



CONTRIBUTI AL LIBRO VERDE 1 (a cura di Renzo Lavizzari)

"La vita buona nella società attiva"

Parole chiave

Il lavoro, il capitale umano, lo sviluppo dell'economia, il welfare, la formazione, Disfunzioni (giuridiche, sociali, economiche, culturali)

Proposte sociali e culturali

Modificare il Testo Unico della Sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/08)

Il Libro Bianco con Marco Biagi.

L'onore di fare impresa, l'onore del lavoro: dal significato, dal senso del lavoro all'attaccamento, affezione al lavoro con gli aspetti di sacrificio e appassionanti e creativi che comporta

Movimento del lavoro e dei lavoratori: partecipazione, solidarietà, coinvolgimento, costruttività, e innovazione

Impresa - Comunità: un modello sociale ed economico a partire dalla piccola/media impresa (95% del tessuto economico delle aziende in Italia)

PARTE PRIMA

Disfunzioni & Proposte

Facendo il nostro lavoro e dedicando del tempo per l'attività formativa nei luoghi di lavoro (specie in relazione ai pericoli e rischi lavoro correlati, le misure preventive e protettive, la responsabilità, la partecipazione, i sistemi di relazione e di gestione) ci è stato dato di cogliere una profonda **disaffezione al lavoro** rinvenibile in una "sorda" sopportazione nell'attesa della fine della giornata, un non attaccamento e una non appartenenza al posto di lavoro e alla azienda nella quale si lavora (una volta si diceva "io sono dell'Autobianchi", "tu sei dell'Alfa Romeo"), incapaci di fare sacrifici e sopportare la pesantezza e la fatica insiti nel lavorare, incapacità a guardare il collega con attenzione e responsabilità e all'ambiente lavorativo nel suo insieme come qualcosa di unitario, di positivo, di qualcosa a cui voler bene, un bene comune appunto. Al contrario vi è una parcellizzazione di sé e di sé con gli altri molto lontano da un movimento dei lavoratori e del lavoro solidale, costruttivo e propositivo.

Le **proposte per il futuro** nascono **se c'è una positività nel presente**. La positività non la si inventa ma la si incontra, riscontra per fortuna o per grazia nella propria storia personale e sociale

La disaffezione al lavoro e la mancanza di significato del lavoro spesso trova anche noi come vittime. Innanzitutto ci ha interessato trovare qualcosa e qualcuno che ci comunicasse una ricchezza, un patrimonio di storie e significati e modalità operative con cui vivere il lavoro. Abbiamo cercato e abbiamo trovato. Trovando abbiamo deciso di "teorizzare" sistematizzando quanto raccolto in scritti e incontri personali formalizzati in intervista o letture con persone famose e con diversi signori e signore sconosciuti ai molti. La Rivista QF Quaderni Flash espressione dell'Associazione li ha ospitati e continuerà a farlo.

Persone **testimoni** più che predicatori o esortatori. Il fondatore di una tra le più grandi aziende di pneumatici la Michelin (Francois Michelin), la professoressa di matematica di una scuola media (Lisa Pelizzari), il noto professore universitario di economia (il compianto prof. Marco Martini), l'architetto che opera nei cantieri edili (Mariangelo Gandini), il presidente di una associazione sindacale CGIL CISL UIL per la sicurezza dei lavoratori edili (Mario Jelapi), un ingegnere innovatore e amministratore delegato di una società all'avanguardia (Alberto Sportoletti), una ragazza russa che da anni lavora in Italia (Ekaterina Dudulyak), un imprenditore nel settore cartotecnico (Giovanni Barenghi), un grande poeta e scrittore (Charles Peguy), un imprenditore edile cui muore un capocantiere amico (Ermes Mariani), una docente che insegna matematica a domicilio da 60 anni (Sandra Morelli), il fondatore di una grande società, la Apple (Steve Jobs), È una lista, un patrimonio, una mostra vivente che non intendiamo interrompere ma anzi far conoscere ai più che non conoscono spesso i loro tratti essenziali di amore al lavoro.

