

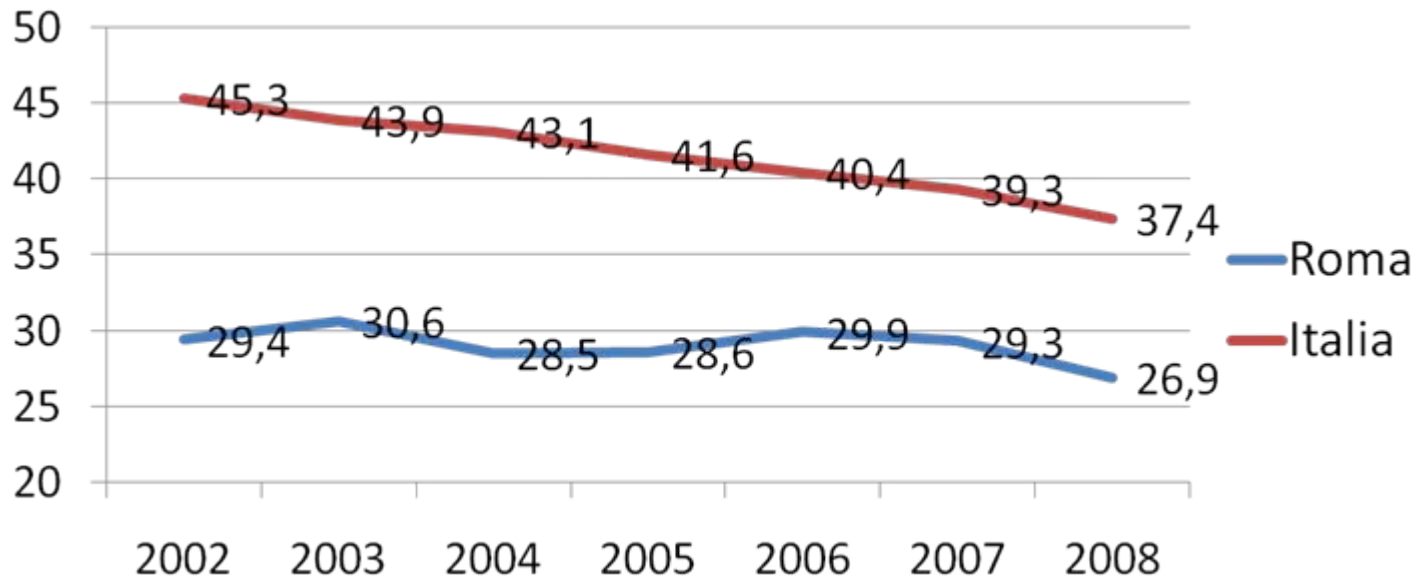


Report di Ricerca Provincia di Roma

**Convegno Provinciale
Roma – 25 Settembre 2009**

La salute e la sicurezza sul lavoro a Roma: espansione economica e aumento del rischio

Tasso d'incidenza standardizzato d'infortuni sul lavoro (per 1000 occupati),
Roma, Italia, 2001-2008

