne contraddistinguono l'attività, ma l'orientamento di fondo in termini di sicurezza risulta la medesima.

Il controllo sembra rappresentare il principale deterrente in questi casi. La norma, spesso controproducente per l'eccessiva pesantezza, non rappresenta infatti uno stimolo culturale altrettanto forte.

Nella provincia di Milano è stato accertato un andamento positivo degli incidenti nei luoghi di lavoro rispetto ai dati statistici dichiarati nel 2000 dall'Inail che assegnavano alla Lombardia il primato del più alto tasso di mortalità. La situazione, anche se migliorata, vede impegnati tutti gli attori della sicurezza nell'affrontare le cause che determinano gli incidenti con la ricerca di soluzioni e proposte atte a ridurre ulteriormente il fenomeno.

Per prevenire, formare, informare, motivare è necessario superare, dunque, la consuetudine dell'applicazione burocratica delle norme. Tutti i soggetti coinvolti - istituzioni, sindacati e associazioni imprenditoriali – hanno manifestato consapevolezza della necessità di operare in sintonia.

L'obiettivo, per tutti i soggetti intervistati, rimane quello di risolvere le criticità presenti e di pervenire ad un'organizzazione del lavoro fondata sull'assoluto rispetto di tutte le norme a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

3.4.2. I protagonisti istituzionali e tecnici

Da quando la funzione di vigilanza e controllo in materia di sicurezza del lavoro è stata trasferita alle Asl, **l'Ispettorato del lavoro** ha mantenuto una competenza residuale nel settore a maggior rischio, l'edilizia.

Nelle Costruzioni, l'abbassamento del livello di legalità nell'ambiente di lavoro è un elemento legato essenzialmente al fenomeno del sommerso, come ha tenuto a sottolineare l'Ispettorato del lavoro. Un sommerso che, a sua volta, è conseguenza frequente di subappalti irregolari che coinvolgono lavoratori immigrati spesso sottopagati e scarsamente informati/formati sulle problematiche della sicurezza anche per le note difficoltà di comunicazione e comprensione della lingua.

La correlazione tra sicurezza e regolarità dei rapporti di lavoro – marcatamente evidente in un contesto dove si registra lavoro nero, mancato rispetto dell'orario di lavoro, intermediazione abusiva negli stessi rapporti di lavoro – viene ribadita e sottolineata anche dai recenti provvedimenti normativi, Decreto Bersani e istituto della sospensione.

L'**Inail**, facendo riferimento agli irregolari, ha messo in evidenza come gli infortuni avvengano in prevalenza nei primi giorni di lavoro: tale fenomeno potrebbe essere spiegato alla luce del fatto che le assunzioni possono essere regolarizzate in data successiva a quella di inizio lavoro.

Quando il lavoratore è in nero, in genere non viene provvisto di dispositivi di sicurezza, di una adeguata formazione/informazione sui rischi specifici dell'attività svolta, ne viene sottoposto a visita preventiva: *in sostanza il lavoratore irregolare è debole nel rapporto contrattuale.*

In un simile contesto, è evidente secondo l'Ispettorato del lavoro, che tutto il sistema debba fare un passo in avanti: le aziende – perché se i concorrenti ricorrono al lavoro nero ledono i loro diritti di sviluppo (dumping) – i sindacati, gli stessi lavoratori irregolari – che non si legalizzano se non nella fase patologica, quando cioè vengono estromessi dal lavoro – e le istituzioni, perché escano dal loro guscio di rigida applicazione della norma e di formalità per comunicare direttamente con i lavoratori.

A questo proposito l'Ispettorato, ha potenziato il proprio organico inserendo nelle attività dell'ente 70 giovani laureati alcuni con competenze nel campo della comunicazione perché possano accompagnare la struttura in un nuovo percorso di lavoro caratterizzato da un *approccio maggiormente improntato alla collaborazione con l'impresa e con il lavoratore* attraverso la predisposizione di campagne di diffusione e di divulgazione della cultura della sicurezza e della legalità.

Gli stessi contatti avviati dall'Ispettorato con il mondo della scuola e della formazione universitaria - che consentiranno agli studenti, attraverso lo strumento dello stage, di avvicinarsi e "respirare" le problematiche della sicurezza nei luoghi di lavoro – rientrano in un *nuovo orientamento dell'istituto che ha ribaltato il modello di innalzamento del livello di sicurezza, da top&down in bottom up, privilegiando la dimensione "dal basso"*. In quest'ottica la chiave di volta è la sensibilizzazione del lavoratore perché acquisisca una maggiore consapevolezza dei diritti di cui è titolare, da far rispettare, per dovere civico, e per restituire quella dignità al lavoro sottratta dalle forme di irregolarità ed illiceità.

Normativa eccessivamente articolata, scarsa frequenza delle verifiche, molteplicità di enti preposti alle ispezioni, organici sottodimensionati e incompleti per specializzazione sono alcuni aspetti critici del sistema della sicurezza del lavoro evidenziati invece dall'**Ispesl**.

Secondo l'Istituto Superiore di Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro, la cui attività di controllo tecnico sul territorio viene svolta congiuntamente alle Asl per carenza di organico, esistono alcuni aspetti problematici legati all'applicazione della norma che hanno trovato origine al momento di recepimento delle normative comunitarie, quando le difficoltà interpretative del linguaggio hanno creato distorsioni nel testo attuale

della norma che pertanto non sempre riflette lo spirito reale della legge da cui proviene.

Dall'applicazione della Direttiva Seveso per la prevenzione dei grandi rischi industriali, al controllo delle emissioni di CO₂ in atmosfera frutto della elevata concentrazione di industrie sul territorio, la provincia di Milano ha sempre manifestato, secondo l'Ispesl, una accorta politica di gestione e di prevenzione del rischio che ha garantito un controllo costante degli aspetti legati alla sicurezza e alla salute pubblica sul territorio.

Ciononostante il livello di rischiosità del lavoro nel Milanese si presenta comunque elevato, non fosse altro per la complessa articolazione dell'economia locale che manifesta una diversificazione del rischio a livello settoriale e per dimensione aziendale.

In linea generale, tra i rischi emergenti nel Milanese si registrano criticità prevalentemente nel Terziario e, al suo interno, nelle attività logistiche di movimentazione delle merci. Peraltro alcune cause di infortunio sono riconducibili non ad errore umano, ma a lacune o incongruità nella regolamentazione della materia.

Basti pensare che in edilizia, la verifica della messa a terra viene effettuata esclusivamente nei cantieri la cui durata è superiore ai 30 giorni; mentre i macchinari, spesso di qualità, non vengono sottoposti a manutenzione con la dovuta frequenza e in un'ottica di prevenzione del rischio.

In questo scenario, l'individuo appare determinante: se il dl 626 ha avuto il merito di introdurre e diffondere nella società il concetto di sicurezza del lavoro ponendo l'accento sulle responsabilità dei soggetti datoriali, ora l'elemento-chiave su cui concentrarsi ed investire per innalzare i livelli di sicurezza è il lavoratore.

Non mancano, tuttavia, alcune incongruenze a rendere più complessa la securizzazione del lavoro come sottolineano i **periti tecnici**.

L'attività formativa, ad esempio, si palesa spesso pesante e fuori contesto: se da un lato vengono effettuate 30 ore di formazione sull'amianto, dall'altro vengono dedicati all'attività formativa in cantiere solo 4-5 giorni. Si tratta di una contraddizione che trova analogia con quanto rilevato anche nell'ambito dell'impiantistica. Se da un lato si incentiva la pratica nella prevenzione incendi, dall'altro si trascurano misure importanti per contenere l'incidentalità legata agli impianti elettrici talora mal progettati e mal funzionanti. La gran parte degli infortuni di origine elettrica avvengono in ambiente domestico e nei

cantieri dove, per sollevare l'impresa edile da un pesante onere, non esiste obbligo di progetto. La stessa applicazione dei d. lgl. 626 e 494/94 non viene vincolata alla prestazione d'opera di professionalità tecniche certificate. Partita Iva e diploma tecnico sono bastevoli a garantire la professionalità dei consulenti quand'anche non iscritti all'albo.

3.4.3. Impresa e sicurezza

Le imprese edili

Da più di otto anni, il mercato delle costruzioni nel Milanese si presenta oltremodo positivo anche se negli ultimi due anni si è registrato un rallentamento addebitabile soprattutto al settore delle opere pubbliche.

Ciononostante le dinamiche di mercato, secondo i costruttori, non consentono ad un'azienda edile di affrontare la competizione in assenza di un processo costante di esternalizzazione.

La presenza di una nuova domanda frammentata (single, divorziati, ecc) e il dissolversi di strumenti rigidi urbanistici ai quali è andata sostituendosi la contrattazione con le amministrazioni, hanno concorso a rafforzare, da un lato, il ricorso al subappalto per la realizzazione delle attività materiali di costruzione (a Milano il fenomeno è particolarmente accentuato) e, dall'altro, la struttura tecnica dell'impresa deputata al controllo e all'organizzazione del processo produttivo attraverso l'assunzione di tecnici con lauree soprattutto brevi.

La burocrazia rappresenta – stando alla testimonianza diretta di **Assimpredil** - un nodo importante da sciogliere. L'eccessiva mole di pratiche necessarie per la gestione di un cantiere a cui sono sottoposte anche le piccolissime imprese - notoriamente le più soggette ad infortuni - fa perdere di vista la reale portata degli obbiettivi che la legge si pone.

Formazione, prevenzione e controlli sono i fattori sui quali puntare per migliorare gli standard di sicurezza nei cantieri milanesi. E su di essi ha deciso di puntare l'Assimpredil che oltre a fornire consulenze dirette e gratuite agli associati, offre un sistema articolato di attività formative e di accompagnamento alle aziende attraverso la realizzazione di verbali di "controllo" che contengono le indicazioni da seguire per ottemperare agli obblighi di legge.

L'imprenditoria artigiana

Accanto al boom delle Costruzioni e alla tenuta dei Servizi, si registra nel territorio milanese le difficoltà di tenuta sui mercati di gran parte del manifatturiero, *in primis* della meccanica di produzione svantaggiata dai nuovi ritmi imposti dai Paesi del Sud Est asiatico e dell'Europa Centrale.

In questo contesto le stesse imprese artigiane hanno risentito della mancata innovazione di prodotto e di processo degli ultimi anni che ha intensificato il ricorso al conto terzi, penalizzandole. Nel corso del 2006, tuttavia, si sono registrati secondo **Cna** alcuni importanti segnali di ripresa nell'imprenditoria artigiana che si sono sostanziati nell'incremento del numero di lavoratori autonomi e di imprese con titolare extracomunitario.

L'accrescimento dell'imprenditoria immigrata rappresenta di per sé un fenomeno positivo seppure denso di ombre. Non è raro che l'extracomunitario rilevi l'impresa dove ha iniziato a lavorare in qualità di dipendente - si tratta per lo più di imprese attive nell'edilizia, nelle pulizie, o nell'assistenza sanitaria – e inizi un proprio percorso di autorealizzazione. La difficoltà maggiore che incontra in questo caso è di natura prettamente culturale e riguarda altresì lo stesso versante della sicurezza: aprire un'attività economica in Paesi come il Pakistan, l'India o la Cina è molto più agevole anche per la mancanza di forme di tutela e di sicurezza dei lavoratori che, una volta in Italia gli stessi faticano a comprendere.

Dall'introduzione del d. lgs. 626, nelle imprese artigiane sono stati conseguiti progressi importanti nell'ambito della sicurezza, ma non può dirsi che manchino i margini per abbassare ulteriormente la rischiosità nei luoghi di lavoro. Si tratta comunque di progressi che sembrano più un avanzamento formale, che una reale interiorizzazione della cultura della sicurezza da parte dell'impresa.

Guardando all'evento infortunistico, spesso è la promiscuità delle attività alla base dell'incidente per l'artigiano. All'interno dei cantieri edili, non di rado l'impresa appaltante richiede all'artigiano - che opera per lo più nell'ambito dell'impiantistica - di sfumare la propria attività in altre mansioni come la parte di muratura pur non avendone una specifica professionalità. Tale fenomeno, pur in fase di ridimensionamento grazie agli interventi concordati con la Prefettura e all'introduzione del Turc che ha reso possibile uniformare le procedure agevolando le diverse forme di controllo, amplifica non poco la rischiosità per questa categoria di lavoratori.

Nondimeno la minore offerta di professionalità tecniche specializzate in impiantistica può spiegare, almeno in parte, la maggiore attenzione alle tematiche della sicurezza riscontrate in quest'ambito rispetto alla parte più strettamente edile delle Costruzioni. La minore reperibilità di impiantisti sul mercato e l'elevata specializzazione tecnica del lavoro non consente una sostituibilità immediata del lavoratore la cui perdita in seguito ad infortunio può rappresentare per l'impresa un danno economico rilevante

Errore umano e stress da mobilità sono due fattori di rischio da non sottovalutare nel Milanese. La presenza in azienda di macchine standard – soprattutto nel settore della meccanica - innalza il livello di sicurezza legato all'automazione lasciando spazio all'infortunio prevalentemente nella sfera di influenza antropica. La stessa mobilità nelle aree metropolitane comporta uno stress fisico che influisce pesantemente sulle condizioni di lavoro, per cui a parte i dispositivi passivi di sicurezza, l'elemento chiave per abbassare la frequenza degli infortuni è l'attenzione umana e in generale una più elevata qualità della vita.

Anche la formazione assume una sua rilevanza nella prevenzione degli incidenti sul lavoro. Ma mentre l'attività formativa per l'imprenditore artigiano può dirsi adeguata, sul lato dei lavoratori presenta alcune *defaillance* che non ne agevolano la diffusione. La contenuta numerosità dei dipendenti delle imprese artigiane non consente di realizzare l'attività formativa presso la sede aziendale, ma richiede di concentrare lavoratori di più aziende in strutture terze dislocate per lo più in aree centrali della città. Tale modalità implica un impegno prolungato del lavoratore che va ben oltre il tempo di effettiva formazione in aula, contraendo, talora anche pesantemente, le ore di lavoro nell'arco della giornata.

Per ovviare a tale problematica, la Cassa Edile di Milano ha predisposto un servizio di formazione capillare proprio per rispondere alle esigenze delle aziende artigiane. Tuttavia l'elevata frammentazione del tessuto produttivo non consente di realizzare con il servizio una copertura completa a livello territoriale, senza contare le oggettive difficoltà a raggiungere un mondo come quello artigiano così nutrito e ramificato sul territorio.

Due le soluzioni prospettate da Cna per incentivare le imprese artigiane ad intraprendere un percorso interno di sicurezza:

- la possibilità di corrispondere un incentivo automatico dietro presentazione di un'autocertificazione degli interventi in messa in sicurezza realizzati dall'azienda, da un lato;

- e la revisione della normativa in funzione di una sua maggiore efficacia applicativa attraverso la costruzione di impianti normativi regolamentati settorialmente nonché una politica mirata sui mestieri che non tenga conto pertanto solo della dimensione aziendale ma soprattutto della "professione", dall'altro.

Infine da non sottovalutare, ma anzi da valorizzare, il ruolo svolto dalle associazioni di categoria nella questione della securizzazione del luogo di lavoro; talora rappresentano gli unici mediatori in grado di attivare le associate sul tema e nonostante il loro livello di coinvolgimento sia già elevato potrebbe essere ulteriormente ampliato nel monitorare e veicolare misure incentivanti.

3.4.4. Alcune iniziative innovative sperimentali

Approfondire, prevenire, formare, informare, motivare sono le parole più ricorrenti alle quali hanno fatto ricorso gli intervistati per esplicitare le loro convinzioni in merito alla cultura della legalità e della sicurezza sul lavoro e che si ritrovano nelle tante iniziative e *best practices* segnalate.

1. La Regione Lombardia ha istituito un ufficio permanente che lavora a progetti finalizzati a verificare e monitorare congiuntamente all'Inail e all'Ispettorato del lavoro il fenomeno della insicurezza e delle malattie professionali nei luoghi di lavoro. I progetti più recenti, tutti di durata triennale, sono volti ad esaminare le criticità oltre che nell'ambito della Sanità anche nell'Edilizia – il progetto è in corso di ultimazione e i risultati verranno divulgati nei prossimi mesi - e in Agricoltura, i due settori dove si sono registrati i più alti tassi di frequenza e gravità degli incidenti nei luoghi di lavoro. Non mancano tuttavia analisi e monitoraggi anche di ambiti specifici quali i tumori professionali - insorti a seguito di esposizione a rischio chimico e a sostanze cancerogene nel luogo di lavoro -, le manifestazioni di stress da organizzazione del lavoro e il rischio connesso ai lavori in quota nelle grandi opere. La messa a punto di metodologie e di strumenti di analisi, spesso a carattere sperimentale, troverà seguito nella definizione di linee guida di livello regionale.
2. Anche la Regione Lombardia, l'Inail e l'Ispesl hanno avviato campagne di informazione con le quali sono state divulgate linee guida, opuscoli informativi e quant'altro necessario a tenere alto l'interesse della collettività sull'argomento.
3. Interessante, infine, l'iniziativa intrapresa da Assimpredil che, in accordo con le organizzazioni sindacali territoriali, ha ritenuto porsi come obiettivo la diffusione di buone pratiche nell'ambito della

gestione della sicurezza nei cantieri, tramite l'istituzione di una procedura denominata " Bollino blu".

3.5. Treviso: la "routine" della sicurezza

3.5.1. Come cambia il territorio

La provincia di Treviso è un territorio in fase di ricomposizione economica e sociale. Da alcuni anni come tutto il Nordest, il Trevigiano ha accusato il contraccolpo della competizione internazionale e della tante forme di delocalizzazione che hanno "portato via posti di lavoro".

Accanto ai pochi grandi gruppi industriali – Benetton, Stefanel, De Longhi – alcuni dei quali in fase di ridimensionamento, molte piccole aziende familiari sono state falcidiate dacché da tre anni a questa parte anche la ricca Treviso vive il problema dell'occupazione.

L'idiosincrasia a fare squadra, l'individualismo spinto e il prevalere della singolarità hanno fatto il resto. Oggi la provincia di Treviso vive una fase di ripensamento del proprio modello di sviluppo: si lavora alla predisposizione di programmi di recupero di quanto è stato delocalizzato, all'innovazione tecnologica come leva strategica di crescita futura, a trattenere in loco i "cervelli".

Se l'industria alimentare ha subito, in parte, un ridimensionamento, gli altri settori tradizionali – tessile, calzaturiero e meccanica – in crisi da qualche tempo vedono, soprattutto il tessile, i primi segnali di ripresa.

Il forte afflusso di manodopera immigrata, assorbita dal mercato locale e impiegato nelle catene di montaggio, nell'edilizia, nella metalmeccanica e nel manifatturiero, concorre a generare una conflittualità sociale riconducibile al più alto costo della vita (anche nel Trevigiano cominciano a registrarsi problemi di quadratura dei bilanci familiari) e al binomio sicurezza/immigrazione. La recrudescenza di fenomeni di microcriminalità – sono aumentati i reati contro il patrimonio, in parte anche in seguito all'indulto – ha intensificato la diffidenza tipica dei trevigiani.

In questo contesto, la sicurezza sul lavoro si caratterizza fortemente per la composizione della popolazione attiva, di cui una parte non irrilevante è di origine extracomunitaria.

L'approccio al lavoro da parte degli immigrati è caratterizzato, in linea generale, da una minore attenzione alle procedure e alle disposizioni di sicurezza in azienda. Tuttavia nelle seconde generazioni di immigrati si registra un numero più contenuto di infortuni loro ascrivibili.

In quanto ai trevigiani, la propensione a lavorare molto e la disposizione alla flessibilità li porta ad accettare situazioni al limite del rischio. Praticano ritmi di lavoro intensi (molti hanno una seconda attività) e coadiuvano i familiari in azienda nonostante l'età avanzata (nei cantieri spesso l'infortunato è una persona in età avanzata, non poche volte familiare del titolare).

Ciononostante il livello di sicurezza sul lavoro negli ultimi anni può dirsi aumentata. In particolare si registra una diminuzione degli incidenti gravi anche se permangono quelli in itinere imputabili in parte allo stato della rete stradale locale (Treviso è una delle prime province italiane per incidenti stradali).

Le forme di irregolarità nel lavoro risultano diffuse, ma rispetto all'entità stimata sono pochi i casi emersi. Nel tessile dove si concentrava attraverso il subappalto buona parte del sommerso, il fenomeno si è ridimensionato in seguito alla chiusura di numerosi laboratori.

Nonostante gli sforzi profusi dai soggetti locali - la Provincia sta portando avanti una campagna parallela tra sicurezza sul lavoro e sicurezza stradale, la Guardia di Finanza insieme all'Ispettorato del Lavoro sta concentrando l'attenzione sul lavoro sommerso che coinvolge soprattutto gli extracomunitari - il livello di cultura della sicurezza sul territorio stenta a crescere. Manca un'educazione di fondo alla sicurezza che dipende dalla storia e dal significato del lavoro per i trevigiani (si pensi ai minatori trevigiani morti a Marcinelle). Il trevigiano di oggi, inoltre, ha fatto proprio un atteggiamento spavaldo, il benessere gli ha dato una maggiore disinvoltura nell'approccio alla vita i cui effetti si riverberano nelle statistiche sull'incidentalità stradale e sul lavoro per l'appunto. Il nodo centrale della questione è che alla crescita economica, al boom improvviso ed impetuoso, non ha corrisposto una crescita culturale analoga per intensità.

3.5.2. Gli attori istituzionali

Lo Spisal

Il servizio di Prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro svolge per il territorio trevigiano l'analisi sui fattori di rischio, sull'igiene, sugli infortuni e malattie professionali nei luoghi di lavoro. Siede a diversi tavoli istituzionali, con l'Inail per collaborare alla valutazione della gravità degli infortuni, con l'Ispettorato del lavoro per un'attività di vigilanza congiunta a cui partecipa anche il sindacato. Quest'ultima, avviata in forma sperimentale per avvicinare le imprese al mondo della sicurezza, ha prodotto esiti non del tutto positivi. Soprattutto nelle piccole imprese la sovrabbondanza degli ispettori – numerosi vista la collegialità dell'ispezione – rispetto alla numero dei lavoratori ha dato luogo a forme marcate di disagio. Permane tuttavia la validità del concetto di vigilanza congiunta che ha trovato applicazione nella distribuzione delle competenze tra gli enti per evitare inutili sovrapposizioni funzionali.

A fronte delle attività svolte, lo Spisal ritiene che nel Trevigiano si sia assistito negli ultimi anni ad un progressivo miglioramento in tutti gli ambiti lavorativi determinato da un lato dall'incremento di investimenti in innovazione tecnologica e, dall'altro, all'applicazione del dl 626 in azienda.

Nell'organizzazione della sicurezza in azienda esistono ancora ampi margini di miglioramento dovuti, non tanto alla mancata applicazione della normativa in questione, quanto ad una sua applicazione strettamente formale che ne trascende l'aspetto sostanziale. In questo senso si dà prova del fatto che le imprese locali non hanno compreso realmente a fondo lo spirito che anima la disciplina.

Oggi l'infortunio dipende nel 30% dei casi da carenze tecniche che nel tempo hanno ridotto la loro incidenza sull'evento infortunistico e per un altro 30% da fattori accidentali riconducibili a comportamenti scorretti o dettati da scarsa preparazione del lavoratore. Le carenze comportamentali nel lavoratore sembrano riscontrarsi prevalentemente nelle tipologie di lavoratori più "deboli": secondo lo Spisal si tratterebbe di immigrati e atipici e, in misura inferiore, di donne e giovani. Per modificare il comportamento scorretto dei lavoratori, l'attività formativa rappresenta il fulcro dell'azione ma la sua efficacia dipende principalmente da due fattori: la capacità del formatore di declinare la formazione in funzione delle capacità dell'individuo e la disponibilità

mentale dell'imprenditore ad un percorso formativo "su misura" per il lavoratore.

I nuovi rischi emergenti, di cui presumibilmente si terrà sempre più conto in futuro, sono in realtà rischi già presenti da tempo ma sino ad ora poco considerati. Si tratta di patologie legate all'ergonomia della postazione di lavoro, alle sollecitazioni a cui sono sottoposti gli arti superiori, ma soprattutto allo stress legato all'autonomia dell'attività lavorativa, ai legami gerarchici, all'organizzazione e alla ripetitività del lavoro.

E' indubbio che l'imprenditore sia la figura-cardine per la sicurezza in azienda. Dipende sempre dalla sua volontà, la possibilità di perseguirla realmente. Un imprenditore giovane, formato, alla guida di aziende di medie o grandi dimensioni manifesta, in linea generale, un'attenzione più marcata alla tutela della salute.

Non possono altresì confermarsi figure di riferimento i rappresentanti dei lavoratori (RLS), sostanzialmente assenti nelle piccole aziende. Saranno più presenti sul territorio i rappresentanti territoriali dei lavoratori, di provenienza sindacale, che ricopriranno a breve il ruolo in questione per più aziende della provincia. Si tratterà, molto probabilmente, di una rappresentanza puramente formale considerando la necessità di far fronte alle esigenze di imprese attive in ambiti settoriali anche molto distanti, di non poter vivere – vista la numerosità delle aziende da seguire (sono stati designati 3 rappresentanti per tutta la provincia) - le problematiche relative alla sicurezza dal di dentro e di poter coltivare con i lavoratori esclusivamente un contatto sporadico.

Sono, infine, le piccole aziende a rappresentare il cuore del problema dell'applicazione del dl 626. La carenza di risorse da investire in sicurezza rende, a questo proposito, determinante il ruolo dell'associazionismo nel fornire loro strumenti agili e razionali e soluzioni praticabili.

L'Inail

Negli ultimi anni l'Inail ha riveduto il proprio approccio al tema della sicurezza ampliando la sfera di intervento e rivendicando un ruolo più ampio all'interno della disciplina.

Obiettivo dell'istituto è la tutela globale del lavoratore: una tutela che inizia con l'attività prevenzionale e termina con il reinserimento produttivo del lavoratore in caso di infortunio. Proprio sul reinserimento

produttivo in azienda l'istituto sta investendo molto nella convinzione che le inabilità permanenti sono assolutamente superabili ai fini del reimpiego, attraverso la riscoperta di capacità individuali assopite. Dal 1999 in Veneto si stanno sperimentando percorsi di reinserimento, in collaborazione con la Fondazione Opera Immacolata Concezione già attiva sul problema dell'integrazione lavorativa dei disabili. Si tratta di percorsi formativi che prevedono una vera e propria riqualificazione professionale dei disabili nell'ambito di professionalità anche informatiche.

Di recente l'Inail ha reinserito nel mondo del lavoro 12 lavoratori disabili con funzioni, a parte un paio di eccezioni, diverse da quelle svolte prima dell'infortunio. In linea generale si tratta di lavoratori con qualifica di primi operai che sono passati a svolgere attività per lo più impiegatizia.

Ritmi di lavoro elevati, disattenzione del lavoratore e deviazione comportamentale sono i fattori alla base degli infortuni nella provincia di Treviso secondo l'Inail. Fattori che possono trovare contenimento attraverso forme adeguate di prevenzione.

L'efficacia della prevenzione dipende, secondo l'Inail, da più fattori:

- dalla conoscenza approfondita del dato che rivela informazioni fondamentali per una prevenzione "su misura" rispetto al target di riferimento;
- dalla possibilità per le aziende di accedere a finanziamenti diretti e indiretti per fare formazione;
- dall'opportunità di incentivare l'applicazione di buone pratiche per la sicurezza presso le aziende.

A questo proposito, tra le molteplici iniziative in campo sembra interessante segnalare:

- innanzitutto un'iniziativa premiale attivata dall'Inail che vede attuare sconti sul premio assicurativo del 10% nel caso di aziende fino a 500 dipendenti e del 5% per le altre ai datori di lavoro che, oltre ad essere in regola con gli adempimenti contributivi e assicurativi, applicano nella propria azienda le misure obbligatorie in materia di infortuni e sicurezza sul lavoro. L'attestazione dell'avvenuta attuazione di dette indicazioni avviene dietro autocertificazione della stessa azienda. Nel biennio successivo (3° e 4° anno) viene applicato uno sconto analogo nei confronti delle aziende che proseguono nel processo di securizzazione migliorando ulteriormente il livello di

sicurezza del luogo di lavoro; nel 2005 le domande di accesso allo sconto sono state 687, in aumento sul 2004 del 24,7%;

- sono, inoltre, in procinto di essere attivati bandi sempre da parte dell'Inail per la corresponsione alle aziende di finanziamenti in conto interesse o in conto capitale per attività di formazione e informazione sulla sicurezza; nel caso del finanziamento in conto interessi, gli istituti bancari erogano il credito alle imprese scorporandovi gli interessi che saranno corrisposti alla banca direttamente dall'Inail. Nel caso di finanziamenti in conto capitale, l'Inail si accolla l'intero onere del prestito erogato all'impresa, ma solo nei casi di iniziative progettuali particolarmente meritevoli.

Oltre all'attività di reinserimento e di incentivazione delle aziende alla messa in sicurezza del luogo di lavoro, l'Inail, spesso di concerto con altri enti, svolge un'intensa attività di informazione sul tema globale della sicurezza attraverso l'organizzazione di concorsi destinati a raggiungere target diversi di utenti. In collaborazione con il Miur, ha indetto, ad esempio, il concorso destinato alle Università e alle scuole superiori per l'attribuzione di borse di studio per la realizzazione di progetti o di studi su tematiche inerenti la sicurezza e la salute negli ambienti di vita, studio e lavoro. Inoltre ha attivato diversi protocolli di intesa con soggetti terzi – Regione Veneto, Confindustria, Associazione calzaturifici Riviera del Brenta, Cna, ecc - finalizzati a diffondere la cultura della prevenzione e della sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso documenti di indirizzo in materia (Linee guida Uni-Inail; Guida Operativa "Lavoro sicuro"; ecc).