L'Associazione Lavoro e Prevenzione sente come propria la responsabilità di far crescere e diffondere questa intuizione e ricchezza attraverso diverse modalità:

Strumenti culturali (potrebbe essere oltre ai nostri attuali Mezzi di comunicazione una Antologia di questi contributi e testimonianze),





Progetti di ricerca e studio e sostegno alla piccola e media impresa insieme ad enti finanziatori e partners culturali,

Il nostro impegno quotidiano nel lavoro

Quanto abbiamo visto può diventare occasione di proposta e sviluppo per il movimento dei lavoratori e del lavoro. Non possiamo avere paura ad affermare che i primi testimoni possiamo (o forse per responsabilità dobbiamo) essere noi che ora ci portiamo dentro questa positività, questa inversione di tendenza culturale e sociale e quindi politica ed economica. Perché ci è stata comunicata. Desideriamo essere dei protagonisti, per forza e per amore. Quanto qui viene formulato non è il frutto di uno più pensieri venuti da chissà dove; sono spunti di riflessione su quello che ci è capitato di vedere, di fare esperienza fino a diventare conseguente proposta (con alcuni connotati teorici) per tutti e per tutta la società italiana (tutte le componenti e le aree geografiche)

PARTE SECONDA

RILIEVI, CRITICHE e PROPOSTE di CAMBIAMENTO per una Norma di Legge a servizio del lavoro, dell'impresa, delle persone

Il livello su cui si pone questo secondo punto è quello di avanzare delle considerazioni, formulare giudizi ed esprimere prime proposte per una modifica della Norma a favore della micro-piccola-media impresa e delle imprese non-profit in Italia. Dalla lettura del nuovo Testo unico della sicurezza nei luoghi di lavoro D.Lgs n. 81 del 9 aprile 2008, supplemento ordinario alla Gazzetta ufficiale N. 101 del 30 aprile 2008, entrato in vigore il 15 maggio 2008, occorre che alcune situazioni siano valutate e giudicate con particolare riferimento al livello di reale applicazione da parte di determinate realtà economico-sociali quali la micro impresa, la piccola e spesso la media impresa nonché tutte quelle opere non profit (imprese sociali con disabili, poveri, opere educative, istituti di formazione, ecc.). Il criterio vincolativo che deriva dalla norma in vigore, già presente con l'abolito D.Lgs. 626/94 peraltro con forme più blande, è la presenza di almeno un (!!) lavoratore dipendente. Il 90% delle imprese italiane sono realtà con 2 - 3 - 5 - 9 - 11 lavoratori dipendenti e comunque al di sotto di 15 lavoratori. L'altro criterio, spesso non considerato o non tenuto in debita considerazione, è l'effettivo livello di rischio per la salute e la sicurezza presente in molte di queste realtà economiche e sociali. Per esempio una Scuola elementare viene di fatto equiparata ad una fonderia dal punto di vista della gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro, nel momento in cui non sono esplicitamente ammesse altre strade da percorrere per raggiungere il medesimo obiettivo: la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Due esempi specifici

1. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1.1 I dati

Fino al 9 aprile 2008 è stato di fatto considerato come un diritto da esercitare da parte dei lavoratori e non come un obbligo, tantomeno un obbligo a carico dei legali rappresentanti / datori di lavoro in quanto essi non sono e non devono essere considerati i "tutori" dei lavoratori.

Con il D.Lgs. 81 del 2008 le cose vengono alquanto stravolte. Si parte dall'art. 47, comma 2: "In tutte le aziende è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" (RLS).

Fin qui parrebbe che le cose ricalcano quanto già stabilito con il precedente D.Lgs. 626/94.

I "dolori" cominciano con il comma 8 dello stesso articolo " qualora non si proceda alle elezioni previste le funzioni di RLS sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49.....omissis..". Ed inoltre l'art. 48, comma 3 specifica che "Tutte le aziende nel cui ambito non è stato eletto o designato il RLS partecipano al Fondo di cui all'articolo 52."

L'art. 52 al comma 1, punto a) prevede che questo Fondo deve essere destinato almeno per il 50% alle attività degli RLST (dove T sta per i territoriali) che potranno essere inviati, di fatto dal Sindacato presso ogni singola realtà lavorativa.