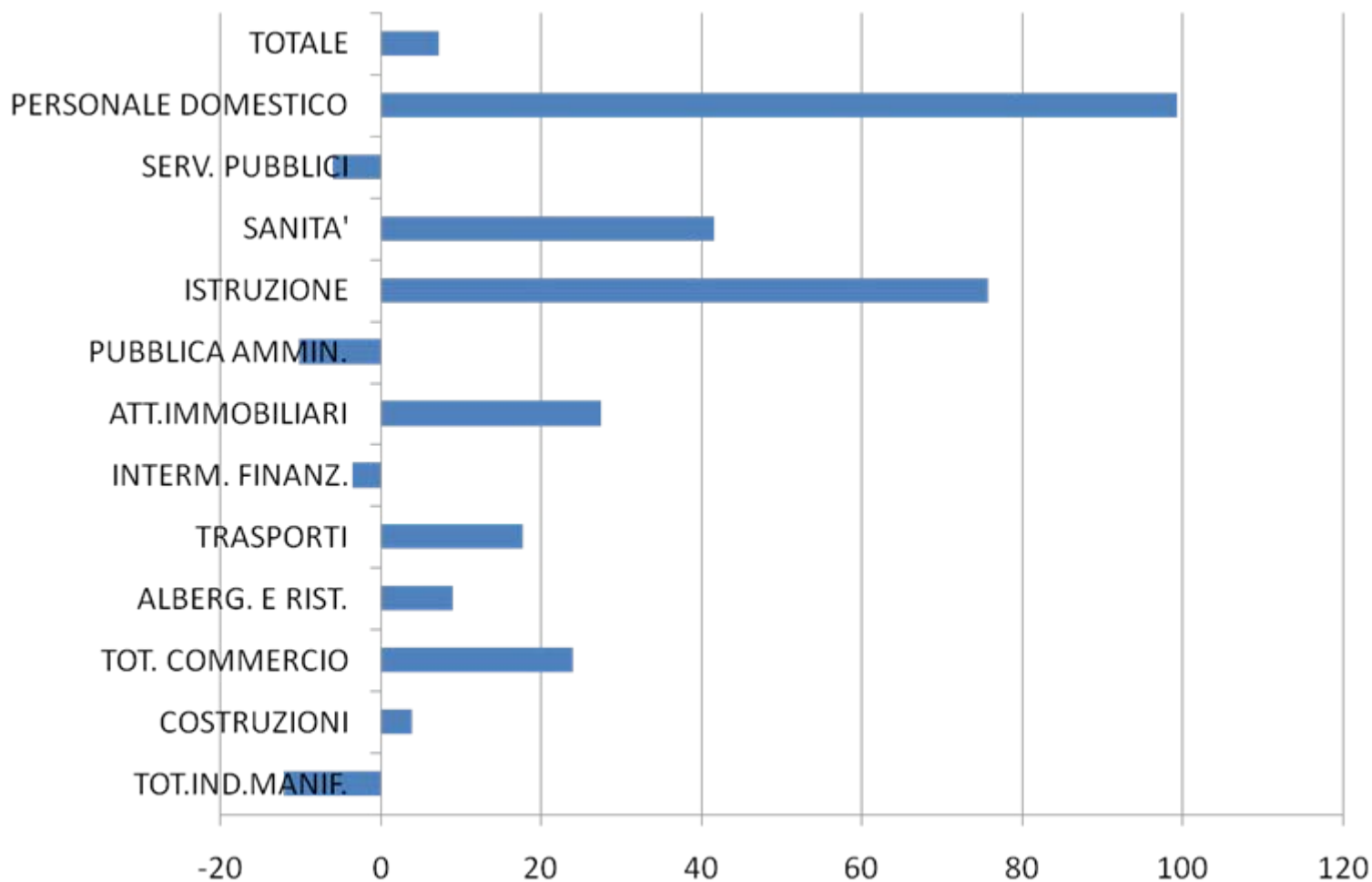


A Roma nel 2008 si registrano 31.352 infortuni, di cui 31 mortali.

L'incremento complessivo degli incidenti sul lavoro a Roma riflette solo in parte l'aumento occupazionale: l'indice di incidenza ha subito un incremento nel periodo fra il 2000 e il 2008 del +13,6%

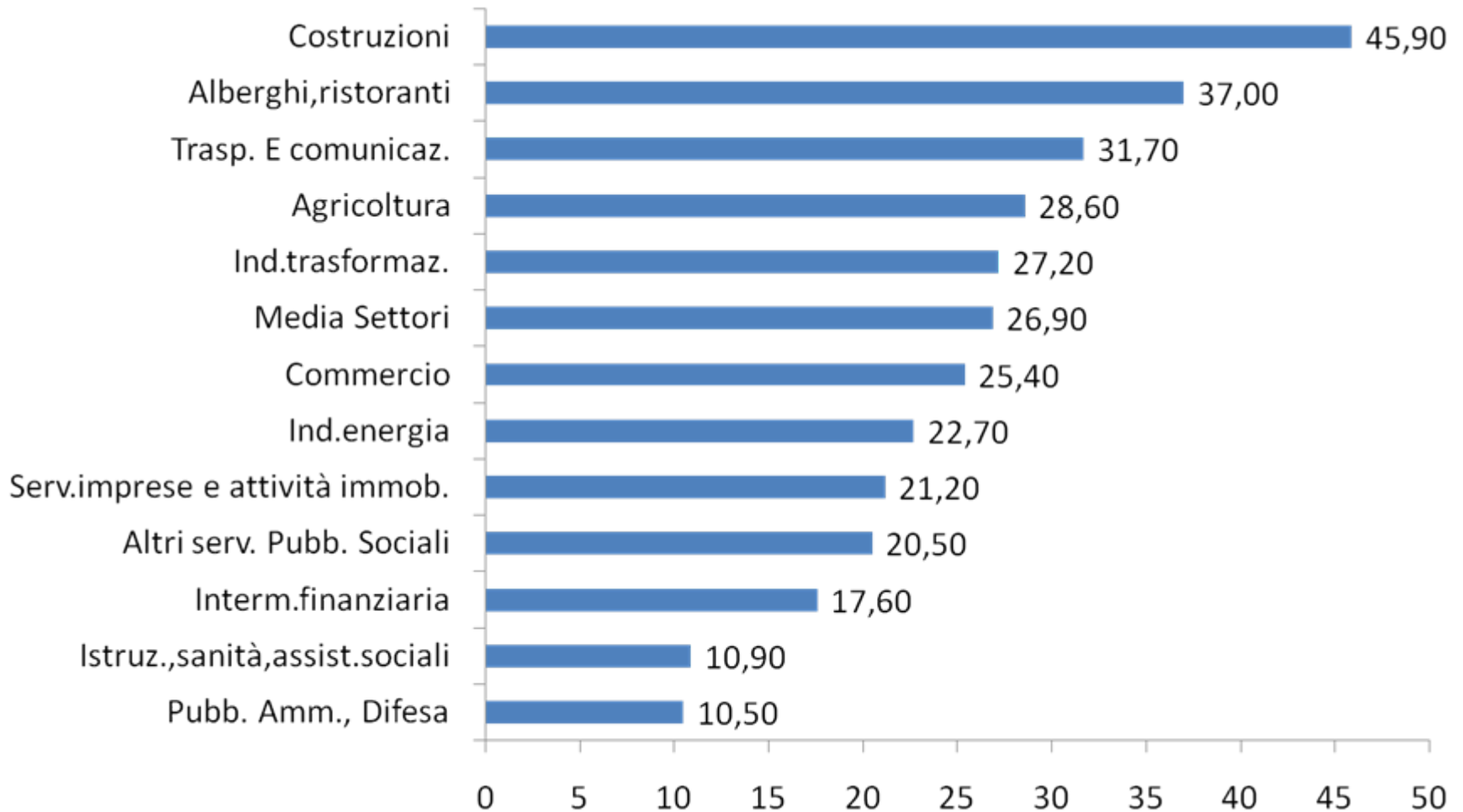
L'andamento infortunistico per i settori