3.5.3. Il tessuto imprenditoriale

Imprese edili

Al di là dei numeri effettivamente registrati, la percezione comune tra gli operatori del settore edile è che gli incidenti mortali nei cantieri siano diminuiti e gli infortuni inabilitanti rallentati. L'applicazione della sicurezza nei cantieri ha, dunque, sortito nel Trevigiano effetti positivi nell'arco degli ultimi anni. Riverberi positivi che hanno riguardato principalmente una più ampia diffusione della cultura della sicurezza tra gli addetti ai lavori.

Nondimeno, nonostante i progressi compiuti, si registrano tuttora alcune criticità nel sistema della sicurezza nei cantieri addebitabili in parte all'impresa, in parte al lavoratore.

L'impresa edile rileva un approccio culturale al tema della sicurezza e all'organizzazione del lavoro ancora parzialmente retrivo. In linea generale il problema dell'adeguatezza dei macchinari nei cantieri può dirsi risolto e gli investimenti in formazione sono entrati a far parte del patrimonio comune di azioni intraprese dall'azienda per far fronte all'insicurezza sul lavoro. Tuttavia la formazione per l'imprenditore continua a rappresentare un onere (*"la formazione costa come una giornata di lavoro"*) più che un investimento e l'allocazione delle risorse umane risulta, nell'organizzazione del lavoro, spesso inadeguata. I lavoratori più giovani, ma anche i più inesperti, vengono sovente assegnati ai ponteggi sebbene la caduta dall'alto sia al primo posto tra le cause di infortuni mortali nei cantieri.

Dal lato del lavoratore, sono rilevabili altresì forme di imprudenza ed imperizia all'origine dell'infortunio. Anche quando debitamente formato, sembra riscontrarsi nel lavoratore una sottovalutazione del rischio che si manifesta nella ritrosia sia ad indossare dispositivi di sicurezza che a creare un ambiente sicuro dove lavorare (tendono ad evitare di predisporre il ponteggio, di recintare le buche, ecc).

Proprio per abbassare il livello di rischio nei cantieri l'Ance, oltre a partecipare al Tavolo Tecnico della Provincia di Treviso che organizza giornate a tema sulla sicurezza, ha predisposto a favore degli associati una pluralità di servizi che trovano espressione in:

- *forme di consulenze dirette* (via telefono) sul tema della sicurezza;
- *corsi di prevenzione* organizzati nella Scuola Edile dall'Organo Paritetico (soggetti datoriali da un lato e sindacato dall'altro);
- *check in dello stato di sicurezza in azienda e successivo monitoraggio* realizzato sempre dall'Organo Paritetico in collaborazione questa volta con lo Spisal.

Tuttavia ancora molto si può fare e l'Ance auspica in particolar modo due interventi da parte degli enti preposti: più ispezioni e maggiore controllo della regolarità contributiva (provare la solvenza verso gli enti previdenziali di chi lavora nei cantieri), oltre ad un monitoraggio più attento del volume di lavoro realizzato, indicatore indiretto del numero di lavoratori realmente impiegato in cantiere.

Gli Artigiani

Confartigianato

Con 13mila associati, Confartigianato rappresenta più del 50% degli artigiani locali che operano principalmente nella Metalmeccanica, nel Legno e nell'Edilizia.

Le attività dell'associazione in termini di sicurezza sono molteplici. Le principali riguardano:

- l'invio di un'informativa generale agli associati: si tratta di un periodico spedito di volta in volta ad un target specifico in base alle tematiche trattate al suo interno (se si affronta il tema della sicurezza nei cantieri, verrà inviato solo agli artigiani che operano nell'ambito delle Costruzioni, ecc).
- l'offerta di servizi in abbonamento relativi all'organizzazione della sicurezza in azienda: sono servizi variegati che spaziano dalla segnalazione della scadenza delle visite mediche al richiamo sulla valutazione del rumore. Interessano circa duemila associati.

In linea generale, l'interesse degli artigiani per i temi della sicurezza è reale rispetto alla sostanza della materia (*"l'artigiano fa lo stesso lavoro del suo dipendente"*), negativo rispetto alle procedure formali delle quali faticano a comprenderne la reale utilità. La percezione diretta dell'importanza della sicurezza crea nell'imprenditore artigiano un atteggiamento che vede avallare sempre meno le imprudenze nel dipendente. Diversamente, l'imprenditore artigiano extracomunitario, sembra meno propenso, presumibilmente per retroterra culturale, all'applicazione di procedure di sicurezza in azienda e più difficile da contattare e coinvolgere nelle attività anche da parte dell'associazione di categoria verso la quale manifesta, talvolta, un'aperta diffidenza.

Il modello di gestione della sicurezza nelle aziende artigiane è incentrato sulla figura dell'imprenditore che ricopre spesso anche il ruolo di Rspg (a volte con il supporto dell'associazione). La formazione viene realizzata prevalentemente attraverso i canali associativi: spesso l'imprenditore artigiano copre solo parte del costo del corso (in genere il 50%), la restante quota viene finanziata dalla Camera di Commercio o dalla Cassa Edile. Quest'ultima, ad esempio, ha erogato 250 euro per ciascun lavoratore formato in ponteggi.

I rischi maggiori si celano anche per gli artigiani nell'edilizia (cadute dall'alto), nella metalmeccanica (lesioni alle mani dovute alla mancanza del dispositivo di protezione spesso scomodo per la lavorazione) e nel legno (anche in questo caso lesioni alle mani per l'uso di cesoie e presse). Non mancano tuttavia gli infortuni in itinere (gli artigiani si spostano spesso per attività di riparazione e manutenzione) e gli infortuni dovuti a lavorazioni ripetitive dove la maggiore sicurezza acquisita crea un calo della tensione. I rischi emergenti per gli artigiani sono altresì legati in particolar modo alle vibrazioni e ai melanomi da prolungata esposizione al sole.

Due sono le principali difficoltà nell'ambito della sicurezza per le imprese artigiane:

- l'applicazione della norma: secondo Confartigianato la predisposizione del Testo Unico e di un apparato normativo declinato sulle peculiarità delle piccole imprese può favorirne una migliore applicazione;
- il costo elevato della sicurezza: mina la competitività delle piccole imprese che lo sostengono estromettendole dal mercato che premia, muovendosi prevalentemente in una logica di prezzo, le aziende "meno sicure".

Due anche gli obiettivi da perseguire: la *formazione*, che per gli artigiani rimane la priorità assoluta, e la redazione di un *Piano strategico provinciale per la sicurezza nei cantieri e in itinere*. In questo caso, strumenti fondamentali, oltre alla formazione/informazione da realizzarsi in tutte le scuole e non solo in quelle professionali, sono le *garanzie finanziarie* essenziali perché si possa fare sicurezza anche nelle piccole imprese. Crediti, fondi per l'artigianato (finanziamento della Camera di Commercio), bandi per cofinanziare interventi di messa in sicurezza del lavoro sono strumenti propedeutici per avviare procedure di securizzazione nell'azienda artigiana.

Cna

La stessa Cna svolge attività di informazione in materia di sicurezza agli associati attraverso news, volantini, circolari. Predisponde, inoltre, corsi di prevenzione incendi rispetto ai quali la presenza dei discenti sembra tuttavia piuttosto scarsa.

Nel Trevigiano una quota di aziende, non necessariamente associate Cna, risulta ad oggi non in regola con la procedura di messa in sicurezza

del lavoro. Gli imprenditori pur manifestamente più consapevoli che in passato dell'importanza di intervenire fattivamente nella questione sicurezza, stentano talvolta a metterla in pratica.

Gli ostacoli alla diffusione dell'applicazione della normativa in materia di sicurezza sono riconducibili a più fattori. Incide innanzitutto la scarsità di tempo da dedicare ad attività altre rispetto al "lavoro" vero e proprio: spesso i corsi di formazione, ancorché gratuiti perché finanziati (ad esempio dalla Cassa Edile Artigiani) vengono disertati perché trovano svolgimento durante l'orario di lavoro. La soluzione, prospettata da Cna, potrebbe essere quella di fare formazione in azienda direttamente sui macchinari, proponendo una *didattica dinamica* (filmati, simulazioni, ecc) più efficace nei risultati conseguiti.

Come Confartigianato, anche Cna riscontra infine che la maggiore presenza di imprenditori o lavoratori immigrati, spesso extracomunitari, rende più impervio il percorso di avvicinamento alla sicurezza messo in atto dall'associazione. Talvolta anche se il contatto può avere un esito positivo, con l'inserimento in aula del lavoratore extracomunitario, può accadere che manchi proprio il mediatore culturale necessario per una maggiore comprensione tra formatore e discente.

Gli industriali

Attiva già negli anni Novanta sul tema della sicurezza, l'Unione industriali della provincia di Treviso rappresenta un punto di riferimento importante sul territorio per le imprese locali.

Oltre alle attività di informazione – schede informative sul dl 626, newsletter e sito Internet –, l'associazione svolge sul tema della sicurezza attività di studio e ricerca - il Report del 2006 esamina, ad esempio, l'investimento delle aziende nella sicurezza -, offre consulenza telefonica alle associate e organizza attività di dibattito e confronto ma anche di formazione, spesso in collaborazione con altri enti (Spisal, Sindacato, ecc).

Dal suo osservatorio privilegiato, l'associazione testimonia l'accresciuta sensibilità per la sicurezza del lavoro non solo nei soggetti datoriali ma in tutto il contesto locale. L'inserimento della disciplina in azienda sembra abbia procurato vantaggi di immagine all'impresa e migliorato gli stessi rapporti del datore di lavoro con il personale. Peraltro gli imprenditori – del pensiero dei quali l'associazione è latore – non risparmiano critiche al dl 626 accusato di avere "burocratizzato" il

sistema per un eccesso di adempimenti formali (la cosiddetta "sicurezza della carta").

Tra le criticità prevalenti, la formazione sembra presentare alcune urgenze non più procrastinabili:

- la difficoltà, nell'ambito della direttiva Macchine, di reperire formatori di qualità sul rischio specifico;
- una formazione poco "operativa" soprattutto nell'ambito dei cantieri edili;
- una formazione appesantita in termini di ore.

Infine, non sempre il tecnico formatore si rivela un buon comunicatore e la sicurezza non viene percepita come un ambito di insegnamento ad esclusivo appannaggio dei tecnici quale dovrebbe essere.

Sono tre tuttavia, secondo l'associazione, gli aspetti cardine su cui investire nel prossimo futuro per innalzare il livello di sicurezza nel tessuto produttivo trevigiano:

1. la sicurezza globale, vale a dire coltivare già nei più piccoli un generale atteggiamento prudentiale nella vita;
2. la chiarezza degli aspetti tecnici, quindi lavorare alla predisposizione di norme semplici ed inequivocabili;
3. la semplificazione d'uso di macchinari e apparecchiature, nella convinzione che alla semplicità di utilizzo corrisponda una maggiore sicurezza.

3.5.4. L'orizzonte auspicato

La necessità di definire con maggiore chiarezza ruoli e funzioni nell'ambito della sicurezza, di evitare conflitti di interesse ridando un'autonomia spesso minata al professionista tecnico, di riconoscere al tecnico una centralità nella disciplina che al momento stenta ad emergere e soprattutto di assegnare una consistenza effettiva alla sicurezza nelle aziende, sono le esigenze manifestate dagli intervistati che hanno ispirato l'elenco di indicazioni di seguito riportate:

- Una normativa concepita a maglie larghe, con più discrezionalità e margini di manovra per il tecnico il cui ruolo non dovrebbe coincidere con quello dell'Rspp per evitare evidenti conflitti di interesse.
- La costituzione di un Ente preposto alla sicurezza con finalità di consulenza alle imprese con l'obbligo che non si dia luogo ad un rapporto economico diretto tra impresa e tecnico per preservare l'autonomia di quest'ultimo.
- Affinare le forme e gli strumenti per il controllo nei cantieri monitorando più attentamente alcune parti della lavorazione come l'impiantistica dove notoriamente si cela più sommerso e un numero più elevati di artigiani ai quali sembra associarsi sovente una maggiore improvvisazione.
- Porsi l'obiettivo di realizzare un sistema di gestione della sicurezza a tutti i livelli, anche nelle imprese con meno di 10 dipendenti, con procedure integrative realmente applicabili ed operative e con la designazione certa di persone fisiche responsabili di ciascuna procedura (evacuazione, antincendio, ecc).
- Prevenire l'evento infortunistico attraverso l'obbligo della tenuta di un *Registro di infortuni in bianco*, ovvero sia il monitoraggio degli infortuni mancati, dunque dei rischi potenziali.
- Approfondire e sperimentare forme di *Psicologia della sicurezza* in azienda.
- Approntare una sistema di prevenzione a livello settoriale.

CAPITOLO IV
IMPRESA "AL SICURO" TRA PREVENZIONE
E RESPONSABILITÀ INDIVIDUALE

4.1. Note di sintesi

La gestione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro ha trovato un nuovo impianto metodologico nella Direttiva Quadro 89/391 dell'Unione Europea. Il recepimento della normativa comunitaria nel nostro Paese, avvenuto con il d. lgs 626/94, è stato il presupposto per un approccio innovativo non solo tecnico, ma anche culturale, alla prevenzione nei luoghi di lavoro. Dopo più di dieci anni di applicazione del nuovo modello, si fa il punto sui cambiamenti della cultura aziendale che costituiscono la condizione indispensabile per ottenere una riduzione significativa degli infortuni e nel contempo migliorare la qualità del lavoro.

La correlazione esistente tra il contesto socioeconomico che un territorio esprime e il livello di sicurezza del lavoro lascia ritenere che il macro non sia una dimensione sempre valida per esplorare il fenomeno. Le divergenze territoriali concorrono infatti a definire modelli e livelli di sicurezza ben diversi. Quanto meno non lo è attualmente alla luce degli approcci innovativi che si intravedono in alcune realtà territoriali dove il modello di elevazione degli standard di sicurezza aziendale è stato capovolto a favore di un consolidamento della cultura della sicurezza "dal basso".

Se le divergenze territoriali concorrono a disegnare più modelli di sicurezza, analogamente le peculiarità di un'impresa consentono di assegnare alla rappresentazione sfumature che ne arricchiscono e ne completano l'immagine.

Nel presente capitolo è stato esaminato, attraverso la somministrazione di un questionario a circa 500 imprese - dislocate in cinque province rappresentative del fenomeno: Catania, Caserta, Bologna, Milano, Treviso -, come viene organizzato il processo di securizzazione dell'azienda, quali sono i soggetti interni ed esterni protagonisti della procedura, quali i canali privilegiati di comunicazione tra sistema di sicurezza interno ed esterno all'impresa.

Ne discende che:

- il *modello di gestione della sicurezza in azienda appare fortemente imperniato sul soggetto datoriale*, un soggetto che tende ad attenuare il ruolo delle altre figure responsabili della sicurezza in azienda (RSPP; RLS, consulenti) ma la cui ingerenza nel processo di securizzazione sfuma nelle imprese di maggiori dimensioni; nelle microimprese (1-5 addetti) l'imprenditore partecipa direttamente alla

sicurezza nel 92,1% dei casi, nelle medie imprese (16-250 addetti) "solo" nel 62,2% dei casi;

- *nei modelli di gestione, la discriminante prevalente è la dimensione dell'azienda: i modelli si presentano sostanzialmente autoreferenziali nelle microimprese (1-5 addetti), si configurano altresì come un sistema aperto ad apporti esterni, pronto ad accogliere stimoli e sensibilizzazioni da parte di professionalità tecniche nelle medie (16-250 addetti);*
- *l'organigramma della sicurezza appare sbilanciato nelle microimprese: qui i soggetti posti a tutela del lavoratore (RLS, RLST, sindacato) risultano presso che assenti e la centralità della figura imprenditoriale, che avoca essenzialmente a se la funzione di securizzazione del lavoro, induce a riflettere sia sulla reale adeguatezza della preparazione dell'imprenditore in materia, sia sulla ravvisata incerta tutela del lavoratore;*
- *in questo scenario i consulenti esterni hanno assunto un ruolo rilevante nel processo di securizzazione dell'azienda, soprattutto le professionalità tecniche di tipo peritale ed ingegneristico; per il futuro questo ruolo potrà crescere proprio all'interno del quadro di razionalizzazione delle funzioni e delle responsabilità sul piano del controllo e della messa a regime degli interventi in materia;*
- *peraltro dove il modello territoriale della sicurezza appare più avanzato, si registra un maggiore ricorso alle professionalità peritali ed ingegneristiche ed una più contenuta crescita degli infortuni; in assenza di un'adeguata semplificazione della norma, la sofisticatezza di quest'ultima richiede che la sua applicazione poggi su un'informazione specialistica di base;*
- *analizzando lo "stato dell'arte", l'indagine restituisce l'immagine di un rapporto impresa-sicurezza in continua evoluzione: il rapporto delle imprese con la sicurezza del lavoro è cresciuta sul piano degli adeguamenti alla normativa (il 64% delle aziende è in fase di aggiornamento del documento del rischio); mentre il ritardo viene rilevato soprattutto nelle microimprese (il 35,7% di esse è in procinto di avviare la procedura di securizzazione) e nel Terziario;*
- *emerge una correlazione positiva tra volume di investimenti e calo tendenziale degli infortuni (le imprese che investono oltre i 50mila euro in sicurezza registrano i migliori risultati); inoltre tra le categorie di innovazione che catalizzano l'attenzione delle imprese, la sicurezza è la terza per ampiezza di coinvolgimento (le prime due sono l'informatica e gli impianti e macchinari), dato che appare rilevante se si considera come sforzo finanziario profuso in investimenti innovativi è mediamente pari al 9,2% del fatturato;*

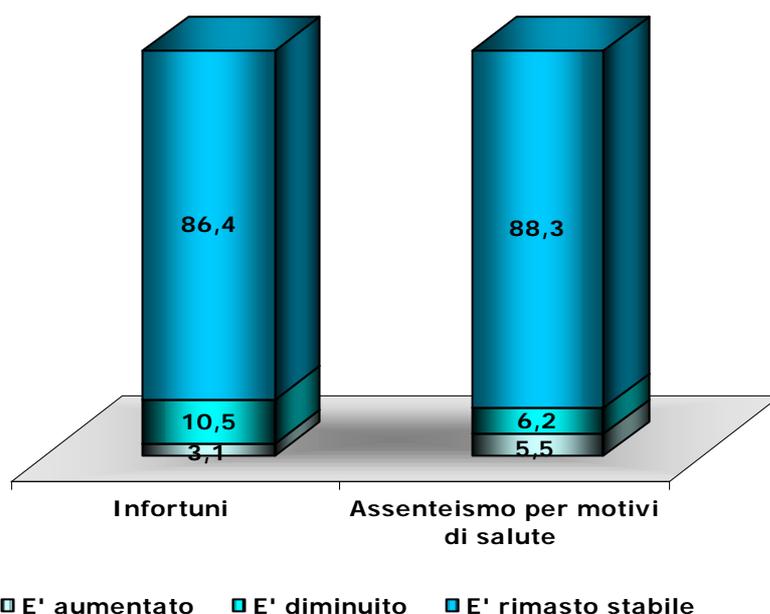
- la formazione in materia di sicurezza, ritenuta fondamentale in un'ottica di prevenzione dell'infortunio, risulta un'attività di "routine" per le imprese (solo il 6,4% delle aziende non presenta attività formative al loro interno) e se appare di maggiore "qualità" per l'imprenditore, risulta meno approfondita e dinamica per il lavoratore (il canale prevalente di comunicazione in questo caso è infatti la cartellonistica);
- *i ruoli dei soggetti istituzionali coinvolti nella sicurezza del lavoro, (Asl, Ispesl, Ispettorato, ecc) appaiono nebulosi e bisognosi, agli occhi degli imprenditori, di una maggiore definitezza; la stessa relazionalità sul territorio può definirsi "a bassa tenuta", improntata com'è ad una contenuta circolarità delle informazioni e ad un rapporto tra imprenditori e soggetti istituzionali sostanzialmente dicotomico, in parte di collaborazione, per altra parte inesistente;*
- In quanto al Testo Unico, l'imprenditore lo ritiene necessario purché si fondi su un concetto generale di sicurezza come valore/diritto sociale e metta in luce il sistema di competenze necessario a garantire all'impresa il soddisfacimento delle sue esigenze e dei suoi obblighi in merito alla sicurezza del lavoro;
- Infine, *il concetto di sicurezza appare avanzato e in linea con un approccio sistemico delle diverse funzioni aziendali, una visione che tende a farsi largo anche nelle piccolissime imprese; permangono tuttavia difficoltà di ordine economico-finanziario che si frappongono ad una applicabilità della procedura di securizzazione corretta e completa.*

4.1.1. Il fenomeno in cifre

Tra il 2004 ed il 2005 sia gli infortuni che, ancor di più, le assenze dal luogo di lavoro per motivi di salute si mostrano sostanzialmente stabili, con una moderata tendenza alla flessione (fig. 4.1).

Mentre infatti le imprese nelle quali l'andamento di infortuni (86,4%) ed assenteismo (88,3%) è risultato costante rappresentano la grandissima maggioranza del campione, quelle nelle quali entrambe le grandezze sono in calo superano la schiera di chi ha invece visto aumentare infortuni (10,5% a 3,1%) ed assenteismo (5,5% a 6,2%) tra i due anni considerati.

Fig. 4.1 - Andamento degli infortuni e dell'assenteismo per motivi di salute tra 2004 e 2005 (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

Proseguendo l'analisi dei due fenomeni in parallelo, seguendo il loro declinarsi nelle aziende di diversa classe dimensionale emerge in primis come la variabilità di entrambi i fenomeni cresca in ragione diretta del numero di addetti (tab. 4.1). Le imprese di maggiori dimensioni, in questo caso le unità produttive che hanno tra 16 e 250 addetti, sono quelle in cui si è assistito ai maggiori cambiamenti, tanto in tema di infortunistica (con aumenti nel 3,2% di loro e diminuzioni addirittura nel 18,3%), quanto relativamente alle assenze motivate dalle condizioni di salute (aumentate nel 10,6% delle aziende di quella classe e diminuite nell'8,5%).

A caratterizzare le imprese più grandi, insieme alla relativa maggiore dinamicità negli andamenti degli infortuni e delle assenze dal lavoro di cui si è appena detto, è dunque una certa tendenza all'incremento nella diffusione dell'assenteismo, è infatti l'unica classe dimensionale in cui questo avviene, in controtendenza sia con il dato d'insieme, che con quanto registrato nelle imprese delle due classi minori.

Le oscillazioni minori, sia in tema di infortuni che di assenze per malattia, si registrano nelle imprese che occupano fino a 4 addetti, a testimonianza di un modello in cui l'esperienza consolidata di chi vi partecipa, le modalità di svolgimento del ciclo produttivo ed i legami che si vengono a costituire all'interno del ristretto nucleo aziendale danno vita ad un insieme per certi aspetti più stabile ed "omogeneo" di quanto non accada in imprese di diversa scala dimensionale.

Per comprendere se vi sia un nesso - e nel caso di quale portata - tra lo sforzo sostenuto dalle imprese nel campo della sicurezza sul lavoro e andamento degli infortuni è stato indagato il *trend* seguito dagli incidenti sul lavoro nelle aziende distribuite a seconda del volume di investimenti specificatamente condotti nell'ambito della sicurezza (fig. 4.2).

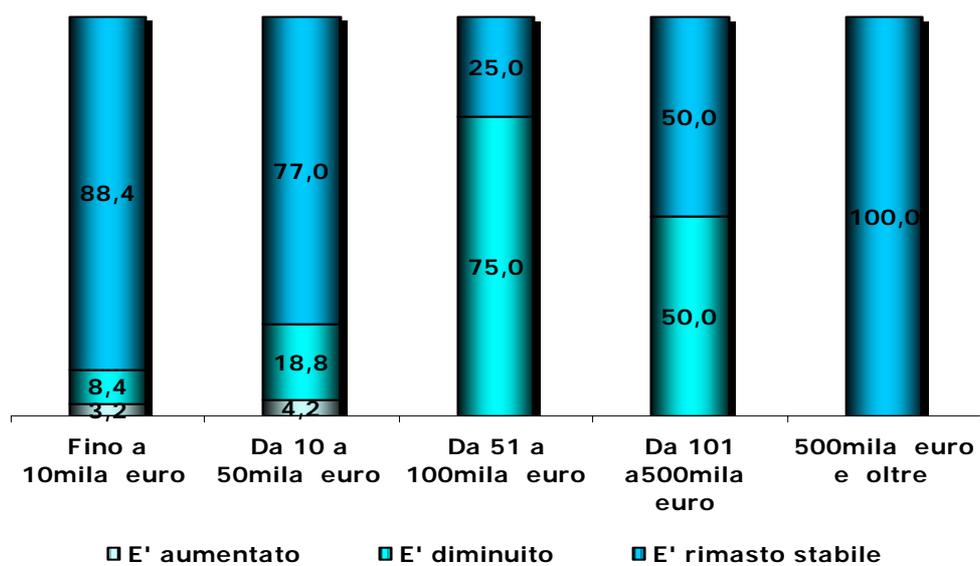
Le due classi di imprese che hanno speso in sicurezza cifre inferiori ai 50mila euro tra il 2004 e il 2005 (fino a 10mila euro e da 10 a 50mila euro) sono le uniche a comprendere aziende che hanno visto crescere gli infortuni nel corso del 2005 (rispettivamente, il 3,2% ed il 4,2%). La classe centrale, ovvero l'insieme di imprese che nel biennio considerato ha investito tra i 51mila ed i 100mila euro, è quella in cui la flessione nel numero di infortuni è stata più diffusa (il 75,0%).

Tab. 4.1 - Andamento degli infortuni e dell'assenteismo per motivi di salute tra 2004 e 2005 (val. %)

	Dipendenti			Totale
	1-4 dipendenti	5-15 dipendenti	16-250 dipendenti	
Infortuni				
E' aumentato	1,1	3,8	3,2	3,1
E' diminuito	5,7	9,4	18,3	10,5
E' rimasto stabile	93,2	86,8	78,5	86,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Assenteismo per motivi di salute				
E' aumentato	3,2	4,5	10,6	5,5
E' diminuito	4,3	6,0	8,5	6,2
E' rimasto stabile	92,5	89,5	80,9	88,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2007

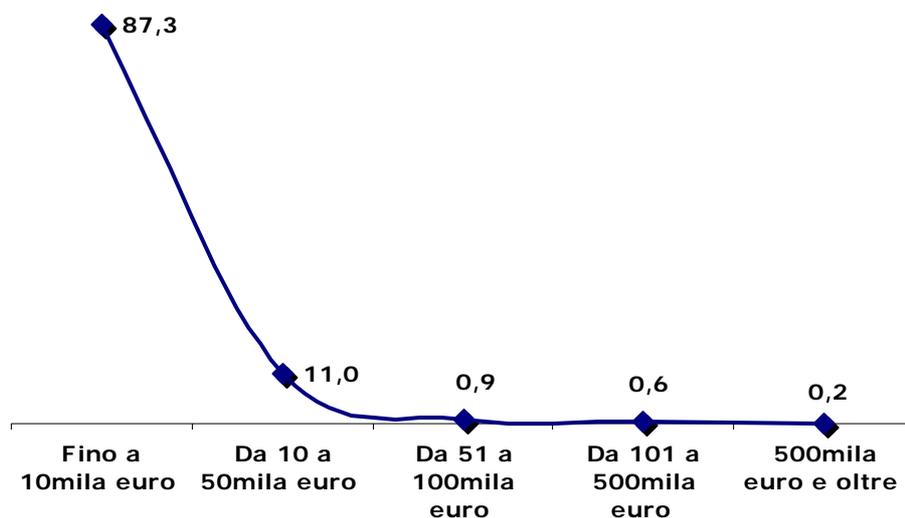
Fig. 4.2 - Andamento degli infortuni tra 2004 e 2005 rispetto all'investimento medio annuo dell'azienda in materia di sicurezza sul lavoro (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

La grandissima parte delle imprese del campione (l'87,3%) investe annualmente in iniziative legate alla sicurezza sul lavoro una cifra compresa nei 10mila euro, mentre è estremamente esigua la quota di aziende che supera i 50mila euro (complessivamente l'1,7%) (fig. 4.3). Rilevante la percentuale di imprese che destina ai miglioramenti della sicurezza in azienda somme comprese tra i 10mila e i 50mila euro: ben l'11,0%.

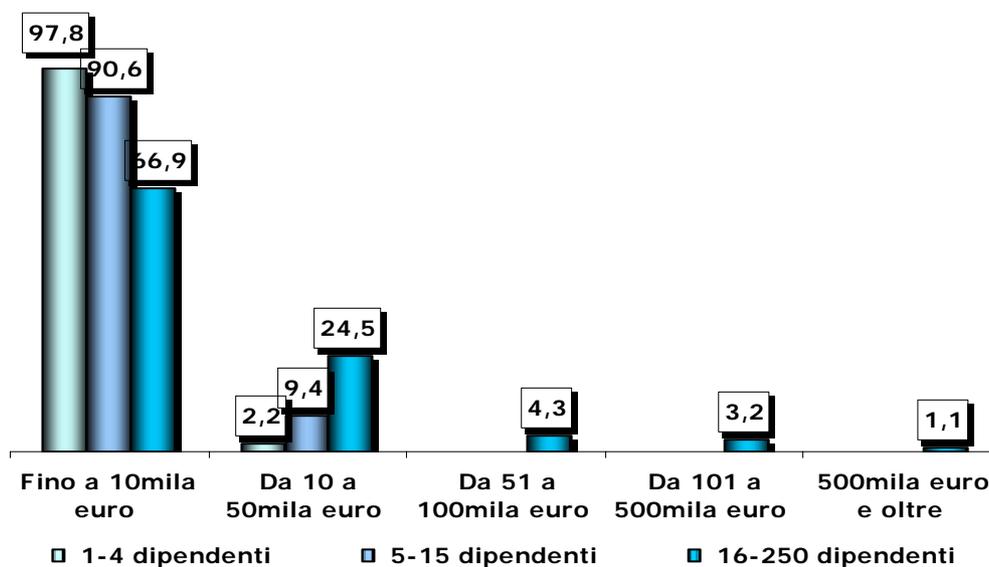
Fig. 4.3 - Investimento medio annuo dell'azienda per la sicurezza del lavoro (val. %)



Fonte: Indagine Censis, 2007

L'ammontare investito in sicurezza si rivela direttamente proporzionale alla dimensione d'impresa, un'evidenza che era facile attendersi e che i dati dell'indagine campionaria confermano pienamente (fig. 4.4).