Il Fondo citato andrà in parte finalizzato alla formazione degli RLST. Nell'art. 52, al comma 2, punto a), è specificato che il Fondo "è finanziato da un contributo delle aziende di cui all'art. 48, comma 3, in misura pari



a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato (1) presso l'azienda". Attenzione perché l'art. 52 titola con una certa ironia "Sostegno alla piccola e media impresa". Si prende dalla piccola impresa per dare agli RLST (cioè al sindacato) dicendo che poi si darà alla piccola impresa. Attenzione perché l'art. 18, comma 1, lettera aa, contiene l'obbligo per ogni datore di lavoro di comunicare all'INAIL, su base annuale "i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza". E così il cerchio si è chiuso e saldato definitivamente. La formazione del RLS aziendale comporta un Corso base di 32 ore (di cui 12 sui rischi specifici) e successivamente un Aggiornamento annuale di 4 ore per le imprese tra i 15 e i 50 addetti e 8 ore oltre i 50 addetti (per meno di 15 addetti la Norma parrebbe non specificare bene.).

Da ultimo l'art. 50 al comma 7, recita che "L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione". Questo riferimento lo si veda in relazione al punto successivo.

1.2. Considerazioni

1. il movimento dei lavoratori da movimento sociale di base, su base spontanea, assume sempre più un assetto di macchina organizzativa e in questo si cristallizza. Questo sistema si è già consolidato con la controparte: vedi vari Accordi Sindacati/Imprenditori tra cui quello che a seguito della emanazione della 626 ha stabilito le modalità di elezione del RLS è codificato la selettività e l'esclusività delle elezioni del RLS nell'ambito delle RSU.

2. partecipazione dei lavoratori: vi è un passaggio da un diritto dei lavoratori ad un obbligo, di fatto, per l'Azienda. Un sistema perfetto di ingegneria sociale in cui la Norma di legge intende indirizzare, in modo quasi obbligatorio, la vita sociale e culturale.

1.3 Proposte

Le realtà economiche e sociali considerate potrebbero inserire nella politica dello Statuto o Regolamento Aziendale il principio della partecipazione e del coinvolgimento dei lavoratori con possibilità di comunicazione scritta al RSPP ed eventuale Medico competente da parte di chiunque ha un problema o una esigenza con obbligo di risposta allo stesso. La formazione dovrebbe mirare ad approfondire gli aspetti sollevati. Prevista una comunicazione scritta all'atto dell'assunzione

2. Volontari

2.1 I dati

All'art. 2 alla lettera a) tra le definizioni di "lavoratore" rientra quella del volontario come definito dalla Legge 11 agosto 1991 n. 266 "Legge-quadro sul volontariato", (G.U. n.196 del 22 agosto 1991). Tale Legge all'art. 2, punto 1 stabilisce che "Ai fini della presente legge per attività di volontariato deve intendersi quella prestata in modo personale, spontaneo e gratuito, tramite l'organizzazione di cui il volontario fa parte, senza fini di lucro anche indiretto ed esclusivamente per fini di solidarietà".

2.2 Considerazioni

Unitamente al tipo di adempimenti si faccia riferimento (e questo lo si può dedurre da ulteriore consultazione del T.U. 81), rimane il fatto che insieme ad una legittima ed elementare tutela della salute e sicurezza - con la relativa informazione sui rischi presenti e le conseguenti misure preventive e protettive tra cui la gestione delle emergenze - risulta evidente l'azione oggettiva di controllo sociale che è insita nella 81. Specie per alcune categorie di persone quasi "estranee" alla sindacalizzazione.

2.3. Proposte

Che rimanga l'obbligo di comunicare loro per iscritto i pericoli e rischi valutati, le conseguenti misure preventive, protettive ed organizzative nonché le Procedure di emergenza adottate

NOTA BENE

Quelli sopradescritti sono 2 esempi. Altri aspetti possono determinare una effettiva pesantezza organizzativa difficilmente sopportabile dalle realtà sociali ed economiche di cui alla presente riflessione. Ci si riferisce all'istituzione dei Servizi di Prevenzione e Protezione, agli obblighi e adempimenti per i Preposti, come indicato all'art. 19 e alla Organizzazione della gestione della salute e sicurezza di cui all'art 30. Questi e altri punti potranno essere oggetto di ulteriore approfondimento