Numero d'infortuni, var. % 2002-2008



I settori più a rischio

Tasso d'incidenza standardizzato d'infortuni per settore (per 1000 occupati),
Roma, 2008



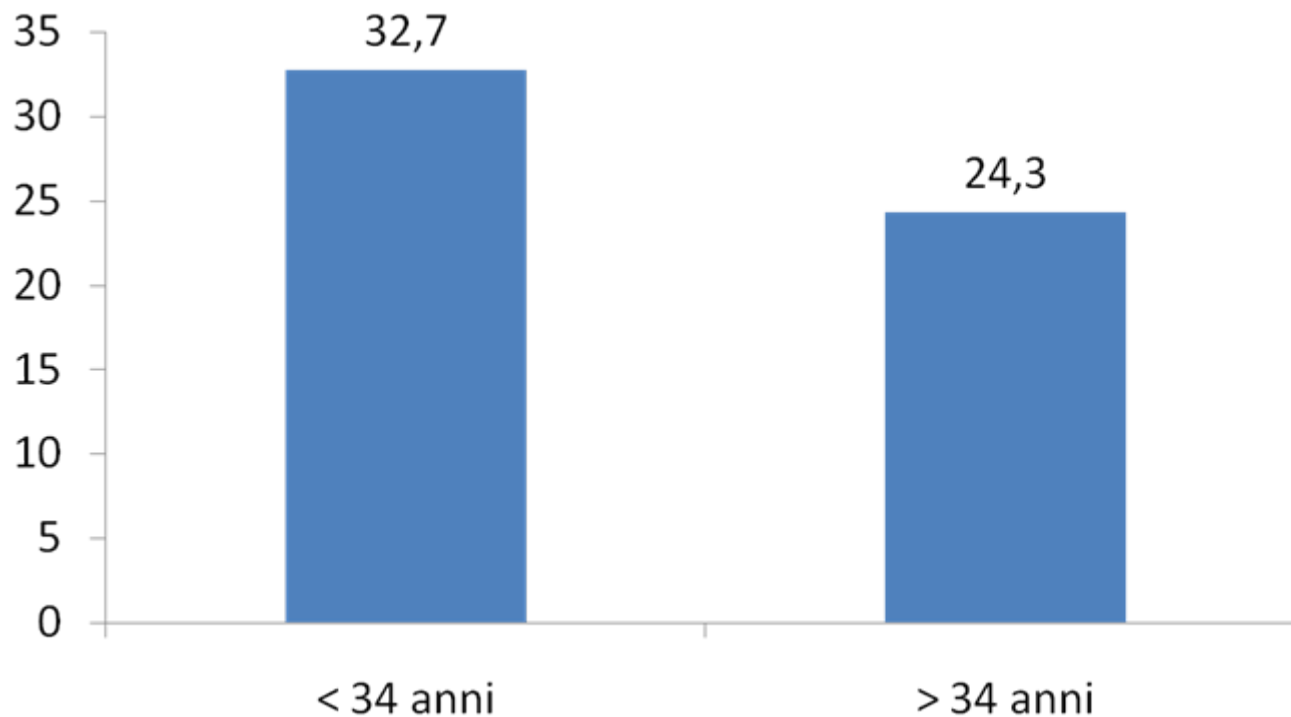
Fonte: Rapporto sul mercato del lavoro a Roma, 2008

Maggiori rischi per le lavoratrici

- Il 34,5% degli infortuni è ai danni di lavoratrici contro il 26,2% della media nazionale (2007)
- L'aumento del numero d'infortuni ai danni delle lavoratrici è più intenso a Roma che nel resto d'Italia (+10,3% tra il 2003 e il 2007 contro +3,4%).
- La crescita del fenomeno infortunistico non è correlata all'andamento occupazionale:
 - l'occupazione maschile cresce a Roma del 3,8% tra il 2005 e il 2006, mentre il numero d'infortuni diminuisce dello 0,5%;
 - l'occupazione femminile diminuisce dell'1,5% tra il 2005 e il 2006 mentre il numero di infortuni aumenta del 4,9%.