Fig. 4.4 - Costo medio sostenuto all'anno dall'azienda per la sicurezza del lavoro per classi di addetti (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

Mentre le imprese con al massimo 4 dipendenti investono nella sicurezza sostanzialmente tutte (il 97,8%) cifre che non superano i 10mila euro annui e quelle con 5-15 addetti in qualche caso arrivano ad investire qualcosa in più (lo fa il 9,4% del campione), sono unicamente le aziende con 16-250 dipendenti a spingersi in misura di una qualche consistenza ad investire cifre più elevate. Quasi un quarto delle imprese maggiori investe in sicurezza tra i 10mila ed i 50mila euro e l'1,1% di loro supera i 500mila euro l'anno.

La stessa variabile territoriale appare correlata alla decisione con cui gli imprenditori puntano a rendere più sicuro l'ambiente lavorativo, così appare dalle evidenze restituite in tema di investimenti condotti a livello delle singole province che si sono considerate (tab. 4.2).

Tab. 4.2- Investimento medio annuo dell'azienda nella sicurezza sul lavoro per provincia (val. %)

Investimento	Provincia					Totale
	Bologna	Caserta	Catania	Milano	Treviso	
Fino a 10mila euro	91,3	82,4	90,0	84,8	86,5	87,3
Da 10 a 50mila euro	6,8	16,2	9,0	14,1	10,4	11,0
Da 51 a 100mila euro	1,9		1,0	1,1		0,9
Da 101 a 500mila euro		1,4			2,1	0,6
500mila euro e oltre					1,0	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2007

Pur senza mettere in mostra una distribuzione marcatamente differente, le aziende di Treviso e di Caserta sono quelle nelle quali gli investimenti in sicurezza appaiono relativamente più ampi, in particolare si segnalano le imprese del Trevigiano per la quota di esse che destina alla messa in sicurezza dei dipendenti oltre i 100mila euro: complessivamente il 3,1%.

Tra i fattori che, analizzati *ex-post*, rivelano connessioni dirette con l'andamento degli infortuni e dell'assenteismo per malattia vi è *lo sforzo finanziario profuso a fini innovativi* (tab. 4.3).

Tab. 4.3 - Correlazione tra l'andamento degli infortuni e dell'assenteismo per motivi di salute 2004-'05 e il corrispondente livello di investimento destinato all'innovazione (val. %)

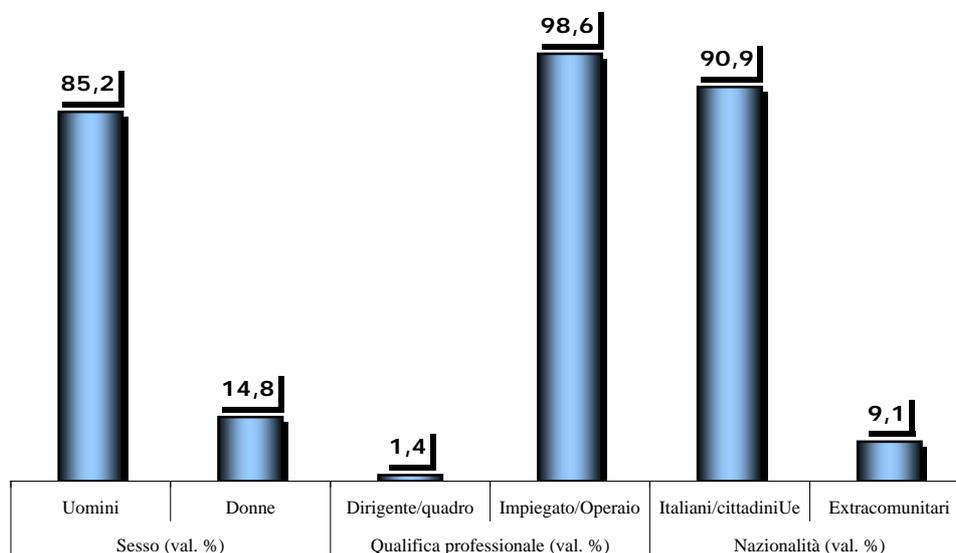
Andamento 2004 -'05 di infortuni e assenteismo per malattia	Percentuale di fatturato investito mediamente in innovazione da imprese con il medesimo andamento di infortuni ed assenze dal lavoro per malattia
Infortuni in aumento	6,2
Infortuni stabili	9,4
Infortuni in diminuzione	9,9
Assenteismo in aumento	8,4
Assenteismo stabile	9,2
Assenteismo in diminuzione	9,9

Fonte: indagine Censis, 2007

Ciò che emerge dalle evidenze empiriche rilevate è una correlazione diretta tra investimenti compiuti e flessione sia negli infortuni che nelle assenze per malattia: le imprese che hanno dichiarato infortuni in diminuzione dal 2004 al 2005 sono anche quelle che hanno spinto sull'innovazione in misura più decisa (destinandovi quasi il 10% del proprio fatturato). Stesso discorso per il *trend* segnalato dall'assenteismo: in calo nelle imprese che investono di più (anche in questo caso il 9,9%). Il legame tra entità di investimenti realizzati e variazioni in diminuzione di infortuni ed assenze dal luogo di lavoro appare quindi piuttosto diretto ed evidente.

I tratti socio-anagrafici dei lavoratori colpiti da infortuni in azienda negli anni dal 2003 al 2005 riflettono in buona misura la struttura dei lavoratori impiegati e, pur descrivendo qualitativamente l'insieme degli infortunati nel periodo in esame, appaiono dunque solo in parte indicativi di un qualche nesso causale tra genere, qualifica, nazionalità e "incidentalità" relativa (fig. 4.5).

Fig. 4.5 - Tratti socioanagrafici dei lavoratori colpiti da infortuni in azienda negli ultimi tre anni (2003-2005) (val. %)



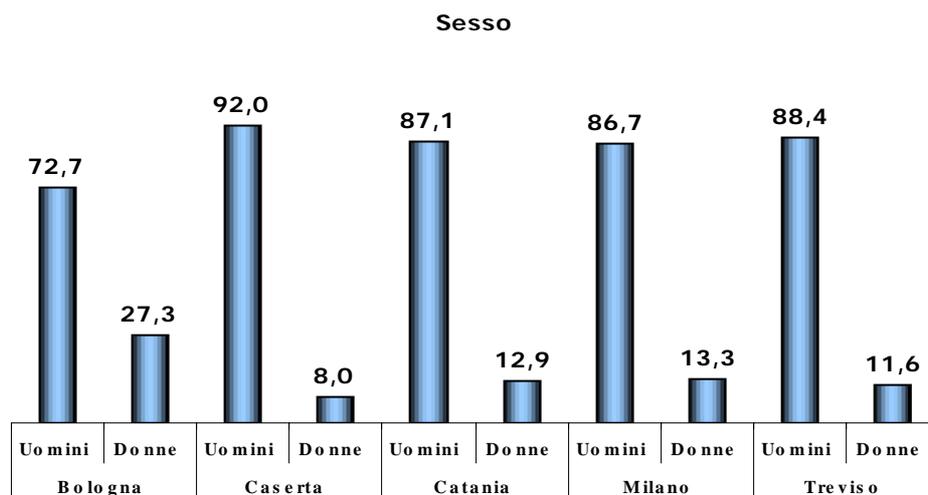
Fonte: indagine Censis, 2007

Oltre l'85% dei lavoratori colpiti da infortuni sul lavoro sono uomini, per il 98,6% hanno la qualifica di operai o impiegati e sono per quasi il 91%

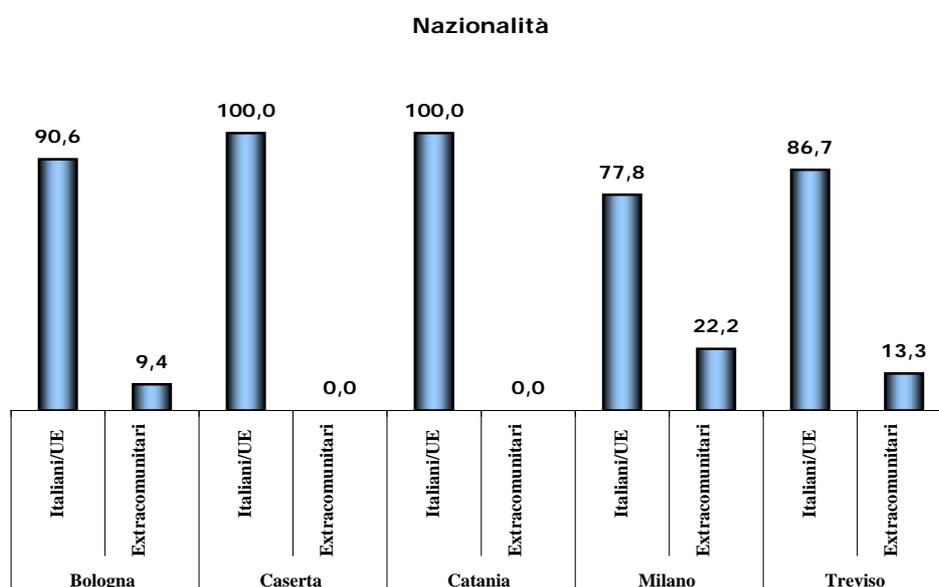
lavoratori di nazionalità italiana: è un quadro che discende chiaramente anche dal peso delle singole componenti analizzate sul totale degli addetti alle imprese.

A livello provinciale si evidenziano differenze anche piuttosto marcate nella distribuzione degli infortuni in azienda per genere, in particolare tra gli addetti in provincia di Bologna ed in quella di Caserta (fig. 4.6). Mentre infatti a Bologna le donne vittime di infortuni sul lavoro raggiungono il 27,3% del totale (con il 72,7% di uomini), a Caserta la quota di infortuni al femminile si ferma a quota 8,0% (con gli uomini al 92,0%). Più omogenea, anche se non identica, la situazione a Catania, Milano e Treviso.

Fig. 4.6 - Tipologia di lavoratori più colpiti da infortuni tra 2003 e 2005 per sesso e nazionalità (val. %)



segue



Fonte: indagine Censis, 2007

La distribuzione provinciale degli infortuni sul lavoro per nazionalità mostra oscillazioni meno ampie, concentrate in particolare nel peso molto sopra la media degli infortuni subiti dai lavoratori extracomunitari in provincia di Milano (il 22,2% del totale nel triennio monitorato) ed in provincia di Treviso (13,3%).

Anche l'età influenza la casistica sugli infortuni in azienda, tra il 2004 e il 2005 sono i lavoratori con un'età compresa tra i 30 ed i 45 anni fa registrare il maggior numero di infortuni, tanto in relazione ad eventi le cui conseguenze sono inferiori ai tre giorni lavorativi (1,2 in media), quanto in merito agli infortuni che hanno effetti oltre i tre giorni (1,7 in media) (tab. 4.4). Sono invece gli over 45enni a segnalare l'incidentalità più bassa del campione, in entrambi i casi.

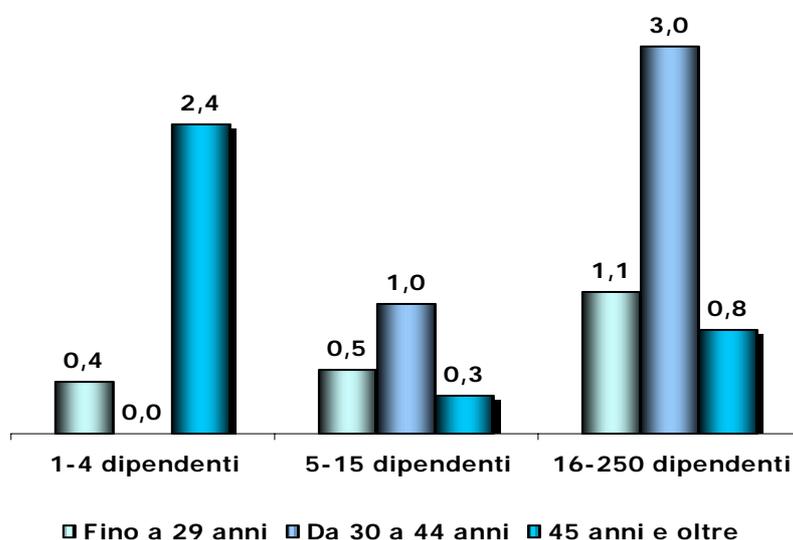
Tab. 4.4 - Gli infortuni in azienda tra 2004 e 2005 per età dei lavoratori coinvolti
(val. %)

Fasce di età dei lavoratori	Numero infortuni inferiore a 3 giorni	Numero infortuni superiore a 3 giorni	Numero di infortuni mortali
- fino a 29 anni	0,8	0,7	-
- da 29 a 45 anni	1,2	1,7	-
- 45 anni e oltre	0,1	0,6	-

Fonte: indagine Censis, 2007

Un nesso in qualche misura più solido sembra esserci tra l'incidenza degli infortuni e la dimensione d'impresa. Analizzando il *trend* degli infortuni con conseguenze che travalicano i tre giorni lavorativi subiti dagli addetti delle tre fasce d'età considerate nelle aziende di diversa dimensione si evidenzia la maggiore incidentalità delle unità produttive con 16-250 dipendenti (fig. 4.7).

Fig. 4.7 - Numero medio di infortuni superiori a 3 giorni per età dei lavoratori e per classe di addetti (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

Sono, in particolar modo, i lavoratori fino ai 29 anni e quelli tra i 30 ed i 45 anni a segnalare mediamente un maggior numero di infortuni nelle imprese con 16-250 dipendenti (rispettivamente 1,1 e 3,0 in media). Nelle imprese più piccole hanno invece un'incidenza media più elevata gli infortuni dei dipendenti che hanno più di 45 anni (2,4 in media).

4.2. Un nuovo modello di “safety management”

Il sistema di gestione della sicurezza rappresenta uno strumento fondamentale per l'azienda perché le consente di adempiere agli obblighi normativi, ma anche di adottare misure concrete finalizzate a ridurre le situazioni di pericolo per i lavoratori. Si può affermare che esso costituisce la cartina a tornasole dello stato di maturazione della cultura d'impresa sul tema della sicurezza, dal momento che coinvolge tanto una lettura critica dell'organizzazione del lavoro, quanto una lettura dei pericoli presenti o potenziali e dei soggetti esposti; senza contare che, a valle, porta alla progettazione di politiche della sicurezza, alla valutazione tecnica e alla definizione del rischio e di tutti i dispositivi necessari per fronteggiarlo.

Peraltro il modello più comune della sicurezza in azienda tende a configurarsi attraverso un'architettura, spesso complessa, di soggetti e attività che trova espressione in una pluralità di attori e in interventi discontinui che sono il risultato di una risposta spesso estemporanea ad accadimenti episodici. Questo approccio non consente di affrontare in modo integrato ed unitario la prevenzione del rischio infortunistico, ma da semplicemente voce ad una sommatoria di azioni e di procedure finalizzate a valutare e quantificare il rischio e a gestire la sicurezza in azienda più in osservanza ai precetti della norma che per una cultura della sicurezza realmente assorbita e fatta propria dall'impresa.

Nondimeno esistono più forme di modelli gestionali. Il modello identifica infatti l'azienda come l'entità di riferimento per caratterizzare gli aspetti della sicurezza. In questo senso la sua dimensione e il settore economico di appartenenza giocano un ruolo importante nella definizione dello schema procedurale adottato dall'impresa per implementare gli standard di sicurezza interni.

4.2.1. L'organigramma della sicurezza

Sono una pluralità i soggetti ai quali è possibile affidare mansioni di responsabilità e di intervento nella messa in sicurezza del luogo di lavoro. L'assegnazione dei ruoli non è infatti sempre univoca: la normativa che disciplina la materia consente a più attori di ricoprire il medesimo incarico. Il ruolo di RSPP, ad esempio, può essere affidato

tanto all'imprenditore, quanto ad un dipendente, ad un consulente esterno o ad una società specializzata.

Analizzare, pertanto, come viene costruito l'organigramma – la cui efficacia sta nella capacità di definire quali sono le figure di riferimento all'interno dell'azienda - consente di leggere anche la filosofia che sottende alla più generale politica aziendale e che caratterizza l'orientamento dell'impresa non solo in materia di sicurezza. Laddove l'organizzazione d'azienda si presenta fortemente centrata sulla figura dell'imprenditore – le microimprese, ad esempio - è inevitabile che l'imprenditore accentri nelle proprie mani responsabilità e funzioni anche in materia di sicurezza.

Il modello di gestione della sicurezza aziendale ruota intorno alla figura dell'imprenditore. Il soggetto cardine della safety management è infatti il datore di lavoro. Risultano invece poco coinvolti nel processo di messa in sicurezza il sindacato e quelle figure professionali che nell'architettura del d. lgs 626 sono state istituite a tutela dei lavoratori, vale a dire RLS e RLST. Più presente, invece, ma con un ruolo secondario rispetto al soggetto datoriale, l'RSPP.

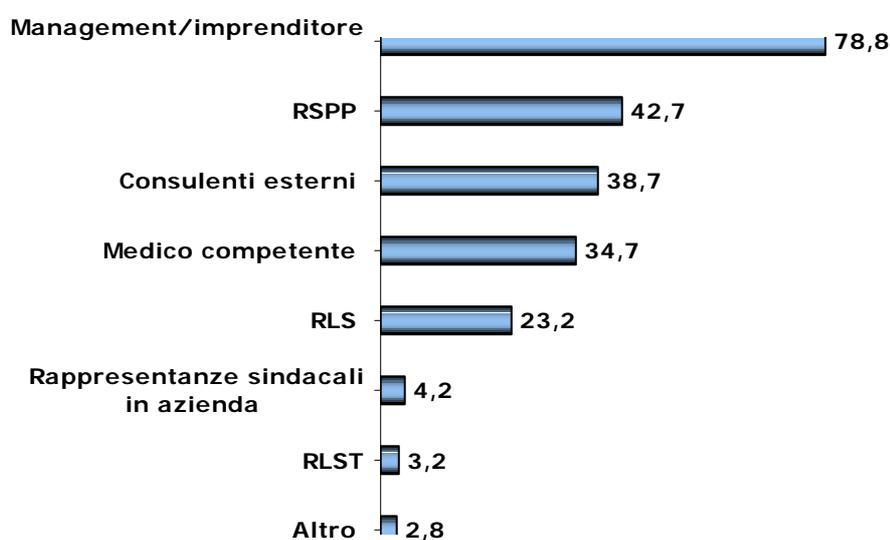
Oltre ad assumersi – come prevede la normativa - la responsabilità amministrativa e penale che deriva dal mancato o errato processo di "securizzazione" della struttura, il datore di lavoro partecipa attivamente al governo della messa in sicurezza dell'azienda nel 78,8% dei casi analizzati. Il soggetto datoriale nell'ambito di tale procedura, oltre a gestire il sistema della sicurezza in azienda, assolve a ruoli e funzioni caratterizzati da evidenti risvolti tecnici ed operativi (valutazione dei rischi, realizzazione di interventi di prevenzione, organizzazione di attività formative, ecc).

Questo protagonismo del datore di lavoro - figura che nel panel di aziende intervistate coincide più spesso con l'imprenditore che con il manager viste le dimensioni contenute delle aziende contattate -, oltre a concentrare nelle mani di un unico soggetto il governo di più ambiti della sicurezza con evidenti minori garanzie per i lavoratori, concorre a sfumare il peso di quelle figure professionali che il d. lgs 626 ha introdotto con l'intento di gestire la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)* risulta, infatti, meno coinvolto nel processo di quanto lo sia il datore di lavoro: partecipa alla gestione della sicurezza nel 42,7% delle aziende, vale a dire in meno della metà delle strutture intervistate. Anche le altre figure professionali proposte dal d. lgs 626 a tutela del diritto alla sicurezza del lavoratore risultano secondari. Poco meno di un'azienda su quattro (il 23,2%) annovera al suo interno un Rappresentante dei Lavoratori alla

Salute e sicurezza (RLS) e appena il 3,2% un Rappresentante dei Lavoratori alla Salute e sicurezza Territoriale (RLST). Lo stesso sindacato interviene nel processo di messa in sicurezza del luogo di lavoro in pochissime aziende: in appena il 4,2% del panel esaminato (fig. 4.8).

Fig. 4.8 - Soggetti che partecipano direttamente alla gestione della sicurezza del lavoro in azienda (val. %)



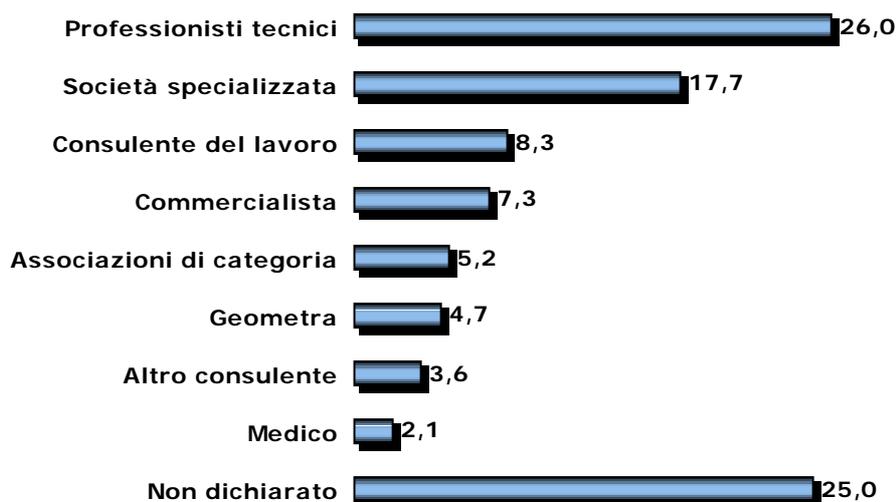
Fonte: indagine Censis, 2007

Peraltro il ricorso a consulenti e a medici appare più frequente. Il consulente viene chiamato a partecipare alle attività di securizzazione dal 38,7% delle aziende, il medico competente dal 34,7% di esse.

Tra i consulenti esterni, il datore di lavoro tende ad avvalersi prevalentemente di professionisti tecnici, ovvero di periti ed ingegneri (26,0%) il cui apporto professionale risulta fondamentale nell'ambito della sicurezza non fosse altro per i risvolti pesantemente tecnici che un processo di securizzazione del luogo di lavoro comporta. Si pensi ai diversi segmenti produttivi del manifatturiero, dove la presenza di macchinari industriali, l'impiego di sostanza chimiche, ma la stessa

lavorazione dei metalli e dei derivati petroliferi – per citarne alcuni - implica in termini di rischiosità per il lavoratore. La stessa rischiosità dei cantieri nell'Edilizia legata non solo a disattenzione umana, ma anche all'aver a che fare con tutto ciò che ruota intorno all'impiantistica, richiede una competenza forte ed una conoscenza puntuale di queste tematiche. Peraltro l'azienda non manca di ricorrere, seppure in forma ben più contenuta rispetto alla domanda di professionalità tecniche di tipo peritale ed ingegneristiche, a *società specializzate* in servizi di sicurezza (17,7%) - in genere queste strutture dispongono al loro interno di competenze professionali multidisciplinari, in grado di risolvere a 360 gradi le problematiche nelle quali incorre l'azienda alle prese con la sicurezza - e ai *consulenti del lavoro* (8,3%; fig. 4.9).

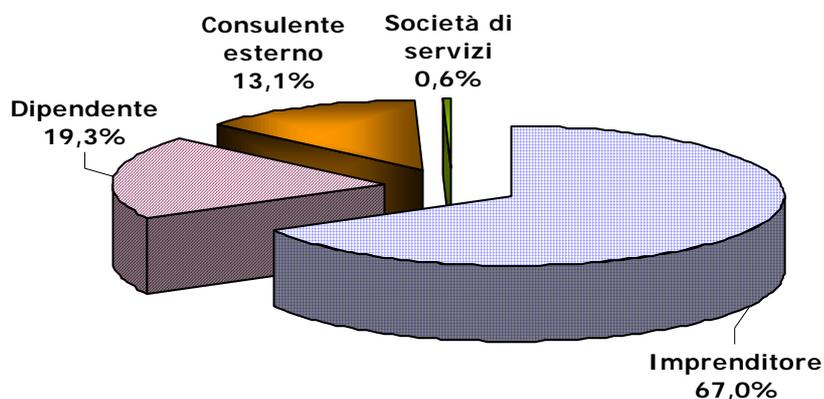
Fig. 4.9 - Consulenti che partecipano alla gestione della sicurezza del lavoro in azienda (val. %)



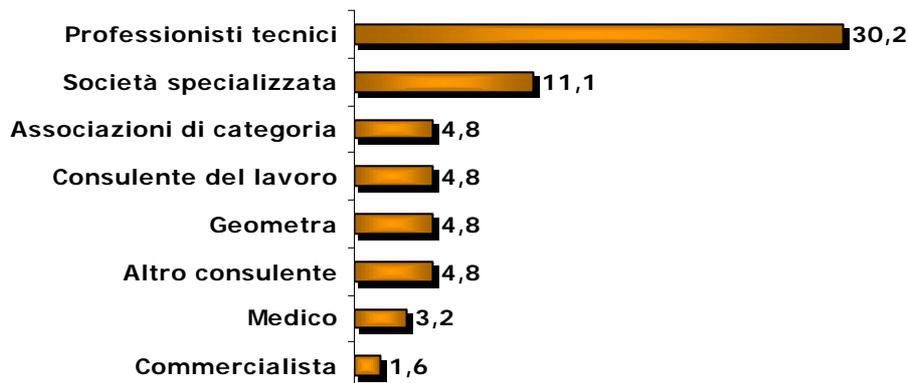
Fonte: indagine Censis, 2007

Spesso il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) è ricoperto proprio dal datore di lavoro con un'ulteriore coincidenza di ruoli e funzioni (67,0%). Solo nel 19,3% delle aziende tale funzione è affidata ad un dipendente e nel 13,1% ad un consulente esterno (fig. 4.10).

Fig. 4.10 - Soggetto che ricopre il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione



Tipologia di consulente che ricopre il ruolo di Rsp (13,1%)



Fonte: indagine Censis, 2007

Tale architettura soggettuale (datore di lavoro, Rsp, consulente) - di natura fortemente piramidale e con al vertice il soggetto datoriale - tende a mutare al variare della dimensione aziendale.

Nelle microimprese la figura dell'imprenditore assume una centralità ancora maggiore dettata dalla necessità di ricoprire più ruoli e funzioni non disponendo spesso di un bacino di risorse umane ed economiche tali

da consentire un loro investimento in attività altre da quelle più strettamente produttive. Nelle imprese con meno di cinque addetti, infatti, l'imprenditore partecipa alla gestione della sicurezza nel 92,1% dei casi. Si tratta di una percentuale che tende a ridimensionarsi significativamente nelle aziende più grandi dove la presenza dell'imprenditore nella gestione della sicurezza si registra nel 62,2% delle aziende (tab. 4.5).

Tab. 4.5 - Soggetti che partecipano alla gestione della sicurezza del lavoro in azienda (val. %)

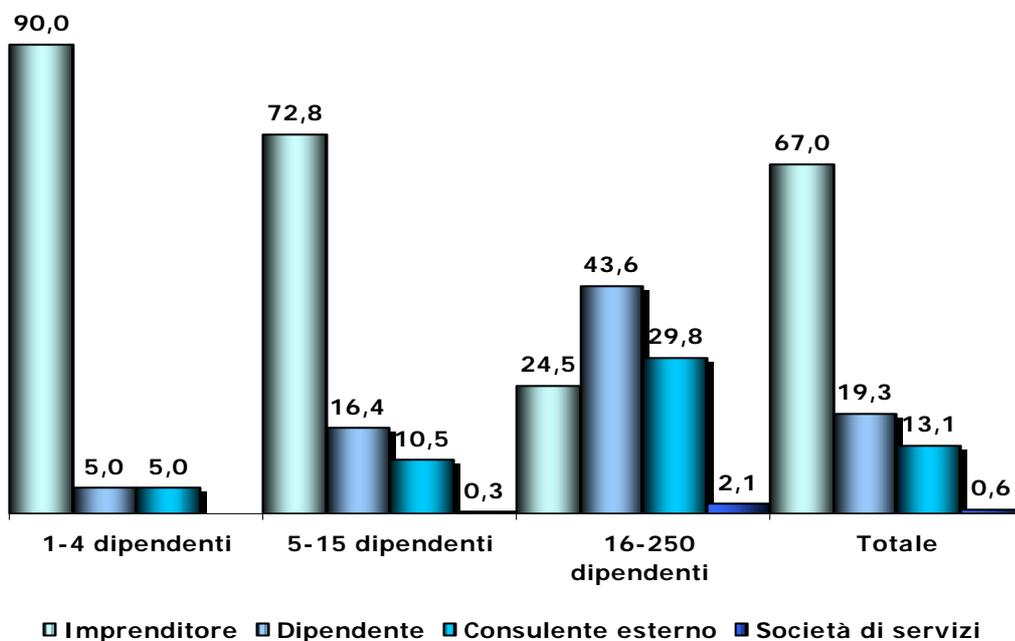
	1-4 dipendenti	5-15 dipendenti	16-250 dipendenti	Totale
Management/imprenditore	92,1	79,8	62,2	78,8
RSPP	12,9	42,1	75,5	42,7
Consulenti esterni	20,8	38,0	59,2	38,7
Medico competente	7,9	34,0	64,3	34,7
RLS	3,0	19,2	56,1	23,2
Rappresentanze sindacali in azienda		3,0	12,2	4,2
RSPT		3,0	7,1	3,2
Altro	3,0	2,0	5,1	2,8

Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2007

In questi casi assumono un ruolo ed uno spazio più rilevanti non solo medici e consulenti, ma anche le altre figure professionali previste dal d. lgs. 626 per governare il processo in azienda: vale a dire l'RSPP e l'RLS che sono presenti rispettivamente nel 75,5% e nel 56,1% delle aziende con 16-250 addetti. Anche la sovrapposizione di ruolo tra RSPP e datore di lavoro tende a presentarsi con minore frequenza nelle aziende di maggiori dimensioni (16-250 addetti). In questo caso il datore di lavoro ricopre tale funzione solo nel 24,5% delle strutture contro il 90,0% delle microimprese. Dipendenti e consulenti vedono crescere il proprio ruolo di RSPP (fig. 4.11).