Ulteriori Considerazioni

- Nello scrivere abbiamo presente quanto contenuto nel Libro Bianco scritto con la decisiva partecipazione di Marco Biagi. Ci ritroviamo in quanto indicato specie al punto *11.3.9 Igiene e sicurezza*. (2)

- Il pan-sindacalismo, tende ad una crescita smisurata e onnicomprensiva che può essere espressione di un potere politico-economico e di controllo sociale del mondo del lavoro. Crescono gli apparati e l'organizzazione a discapito di un movimento di base dei lavoratori e a sfavore delle imprese che sorgono dal rischio di intrapresa e si devono mantenere nel tempo con una gestione sostenibile. Si tende di fatto - insieme a molta burocrazia statale - ad ostacolare o a ritardare le opere non profit e le piccole imprese che invece sono un fattore di sviluppo primario dell'economia e della cultura e della società italiana. Dalla lettura dello scorso agosto degli Atti dei lavori parlamentari e della Commissione Lavoro per l'elaborazione del Testo Unico che ha portato alla emanazione della Legge Delega 3 agosto 2007, n. 123, qualche volta si faceva riferimento alla piccola-media impresa ma (quasi) mai alle imprese non profit.

La strada

- Chiediamo al Ministro Sacconi e ai suoi collaboratori di prendere in considerazione le seguenti proposte qui espresse in modo sintetico e non esaustivo. Siamo disponibili ad un successivo confronto con esponenti della Commissione e saremmo onorati di poter essere ricevuti dal Sig. Ministro a Roma o di poterLo ospitare in uno dei suoi viaggi a Milano.

Del Libro Verde ci hanno sorpreso favorevolmente specie alcuni passaggi che condividiamo appieno (3)

- Intendiamo approfondire e confrontare tecnicamente e scientificamente quanto qui delineato

- Intendiamo sensibilizzare l'opinione pubblica sulla questione mediante Articoli sulla stampa nazionale su carta e on line

- Riteniamo nostro dovere stabilire e consolidare contatti con il mondo associato della piccola e media impresa e del non-profit

- Ci sentiamo responsabili di elaborare e gestire Progetti di ricerca, studio, sperimentazione e supporto alla piccola impresa mediante Progetti pilota in partnership con altre realtà sociali ed economiche sensibili a questi temi. Si metterebbero in atto degli esempi di creatività sociale oltre che ad esprimere considerazioni e proposte di cambiamento di leggi

Note

(1) Per le definizioni di lavoratori e i criteri per il computo si veda quanto indicato all'art. 4 del T.U.S.S.L. n. 81 del 2008

(2) Libro Bianco sul Mercato del lavoro in Italia, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Roma, ottobre 2001, capitolo 11.3 Flessibilità e sicurezza, *11.3.9 Igiene e sicurezza*

(3) Libro Verde, La vita buona nella società attiva, Documento per la consultazione pubblica, Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, 25 luglio 2008,

*pagina. 6: "...è una sfida prima di tutto progettuale e culturale...la centralità della persona...un Welfare soprattutto riconoscendo in sussidiarietà, il valore della famiglia, di tutti i corpi intermedi... il lavoro non sia una maledizione o, peggio, una attesa delusa ma costituisca fin da subito nel ciclo di vita, la base dell'autonomia sociale delle persone e delle famiglie..."

*pagina 20: "la tesi centrale di questo Libro Verde è che una società attiva è insieme più competitiva ma anche più giusta ed inclusiva...Di essere cioè una comunità...E questa tesi vuole essere la risposta alle ricorrenti visioni nichiliste di una società nella quale molti sembrano avere smarrito il senso stesso della vita... Al contrario, una società della "vita buona" in cui la dimensione personale e quella sociale son simultaneamente perseguite in modo da non trascurare i diversi aspetti costitutivi della esperienza elementare dell'uomo: la salute, il lavoro, gli affetti e il riposo"

*pagine 21-22:"una moderna politica sociale, può liberare una maggiore capacità di generare ricchezza se sollecita nuovi stili di vita, previene le malattie e promuove ambienti sicuri...incoraggia il coinvolgimento dei lavoratori nella vita della impresa, sottrae risorse all'area della inefficienza rassegnandole alle tutele attive"

Vimercate, 15 ottobre 2008