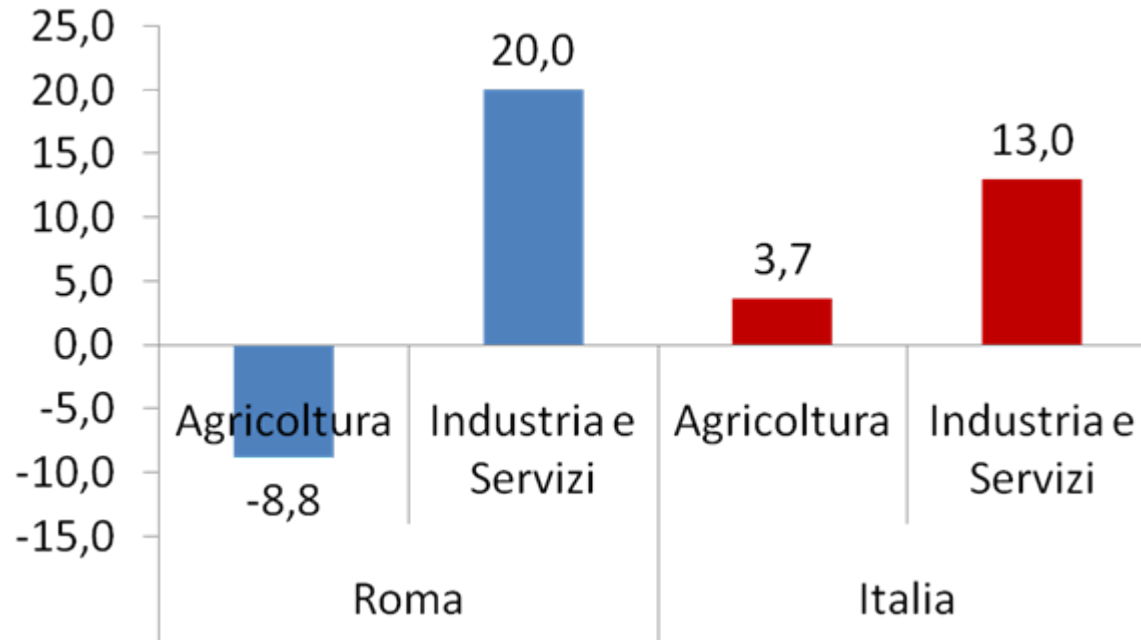
Maggiori rischi per i lavoratori giovani

Tasso d'incidenza standardizzato d'infortuni per classi di età (per 1000 occupati), Roma, 2006



Maggiori rischi per i migranti

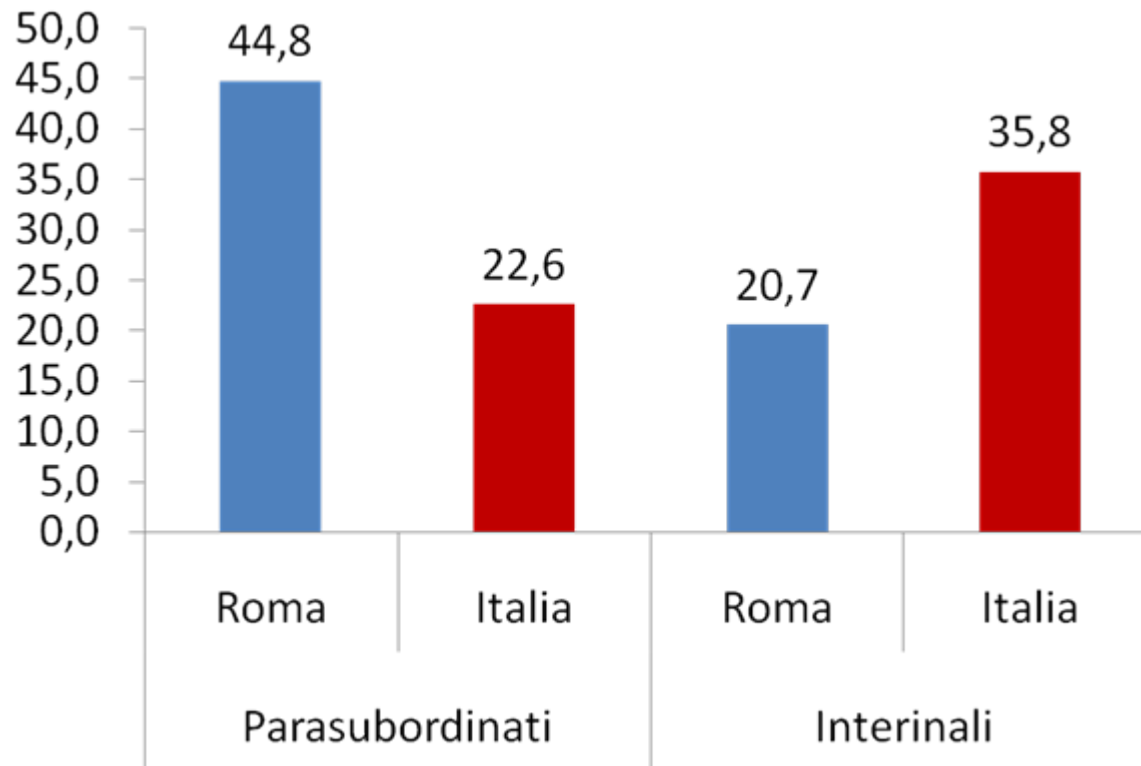
**Infortuni per i lavoratori stranieri,
var. % 2005-2007, Roma, Italia**