Fig. 4.11 - Distribuzione dei soggetti che ricoprono il ruolo di RSPP per dimensione d'impresa (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

4.2.2. Chi fa cosa

Lo svolgimento delle attività legate al processo di securizzazione del lavoro richiede competenze gestionali, tecniche e sanitarie che chiamano in causa più professionalità.

Esaminando il coinvolgimento delle diverse figure professionali in ciascuna delle fasi che rappresentano gli step procedurali della messa in sicurezza dell'azienda, emerge che *l'imprenditore e il consulente esterno risultano significativamente più presenti degli altri attori, anche degli stessi RSPP, in ognuna delle fasi salienti sia sul piano gestionale sia per ciò che riguarda la promozione della formazione e dell'informazione.*

Valutazione dei rischi, definizione dei piani di prevenzione, definizione di procedure di lavoro più sicure, realizzazione dei piani di prevenzione, organizzazione di attività formative, aggiornamento dei rischi e verifiche post-intervento sono tutte attività gestite in via prioritaria dai datori di lavoro e dai consulenti esterni.

Da un lato, dunque, si registra un protagonismo del datore di lavoro in buona parte ricollegabile alla contenuta dimensione delle aziende che caratterizzano il tessuto produttivo nazionale, dall'altro si rinviene un *consolidamento del ruolo dei consulenti all'interno della procedura di messa in sicurezza dell'azienda*.

La pervasiva presenza del datore di lavoro nelle attività legate alla sicurezza si evince con chiarezza dalla tab. 4.6. Non si registra fase alcuna della procedura di messa in sicurezza dove la preminenza funzionale del soggetto datoriale cede il passo ad altro soggetto. Al contrario se alla figura del manager/imprenditore attivo nella gestione della sicurezza aziendale si sommasse la figura dell'imprenditore che svolge anche funzioni di RSPP, in più di uno step procedurale il loro coinvolgimento nelle singole fasi avverrebbe nel 75,0% dei casi.

Tab. 4.6 - Soggetti e attività svolte nell'ambito della sicurezza in azienda (val. %)

	Management / imprenditore	Imprendit ore/RSPP	RSPP	Consulenti esterni	Medico competente
Valutazione dei rischi	52,6	25,4	20,0	38,6	14,6
Definizione dei piani di prevenzione	46,2	24,5	21,0	38,4	9,5
Definizione di procedure di lavoro più sicure	47,3	26,9	21,3	32,1	7,6
Realizzazione degli interventi di prevenzione	48,2	27,1	20,9	33,4	6,5
Organizzazione di attività formative	47,0	24,0	17,8	37,1	7,6
Aggiornamento dei rischi, monitoraggi e verifiche post-intervento	41,8	24,8	18,3	40,4	8,8

Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2007

Gli altri soggetti a manifestare un coinvolgimento importante nelle attività sono i consulenti esterni che rappresentano un ausilio prezioso per le imprese perché gestiscono un patrimonio di esperienze e regole,

avendone in genere una conoscenza profonda, relativo ad ambiti e tematiche caratterizzati da una elevata specializzazione. I consulenti esterni sono presenti soprattutto nelle fasi più tecniche, a monte (valutazione dei rischi 38,6%, definizione dei piani di prevenzione 38,4%) e a valle (verifiche post-intervento 40,4%) della procedura di messa in sicurezza del lavoro.

La frequenza con cui l'impresa ricorre ai consulenti esterni sembra variare anche in funzione dei tratti socioeconomici che contraddistinguono un territorio rispetto ad un altro, tratti che, come è stato osservato nel capitolo II, concorrono anche a disegnare modelli diversi di sicurezza sul lavoro. Le evidenze statistiche sembrano indicare come nei contesti dove si registra la presenza di un tessuto imprenditoriale più orientato al nuovo in termini di strategie aziendali, organizzazione dei processi interni e strumentazioni tecnologiche, il modello della sicurezza sul lavoro sia, da un lato complessivamente più progredito (Milano, Bologna), e dall'altro segnato da una presenza più marcata di professionalità esterne. Queste realtà territoriali, peraltro, sono le stesse nelle quali la dinamica di crescita degli eventi infortunistici nel periodo monitorato è più contenuta (tab. 4.7).

La stessa dimensione dell'azienda presenta una correlazione con la frequenza con cui le imprese si avvalgono della professionalità dei consulenti esterni. Nelle imprese più piccole, dove il numero di addetti non supera le 15 unità, il coinvolgimento dei professionisti esterni è meno significativo. Tuttavia la loro partecipazione alle singole fasi della procedura di securizzazione del lavoro tende a crescere contestualmente alla dimensione aziendale. Nelle realtà dove gli addetti superano le 15 unità, le attività legate alla sicurezza vengono svolte prevalentemente dai consulenti esterni che tendono a sostituire nelle diverse fasi la figura dell'imprenditore (tab. 4.8).

Tab. 4.7 - Il protagonismo del manager/imprenditore e del consulente nelle attività di messa in sicurezza dell'azienda per provincia (val. %)

	Provincia											
	Bologna		Caserta		Catania		Milano		Treviso			
	Manager/ imprenditor	Consulenti esterni										
valutazione dei rischi	37,7	42,5	73,2	25,6	50,5	36,4	47,5	47,5	58,6	38,4		
definizione dei piani di prevenzione	36,9	41,7	63,4	29,3	42,7	35,4	37,9	49,4	52,7	35,5		
definizione di procedure di lavoro più sicure	41,2	31,4	62,5	27,5	44,1	32,3	40,0	40,0	50,5	29,7		
realizzazione dei piani di prevenzione	40,4	29,8	68,8	23,8	41,9	35,5	36,7	44,3	55,6	34,4		
organizzazione di attività formative	41,7	38,8	66,7	21,8	40,0	37,9	36,6	45,1	52,9	40,2		
aggiornamento dei rischi e verifiche post-intervento	35,9	45,6	61,8	30,3	40,4	34,0	27,2	51,9	46,8	39,0		
Aumento degli infortuni al 2005 (val. %)	2,0		3,9		3,1		2,6		4,1			

Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2007

Tab. 4.8 - Il protagonismo del manager/imprenditore e del consulente nelle attività di messa in sicurezza dell'azienda per dimensione d'impresa (val. %)

	1-4 dipendenti		5-15 dipendenti		16-250 dipendenti	
	Manager/ imprenditor	Consulenti esterni	Manager/ imprenditor	Consulenti esterni	Manager/ imprenditor	Consulenti esterni
valutazione dei rischi	68,7	25,3	53,6	37,7	33,0	54,6
definizione dei piani di prevenzione	61,5	28,1	46,5	38,4	29,8	48,9
definizione di procedure di lavoro più sicure	66,3	18,9	47,1	33,3	27,8	42,2
realizzazione dei piani di prevenzione	64,9	22,3	47,1	34,9	34,1	40,7
organizzazione di attività formative	61,3	24,7	47,5	37,9	30,8	47,3
aggiornamento dei rischi e verifiche post-intervento	59,8	28,7	43,5	39,9	19,8	52,7

Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2007

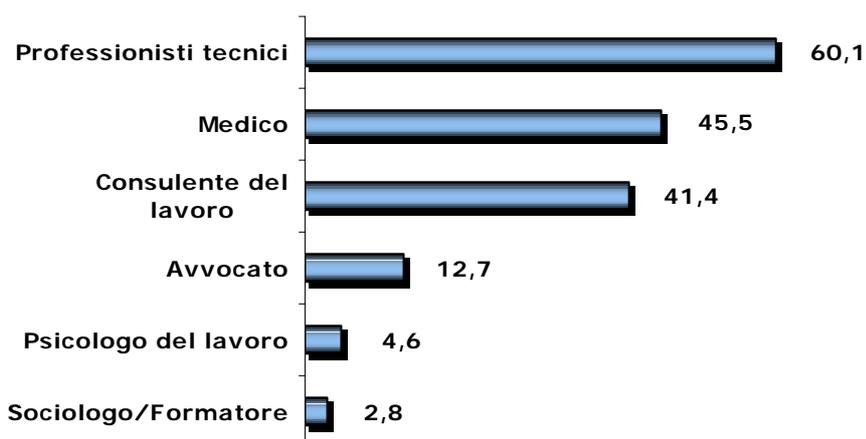
4.2.3. Più tecnici, più sicurezza

Analizzando la domanda di profili professionali con competenze specialistiche, emergono alcuni aspetti interessanti che consentono di tracciare una mappa dei fabbisogni professionali attuali e prospettici delle imprese nell'ambito della sicurezza.

Le *figure consulenziali più richieste dalle aziende sono quelle dei professionisti tecnici*: periti ed ingegneri svolgono infatti attività legate alla sicurezza sul lavoro nel 60,1% delle aziende intervistate. I consulenti peritali ed ingegneristici dispongono di una expertise tecnica che trova facile applicazione nelle procedure altamente specialistiche di securizzazione del lavoro: individuazione dei rischi potenziali, esame delle probabilità di accadimento degli stessi, determinazione del danno diretto previsto, definizione di misure di sicurezza applicabili nella struttura e richieste dalle policy aziendali, dalla normativa, o consigliate dall'esperienza.

Nondimeno quello che emerge vede anche manifestarsi *una certa sanitarizzazione della sicurezza che segue da vicino gli aspetti tecnici*. Difatti, ad oggi, le imprese coinvolgono nella sicurezza, dopo i professionisti tecnici, soprattutto professionalità mediche e lavoristiche (fig. 4.12).

Fig. 4.12 - Profili professionali specialistici di cui l'azienda si è avvalsa per la sicurezza del lavoro
(val. %)



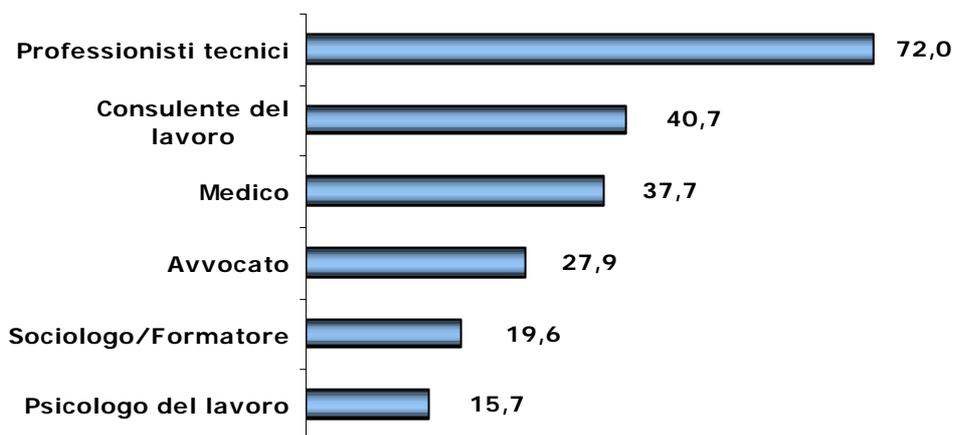
Fonte: indagine Censis, 2007

Il 45,5% delle aziende si rivolge ai medici per lo svolgimento di attività connesse ai rischi sanitari sul lavoro. Questo fenomeno, oltre a sottolineare come la procedura di securizzazione risulti comunque toccata da una forte valenza salutistica, offre l'occasione per riflettere sull'emersione di nuovi rischi di malattie professionali originate dall'organizzazione stessa del lavoro. Si tratta spesso di disagi di natura psicologica riconducibili a forme di stress o di mobbing, dei quali la determinazione dei sintomi e il tentativo di "modellizzazione" della patologia è attualmente oggetto di numerosi studi e ricerche.

Il 41,4% delle aziende coinvolge nella messa in sicurezza gli stessi consulenti del lavoro che assumono, tuttavia, uno spessore nell'ambito della sicurezza soprattutto per le imprese di più piccole dimensioni. In questi casi la dimensione ridotta dell'impresa, cui corrisponde in genere una altrettanto contenuta disponibilità di risorse, induce l'imprenditore a circoscrivere ad un'unica figura consulenziale le attività - amministrative, legali, ecc - da *outsoursare*.

Se queste appena elencate sono le figure professionali che allo stato attuale vengono maggiormente impiegate per la sicurezza in azienda, per il futuro si profilano previsioni in parte diverse (fig. 4.13).

Fig. 4.13 - Profili professionali specialistici di cui l'azienda prevede di avere necessità in futuro per la sicurezza del lavoro (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

Innanzitutto viene a consolidarsi il ruolo dei professionisti tecnici, periti ed ingegneri, che le aziende tenderanno in futuro ad inserire con ancora maggiore frequenza nei circuiti aziendali della sicurezza.

In secondo luogo si ridimensiona parzialmente un approccio sanitario della sicurezza sul lavoro, dal momento che il ricorso a competenze mediche si prevede meno intenso dell'attuale. Tuttavia, di converso, si osserva un aumento del ricorso a professionalità che operano nel sociologico, nella formazione e nella sfera della psicologia del lavoro in linea con i rischi emergenti in materia di sicurezza sul lavoro riconducibili a forme di infortuni e malattie professionali che colpiscono la sfera psicologica del lavoratore (stress, mobbing, ecc).

Rimane invece inalterato la misura con cui l'azienda ricorre agli esperti in materia lavoristica: i consulenti del lavoro sono percepiti dagli imprenditori come figure professionali di cui sarà necessario avvalersi per la sicurezza, in misura analoga all'attuale, anche in futuro.

Un'informazione ulteriore sui futuri fabbisogni professionali delle aziende si ottiene declinando il dato sulle cinque province analizzate. Le province dove il modello territoriale della sicurezza appare complessivamente più avanzato, indicano la necessità di adeguare i profili professionali ai nuovi rischi emergenti. Da qui la previsione di ricorrere in misura maggiore a psicologici, sociologi, ma anche a legali (è il caso delle aziende del Milanese, ad esempio). In parte ciò è riconducibile anche al tipo di attività economiche presenti sul territorio: nella provincia lombarda la componente del Terziario avanzato produce esigenze di tutela dei lavoratori che spesso esulano dal rischio di componenti meccaniche ma che, al contrario, investono maggiormente la sfera psicologica (tab. 4.9).

Tab. 4.9 - Profili professionali specialistici di cui l'azienda presume di avere bisogno in futuro per la sicurezza del lavoro per dimensione d'impresa (val. %)

Figura	Dipendenti			Totale
	1-4	5-15	16-250	
Professionisti tecnici	41,3	77,8	88,9	72,0
Consulente del lavoro	54,3	39,8	28,9	40,7
Medico	19,6	39,8	51,1	37,7
Avvocato	32,6	29,2	20,0	27,9
Altro	32,6	17,7	17,8	21,1
Sociologo/formatore	10,9	25,7	13,3	19,6
Psicologo del lavoro	10,9	21,2	6,7	15,7

Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2007

4.2.4. La tutela che viene dal sapere

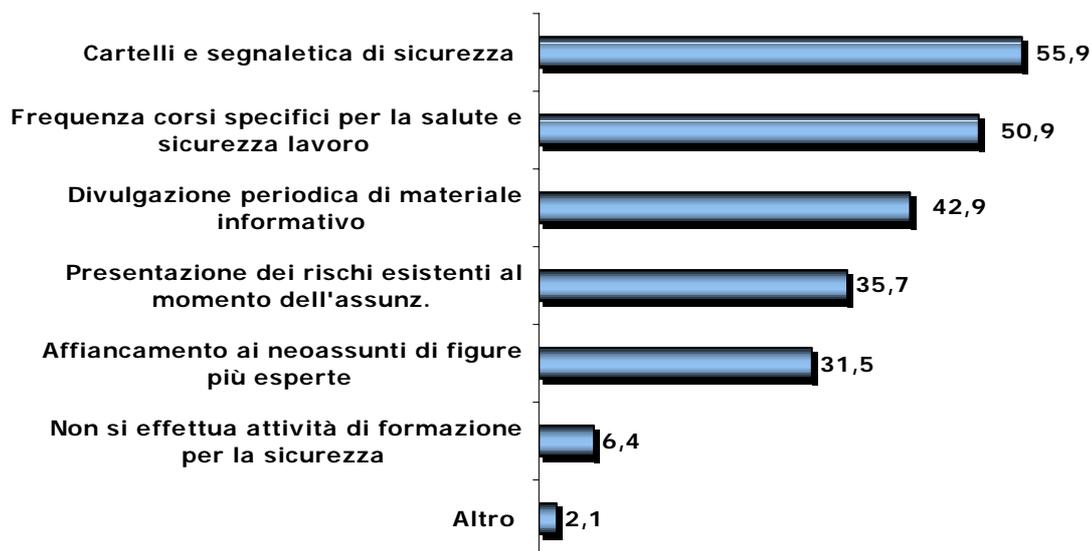
Per implementare un modello gestionale risulta sempre fondamentale investire in risorse umane soprattutto attraverso una formazione efficace ed efficiente. Le attività di formazione ed informazione rappresentano due strumenti essenziali per innalzare il livello di cultura della sicurezza in azienda, anche se spesso le modalità con cui vengono organizzate e gestite possono non risultare propriamente efficaci.

A distanza di un decennio dall'emanazione del d. lgs. 626, in più di un'occasione la valutazione e l'analisi di come l'attività di comunicazione viene esplicitata ha condotto gli esperti a misurare l'efficacia del canale informativo/formativo. Le risultanze evidenziano come siano più efficaci i corsi che prevedono ampi moduli di formazione diretta "sul campo" – in azienda o in cantiere – o che coinvolgono l'uditore in forme di partecipazioni interattive. Risultano altresì molto efficaci periodi di affiancamento del neoassunto a personale già esperto dotato di un buon bagaglio esperienziale.

Nel complesso, stando alle evidenze statistiche, si può affermare che la sensibilità manifestata dalle aziende sulla necessità di formare e informare i lavoratori in merito ai rischi di infortunio sul lavoro è abbastanza elevata, anche se spesso è il frutto di un obbligo normativo. Solo il 6,4% delle aziende non organizza attività di formazione per i lavoratori in materia di sicurezza.

La forma prevalente di trasferimento della conoscenza è rappresentato da canali di comunicazione passivi e unilaterali come la *cartellonistica* e la *segnaletica* (55,9%) che svolgono per lo più una funzione di *remind* di cognizioni che dovrebbero essere state già acquisite in altra modalità. I *corsi sulla sicurezza* risultano anch'essi uno strumento di formazione abbastanza ricorrente per le imprese. Il 50,9% delle aziende intervistate organizza percorsi formativi in azienda per i propri lavoratori o invia il personale a corsi tenuti da altri enti o soggetti e incentrati specificatamente sui problemi della salute e della sicurezza nel luogo di lavoro. Diffusa anche la *divulgazione periodica di materiale informativo* (brochure, depliant, ecc) che sintetizza, in genere, le linee guida fondamentali del comportamento sicuro da tenere per evitare di incorrere in infortuni. Tale canale di informazione è attivo nel 42,9% delle aziende. Mentre risultano meno frequenti i casi di aziende che affiancano il neoassunto a lavoratori esperti – è una prassi attiva solo presso il 31,5% delle aziende – o che presentano i rischi potenziali al momento dell'assunzione (avviene nel 35,7% dei casi) (fig. 4.14).

Fig. 4.14 - Canali prevalenti di formazione dei lavoratori in materia di sicurezza del lavoro (val. %)

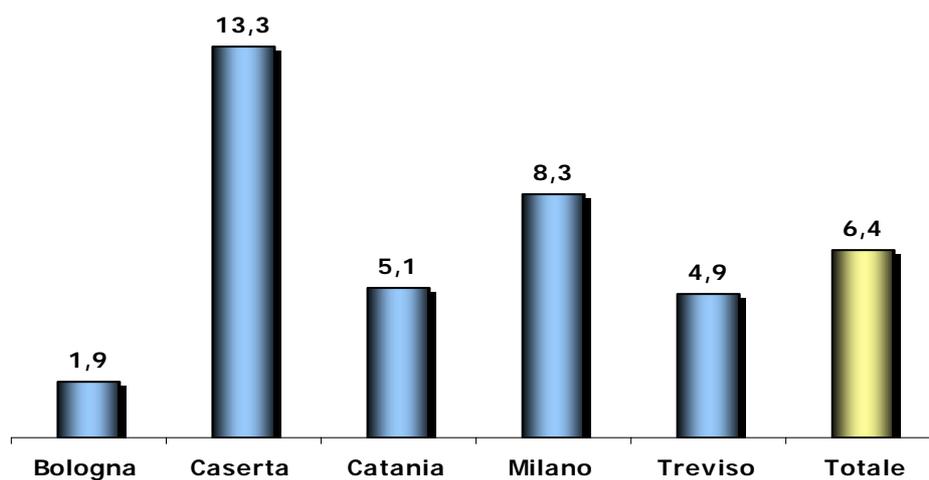


Fonte: indagine Censis, 2007

Le aziende che non investono in formazione – come sottolineato si tratta solo del 6,4% del panel – sono per lo più di piccolissime dimensioni e risiedono in aree del Paese dove risultano più marcate le difficoltà sul piano della legalità e della sicurezza. Le aziende della provincia di Caserta, ad esempio, registrano più delle altre una minore diffusione della pratica formativa (fig. 4.15).

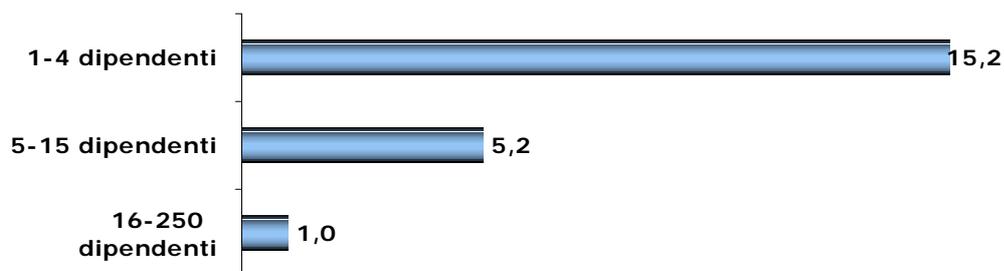
In quanto alla dimensione, il 15,2% delle microimprese (1-4 addetti) dichiara di non fare formazione, percentuale che tende a ridimensionarsi al crescere dell'organizzazione produttiva. Nelle medie imprese (16-250 addetti) il fenomeno infatti si riduce, fino quasi a scomparire (1,0%) (fig. 4.16).

Fig. 4.15 - Aziende che non effettuano formazione ai lavoratori per provincia di residenza (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

Fig.4.16 - Aziende che non effettuano attività di formazione dei lavoratori (val. %)



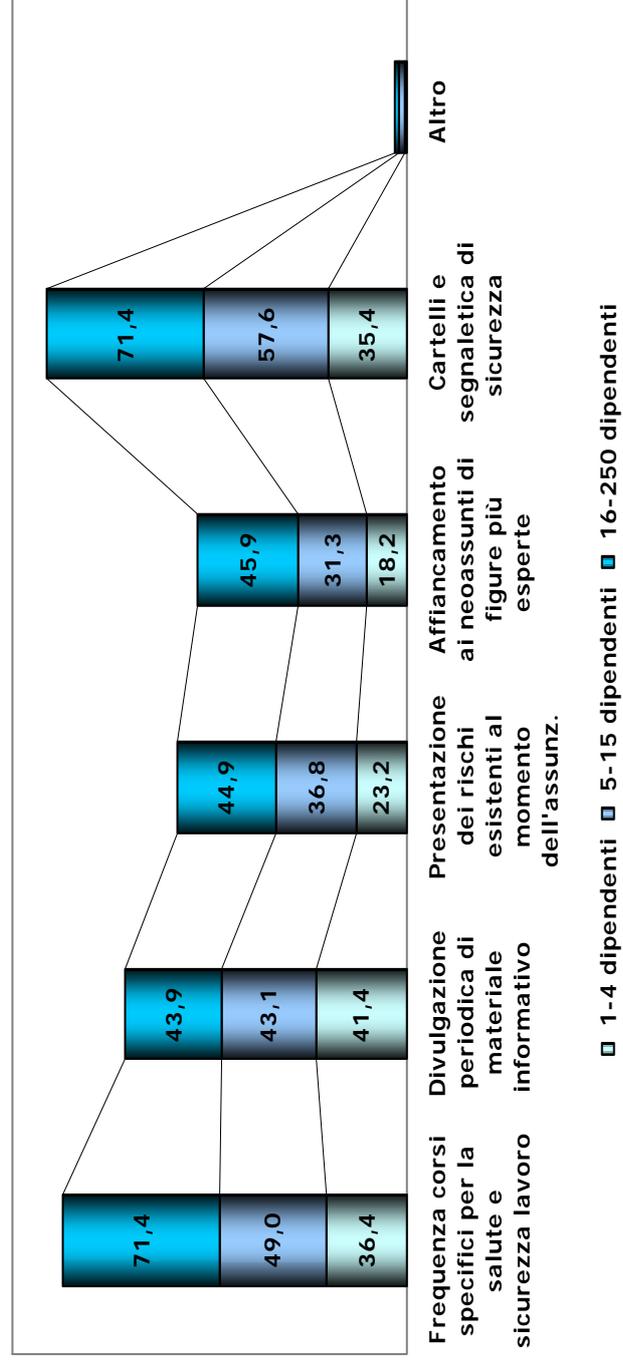
Fonte: indagine Censis, 2007

Anche le modalità di formazione cambiano in base alla dimensione aziendale: le microimprese ricorrono più frequentemente alla divulgazione di materiale informativo (43,9%), tralasciando le altre

forme indubbiamente più efficaci ma anche più onerose. Nelle imprese di maggiori dimensioni il ricorso ai diversi canali di formazione risulta invece più equilibrato: le aziende in questo caso privilegiano nella stessa misura tanto i corsi di formazione che la segnaletica e la cartellonistica (in entrambi i casi vi ricorre il 71,4% delle aziende), non disdegnando peraltro l'uso delle altre modalità: dal materiale informativo (43,9%) all'affiancamento ad un tutor (45,9%) alla presentazione dei rischi al momento dell'assunzione (44,9%) (fig. 4.17).

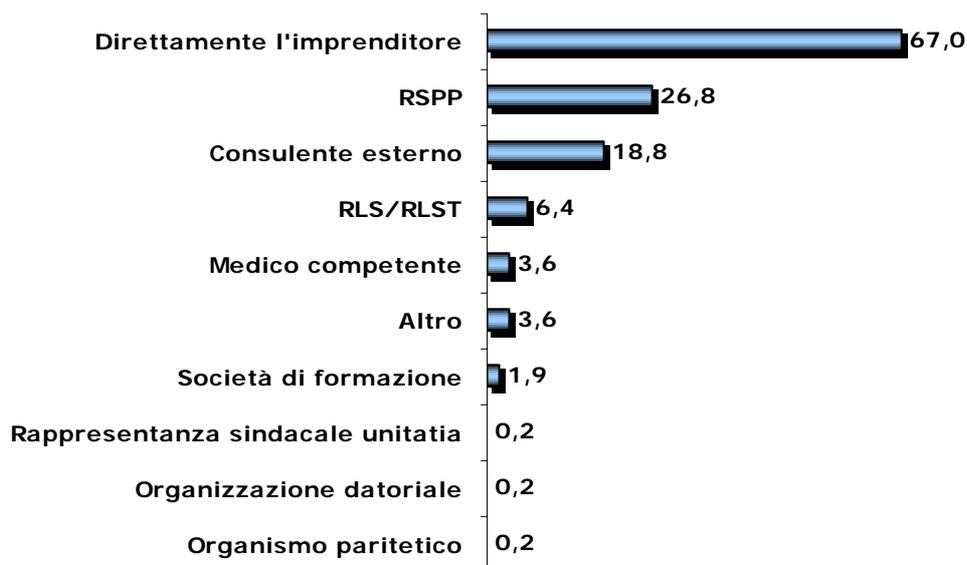
I soggetti che promuovono l'iniziativa formativa in azienda differiscono in funzione dei destinatari della comunicazione. Se i destinatari sono i lavoratori, il principale attore che dà impulso alle attività formative è direttamente l'imprenditore (nel 67,0% dei casi), in seconda battuta interviene l'RSPP (26,8%) quindi un consulente esterno (18,8%). Risultano, anche in quest'ambito, poco presenti le altre figure che ruotano intorno alla sicurezza (dall'RLS al medico, alle società di formazione). Tra i consulenti esterni il compito di stimolare e organizzare attività formative pertinenti con le necessità di sicurezza espresse dall'azienda viene richiesto soprattutto ai professionisti tecnici (25,3%), alle società di servizi specializzate in sicurezza (13,3%), ai commercialisti (12,0%), quindi ai consulenti del lavoro (6,6%) (fig. 4.18).