- Gli infortuni denunciati dai lavoratori stranieri rappresentano circa il 10% sul totale provinciale.
- Il tasso infortunistico fra i lavoratori stranieri raggiunge il 30,3 per mille contro il 26,6 rilevato fra i lavoratori di origine italiana.

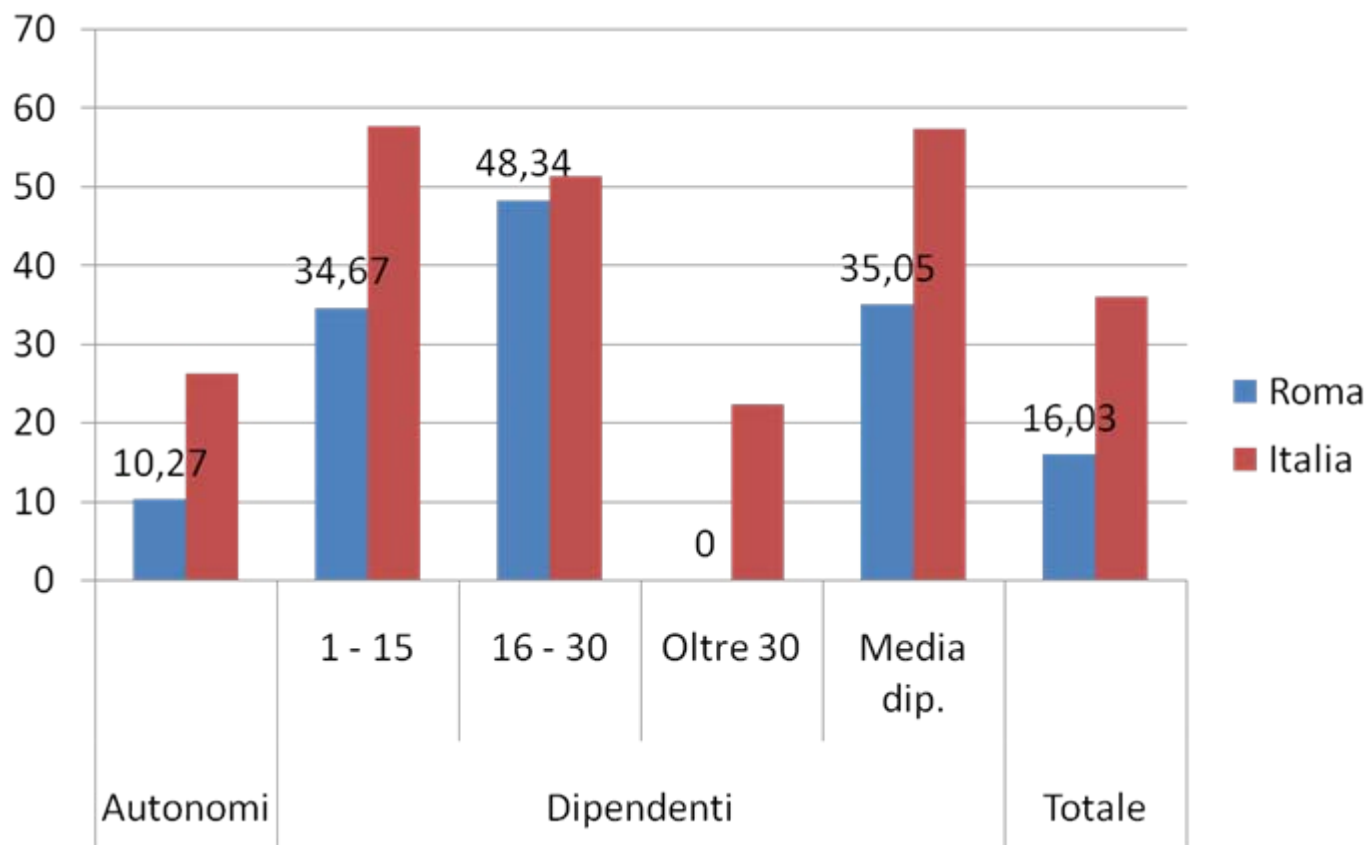
I rischi per i lavoratori *non-standard*

**Infortunati per i lavoratori stranieri,
var. % 2005-2007, Roma, Italia**



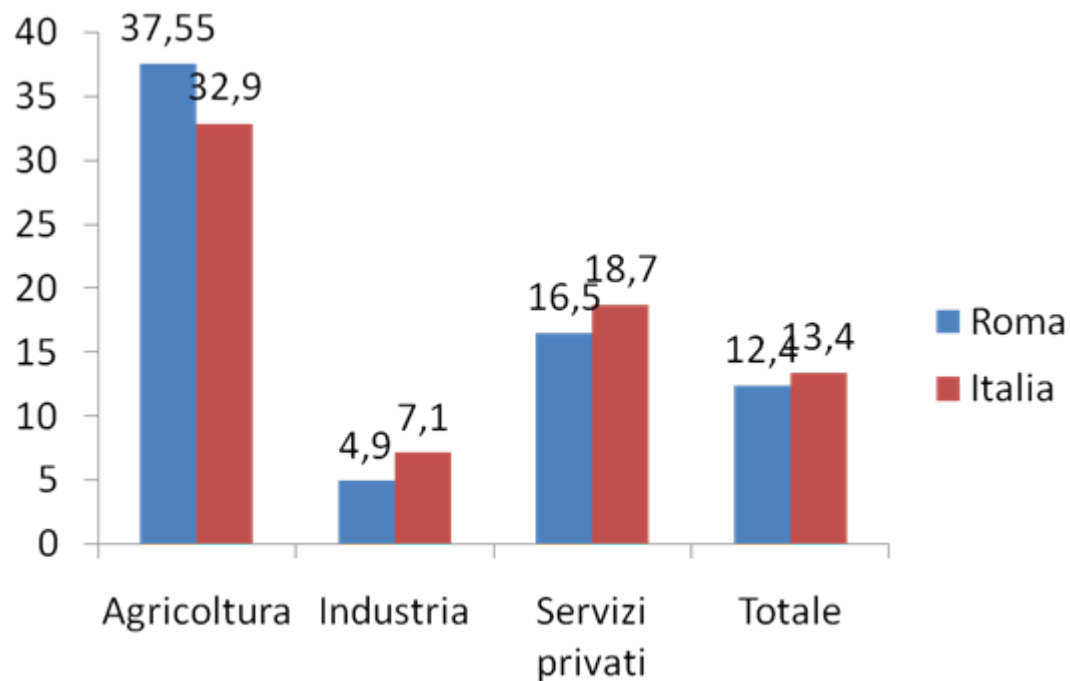
Dimensione aziendale: le piccole aziende artigiane

**Tasso d'incidenza standardizzato d'infortuni sul lavoro
per classe di addetti (per 1000 occupati)
Aziende artigiane, Roma, media 2004-2006**



I lavoratori irregolari

Tasso d'irregolarità contrattuale, Roma, Italia, 2003



La provincia di Roma, secondo l'Istat, registra un tasso complessivo di economia sommersa stimato tra il 10,1% e il 14,7% (anno 2003).

5 studi di caso

Analisi di documenti

Interviste in profondità ad attori privilegiati

Focus-group

Grandi opere ed estrema frammentazione: la centrale Enel di Torrevaldaliga Nord

Il processo di riconversione della centrale Enel di Torrevaldaliga Nord (Civitavecchia), in particolare:

- l'accordo siglato per contrastare la frammentazione delle tutele nel cantiere e l'istituzione del Rappresentante dei Lavoratori di Cantiere;
- il lavoro congiunto tra le parti sindacali, quelle imprenditoriali e la pubblica amministrazione.

Grandi opere ed estrema frammentazione: la centrale Enel di Torrevaldaliga Nord _ 1

Il cantiere è attivo da circa quattro anni
Una superficie di quasi 30 ettari.

I lavoratori accreditati nel cantiere sono 4295, la presenza media in cantiere è di circa 3172 unità ogni mese nel momento di massimo regime. I lavoratori sono distribuiti su 175 ditte in appalto o in sub-appalto di differenti dimensioni e con diversi livelli di esperienza.



Esigenza di rafforzare ed estendere i diritti in un contesto di lavoro esteso, con un processo di lavoro altamente frammentato e diversificato.

Grandi opere ed estrema frammentazione: la centrale Enel di Torrevaldaliga Nord _ 2

Un sistema di co-gestione della sicurezza inclusivo, partecipato e integrato

Il 23 Marzo 2005, dopo l'inizio dei lavori per la riconversione della centrale, è stato siglato un primo "protocollo d'intesa" tra le rappresentanze sindacali confederali del territorio di Civitavecchia (Cgil, Cisl e Uil) e la direzione dell'Enel, i cui contenuti riguardavano le "relazioni industriali", "l'organizzazione delle attività di cantiere", gli "appalti" e la "sicurezza sul lavoro", con l'intento di agire su ciascuno dei temi in maniera interrelata, nella consapevolezza che ciascun fattore ha un'influenza sugli altri.

Grandi opere ed estrema frammentazione: la centrale Enel di Torrevaldaliga Nord _ 3

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di Cantiere

A febbraio 2005, è stato istituito, attraverso un accordo tra i sindacati e l'Enel, un "collegio intersettoriale della sicurezza" (composto dagli RIs di cantiere, RIsC) formato da 6 RIs delle imprese operanti in cantiere e provenienti da vari settori produttivi, con almeno due metalmeccanici e due edili.