Fig. 4.17 - Canali prevalenti di formazione dei lavoratori in materia di sicurezza per classe di addetti (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

Fig. 4.18 - Soggetto che promuove le iniziative formative per il lavoratore (val. %)



Distribuzione per tipologia di consulente che promuove l'iniziativa formativa

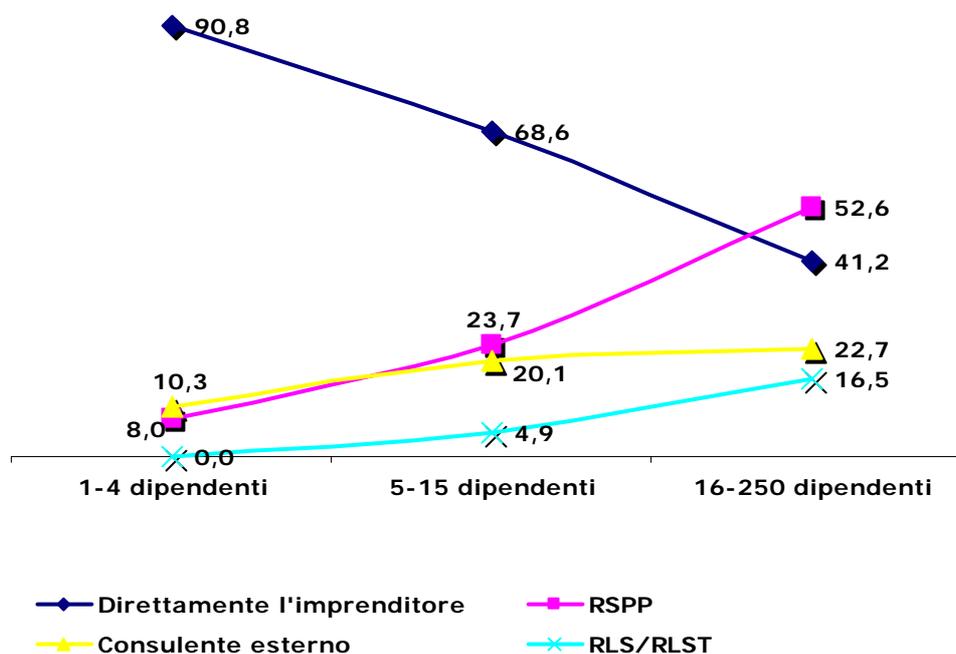


*Il totale non fa 100 perché il 32,5% non ha fornito specifiche sul consulente

Fonte: indagine Censis, 2007

Come si è già avuto modo di osservare in precedenza, anche nelle attività di formazione la figura dell'imprenditore assume una centralità forte nelle aziende di più piccole dimensioni. Centralità che tende a ridimensionarsi al 41,2% nelle medie imprese. Questo ridimensionamento dello spazio di azione dell'imprenditore consente l'inserimento nella gestione delle attività formative alle altre figure addette alla sicurezza, in primis l'RSPP che nelle medie imprese promuove le attività di formazione nel 52,6% dei casi, quindi dei consulenti esterni che ne sono protagonisti a loro volta nel 22,7% dei casi. Anche i rappresentanti dei lavoratori (RLS e RLST) acquisiscono in questo contesto una maggiore visibilità e possibilità di azione (fig. 4.19).

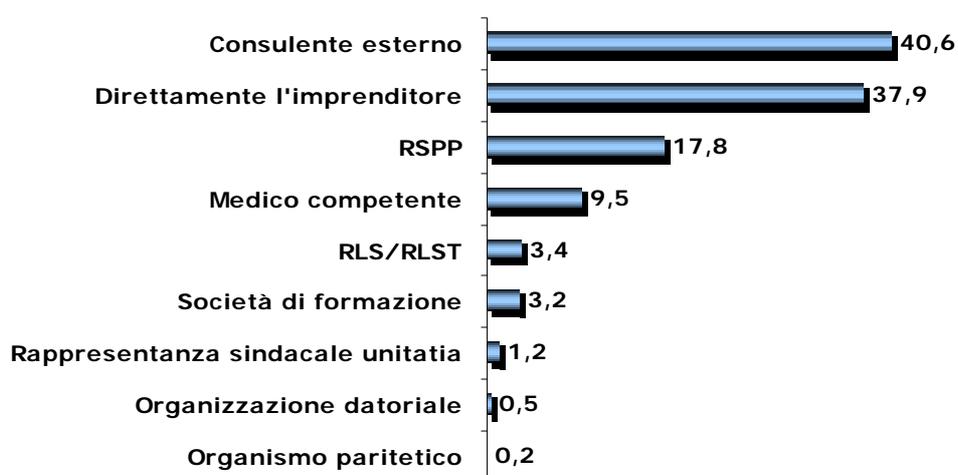
Fig. 4.19 - Principali soggetti che promuovono le iniziative formative per il lavoratore (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

Diversamente se i destinatari dell'attività formativa sono gli stessi imprenditori, la responsabilità di attivare azioni formative viene lasciata prevalentemente al consulente esterno (40,6% dei casi) e solo in seguito si inserisce la figura dell'imprenditore (37,9%), quindi quella dell'RSPP (17,8%) (fig. 4.20).

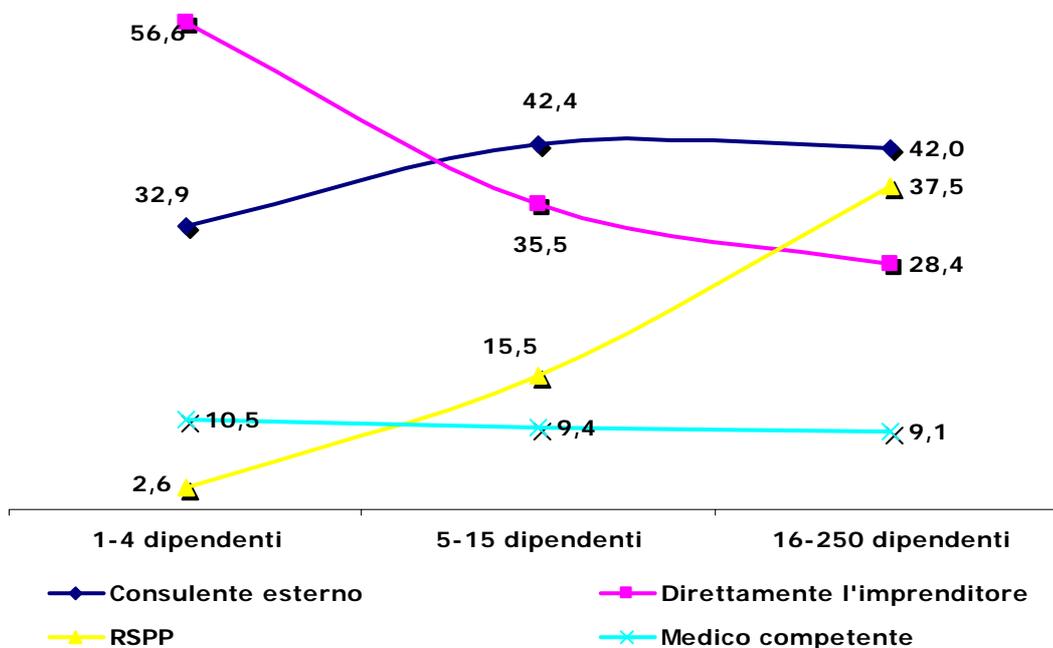
Fig. 4.20 - Soggetto che promuove le iniziative formative per l'imprenditore (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

Analogamente a quanto si è potuto osservare per la promozione delle attività formative presso i lavoratori, anche in questo caso i promotori della formazione divergono dalla micro alla media impresa. Già a partire dalle piccole imprese (5-15 addetti) il principale addetto a tale funzione è il consulente esterno seguito nelle medie imprese (16-250 addetti) dall'RSPP e nelle piccole dall'imprenditore. Il margine di azione per il medico in questo tipo di attività si presenta contenuto e del tutto simile nelle diverse tipologie di azienda: spazia dal 10,5% delle microimprese, al 9,1% delle medie imprese (fig. 4.21).

Fig. 4.21 - Principali soggetti che promuovono le iniziative formative per l'imprenditore (val. %) per classe di addetti

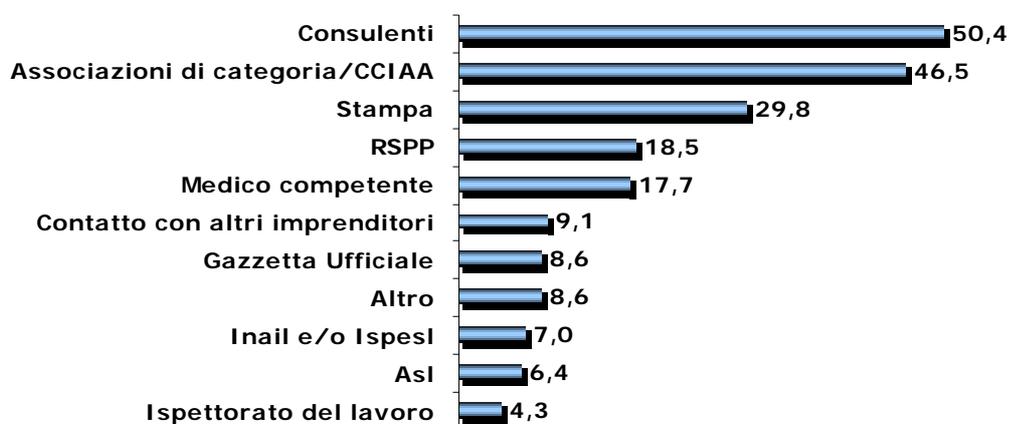


Fonte: indagine Censis, 2007

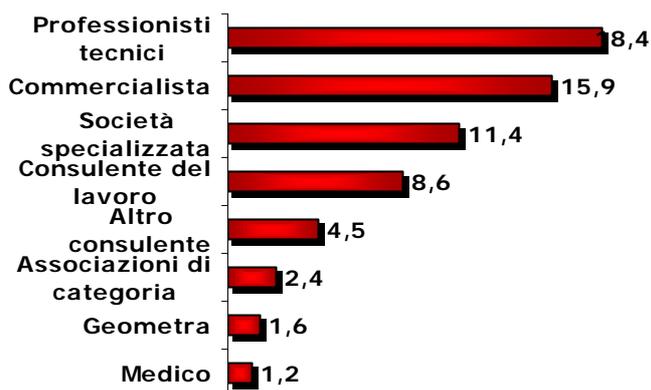
In quanto all'informazione sull'evoluzione della normativa in materia, i due canali prevalentemente utilizzati dalle imprese sono i consulenti esterni (vi ricorre il 50,4% delle aziende) da un lato e le associazioni di categoria dall'altra (46,5%) dall'altro. Tra i consulenti, i professionisti tecnici (periti, ingegneri) e i commercialisti sono i principali riferimenti per l'impresa, ma anche le società specializzate e i consulenti del lavoro rivestono un ruolo prezioso, seppure più contenuto, in materia. La stampa specializzata risulta anch'essa un importante strumento di conoscenza per le aziende, ma ne usufruisce solo il 29,8% di esse e, molto probabilmente, come strumento di supporto ad altri canali o di completamente dell'informazione già acquisite in altre modalità. Guardando all'interno dell'azienda, l'impegno di acquisire informazioni di tipo normativo è assunto prevalentemente dall'RSPP. Tuttavia, trattandosi spesso di un incarico – quello dell'RSPP - ricoperto dall'imprenditore o da un lavoratore dipendente, non può che rappresentare un riferimento parziale ricoprendo in via prioritaria altre funzioni che non quella del responsabile della sicurezza in azienda. Da

qui la quota contenuta di aziende, il 18,5%, che di fatto vi ricorre. Infine risulta scarso il ricorso alla fonte della norma per eccellenza, la Gazzetta Ufficiale (8,6%) alla quale si preferisce un confronto fattivo con altri imprenditori (9,1%) - prassi più diffusa nelle microimprese - e con i soggetti istituzionali che governano il sistema della sicurezza. Inail, Ispesl, Asl e Ispettorato del lavoro (figg. 4.22, 4.23).

Fig. 4.22 - Canali prevalenti di raccolta delle informazioni sulla normativa in materia di sicurezza (val. %)

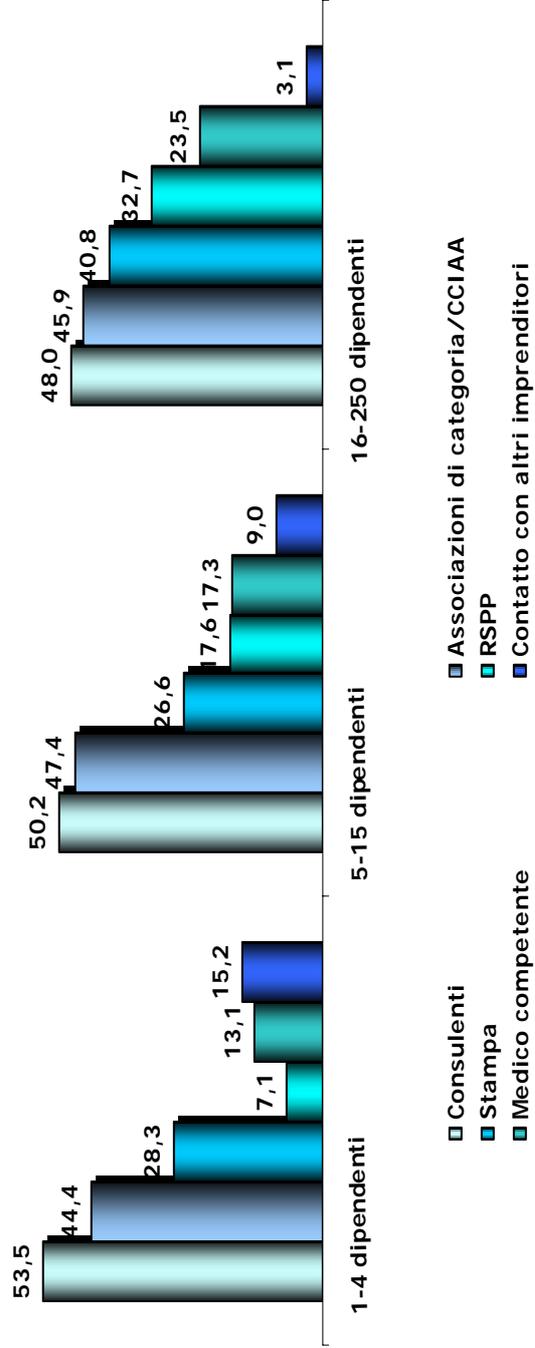


Chi sono i consulenti



Fonte: indagine Censis, 2007

Fig. 4.23 - I principali canali di raccolta delle informazioni sulla normativa in materia di sicurezza per classe di addetti (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

4.3. La cultura della sicurezza dentro e fuori l'azienda

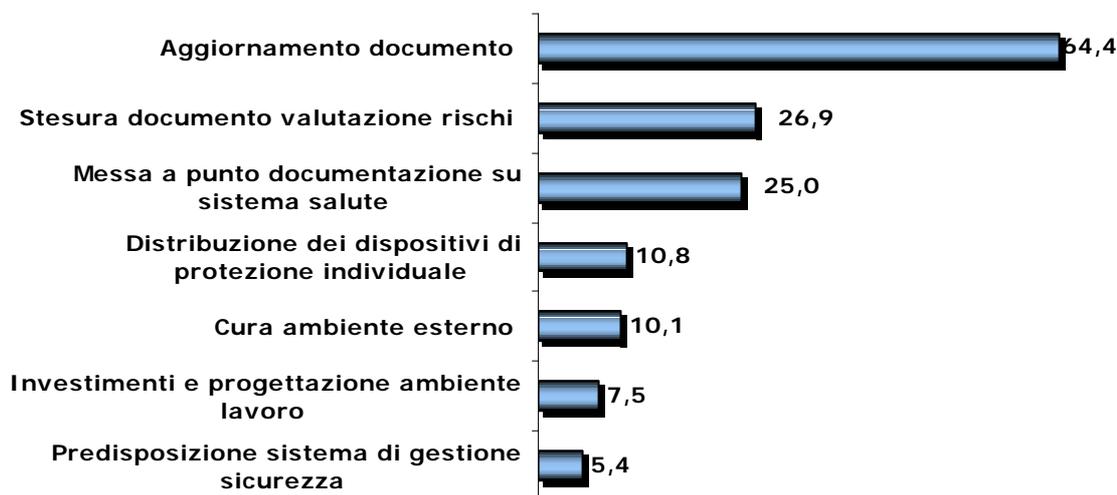
4.3.1. Il punto sull'applicazione della norma

I decreti legislativi 626 e 494 hanno trovato nel corso degli anni una discreta attuazione presso le aziende e i cantieri edili. Certo, in taluni casi, si registrano ancora forme di parziale applicazione e lacune da colmare che consentono di affermare che si può e si deve ancora lavorare per migliorare gli standard di sicurezza nelle imprese, ma nel complesso il risultato raggiunto può dirsi, formalmente, accettabile.

La maggior parte delle aziende si presenta, infatti, in regola con la messa in sicurezza del luogo di lavoro o, quanto meno, ha avviato la procedura adempiendo almeno in parte agli obblighi previsti dalla legge. Il 64,4% delle aziende intervistate risulta prossimo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi che apre la procedura di securizzazione del lavoro. Poco più di un'azienda su quattro - il 26,9% - si trova a stendere per la prima volta il documento in questione, mentre il 25,0% è in procinto di avviare la messa a punto del documento sul sistema di salute. Gli interventi che riguardano le fasi più avanzate della procedura - che in un'ottica di benessere globale del lavoratore coincidono con la qualità e la piacevolezza dell'ambiente di lavoro - interesseranno in un futuro prossimo un nucleo ristretto di aziende all'avanguardia, parte delle quali - il 10,1% - prevede di investire in interventi sull'ambiente esterno e parte - il 7,5% - nella progettazione dell'ambiente di lavoro (fig. 4.24).

Anello debole della catena, perché in ritardo tuttora nell'attivazione del processo di messa in sicurezza dell'ambiente di lavoro, sono le microimprese. Il 35,7% di aziende con meno di 5 addetti prevede di realizzare a breve il documento di valutazione dei rischi. Tale percentuale tende ad assottigliarsi progressivamente al crescere della dimensione aziendale che, dove è maggiore, fa registrare un migliore stato di applicazione della normativa in materia di sicurezza (tab. 4.10).

Fig. 4.24 - Attività legate alla sicurezza sul lavoro che si intendono realizzare (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

Tab. 4.10 - Attività legate alla sicurezza sul lavoro che si intende realizzare (val. %)

Attività	Dipendenti			Totale
	1-4 dipendenti	5-15 dipendenti	16-250 dipendenti	
Stesura del documento di valutazione dei rischi	35,7	28,1	14,9	26,9
Aggiornamento del documento	56,0	64,8	71,3	64,4
Messa a punto della documentazione sul sistema salute	27,4	22,9	28,7	25,0
Cura dell'ambiente esterno	9,5	9,5	12,6	10,1
Investimenti e progettazione dell'ambiente di lavoro	7,1	7,5	8,0	7,5
Distribuzione dei dispositivi di protezione individuale	4,8	9,1	21,8	10,8
Predisposizione di un sistema di gestione della sicurezza	4,8	5,9	4,6	5,4

Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2007

In termini settoriali gli *outsider* della sicurezza sono le imprese del Terziario. Agricoltura, Manifatturiero ed Edilizia sono infatti tutti settori dove il rischio di infortunio è sempre stato più elevato ed evidente, pertanto l'attenzione si è concentrata prevalentemente in questi ambiti: il che ha prodotto una più immediata applicazione della norma presso le aziende. Nel tempo la sicurezza, man mano che le conoscenze si sono implementate ed affinate, ha coinvolto nella sua disciplina altri segmenti produttivi interessando lo stesso Terziario. Il Commercio, le attività di trasporto, magazzinaggio e comunicazione e tutta la sfera dei servizi sociali, sanitari e alla persona risultano pertanto gli ambiti produttivi dove una quota ancora significativa di aziende si trova in condizioni di avvio della procedura e si predispone a realizzare la stesura del documento di valutazione dei rischi. Al contrario, le aziende dei primi due rami di attività economica, vale a dire l'Agricoltura e l'Industria intesa in senso più ampio (Estrazione di minerali, Manifatturiero, Costruzioni), sono per lo più in una fase di aggiornamento di detto documento. L'Edilizia, nonostante, la percentuale significativa di imprese avviate verso l'aggiornamento della procedura – più del 70,0% - fa registrare una quota di aziende (28,9%), che può definirsi importante vista l'elevata rischiosità del settore, e che deve ancora redigere il documento di valutazione dei rischi (tab. 4.11)

Sotto il profilo geografico, le imprese in ritardo nell'avvio della procedura di messa in sicurezza tendono a concentrarsi al Sud, nelle province di Catania e Caserta, dove la sicurezza nelle aziende presenta qualche difficoltà in più che nelle altre realtà analizzate. Peraltro le forme di intervento più "avanzate" trovano spazio nelle aziende localizzate nel Milanese e nel Bolognese, dove la cultura della sicurezza si esprime su livelli più alti (tab. 4.12).

Tab. 4.11 - Attività legate alla sicurezza sul lavoro che si intende realizzare (val. %)

Attività	Settore								Totale
	Agricoltura	Estrazione minerali non energetici, prod uz. energia elettrica	Manifatturiero	Edile	Commercio	Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	Sanità e altriservizi sociali	Altriservizi pubblici, sociali e personali	
Stesura del documento di valutazione dei rischi	21,4	10,0	19,8	28,9	28,8	38,7	38,9	35,3	26,9
Aggiornamento del documento	78,6	60,0	69,0	72,4	61,4	48,4	55,6	47,1	64,4
Messa a punto della documentazione sul sistema salute	14,3	10,0	19,8	30,3	27,3	25,8	27,8	35,3	25,0
Cura dell'ambiente esterno	21,4	30,0	13,5	7,9	7,6	6,5	11,1		10,1
Investimenti e progettazione dell'ambiente di lavoro	7,1		9,5	1,3	11,4	3,2	5,6	5,9	7,5
Distribuzione dei dispositivi di protezione individuale	7,1	40,0	11,1	17,1	5,3	16,1		11,8	10,8
Predisposizione di un sistema di gestione della sicurezza	7,1		6,3	5,3	3,0	9,7	5,6	11,8	5,4

Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2007

Tab. 4.12 - Attività legate alla sicurezza sul lavoro che si intende realizzare (val. %)

Attività	Provincia					Totale
	Bologna	Caserta	Catania	Milano	Treviso	
Stesura del documento di valutazione dei rischi	23,0	31,6	36,3	16,5	27,8	26,9
Aggiornamento del documento	72,0	45,6	58,2	68,4	70,1	64,4
Messa a punto della documentazione sul sistema salute	30,0	21,1	28,6	24,1	19,6	25,0
Cura dell'ambiente esterno	4,0	10,5	9,9	22,8	6,2	10,1
Investimenti e progettazione dell'ambiente di lavoro	5,0	10,5	5,5	11,4	7,2	7,5
Distribuzione dei dispositivi di protezione individuale	10,0	10,5	11,0	7,6	14,4	10,8
Predisposizione di un sistema di gestione della sicurezza	5,0	10,5		5,1	8,2	5,4

Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2007

4.3.2. I soggetti territoriali: la nebulosità dei ruoli in una relazionalità a bassa tenuta

Il rapporto tra l'azienda e i soggetti territoriali coinvolti direttamente o indirettamente nel processo di messa in sicurezza dei luoghi di lavoro – Asl, Inail, Ispesl, Ispettorato del lavoro, consulenti esterni, associazioni di categoria, ecc - si presenta sostanzialmente dicotomico.

Il sistema relazionale manifesta infatti una spaccatura tra le aziende che intrattengono con gli altri attori della sicurezza rapporti di collaborazione e le aziende che, al contrario, faticano a stabilire con essi un contatto, lamentando in buona sostanza l'inesistenza di un qualsiasi tipo di rapporto. Laddove il rapporto è in essere, tuttavia, praticamente mai – le percentuali sono davvero minimali – lo stesso si presenta come conflittuale.

Dei diversi soggetti deputati al controllo, alla vigilanza e alla promozione della sicurezza nelle aziende, l'Inail e i professionisti tecnici sono gli interlocutori con i quali la metà delle imprese dichiara di intrattenere rapporti di collaborazione. Diversamente l'Ispesl e l'Ispettorato del

lavoro risultano - in entrambi i casi per oltre il 60,0% delle aziende - soggetti con i quali i rapporti sono presso che inesistenti (tab. 4.13).

Tab. 4.13 - Il rapporto tra l'azienda e i soggetti territoriali coinvolti nella sicurezza (val. %)

Soggetti	Di collaborazione	Conflittuali	Inesistenti	Totale
Asl	43,9	0,9	55,2	100,0
Inail	50,6	0,6	48,8	100,0
Ispesl	34,7	0,5	64,8	100,0
Professionisti tecnici (periti, ingegneri, ecc)	50,2	0,5	49,3	100,0
Vigili del Fuoco	34,5	1,6	63,9	100,0
Ispettorati del Lavoro	35,9	1,6	62,5	100,0
Associazioni di categoria/CCIAA	47,3	0,7	52,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2007

Delle cinque province analizzate, appare interessante sottolineare come quella di Treviso presenta una situazione di assenza di rapporti tra impresa e soggetti territoriali che appare al limite della sostenibilità. L'autoreferenzialità di ciascuno degli attori che opera nell'ambito della sicurezza rende ragione del carattere esclusivamente formale che contraddistingue l'approccio al tema della sicurezza in questa parte del Paese (tab. 4.14).

Tab. 4.14 - Rapporti che l'azienda intrattiene con i soggetti territoriali (val. %)

	Asl	Inail	Ispe	Professionisti tecnici	Vigili del Fuoco	Ispettorati del lavoro	Associazioni categoria/ CCIAA
Bologna	Di collaborazione	49,0	45,3	60,2	38,6	37,2	57,1
	Conflittuali/inesistenti	51,0	54,7	39,8	61,4	62,8	42,9
Caserta	Di collaborazione	52,4	33,3	65,8	39,7	44,3	36,7
	Conflittuali/inesistenti	47,6	66,7	34,2	60,3	55,7	63,3
Catania	Di collaborazione	54,2	38,2	43,0	36,6	37,6	49,4
	Conflittuali/inesistenti	45,8	61,8	57,0	63,4	62,4	50,6
Milano	Di collaborazione	65,6	33,8	46,9	37,0	45,1	53,4
	Conflittuali/inesistenti	34,4	66,2	53,1	63,0	54,9	46,6
Treviso	Di collaborazione	31,9	20,7	36,0	20,9	16,9	37,2
	Conflittuali/inesistenti	68,1	79,3	64,0	79,1	83,1	62,8

Fonte: indagine Censis, 2007

La scarsa collaborazione tra i diversi attori preclude, di fatto, a forme reali di confronto tra i soggetti, concorrendo all'indeterminatezza di ruoli e funzioni di ciascuno in tale ambito.

Indeterminatezza che si riflette nella percezione degli imprenditori sulla divisione dei compiti in materia di sicurezza che appare, infatti, del tutto fuorviata. L'idea di quale dovrebbe essere il ruolo di ciascun soggetto in relazione ad ognuna delle fasi che compongono la messa in sicurezza dell'azienda (analisi dello stato di sicurezza, incentivi per l'adeguamento, formazione, realizzazione degli adeguamenti, ecc) risulta alquanto nebulosa e si presta a più soluzioni

L'unica certezza che emerge dalle evidenze empiriche raccolte è il ruolo di assoluto primo piano dell'Inail e dei professionisti tecnici che, rispetto agli altri attori, vengono indicati con maggiore frequenza come i soggetti ai quali demandare la responsabilità prevalente delle principali funzioni da espletare nell'ambito della sicurezza. Monitoraggio dello stato di sicurezza dell'azienda, incentivazione all'adeguamento strutturale e verifica periodica dell'adeguamento, sarebbero attività che gli imprenditori assegnerebbero principalmente all'ente di assicurazione; mentre formazione, realizzazione degli adeguamenti e informazione sui risultati raggiunti sono fasi della procedura di securizzazione la cui responsabilità sarebbe bene affidare, secondo le opinioni degli imprenditori, ai professionisti tecnici (periti ed ingegneri). In prospettiva, quindi, il ruolo dei professionisti tecnici sembrerebbe destinato a rafforzarsi, passando però per alleanze con chi viene percepito come interlocutore privilegiato delle aziende: in questo caso l'Inail (fig. 4.25).

4.3.3. Quale idea di sicurezza

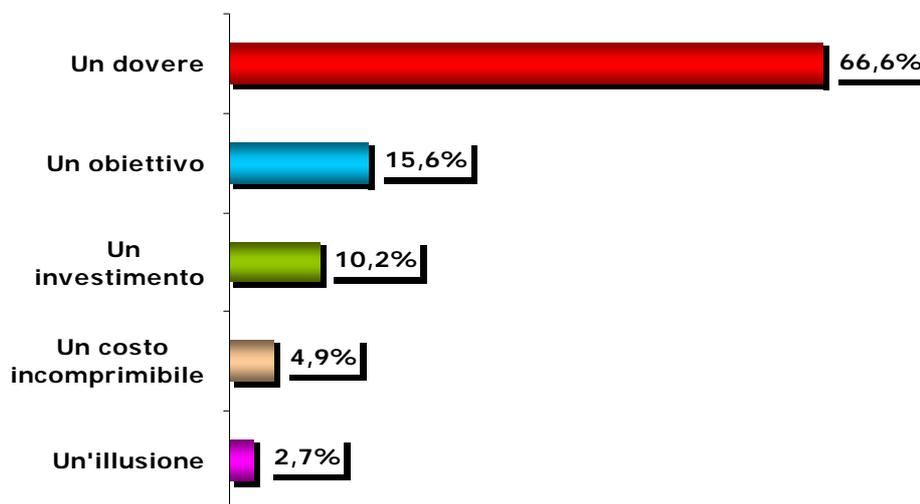
Il concetto di sicurezza che si può dire essersi ormai fatto largo nelle imprese di piccolissime, piccole e medie dimensioni italiane appare avanzato ed in linea con un approccio sistemico alle diverse funzioni aziendali. Fasi e momenti di cui la sicurezza è dunque a pieno titolo parte integrante, non un costo mal sopportato, ma - variamente - parte dell'essenza stessa del fare impresa, *target* su cui puntare, spesa produttiva al pari di un impianto di produzione o di un macchinario all'avanguardia. Questo il primo, forte messaggio che arriva dalla percezione che gli imprenditori interpellati hanno dimostrato di avere sulle tematiche della sicurezza (fig. 4.26).

Fig. 4.25 - Livello di partecipazione prevalente di ciascun soggetto alle diverse attività legate alla sicurezza sul lavoro



Fonte: indagine Censis, 2007

Fig. 4.26 - Cosa rappresenta la sicurezza sul lavoro per l'azienda (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

Anche scorrendo velocemente le risposte fornite dai diretti interessati è immediata la sensazione di quanto un ambiente di lavoro sicuro sia a tutti gli effetti percepito come un elemento connaturato all'attività economica svolta: sia esso meglio definito come "un dovere" (per il 66,6% del campione), come "un obiettivo" (per il 15,6%) o come "un investimento" (per il 10,2%), a pensarla così è complessivamente il 92,4% delle imprese di riferimento.

Non raggiunge il 5% la quota di imprenditori che legge negli interventi volti a migliorare la sicurezza sul lavoro principalmente un costo incompressibile, mentre a collocarsi in equilibrio tra lo scettico ed il filosofico rimane una percentuale del tutto residuale, appena il 2,7%.

Non sembrano arrivare indicazioni decisive dal declinarsi territoriale della percezione in ambito di sicurezza, poché le differenze davvero rilevanti e di diverso ordine i fattori che potrebbero aver agito nello spostare di quel poco le percentuali tra una risposta e l'altra (tab. 4.15).

Tab. 4.15 - Cosa rappresenta la sicurezza sul lavoro per l'azienda per provincia
(val. %)

	Provincia					Totale
	Bologna	Caserta	Catania	Milano	Treviso	
Un costo incompressibile	9,3	3,7	2,0	4,1	5,0	4,9
Un obiettivo	20,6	4,9	21,8	13,4	14,9	15,6
Un dovere	54,3	81,6	62,3	71,2	67,2	66,6
Un investimento	9,3	9,8	12,9	11,3	7,9	10,2
Un'illusione	6,5		1,0		5,0	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2007

Le principali indicazioni che si possono trarre dalle evidenze rilevate nelle singole province riguardano:

- per l'area di Bologna, gli ampi consensi registrati per le definizioni di "costo" (9,3%) e di "illusione" (il 6,5%);
- per la provincia di Caserta, il peso preponderante assunto dalla definizione di "dovere" (il 81,6%);
- per il Catanese, la diffusa concezione della sicurezza come "obiettivo" (ben il 21,8%) e come "investimento" (il 12,9%);
- per la provincia di Milano, la robusta convergenza sull'idea del "dovere" (71,2%);
- per le aziende del Trevigiano, la più equilibrata presenza delle diverse concezioni ipotizzate.

La visione in tema di sicurezza sul lavoro rivelata dalle imprese che per la loro attività utilizzano tecnologie all'avanguardia appare pienamente in linea con quanto emerso a livello complessivo (tab. 4.16).

Tab. 4.16 - Cosa rappresenta la sicurezza sul lavoro per le aziende che sono tecnologicamente all'avanguardia * (val. %)

Un dovere	66,2
Un obiettivo	16,2
Un investimento	12,7
Un'illusione	2,8
Un costo incompressibile	2,1

* Imprese che hanno dichiarato di usare tecnologie all'avanguardia

Fonte: indagine Censis, 2007

Il nucleo di imprese che si dichiara sulla frontiera dell'innovazione - ricordiamo, circa il 30% del campione monitorato - rivela un atteggiamento sostanzialmente identico a quello registrato nel complesso dal sistema d'impresa: la sicurezza sul lavoro non è vista come un "di più", bensì come uno degli aspetti cardine della propria attività (arriva all'82,4% la quota di aziende tecnologicamente all'avanguardia per le quali la sicurezza sul lavoro è un obbligo o un obiettivo).

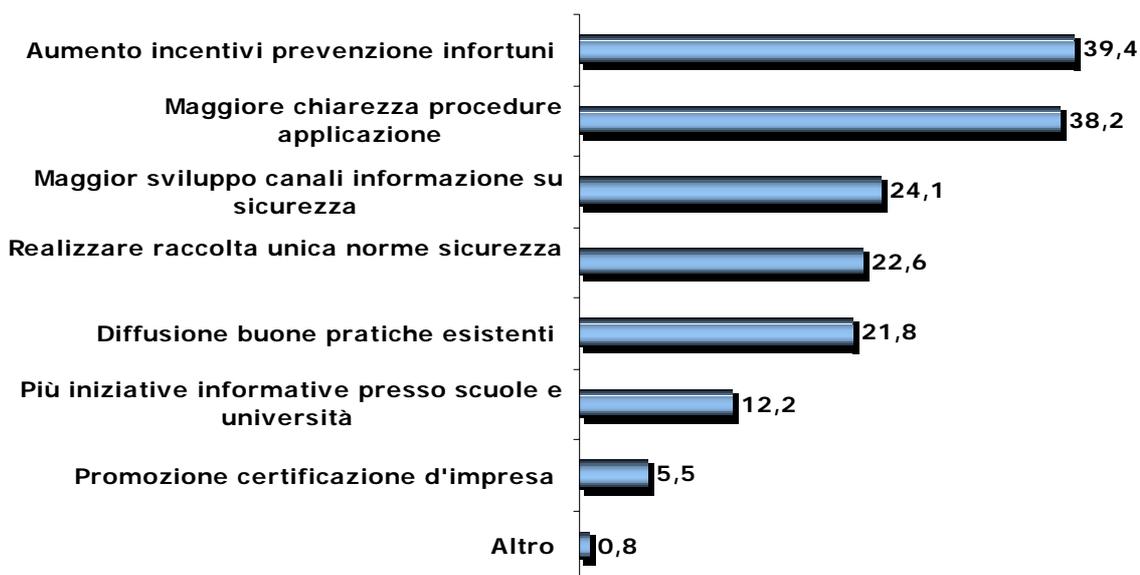
Al di là delle decise similitudini ora evidenziate, il dato più rilevante che esce dal confronto tra totale campione e gruppo di imprese all'avanguardia è la maggior presa che tra esse ha l'idea di sicurezza del lavoro come di un investimento (una visione comune al 12,7% delle imprese all'avanguardia, contro il 10,2% medio).

Sono diversi i fattori che influenzano l'atteggiamento e le scelte concrete degli imprenditori in materia di sicurezza, da quelli endogeni e connessi ad ogni singola realtà produttiva, a quelli esogeni la cui genesi è esterna alla sfera aziendale. Al di là dunque di elementi quali, ad esempio, la cultura del *management*, il settore di attività o la dimensione d'impresa, a pesare sulle decisioni inerenti la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro vi sono, in gradi non omogenei, una serie di elementi esterni, relativi in generale al contesto in cui le imprese si trovano inserite.

Chiamati ad indicare quali fattori esterni siano maggiormente in grado di sostenere le decisioni relative alla sicurezza e alla salute sul lavoro, gli imprenditori indicano su tutti il meccanismo degli incentivi tesi alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (citati dal 39,4% degli intervistati) e una maggiore chiarezza rispetto alle

procedure di applicazione delle normative in materia (38,2%) (fig. 4.27).

Fig. 4.27 - Fattori esterni all'azienda in grado di sostenere le decisioni su salute e sicurezza (val. %)



* Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2007

La leva degli incentivi finalizzati alla prevenzione - assumano essi la forma di sgravi fiscali, contributi o crediti agevolati - è ritenuta dunque la più valida nel sostenere le iniziative sulla sicurezza. Un fattore questo che conduce a due ordini di considerazioni: da un lato sono gli stessi protagonisti a porre l'enfasi sulla prevenzione, dall'altro si tratta di un intervento che agisce da supporto a livello economico e che è direttamente correlato alle iniziative realizzate nell'ambito della sicurezza.

Il secondo tra gli stimoli esterni considerato più efficace - la maggiore chiarezza nelle procedure - ottiene un consenso in buona sostanza pari al meccanismo dell'incentivazione (38,2%) e risulta strettamente correlato sia al terzo degli interventi che compare in questo particolare

ranking, lo sviluppo dell'informazione sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro (indicato dal 24,1% del campione), che al quarto, la realizzazione di una normativa "unica" (22,6%).

In definitiva, due appaiono le direzioni da percorrere per migliorare l'ambiente lavorativo: una maggiore chiarezza su tutte le questioni legate alla sicurezza (a tutti i livelli, normativo, attuativo ed informativo) ed un forte impulso ai meccanismi premianti legati agli intereventi attuati nella prevenzione degli infortuni.

Diversità anche di un certo rilievo si ritrovano nelle aziende delle diverse province analizzate, gli interventi esterni percepiti come i più efficaci nel favorire le iniziative nell'ambito della sicurezza sul lavoro variano infatti sensibilmente con il contesto territoriale (tab. 4.17).

Tab. 4.17 - Fattori esterni all'azienda in grado di sostenere le decisioni su salute e sicurezza per provincia (val. %)

Fattore	Provincia				
	Bologna	Caserta	Catania	Milano	Treviso
Realizzare la raccolta unica delle norme per la sicurezza	21,2	14,7	26,0	32,6	17,5
Una maggiore chiarezza nelle procedure di applicazione	46,2	33,3	37,0	32,6	39,8
Aumento degli incentivi per la prevenzione degli infortuni	42,3	30,7	46,0	31,6	43,7
Maggior sviluppo di canali informazione su salute, sicurezza	20,2	16,0	25,0	40,0	18,4
La promozione della certificazione d'impresa	1,9	6,7	4,0	6,3	8,7
Più iniziative informative presso scuole e università	9,6	14,7	13,0	11,6	12,6
La diffusione delle buone pratiche esistenti	28,8	14,7	16,0	10,5	35,9
Altro	1,0	0,0	2,0	0,0	1,0

* Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2007

In particolare, molto sopra la media sono in consensi raccolti dall'ipotesi di unificare le norme sulla sicurezza e di puntare sull'informazione a

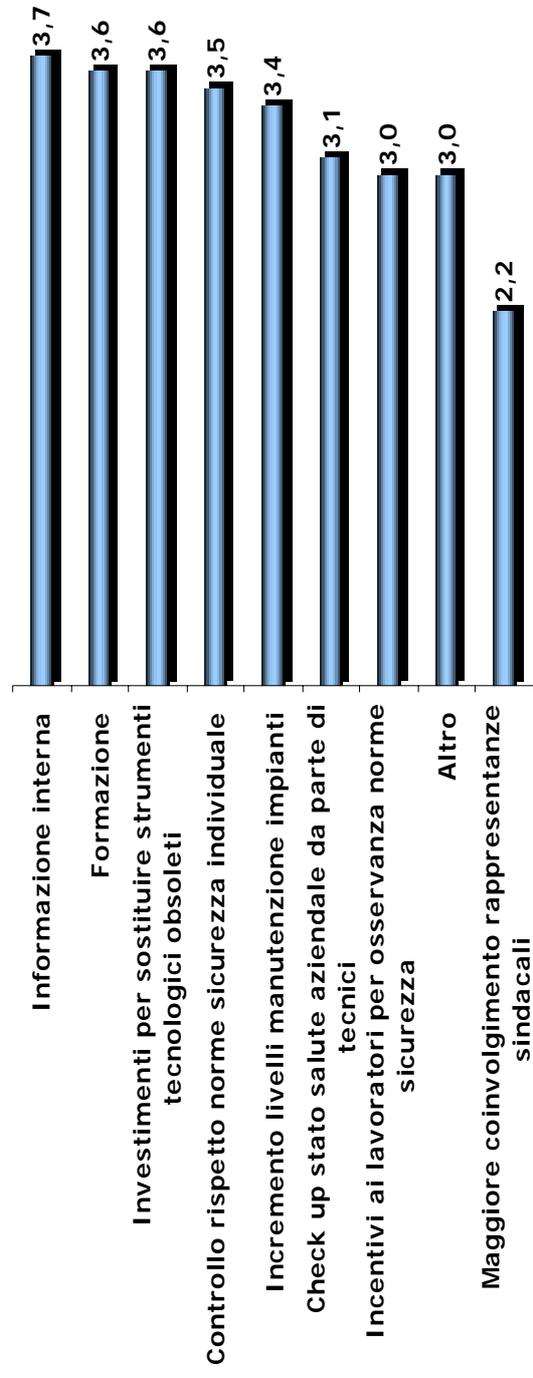
Milano (rispettivamente, con il 32,6% ed il 40,0%), da quella di fare maggiore chiarezza sulle procedure di applicazione delle normative a Bologna (46,2%), da quella di puntare sugli incentivi a Catania (46,0%) e dall'ipotesi di diffondere le "buone pratiche esistenti" in provincia di Treviso (35,9%).

È importante sottolineare come, tanto a livello d'insieme, quanto nelle cinque aree provinciali in esame, una maggiore informazione veicolata attraverso il sistema scolastico-universitario ed una più ampia promozione della certificazione d'impresa siano considerate iniziative scarsamente incidenti rispetto alle tematiche della sicurezza.

In tema di interventi sulla sicurezza che le imprese possono attuare in prima persona, sono l'informazione interna (voto medio 3,7), l'attività di formazione (voto medio 3,6) e la sostituzione delle tecnologie più obsolete quelli che il sistema produttivo ritiene prioritari e maggiormente in grado di innescare effetti positivi sulla sicurezza dei lavoratori (voto medio 3,6) (fig. 4.28). A seguire compaiono, nell'ordine, la verifica del rispetto della normativa sulla sicurezza da parte dei singoli lavoratori (3,5) e un aumento nei livelli di manutenzione di impianti e macchinari (3,4). E' invece percepito come scarsamente rilevante per la sicurezza il più ampio coinvolgimento delle rappresentanze sindacali (2,2), un intervento che si colloca all'ultimo posto di questa particolare classifica costruita sull'efficacia potenziale nel migliorare le condizioni di sicurezza sul lavoro.

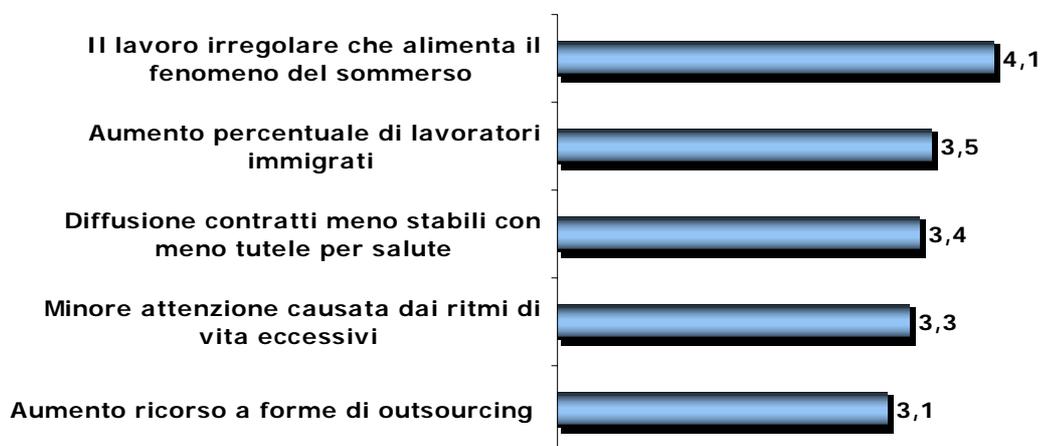
La visione della sicurezza che emerge da queste evidenze statistiche è dunque articolata e descrive imprenditori in generale avveduti ed in grado di cogliere con chiarezza accanto alle conseguenze dei fattori di natura materiale (quali il grado di obsolescenza delle tecnologie impiegate o il livello di manutenzione ordinaria eseguita), il peso decisivo di fattori più di stampo culturale (quali l'approccio concreto dei lavoratori alle tematiche della sicurezza o il grado di conoscenza delle problematiche che vi sono correlate).

Fig. 4.28 - Interventi su cui investire risorse in quanto maggiormente in grado di ridurre-eliminare i rischi dei lavoratori (voto da 1 a 5 con 1 = min. convenienza ad investire; 5 = max. convenienza)



Ed è un tipo di approccio ad ampio raggio che gli imprenditori intervistati sembrano confermare in pieno, questo è uno degli elementi ad emergere *in primis* dalla griglia in cui sono riportati gli aspetti destinati - proprio nell'opinione dei diretti interessati - ad incidere maggiormente in negativo sull'incidentalità sul lavoro (fig. 4.29).

Fig. 4.29 - Aspetti destinati ad incrementare il numero degli infortuni (voto da 1 a 5 con 1=importanza min.; 5= importanza max.)



Fonte: indagine Censis, 2007

Elementi soggettuali e culturali si fondono con fattori di ordine più oggettivo nel determinare il potenziale incremento del livello di rischio durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

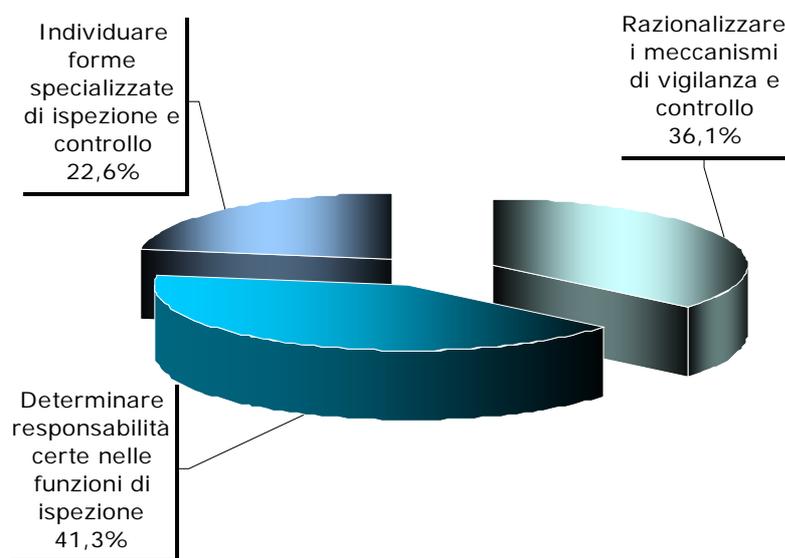
Tra i fattori di potenziale aggravamento del livello di sicurezza sul lavoro, al primo posto le imprese indicano il fenomeno del lavoro irregolare (voto medio 4,1), al secondo posto la crescita del numero di lavoratori immigrati (3,5) e, a seguire, la diffusione di forme contrattuali meno stabili e con meno tutele (3,4), la minore attenzione causata dal generale innalzamento dei ritmi di vita (3,3) e, in ultimo, l'aumento del ricorso all'*outsourcing* (3,1).

Al di là dell'ordine, in questo caso particolare della diversa "urgenza" con la quale gli imprenditori avvertono i fenomeni ipotizzati in termini di ricadute sulla sicurezza, appare chiaro come vengano tenuti in debito conto, insieme, elementi soggettivi e normativi. A ben vedere, è infatti una prospettiva che contempla entrambi quegli aspetti a motivare l'indicazione, ad esempio, del lavoro sommerso al primo posto tra i fattori aventi ricadute negative sugli infortuni. Dal punto di vista dei soggetti, lavoro sommerso vuol dire lavoratori nella grandissima parte dei casi scarsamente formati, con pochi diritti e per di più demandati agli equilibri di potere che si costituiscono *de facto* tra datore e prestatore d'opera; dal punto di vista oggettivo-normativo, lavoro sommerso significa rapporti fondati ed operanti al di fuori di regolamenti e normative e dunque anche estranei a qualsiasi tipo di verifica.

Discorsi analoghi conservano la loro validità per tutti gli altri fattori ipotizzati, tanto per l'aumento della quota dei lavoratori provenienti da altri Paesi, quanto per le ricadute negative connesse all'exasperazione dei moderni ritmi di vita e per il crescente ricorso all'esternalizzazione di molte delle funzioni aziendali.

Tra le iniziative da intraprendere per migliorare la verifica sulla corretta attuazione della normativa sulla sicurezza dei lavoratori, l'attribuzione di responsabilità certe nelle funzioni di ispezione e di controllo, ovvero l'individuazione univoca da parte degli Enti preposti di ruoli e funzioni di ogni soggetto coinvolto è ritenuta prioritaria dal 41,3% del campione (fig. 4.30). A seguire, è la razionalizzazione dei meccanismi che sovrintendono al controllo a raccogliere i maggiori consensi (36,1%), mentre l'ipotesi di avviare una specializzazione più decisa di ispezioni e controlli, tarando maggiormente questi in relazione ai diversi comparti di attività, convince il 22,6% degli interpellati.

Fig. 4.30 - Azioni da intraprendere per migliorare le forme di controllo in merito all'applicazione delle norme di sicurezza sul lavoro (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

Le opinioni sull'efficacia "risolutrice" dei tre interventi ipotizzati sull'applicazione delle normative in materia di sicurezza registrate dalle imprese dei singoli settori produttivi sono in alcuni casi piuttosto distanti, a testimonianza di una materia vasta e di fatto non omogenea che manifesta criticità di volta in volta diverse (tab. 4.18).

In particolare, sono l'Agricoltura, l'Estrazione di minerali, la Sanità e gli Altri servizi pubblici sociali e personali i comparti che si discostano in misura più ampia rispetto ai valori medi. Il settore primario e quello della sanità avvertono in misura maggiore la necessità di interventi tesi a razionalizzare i meccanismi di controllo, un'esigenza che trova d'accordo, rispettivamente, il 50,0% ed il 47,1% del campione. Al contempo, sono le aziende agricole le meno persuase degli effetti positivi di una maggiore specializzazione dei controlli, li vede di buon occhio appena il 7,1% di loro, contro un dato medio del 22,6%.

Tab. 4.18 - Azioni da intraprendere per migliorare le forme di controllo in merito all'applicazione delle norme di sicurezza sul lavoro per settore (val. %)

	Settore							Totale	
	Agricoltura	Estrazione di minerali*	Manifatturiero	Edilizia	Commercio	Trasporti, magazz./ comunicazioni	Sanità e altri servizi sociali		Altri servizi pubblici, sociali e personali
Razionalizzare i meccanismi di vigilanza e controllo	50,0	11,1	33,1	36,7	37,2	39,4	47,1	31,6	36,1
Determinare responsabilità certe nelle funzioni di ispezione	42,9	66,7	44,1	38,0	42,1	39,4	29,4	31,6	41,3
Individuare forme specializzate di ispezione e controllo	7,1	22,2	22,8	25,3	20,7	21,2	23,5	36,8	22,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Minerali non energetici e produzione di energia elettrica

Fonte: indagine Censis, 2007

Nel settore Estrazione di minerali non energetici e produzione di energia elettrica la sensazione assolutamente più diffusa è che si debbano accertare in modo univoco le responsabilità nell'ambito delle funzioni ispettive, un pensiero su cui converge il 66,4% delle imprese di comparto, a fronte di un dato complessivo del 41,3%. Sono invece le unità produttive che operano nel campo degli Altri servizi pubblici, sociali e personali le uniche a mostrare un interesse maggioritario al tema della specializzazione dei controlli, un tipo di evoluzione delle forme di verifica sulle normative su cui ritiene valga la pena puntare il 36,8% degli intervistati di settore.

Guardando invece alla sicurezza dal punto di vista della norma, le evidenze che emergono testimoniano il progressivo affinamento culturale degli imprenditori in materia.

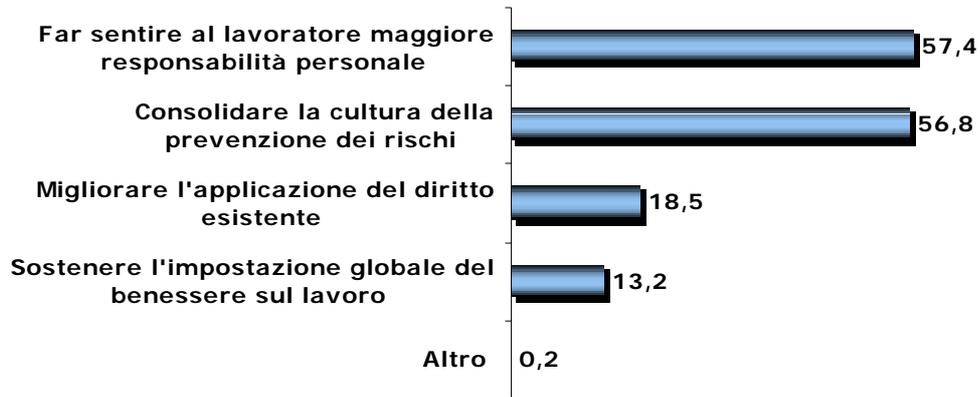
I principi fondamentali dai quali, secondo gli imprenditori, i legislatori dovrebbero trarre ispirazione nell'attività legislativa sono fondamentalmente due:

la prevenzione dei rischi, dunque un atteggiamento culturale fortemente precauzionale dell'evento infortunistico, fondamentale nella regolamentazione della disciplina per il 56,8% degli intervistati;

e la percezione da parte del lavoratore di una propria responsabilità personale nell'accadimento dell'infortunio, opinione espressa dal 57,4% degli intervistati.

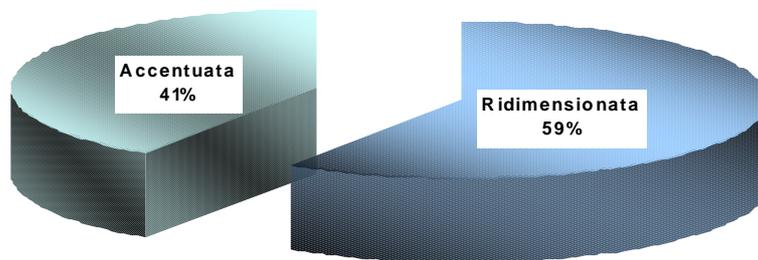
Nondimeno se da un lato gli imprenditori ritengono opportuno amplificare la consapevolezza nei lavoratori di quanto incida effettivamente il loro comportamento nell'accadimento dell'infortunio – rendendo più pesante, in questo modo, la responsabilità personale del lavoratore -, dall'altro ritengono che la loro responsabilità in materia di sicurezza vada ridimensionata. Ben il 59,0% degli intervistati reputa infatti eccessiva l'imputabilità del datore di lavoro in materia di sicurezza. Peraltro il 41,0% di essi considera, al contrario, auspicabile un inasprimento di detta responsabilità. Non risultano invece basilari né il miglioramento dell'applicazione del diritto esistente (18,5%), né un'impostazione globale del benessere sul lavoro (13,2%) (figg. 4.31, 4.32).

Fig. 4.31 - Principi che dovrebbero ispirare la normazione della sicurezza sul lavoro (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

Fig. 4.32 - Opinione sul ridimensionamento della responsabilità dell'imprenditore (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

Se nel complesso la normativa in materia di sicurezza non viene giudicata manchevole dalla gran parte degli imprenditori, un approfondimento nel giudizio espresso consente di evidenziare come in realtà essa venga considerata difficile sul piano dell'applicazione tecnica

(è il giudizio espresso dal 65,9% degli intervistati), ma comunque adeguata (61,0%) ed efficace (71,9%) (tab. 4.19).

Tab. 4.19 - Il giudizio degli imprenditori in merito all'apparato normativo esistente sulla sicurezza sul lavoro (val. %)

<i>Giudizi contrapposti</i>	
Ridondante: 39,0	Adeguate: 61,0
Tecnicamente complesso: 65,9	Comprensibile e facilmente applicabile: 34,1
Efficace: 71,9	Inefficace: 28,1

Fonte: indagine Censis, 2007

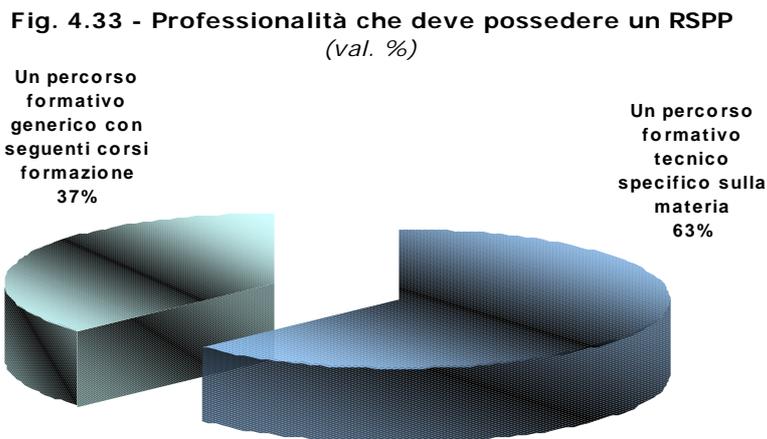
Coloro, tra gli imprenditori, che esprimono il giudizio più severo sono per lo più alla guida delle imprese di più piccole dimensioni anche se, nel complesso, il loro giudizio non risulta fortemente discordante rispetto alla media (tab. 4.20).