Un nuovo ruolo all'interno del sistema di gestione della sicurezza, che nel nuovo Testo Unico è definito come "Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito produttivo".

Grandi opere ed estrema frammentazione: la centrale Enel di Torrevaldaliga Nord _ 4

L'Osservatorio territoriale sulla sicurezza: analizzare e socializzare le esperienze di tutela dei lavoratori

È stato istituito nel 2005 da Enelpower e dalle organizzazioni sindacali (Cgil, Cisl, Uil) con la finalità di analizzare e socializzare le esperienze maturate nell'ambito del cantiere di trasformazione a carbone della Centrale Enel.

La sicurezza come attività programmatica: il post-cantiere

La fase di esercizio a pieno regime della centrale prevede l'impiego di circa 380 unità, per tutta la vita utile dell'impianto e di altre 350 per la manutenzione.

La fine dei lavori aprirà dunque un periodo di disoccupazione che le parti sociali (datoriale e sindacale) si preparano ad affrontare, cercando innanzitutto di costruire di un tessuto imprenditoriale capace da un lato di competere nel mercato nazionale, dall'altro di orientarsi a livello locale verso produzioni e attività innovative.

La tutela collettiva in uno spazio comune: il Centro Agroalimentare di Roma

-gli interventi aziendali

-l'operato dell'Azienda Sanitaria Locale

La tutela collettiva in uno spazio comune: il Centro Agroalimentare di Roma _ 1

Il Centro Agro Alimentare (Car) – è una società consortile per azioni costituita nel 1990 con l'obiettivo di realizzare e gestire il nuovo mercato ortofrutticolo e ittico all'ingrosso di Roma.

Nel Car lavorano 101 grossisti ortofrutticoli, 300 agricoltori presenti con diverse società (Impresa Verde, La Romanesca e Gea) e 38 grossisti del comparto ittico, che commercializzano annualmente circa 7,5 milioni di quintali di prodotti agricoli e 350.000 quintali di prodotti ittici.

Vi sono 120 box nel settore ortofrutticolo e 48 nel mercato ittico e gli acquirenti giornalieri sono circa 6/7.000 con oltre 4.000 automezzi.

La tutela collettiva in uno spazio comune: il Centro Agroalimentare di Roma _ 2

La lotta al lavoro nero

1. Il cartellino di riconoscimento (8000 autorizzati)
2. Sistema di controllo interno attraverso gli ispettori aziendali
3. Rapporto con l'ispettorato del lavoro
4. Presidio interno delle forze dell'ordine
5. Potenziate le infrastrutture per evitare accessi illegali nell'area

punto di debolezza: le operazioni "veloci"

La tutela collettiva in uno spazio comune: il Centro Agroalimentare di Roma _ 3

Il supporto della ASL Roma G – Dipartimento di Prevenzione

- **La vigilanza straordinaria del CAR:** tavolo permanente tra Cargest e Asl Roma G

Nel 2007 l'Assessore alla Sanità della Regione Lazio ha stabilito un controllo per alcuni rischi emergenti (movimentazione carichi e merci) al Car e al Mof (Mercato Ortofrutticolo di Fondi).



Regolamentare l'utilizzo degli spazi e delle attrezzature comuni **sottoscrivendo con le singole ditte degli accordi**. Per questo si è deciso di proseguire nella direzione di “mettere a sistema” tutti gli operatori presenti nel Car, inserendoli in un insieme di regole condivise e coinvolgendoli in diversi progetti.

La tutela collettiva in uno spazio comune: il Centro Agroalimentare di Roma _ 4

Il supporto della ASL Roma G – Dipartimento di Prevenzione

Il progetto agricoltura

A Marzo 2008 è stato aperto uno sportello informativo rivolto agli agricoltori sui temi della salute e sicurezza, che offre anche consulenze specialistiche.

Consente di comunicare con aziende difficilmente raggiungibili, vista la notevole presenza di micro-impresе spesso a conduzione familiare.

Il bene pubblico e la sicurezza dei lavoratori: il prolungamento della linea B1 della metropolitana

- l'accordo per il potenziamento del ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- la definizione delle responsabilità negli appalti.

Il bene pubblico e la sicurezza dei lavoratori: il prolungamento della linea B1 della metropolitana

La Linea 'B1' è la diramazione della Metro B1 del comune di Roma, da piazza Bologna al Grande Raccordo Anulare. L'appalto è stato affidato a "Roma Metropolitane S.r.l."

Il tracciato in fase di cantiere è interamente in sotterraneo per una lunghezza di circa 3,6 chilometri e prevede la costruzione di tre nuove stazioni.

Il lavoro è svolto da manodopera assunta con diverse forme contrattuali e in diverse imprese, lungo una filiera produttiva estremamente frammentata fatta di appalti e di subappalti, con operazioni che si sviluppano a ciclo continuo su tre turni per 7 giorni a settimana.

Nel complesso operano circa 400 lavoratori tra operai e impiegati e l'azienda più grande (la Società Consortile Metro B1 a.r.l.) ha circa 130 operai e 60 impiegati.