Tab. 4.20 - Giudizio sull'apparato normativo esistente sulla sicurezza sul lavoro (val. %)

	Dipendenti			Totale
	1-4 dipendenti	5-15 dipendenti	16-250 dipendenti	
Giudizio 1				
Ridondante	41,2	39,1	36,2	39,0
Adeguate	58,8	60,9	63,8	61,0
Giudizio 2				
Tecnicamente complesso	68,4	66,2	62,4	65,9
Comprensibile e facilmente applicabile	31,6	33,8	37,6	34,1
Giudizio 3				
Efficace	67,0	68,9	86,0	71,9
Inefficace	33,0	31,1	14,0	28,1

Fonte: indagine Censis, 2007

Anche il tema delle competenze professionali che deve possedere un RSPP sono oggetto di un acceso dibattito tra gli addetti ai lavori. Ebbene gli imprenditori ritengono che gli stessi debbano essere formati attentamente, vale a dire debbano essere il risultato di un percorso formativo tecnico specifico sulla materia (63,0%) e non generico, effettuato attraverso corsi di formazione (37,0%) (fig. 4.33).

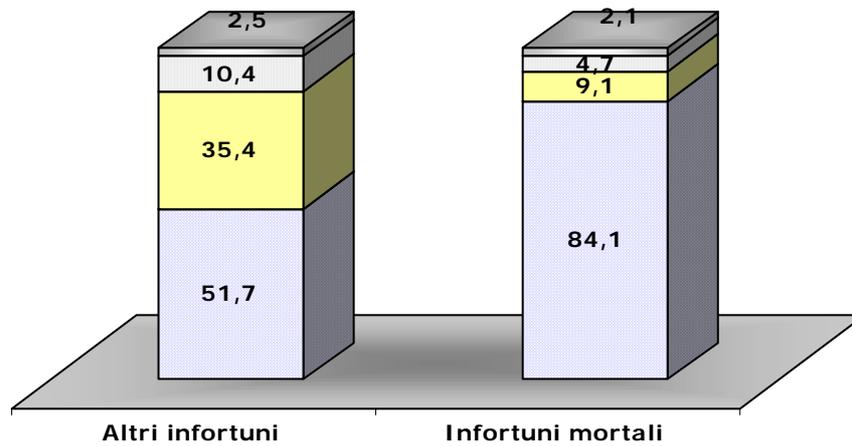


Fonte: indagine Censis, 2007

Infine è stato chiesto agli intervistati quali sono i costi più onerosi per l'azienda quando si verifica un infortunio mortale o un infortunio che comporta inabilità per il lavoratore.

Per gli imprenditori i costi più onerosi sono soprattutto umani, tanto più se l'infortunio è mortale: in questo caso l'84,21% degli intervistati si è espresso in tal senso contro il 51,7% se l'infortunio comporta inabilità. Rappresenta meno un costo economico se la conseguenza dell'evento è la morte del lavoratore (9,1%); lo si vive invece maggiormente come costo economico in caso di inabilità (35,4%). Quasi in nessun caso le conseguenze dell'evento infortunistico sono vissute come un costo professionale e in pochi casi come un costo reputazionale (è tale per il 10,4% degli imprenditori se si registra la morte del lavoratore e per il 4,7% se si ha come conseguenza l'inabilità dello stesso) (fig. 4.34).

Fig. 4.34 - Costi più onerosi in caso di infortuni mortali e inabilità sul lavoro (val. %)



□ Costi umani □ Costi economici □ Costi reputazionali □ Costi professionali

Fonte: indagine Censis, 2007

Ai costi reputazionali, in caso di infortunio mortale, risultano più sensibili le grandi aziende che sono oggetto, indubbiamente, di una cassa di risonanza maggiore quando si verificano eventi infortunistici e temono le ripercussioni, inevitabili in questi casi, a livello di immagine (tab. 4.21).

Tab. 4.21 - Costi più onerosi in caso di infortuni mortali (val. %)

	Dipendenti			Totale
	1-4 dipendenti	5-15 dipendenti	16-250 dipendenti	
Infortuni mortali				
Costi umani	86,2	83,2	84,8	84,1
Costi professionali	1,3	2,7	1,3	2,1
Costi economici	12,5	9,7	3,8	9,1
Costi reputazionali		4,4	10,1	4,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2007

4.4. Le caratteristiche strutturali del panel

4.4.1. Settore e dimensione

Nel corso dell'indagine diretta, realizzata su un panel di imprese con tecnica CATI (*Computer Assisted Telephon Interview*), sono state effettuate 497 interviste via telefono che hanno avuto come destinatarie aziende collocate nelle cinque province designate nel progetto di ricerca come aree di approfondimento per lo studio: vale a dire Milano, Treviso, Bologna, Caserta e Catania.

La *stratificazione del panel per settore* di attività vede complessivamente una prevalenza di aziende che operano nel Commercio (32,3%), nel Manifatturiero (29,8%) e nelle Costruzioni ed Edilizia (17,7%).

Tale distribuzione, individuata attraverso la costruzione di un campione "ragionato" garantisce, da un lato, una buona aderenza al reale e, dall'altro, la possibilità di realizzare un'analisi a carattere settoriale laddove si registra una maggiore numerosità di casi esaminati.

Non mancano, peraltro, nel panel aziende attive in Agricoltura e nella Sanità – settori soggetti a particolari forme di infortuni –, ma soprattutto imprese che operano nel comparto dei Trasporti e della Logistica, area foriera di nuovi rischi emergenti sotto il profilo della sicurezza - come è emerso dalle interviste dirette ai testimoni privilegiati – soprattutto nel Milanese.

In *termini dimensionali*, il panel si caratterizza per la presenza di una nutrita quota di aziende con meno di 10 addetti – il 65% delle intervistate – che, tuttavia, non corrispondono tutte a realtà imprenditoriali di piccolissima dimensione considerando che sempre il 65% del panel presenta un volume di affari superiore ai 500mila euro.

4.4.2. Innovazione e tecnologia

La rilevante *vis* innovativa evidenziata dalle imprese italiane di piccola e media dimensione tra il 2003 e il 2005 appare sintomatica di un modo di intendere l'attività aziendale del quale la capacità di innovare è variabile strategica decisiva, chiave riconosciuta della capacità di proiettarsi con successo sui mercati.

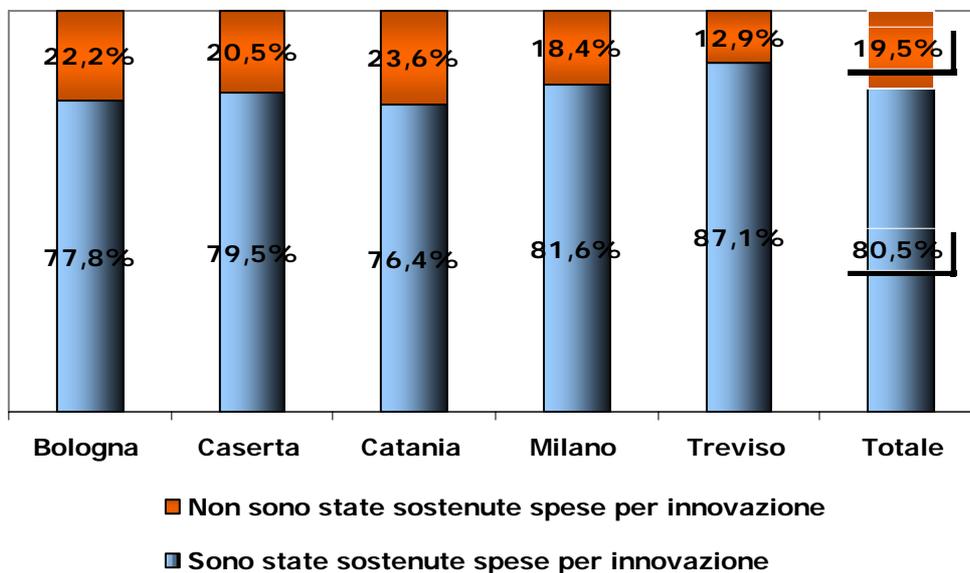
Complessivamente, nel lasso di tempo dei tre anni esaminati oltre i $\frac{3}{4}$ delle imprese campionate hanno sostenuto spese a fini innovativi, un dato che sale ancora nelle aziende delle province di Milano (l'81,6%) e di Treviso (l'87,1%) (**fig. 4.35**). L'area di Catania, quella che presenta il dato più contenuto a livello provinciale, vede comunque la schiera di imprese che non hanno effettuato alcun investimento in innovazione nel periodo poco sopra il 23% del totale, ad ulteriore testimonianza di una propensione all'innovazione ormai ampiamente radicata nella cultura aziendale.

Lo stesso *screening* dimensionale della propensione ad investire registrata nel periodo restituisce l'impressione di una tensione all'innovazione diffusa e comune alle unità produttive di diversa scala (**fig. 4.36**).

La quota di imprese che hanno destinato risorse finanziarie a fini innovativi cresce con continuità dalle aziende di minori dimensioni (il 68,6%) a quelle che hanno tra i 5 e i 15 dipendenti (l'81,6%), fino a quelle con 16-250 dipendenti (l'88,3%). La tripartizione delle imprese interpellate in classi di addetti, pur mettendo in luce la relazione diretta tra dimensione e investimenti innovativi realizzati - un dato in buona sostanza atteso -, segnala al contempo quanto la tensione all'innovazione non sia affatto un'esclusiva delle aziende più grandi.

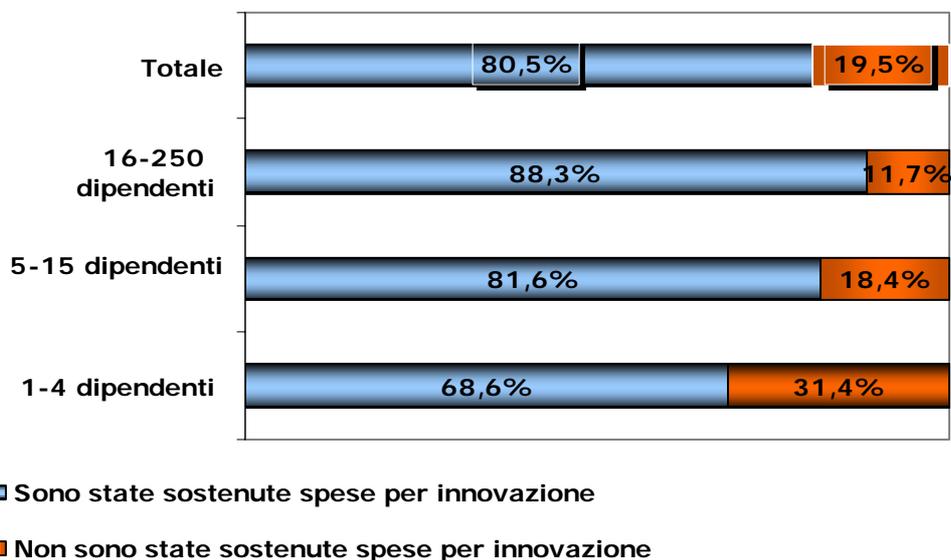
Gli ambiti innovativi sui quali gli imprenditori sembrano aver puntato con maggior decisione sono stati l'informatica e le telecomunicazioni (con investimenti che hanno coinvolto il 56,5% del campione), gli impianti e i macchinari (il 47,0%) e la sicurezza sul lavoro (il 26,8%) (**fig. 4.37**). Il triennio 2003-'05 ha visto dunque le imprese intervenire principalmente al fine di rinnovare la propria dotazione *hardware* e *software* e di rendere più sicuro l'ambiente lavorativo, direttrici d'azione che sembrano indicare un complessivo riorganizzarsi del sistema imprenditoriale. Un'azione che i dati suggeriscono sia compiuta all'interno di uno schema produttivo che possiamo dire consolidato, nel quale si tende ad innovare maggiormente non su prodotti, sui processi o sull'organizzazione, ma su quelle condizioni che possono rendere l'attività aziendale, qual'è *sic stantibus rebus*, più efficace ed efficiente.

Fig. 4.35 - Spese per l'innovazione sostenute nel triennio 2003-2005



Fonte: indagine Censis, 2007

Fig. 4.36 - Spese per l'innovazione sostenute nel triennio 2003-2005 per classe di addetti



Fonte: indagine Censis, 2007

Fig. 4.37 - Ambiti nei quali sono state sostenute spese per l'innovazione nel triennio 2003-2005 (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

Al di là delle considerazioni di carattere generale di cui si è detto, risalta in positivo la percentuale di imprese che ha impiegato risorse per innovare negli ambiti direttamente connessi alla sicurezza sul lavoro. Mentre infatti funzioni e attività che tradizionalmente catalizzano significativamente le energie aziendali rimangono su valori piuttosto contenuti - è il caso ad esempio delle innovazioni di prodotto/servizio (8,7%) o di quelle nell'organizzazione (5,8%) - gli investimenti in sicurezza hanno coinvolto quasi il 27% del campione, un dato elevato in assoluto ma, ancor di più se letto in filigrana con quanto segnalato dalle altre categorie di investimento.

Le imprese delle cinque province esaminate, pur segnalando tutte nell'insieme una buona propensione ad innovare, si differenziano piuttosto nettamente per la proporzione in cui investono nelle singole tipologie di innovazione (**tab. 4.22**). Le aziende dell'area di Bologna sono quelle maggiormente in linea con i dati medi e presentano la percentuale più alta di investimenti in innovazioni di prodotto e servizio (il 13,1%) e nelle *partnership* (il 5,1%). A Caserta è molto alta la proporzione di aziende che hanno speso in sicurezza sul lavoro (il 32,5%) e in innovazioni organizzative (l'8,4%).

Nel Catanese spicca lo sforzo innovativo profuso in impianti e macchinari (il 53,9%); mentre le imprese della provincia di Milano sono quelle nelle quali è stato più diffuso l'investimento in informatica e Tlc (il 67,3%). Il sistema produttivo di Treviso è quello nel quale l'impegno verso l'innovazione appare più forte e maggiormente distribuito nei diversi campi ipotizzati; in particolare è la provincia trevigiana a presentare la quota più elevata di imprese che ha investito in sicurezza (il 36,6%), in immobili ad uso produttivo (il 20,4%), in comunicazione (il 17,2%) e nell'organizzazione (il 12,1%).

Il declinarsi dell'impegno innovativo nelle imprese appartenenti alle diverse classi dimensionali non evidenzia nessi particolari tra numero di addetti e tipologia di innovazione, ma ribadisce il generale rapporto diretto tra dimensione e capacità di investire in innovazione (**tab. 4.23**). È infatti immediato verificare come sostanzialmente tutte le tipologie di investimenti in innovazione crescano assieme alla dimensione d'impresa, un legame che pur manifestandosi variabile nelle proporzioni non viene totalmente a mancare in nessun caso.

Nel triennio 2003 -'05 le imprese del campione hanno speso in media il 9,2% del proprio fatturato in innovazione, un dato piuttosto alto e che trova nella realtà delle singole province dei picchi ancor più significativi (**fig. 4.38**).

Tab. 4.22 - Ambiti nei quali sono state sostenute spese per l'innovazione nel triennio 2003-'05 per provincia (val. %)

	Provincia					Totale
	Bologna	Caserta	Catania	Milano	Treviso	
Attrezzature informatiche e di telecomunicazioni	54,5	45,8	53,9	67,3	59,1	56,5
Impianti e macchinari	44,4	37,3	53,9	46,9	51,6	47,0
Sicurezza sul lavoro	25,3	32,5	20,2	20,4	36,6	26,8
Capannoni/edifici ad uso produttivo	11,1	13,3	12,4	13,3	20,4	14,1
Comunicazione e marketing	16,2	9,6	7,9	16,3	17,2	13,6
Organizzazione dei processi produttivi	6,1	10,8	11,2	6,1	15,1	9,7
Prodotto/servizio	13,1	8,4	7,9	7,1	6,5	8,7
Organizzazione (pianificaz.e controllo,gestione logistica)	4,0	8,4	2,2	8,2	6,5	5,8
Relazioni commerciali con i nuovi Paesi emergenti	5,1	0,0	1,1	7,1	2,2	3,2
Partnership, acquisizioni, collaborazioni interaziendali	5,1	3,6	0,0	4,1	2,2	3,0
Innovazione in altri ambiti	1,0	1,2	0,0	0,0	3,2	1,1

Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: Indagine Censis, 2007

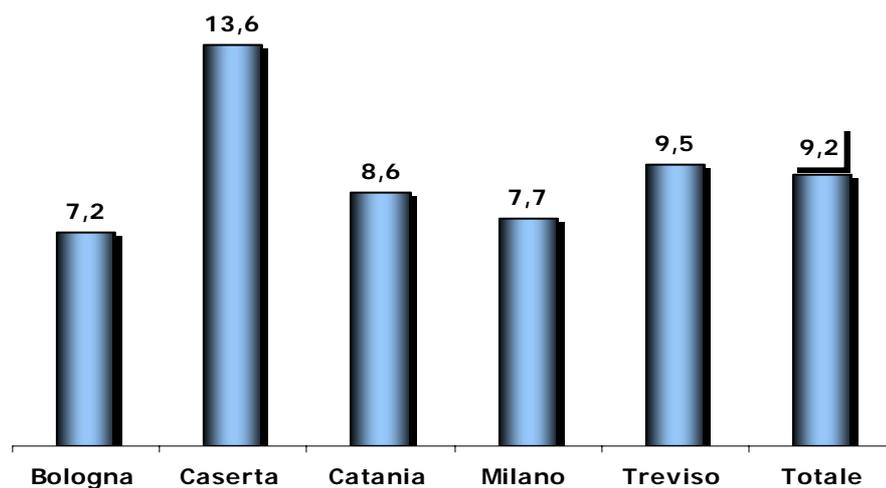
Tab. 4.23 - Ambiti nei quali sono state sostenute spese per l'innovazione per classi di addetti
(val. %)

	Dipendenti		
	1-4 dipendenti	5-15 dipendenti	16-250 dipendenti
Attrezzature informatiche e di telecomunicazioni	47,7	57,8	60,6
Impianti e macchinari	32,6	46,1	62,8
Sicurezza sul lavoro	19,8	24,5	40,4
Capannoni/edifici ad uso produttivo	9,3	13,5	20,2
Comunicazione e marketing	14,0	12,8	16,0
Organizzazione dei processi produttivi	2,3	8,9	19,1
Prodotto/servizio	4,7	9,6	9,6
Organizzazione (pianificaz., controllo, gestione logistica)	0,0	6,0	10,6
Relazioni commerciali con i nuovi Paesi emergenti	0,0	3,5	5,3
Partnership, acquisizioni, collaborazioni interaziendali	0,0	2,5	7,4
Innovazione in altri ambiti	1,2	1,1	1,1

Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: Indagine Censis, 2007

Fig. 4.38 - Percentuale di fatturato investito in innovazione nel triennio 2003-2005 per provincia
(val. %)

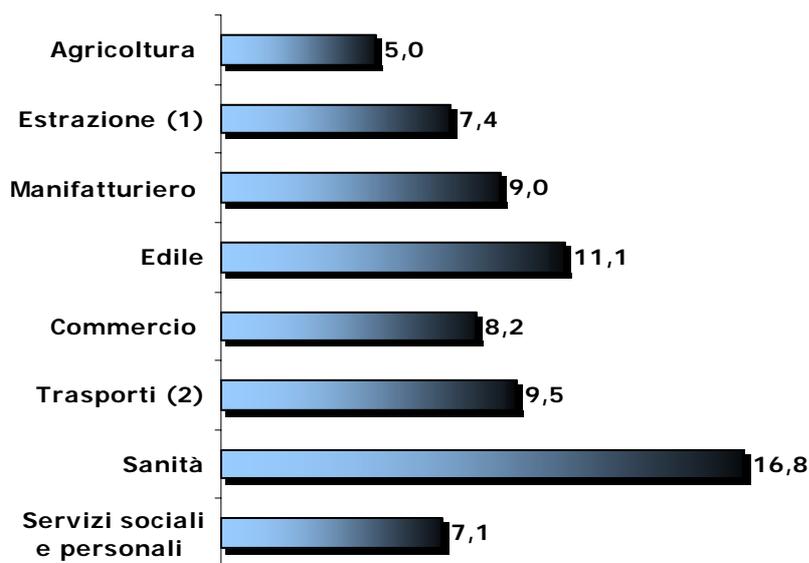


Fonte: indagine Censis, 2007

Nel periodo, è Caserta la provincia nella quale le imprese hanno investito mediamente quote maggiori di fatturato in innovazione (il 13,6%), a seguire compaiono la provincia di Treviso (il 9,5%) e quella di Catania (l'8,6%).

Anche la panoramica delle spese condotte a fini innovativi dalle aziende appartenenti ai diversi comparti produttivi evidenzia marcate differenze (**fig. 4.39**). Particolarmente forte appare l'impegno messo in campo dalle imprese che operano nel settore sanitario (con in media ben il 16,8% del fatturato destinato alle innovazioni) e da quelle edili (con l'11,1% del fatturato), mentre è su livelli più contenuti il dato segnalato dalle imprese agricole (con il 5,0%).

Fig. 4.39 - Percentuale di fatturato investito in innovazione nel triennio 2003-2005 per settore



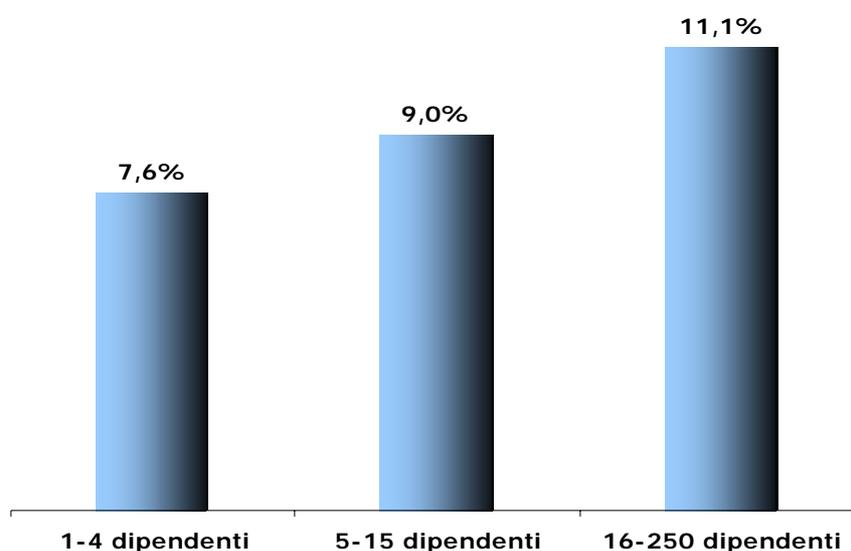
(1) estrazione minerali non energetici, prod. energia elettrica

(2) trasporto, magazzinaggio, comunicazioni

Fonte: indagine Censis, 2007

La quota di risorse che le aziende impiegano in investimenti produttivi appare direttamente correlata alla loro dimensione: così mentre le imprese più piccole mediamente vi destinano il 7,6% del fatturato, quelle con 5-15 dipendenti vi investono il 9,0% e le realtà che impiegano tra i 16 e i 250 addetti l'11,1% del fatturato (**fig. 4.40**).

Fig. 4.40 - Percentuale di fatturato investito in innovazione nel triennio 2003-2005 per classe di addetti (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

Il *focus* sulle tecnologie informatiche impiegate conferma la loro presenza su larga scala; una forma di tecnologia che nei suoi tratti essenziali (la disponibilità di postazione informatiche e l'accesso alla Rete) e tenendo conto delle caratteristiche delle singole aree d'attività d'impresa appare capillarmente diffusa (**tab. 4.24**). Nell'insieme, l'86,6% delle imprese ha un accesso ad Internet ed il 78,9% dispone di postazioni informatiche, percentuali che per entrambe queste variabili crescono in misura consistente nelle aziende della provincia di Milano (rispettivamente, con il 96,0% ed il 91,9%). Meno comune la presenza di una rete Intranet aziendale, un'infrastruttura telematica di cui dispone mediamente il 48,6% delle imprese del campione.

Tab. 4.24- Tecnologie informatiche impiegate in azienda per Provincia (val. %)

	Bologna	Caserta	Provincia Catania	Milano	Treviso	Totale
Accesso aziendale ad Internet	80,4	81,9	86,9	96,0	87,5	86,6
Postazione informatica	77,6	66,3	83,8	91,9	73,1	78,9
Rete Intranet	50,5	37,3	51,5	65,7	36,5	48,6
Firma digitale	20,6	8,4	20,2	26,3	14,4	18,3
Strumentazioni per videoconferenza	5,6	1,2	7,1	6,1	9,6	6,1
Nessuna di quelle elencate	5,6	9,6	2,0	2,0	4,8	4,7

Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

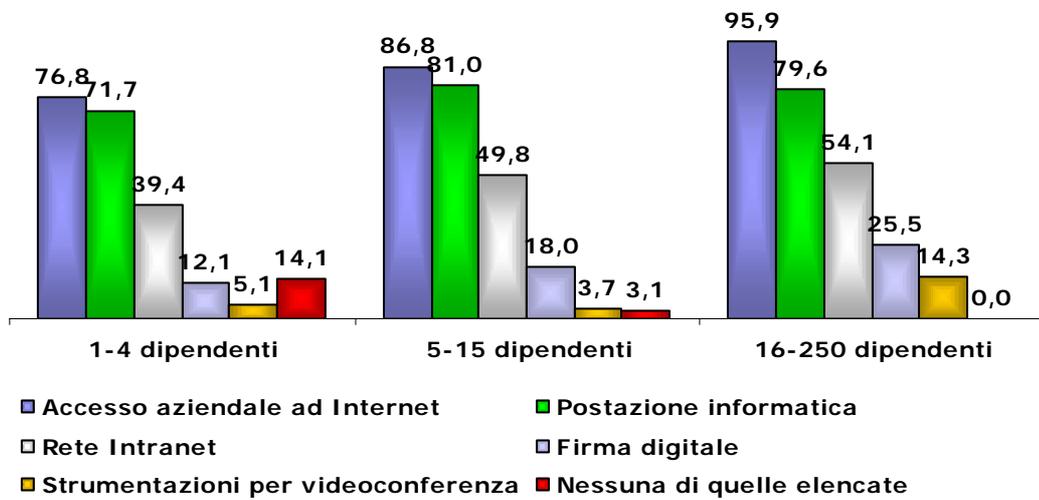
Fonte: Indagine Censis, 2007

Piuttosto consistente la diffusione della Firma digitale, una possibilità di cui si è dotato il 18,3% del campione, con valori provinciali molto lontani tra loro, compresi in un *range* che va dal 26,3% nell'area milanese all'8,4% di Caserta.

Una delle determinanti che influenza maggiormente la presenza delle diverse tecnologie informatiche è la dimensione d'impresa, un fattore decisivo in particolare relativamente alla disponibilità di un accesso al Web, alla firma digitale e alla presenza della strumentazione necessarie alle videoconferenze (**fig. 4.41**). Nelle imprese di maggiori dimensioni tra quelle considerate tutte hanno al loro interno qualcuna delle tecnologie informatiche su cui abbiamo indagato, mentre raggiunge il 18,0% la percentuale di imprese con 1-4 dipendenti a non disporre di nessuna delle tecnologie informatiche presenti della griglia ipotizzata. La classe di addetti appare dunque un elemento chiave, con uno "stacco" che si fa più pronunciato dai cinque dipendenti in su.

Gli imprenditori interpellati si rivelano molto convinti dell'adeguatezza tecnologica - quando non propriamente del primato tecnologico - delle proprie aziende (**fig. 4.42**).

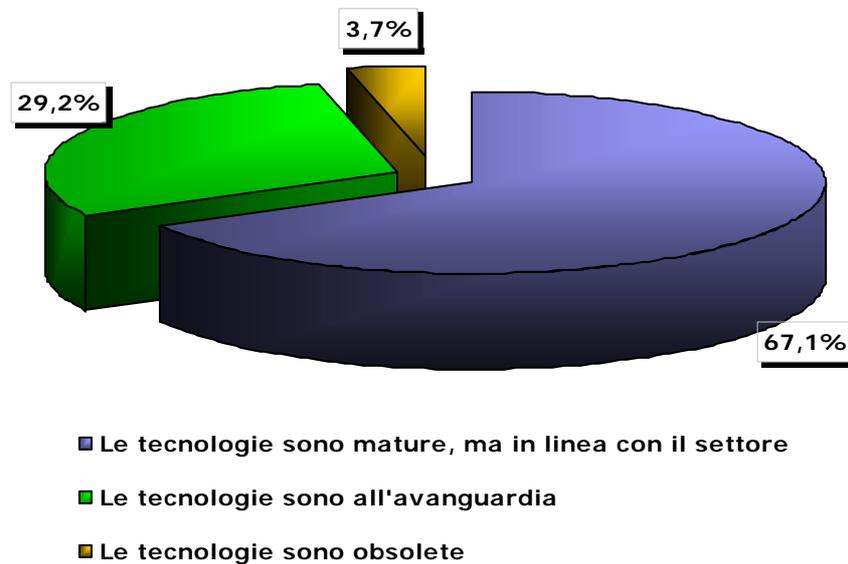
Fig. 4.41 - Tecnologie informatiche impiegate in azienda per classi di addetti (val. %)



Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2007

Fig. 4.42 - Livello di maturità/obsolescenza delle tecnologie presenti in azienda (val. %)

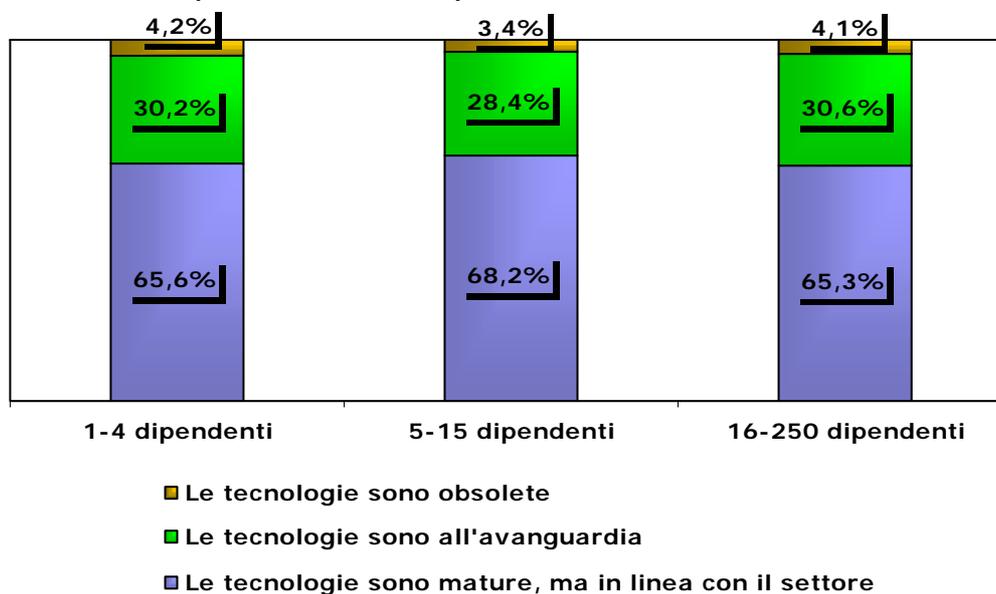


Fonte: indagine Censis, 2007

Chiamati ad esprimersi sul grado di maturità-obsolescenza delle tecnologie complessivamente presenti in azienda, il 67,1% di loro dichiara un livello di tecnologie maturo ma in linea con i concorrenti di settore, mentre oltre il 29% ritiene che l'azienda si serva di apparati tecnologici all'avanguardia. Decisamente bassa la quota di imprese che si sente ai margini della tecnologia, appena il 3,7% del campione definirebbe obsolete le tecnologie usate nella propria attività. Il dato d'insieme relativo al livello delle tecnologie in azienda si declina in misura assolutamente uniforme nelle unità produttive delle diverse classi dimensionali, dunque una variabile indipendente rispetto alla scala su cui operano le imprese (**fig. 4.43**).

Il livello tecnologico delle imprese appare maggiormente legato alla variabile territoriale, in particolare per le condizioni di avanguardia e per quelle di relativa arretratezza (**tab. 4.25**). Mentre infatti gli scostamenti dal valore medio in relazione alle imprese con "tecnologie mature, ma in linea con il settore" è abbastanza limitato, maggiori appaiono le differenze per il numero di aziende con tecnologie all'avanguardia o obsolete.

Fig. 4.43 - Livello di maturità/obsolescenza delle tecnologie presenti in azienda per classi di addetti (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

Tab. 4.25 - Livello di maturità/obsolescenza delle tecnologie presenti in azienda per Provincia (val. %)

Livello	Provincia					Totale
	Bologna	Caserta	Catania	Milano	Treviso	
Le tecnologie sono mature, ma in linea con il settore	64,8	62,4	62,6	70,7	73,8	67,1
Le tecnologie sono obsolete	5,7	6,3	1,0	5,1	1,0	3,7
Le tecnologie sono all'avanguardia	29,5	31,3	36,4	24,2	25,2	29,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Il totale non è uguale a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: Indagine Censis, 2007

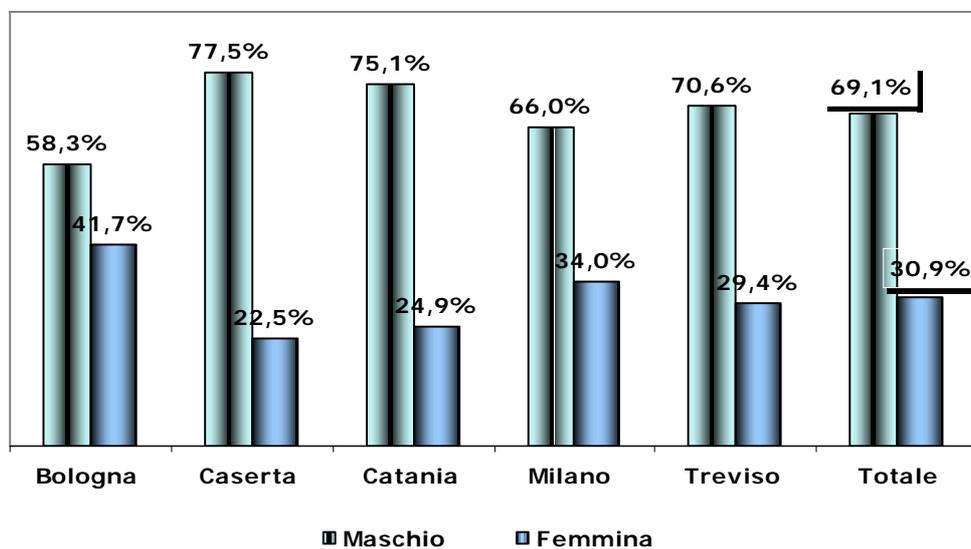
Per quanto riguarda le imprese sulla frontiera dell'innovazione, a distinguersi particolarmente è la provincia di Catania (con il 36,4%), per quelle che si servono di tecnologie obsolete a "spiccare" sono invece Caserta (con il 6,3%) e Bologna (con il 5,7%).

4.4.3 Articolazione del lavoro in azienda

Il personale impiegato nelle imprese del campione è in grandissima parte costituito da uomini, complessivamente la componente maschile rappresenta infatti il 69,1% degli addetti (**fig. 4.26**). Gli uomini sono la maggioranza del personale sia nel totale, che in tutte e cinque le province analizzate, ma la distribuzione degli addetti per genere varia considerevolmente da territorio a territorio. Da questo punto di vista sono Bologna e Caserta a trovarsi agli estremi opposti, mentre nelle imprese dell'area felsinea il rapporto maschi-femmine è di 58,3% a 41,7% - di gran lunga il più equilibrato -, in quelle del casertano la quota di maschi appare soverchiante, per un rapporto di 77,5% a 22,5%.

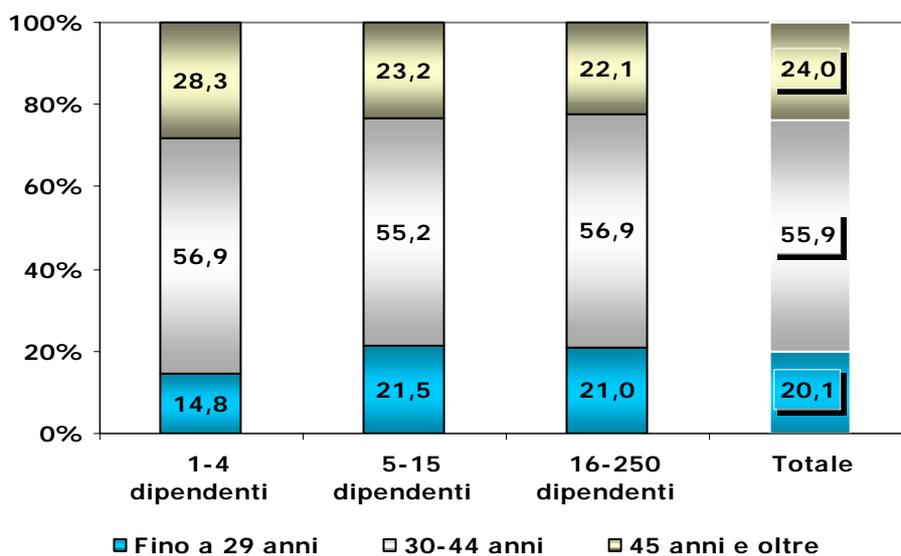
Dal punto di vista anagrafico è la fascia d'età centrale, quella che comprende gli individui fra i 30 ed i 44 anni, quella maggiormente presente tra i lavoratori (il 55,9%) (**fig. 4.45**). A seguire, in quanto a peso complessivo, sono gli over 45 (il 24,0% del totale), mentre il restante 20,1% è costituito da personale che ha al massimo 29 anni.

Fig. 4.26 - Il personale in azienda: distribuzione per genere nelle 5 province (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

Fig. 4.45 - Il personale in azienda: distribuzione per età nelle diverse classi di addetti (val. %)

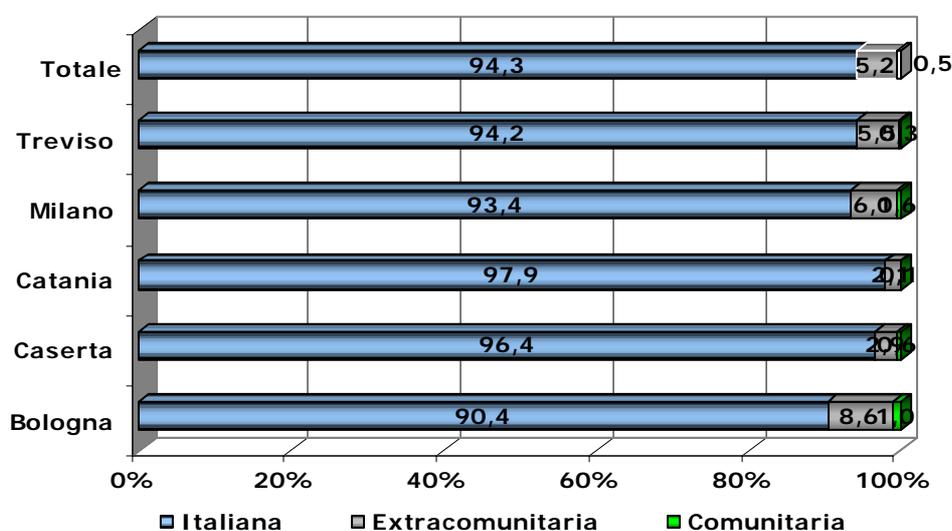


Fonte: indagine Censis, 2007

Incrociando la variabile anagrafica con quella dimensionale non sembra emergere una correlazione particolarmente significativa e univoca. Il dato forse più rilevante sotto questo profilo analitico è la contenuta presenza di dipendenti sotto i trent'anni nelle imprese più piccole (il 14,8%), a vantaggio della componente con oltre 45 anni (il 28,3%).

Nel complesso, in azienda lavorano quasi esclusivamente italiani (il 94,3% del campione) e non c'è praticamente traccia di stranieri provenienti dai Paesi di area UE (lo 0,5%) (**fig. 4.46**). La quota di extracomunitari impiegati regolarmente nelle imprese in esame è invece del 5,2%, una percentuale di per sé non trascurabile e con molta probabilità sottostimata. Il panorama d'insieme vede dunque l'apertura del lavoro nelle aziende su livelli tutt'ora piuttosto contenuti in generale e specialmente ragionando di lavoro a più alta qualifica, com'è presumibilmente quello che deriva dalla presenza di lavoratori stranieri ma comunitari.

Fig. 4.46 - Il personale in azienda: distribuzione per nazionalità nelle diverse classi di addetti (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

La realtà delle cinque province scelte per l'analisi, pur confermando la generale validità delle considerazioni ora svolte, sembra individuare fondamentalmente due gruppi caratterizzati da gradi opposti di apertura al lavoro straniero. Da un lato, idealmente, si collocano le aziende delle province di Catania e Caserta, sistemi produttivi segnati da presenze di lavoratori stranieri, sia extracomunitari (rispettivamente, 2,1% e 2,9%) che comunitari (0,1% e 0,6%), segnatamente inferiori a quelle medie.

Dall'altro ci sono le imprese delle province di Treviso, Milano e, soprattutto, di Bologna nelle quali l'impiego di lavoratori non italiani è un'ipotesi assai più comune e concreta. Una notazione a sé merita la provincia di Bologna, qui infatti i dipendenti extracomunitari sono l'8,7% del totale e quelli comunitari l'1,0%, a testimonianza di una presenza che appare decisamente più robusta della media.

Nel totale, la quota di operai supera la metà dei dipendenti (il 51,5%), gli impiegati rappresentano il 40,0% ed il restante 8,5% è costituito da quadri e dirigenti (**fig. 4.47**).

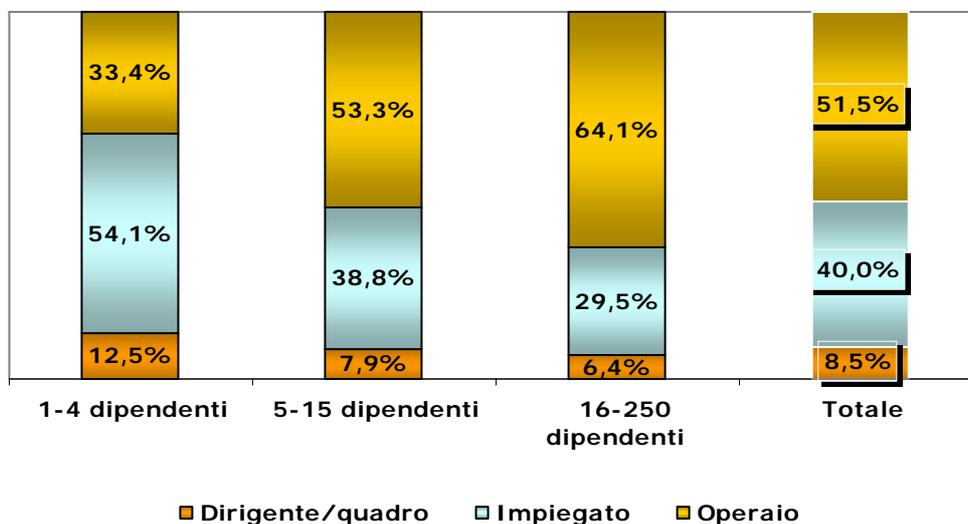
Questa distribuzione dei lavoratori per qualifica professionale varia considerevolmente con la dimensione aziendale, un cambiamento che avviene univocamente e che vede la quota di operai aumentare al salire del numero di addetti, una crescita che va a scapito sia della quota di impiegati, che di quadri e dirigenti.

Il fenomeno evidenziato appare assolutamente fisiologico e rispecchia equilibri numerici e funzionali dettati dal binomio dimensione d'impresa - settore di attività prevalente. Così, procedendo dalle unità produttive di minori dimensioni a salire, gli operai passano dal 33,4%, al 53,3% fino al 64,1%; gli impiegati dal 54,1%, al 38,8% fino al 29,5%; i quadri/dirigenti dal 12,5%, al 7,9% per arrivare al 6,4% nelle imprese più grandi.

I contratti "tipici", ovvero quelli a tempo indeterminato e determinato, sono largamente i più usati, tanto nel complesso, quanto prendendo in esame i soli lavoratori immigrati (**fig. 4.48**).

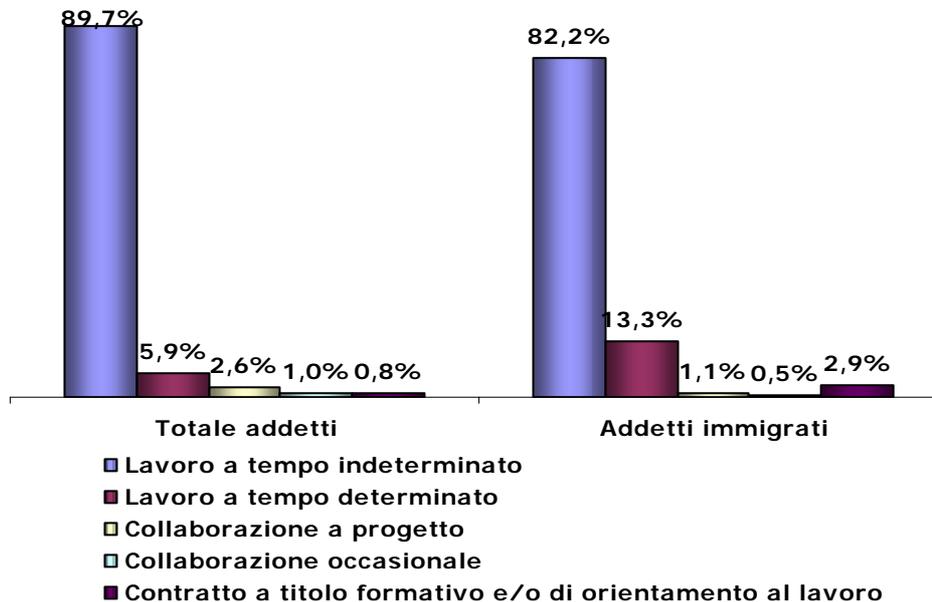
I lavoratori con un contratto a tempo indeterminato costituiscono quasi il 90% del totale, mentre sfiorano il 6% quelli che sono inquadrati con un contratto a tempo. Collaborazioni a progetto (il 2,6% del totale), collaborazioni occasionali (l'1,0%) e contratti di formazione/inserimento (0,8%) non raggiungono nemmeno la quota del 4,5% degli addetti complessivi.

Fig. 4.47 - Il personale in azienda: distribuzione per qualifica professionale nelle diverse classi di addetti (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

Fig. 4.48 - Distribuzione degli addetti - totali o solo immigrati - per tipologia contrattuale (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2007

Ponendo l'attenzione unicamente sull'insieme dei lavoratori stranieri la situazione muta, ma non in misura sostanziale. Gli addetti immigrati con un contratto a tempo indeterminato sono l'82,2%, a crescere rispetto al complesso dei lavoratori sono, in particolare, i contratti a tempo (che toccano quota 13,3%) ed i contratti di formazione/inserimento (il 2,9%). Appaiono dunque di poco conto le differenze registrate tra i lavoratori regolari in base alla nazionalità.

Il quadro "ufficiale" riporta infatti due mercati del lavoro che sembrano procedere in parallelo, con sfalzamenti di entità limitata ed a prima vista riconducibili principalmente a fattori di ordine pratico (come ad esempio l'eventualità permessi di soggiorno a tempo per alcuni lavoratori extracomunitari, periodi di apprendistato maggiormente necessari per individui di altre culture o con una formazione diversa alle spalle, etc.) piuttosto che derivanti da una segmentazione del lavoro discendente da criteri extra-professionali ed implicante grazie e tutele di diverso grado.

Per completare il quadro relativo all'articolazione del lavoro nelle imprese è stato indagato il ricorso che in esse viene fatto alle forme di lavoro atipiche maggiormente specializzate: il telelavoro, il *job sharing*, il lavoro a chiamata e lo *staff leasing*.

Di queste tipologie di contratti le imprese fanno un uso bassissimo e nella maggioranza dei casi sono più quelle che ne ignorano i risvolti, di quelle che vi fanno ricorso. Praticamente nessuno utilizza il telelavoro (0,2%) e il lavoro ripartito (0,4%), maggiore il ricorso allo *staff leasing* (0,9%) e, soprattutto, al lavoro a chiamata (4,7%) (**tab. 4.26**).

Tab. 4.26 - Forme di lavoro atipiche maggiormente specializzate utilizzate in azienda (val. %)

	1-4 dipendenti	5-15 dipendenti	16-250 dipendenti	Totale
Telelavoro				
Sì	0,0	0,0	1,1	0,2
No	94,7	94,6	92,4	94,2
Non la conosco	5,3	5,4	6,5	5,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Job sharing (lavoro ripartito)				
Sì	0,0	0,7	0,0	0,4
No	89,5	89,2	93,5	90,1
Non la conosco	10,5	10,1	6,5	9,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Job on call (lavoro a chiamata o stand by worker)				
Sì	0,0	5,4	7,4	4,7
No	91,6	85,0	87,3	86,8
Non la conosco	8,4	9,6	5,3	8,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Staff leasign (lavoro in affitto a tempo indeterminato)				
Sì	0,0	0,7	2,2	0,9
No	92,6	91,0	92,4	91,6
Non la conosco	7,4	8,3	5,4	7,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Censis, 2007

5. NOTA METODOLOGICA

5.1. La metodologia della cluster territoriale

La metodologia utilizzata per la lettura e la sintesi del territorio è l'analisi delle componenti principali, una tecnica di elaborazione statistica multivariata che, attraverso l'utilizzo di alcune variabili originarie, consente di ottenere nuove variabili (componenti principali, nel seguito definite per semplicità espositiva come assi interpretativi) che sono combinazioni lineari delle precedenti. Tali componenti consentono di sintetizzare ed interpretare le principali caratteristiche delle unità territoriali, minimizzandone nel contempo, l'inevitabile perdita di informazioni.

L'obiettivo della tecnica applicata è duplice:

1. descrivere il fenomeno dell'incidentalità sul lavoro in maniera diversa, attraverso una lettura trasversale delle più significative informazioni sul territorio, per mezzo di una procedura statistica di elaborazione dei dati di tipo multivariato, così da rendere possibile una analisi delle interrelazioni tra tutte le variabili considerate;
2. confrontare l'andamento delle 5 province di nostro interesse (Milano, Treviso, Bologna, Catania e Caserta) con le altre province italiane.

Dei 34 indicatori inizialmente considerati per l'analisi ne sono stati utilizzati 19 poiché in grado di sintetizzare con la minima perdita di informazione (tab. 5.1). L'analisi ha rilevato che i primi 3 assi interpretativi riuscivano a comprendere il 65,9% della variabilità complessiva dei fenomeni studiati, risultato che può essere considerato assolutamente soddisfacente per questa tipologia di applicazione statistica.

La definizione di ciascuno dei tre assi interpretativi viene fornita dal posizionamento sui due semiassi positivo e negativo della batteria degli indicatori utilizzati (tab. 5.2). Una volta individuati tali assi, che interpretano la variabilità complessiva del territorio studiato, si è proceduto ad un ulteriore passaggio metodologico applicando la tecnica della cluster analysis (analisi dei gruppi). Questa ulteriore elaborazione ha consentito di aggregare progressivamente le 103 province con riferimento al loro posizionamento sulle tre componenti principali precedentemente individuate.

In sostanza è stato possibile raccogliere le diverse province in cinque gruppi estremamente omogenei al loro interno e sufficientemente diversificati l'uno dall'altro.

Tab. 5.1 - Gli indicatori utilizzati

Indicatore	Anno	Fonte
Variabili attive		
Indice di invecchiamento (1)	01/01/2005	Istat - Popolazione e statistiche demografiche
Quota popolazione in età attiva (15-64 anni)	01/01/2005	Istat - Popolazione e statistiche demografiche
Indice della presenza straniera (4)	31/12/2004	Istat - Popolazione e statistiche demografiche
Tasso di occupazione totale	31/12/2005	Istat - Rilevazione continua sulle forze di lavoro
Quota di occupati nel settore di attività agricoltura e pesca	31/12/2005	Istat - Rilevazione continua sulle forze di lavoro
Quota di occupati nel settore di attività industria	31/12/2005	Istat - Rilevazione continua sulle forze di lavoro
Quota di occupati nel settore di attività servizi	31/12/2005	Istat - Rilevazione continua sulle forze di lavoro
Lavoratori parasubordinati per 100 occupati	31/12/2004	Inps - Osservatorio sui lavoratori parasubordinati e Istat-Rilevazione continua sulle forze di lavoro
Valore aggiunto per unità di lavoro (in €)	31/12/2003	Istat - Conti economici provinciali
Valore aggiunto per unità di lavoro nel settore di attività economica industria (in €)	31/12/2003	Istat - Conti economici provinciali
Valore aggiunto per unità di lavoro nel settore di attività economica servizi (in €)	31/12/2003	Istat - Conti economici provinciali
Infortuni sul lavoro avvenuti e denunciati per 1000 occupati	31/12/2005	Inail
Distribuzione degli infortuni indennizzati per tipo di conseguenza -Inabilità temporanea	31/12/2005	Inail
Distribuzione degli infortuni indennizzati per tipo di conseguenza - Inabilità permanente	31/12/2005	Inail
Distribuzione degli infortuni indennizzati per tipo di conseguenza - Morte	31/12/2005	Inail
Tassi di irregolarità del lavoro	31/12/2002	Elaborazione Censis su dati Istat
Imprese attive per 1.000 abitanti	31/12/2005	Movimprese e Istat
Tasso di mortalità delle imprese (5)	31/12/2005	Movimprese
Tasso di sviluppo delle imprese (6)	31/12/2005	Movimprese
Variabili illustrative		
Indice di dipendenza strutturale anziani (2)	01/01/2005	Istat - Popolazione e statistiche demografiche
Indice di dipendenza strutturale (3)	01/01/2005	Istat - Popolazione e statistiche demografiche (segue)

(segue tab. 5.1)

Indicatore	Anno	Fonte
Tasso di occupazione maschile	31/12/2005	Istat - Rilevazione continua sulle forze di lavoro
Tasso di occupazione femminile	31/12/2005	Istat - Rilevazione continua sulle forze di lavoro
Distribuzione percentuale degli occupati maschi sul totale occupati	31/12/2005	Istat - Rilevazione continua sulle forze di lavoro
Distribuzione percentuale degli occupati femmine sul totale occupati	31/12/2005	Istat - Rilevazione continua sulle forze di lavoro
Quota di occupati nel settore di attività costruzioni	31/12/2005	Istat - Rilevazione continua sulle forze di lavoro
Distribuzione percentuale dei lavoratori parasubordinati maschi sul totale parasubordinati	31/12/2004	Inps - Osservatorio sui lavoratori parasubordinati
Distribuzione percentuale dei lavoratori parasubordinati femmine sul totale parasubordinati	31/12/2004	Inps - Osservatorio sui lavoratori parasubordinati
Valore aggiunto per unità di lavoro nel settore di attività economica agricoltura e pesca (in €)	31/12/2003	Istat - Conti economici provinciali
Valore aggiunto per unità di lavoro nel settore di attività economica costruzioni (in €)	31/12/2003	Istat - Conti economici provinciali
Distribuzione provinciale degli infortuni denunciati	31/12/2005	Inail
Dinamica degli infortuni sul lavoro denunciati (var. % '01-'05)	31/12/2001 31/12/2005	e Inail
Imprese attive - Variazione percentuale dal 2000 al 2005	31/12/2000 31/12/2005	e Movimprese
Tasso di natalità delle imprese (7)	31/12/2005	Movimprese

(1) (popolazione 65 anni ed oltre/popolazione totale) *100

(2) (popolazione 65 anni ed oltre/ popolazione 15-64 anni) * 100

(3) popolazione in età attiva non attiva (0-14 anni +65 anni e più)/popolazione in età attiva (15-64 anni)*100

(4) (stranieri residenti/popolazione totale) per 1.000

(5) Imprese cessate nell'anno per 1.000 imprese registrate nell'anno precedente

(6) Saldo tra imprese iscritte e cessate per 1.000 imprese registrate nell'anno precedente

(7) Imprese iscritte nell'anno per 1.000 imprese registrate nell'anno precedente

Tab.5.2 - La composizione degli assi interpretativi

Asse	% della variabilità spiegata	Principali variabili caratteristiche	Coordinate delle variabili sui rispettivi assi
Asse 1: La regolarità del lavoro	42,4	Semiasse negativo:	
		- tasso di occupazione regolare	-0,92
		- infortuni sul lavoratori denunciati per 1.000 occupati	-0,80
		- percentuale di inabilità temporanea sul totale infortuni indennizzati	-0,75
		Semiasse positivo:	
		- tassi di irregolarità del lavoro	0,90
- percentuale di occupati in agricoltura	0,61		
- percentuale di infortuni mortali sul totale infortuni indennizzati	0,61		
Asse 2: La dinamicità demografica	12,3	Semiasse negativo:	
		- Quota popolazione in età attiva (15-64 anni)	-0,62
		- Tasso di sviluppo delle imprese	-0,55
		Semiasse positivo:	
		- Imprese attive per 1.000 abitanti	0,71
- Indice di invecchiamento	0,54		
Asse 3: La specializzazione produttiva	11,1	Semiasse negativo:	
		- Occupati nei servizi	-0,72
		Semiasse negativo:	
- Occupati nell'industria	0,58		

Fonte: Censis 2006

5.2. Il panel di imprese

Distribuzione delle Unità locali delle imprese per settore e n° di interviste da effettuare nelle province di Milano, Catania, Caserta, Bologna e Treviso (v.a. e n° interviste)

	Milano		Catania		Caserta		Bologna		Treviso		
	Micro-imprese (1)	Piccole e medie imprese (2)	Micro-imprese (1)	Piccole e medie imprese (2)	Micro-imprese (1)	Piccole e medie imprese (2)	Micro-imprese (1)	Piccole e medie imprese (2)	Micro-imprese (1)	Piccole e medie imprese (2)	
Valori assoluti											
A - Agricoltura	562	12	574	2	167	125	0	125	612	12	1.065
C+E - Estrazione di minerali e produzione energia elettrica, gas e acqua	270	173	376	76	207	66	34	100	111	68	107
D - Manifatturiero	38.556	8.544	47.100	388	6.539	3.979	569	4.548	11.495	9.645	13.058
F - Costruzioni	32.253	1.490	33.743	298	5.825	5.307	295	5.602	9.494	9.566	10.046
G - Commercio	83.374	4.363	87.737	447	24.405	16.171	187	16.358	24.026	18.283	18.959
I - Trasporti, magazzino e comunicazione	15.562	1.599	17.161	200	2.442	1.243	180	1.423	5.375	2.786	3.039
N - Sanità e altri servizi sociali	16.175	101	16.276	65	3.170	2.215	49	2.264	4.773	2.197	2.209
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	19.129	509	19.638	40	2.924	2.088	33	2.121	4.495	2.977	3.045
Totale	205.881	16.759	222.640	1.516	45.679	31.194	1.347	32.541	60.381	46.575	51.528
	N° interviste										
A - Agricoltura	1	1	2	1	2	1	1	2	3	3	4
C+E - Estrazione di minerali e produzione energia elettrica, gas e acqua	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2
D - Manifatturiero	15	10	25	10	30	20	10	30	30	20	30
F - Costruzioni	15	5	20	5	16	12	6	18	16	14	18
G - Commercio	30	5	35	5	36	30	4	34	32	26	30
I - Trasporti, magazzino e comunicazione	3	1	4	1	6	5	1	6	9	7	9
N - Sanità e altri servizi sociali	5	1	6	1	4	3	1	4	4	2	3
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	5	1	6	1	4	3	1	4	4	3	4
Totale	75	25	100	25	100	75	25	100	100	76	100

(1) da 0 a 9 addetti

(2) da 10 a 249 addetti