Il bene pubblico e la sicurezza dei lavoratori: il prolungamento della linea B1 della metropolitana _ 2

L'accordo quadro siglato nel cantiere

Il 3 Novembre 2006 è stato siglato un accordo quadro per la realizzazione della linea metro B1 tra le due società consortili che gestiscono i lavori di esecuzione (la "Metro B1 a.r.l." e la "RI.MA.T.I. a.r.l.") e le parti sindacali (la Fillea Cgil di Roma, la Filca Cisl di Roma, la Feneal Uil di Roma, e le Rsa e Rsu di cantiere).

- **Sistema congiunto di analisi dei dati**
- **Un sistema premiante partecipato**
- **I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza**

il numero di Rls non è in proporzione al numero di dipendenti come da legge, ma essi sono eletti *"in numero sufficiente a coprire tutti i fronti di lavoro nei diversi turni"* (12 Rls e 3 Rsa).

Il bene pubblico e la sicurezza dei lavoratori: il prolungamento della linea B1 della metropolitana _ 3

- Protocollo d'Intesa, siglato il 26 Marzo 2008

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali

Il supporto del RISt è attivato per il tramite del Comitato Paritetico Territoriale (CPT) di Roma su invito del Coordinatore d'Esecuzione dei lavori di Roma Metropolitane, coinvolgendo i rappresentanti sugli aspetti che riguardano i cambi di fase lavorativa e l'avvio di nuove lavorazioni.

La valorizzazione dei lavoratori in un call-center: Teleperformance Italia

- La stabilizzazione dei lavoratori
- La valorizzazione dei percorsi professionali
- Il confronto tra le strategie di quest'azienda con quelle di altre che invece violano la legge per aumentare la propria competitività.

La valorizzazione dei lavoratori in un call-center: Teleperformance Italia _ 1

Teleperformance Italia, la cui ragione sociale è “In & Out S.p.a.”, è una consociata del gruppo Teleperformance, presente in 45 paesi nel mondo attraverso 281 Contact Center e 73.500 postazioni, con oltre 83.000 addetti.

Teleperformance Italia nasce a Giugno del 2003 e in pochissimo tempo diviene una delle aziende leader del mercato italiano, passando dai 7,3 milioni di euro di fatturato nel 2004 a 17 milioni del 2005, fino ad arrivare a circa 30 milioni nel 2006.

Nel nostro Paese ha una sede a Taranto e due sedi a Roma (a piazza Vescovio e a Fiumicino) in tutto 1000 postazioni.

I lavoratori sono circa 1700 a Taranto e 1000 a Roma.

La valorizzazione dei lavoratori in un call-center: Teleperformance Italia _ 2

Il mercato dei call-center: bassa qualità e illegalità

Il mercato dei servizi di telemarketing in Italia è basato su una competitività basata sul costo del lavoro e non sulla qualità dei servizi offerti ai clienti, per cui le aziende non competono sulla qualità ma sui costi e alcune di queste arrivano ad assumere comportamenti illegali .

La stabilizzazione dei precari avviata dal Ministero del Lavoro nel 2006

Nel Giugno 2006 il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 17/2006 sulle “collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto ha inteso contrastare la proliferazione e l’utilizzo indiscriminato di forme contrattuali atipiche.

La valorizzazione dei lavoratori in un call-center: Teleperformance Italia _ 3

La stabilizzazione dei lavoratori in Teleperformance

La prima circolare del Ministero prevedeva la stabilizzazione solo del lavoro in-bound, ma Teleperformance, pur gestendo principalmente processi out-bound, decise di procedere con la stabilizzazione in accordo con le parti sindacali.

Da Giugno del 2007 sono stati stabilizzati tutti i lavoratori, circa 3000 tra Roma e Taranto.

Le due motivazioni principali che hanno portato alla stabilizzazione dei lavoratori:

- la volontà aziendale di perseguire la qualità
- la necessità per un'azienda di rispettare le leggi

La valorizzazione dei lavoratori in un call-center: Teleperformance Italia _ 4

Perseguire la qualità: la valorizzazione delle risorse umane e delle relazioni industriali

I servizi dei call-center sono ad alta intensità di lavoro: avere dei lavoratori stabili consente di abbassare il turn-over, di investire nel capitale sociale attraverso la sua formazione e la sua partecipazione.

Inoltre, fidelizzare i lavoratori è indispensabile anche per non perdere un investimento economico effettuato dall'azienda stessa sul proprio capitale sociale.



- Stabilizzazione
- Migliore gestione dei turni: contratti part-time (33 ore di media) su una finestra di dieci ore.
- Intenzione di investire nella formazione.

La valorizzazione dei lavoratori in un call-center: Teleperformance Italia _ 5

La competizione illegale

La stabilizzazione ha comportato per Teleperformance dei costi notevolmente superiori a quelli previsti, perché molte altre aziende di call-center hanno continuato a comportarsi in maniera illegale violando i diritti dei lavoratori e così facendo hanno assunto posizioni di vantaggio sul mercato.

Il costo orario di un dipendente a tempo indeterminato di Teleperformance è di circa 13,20 euro l'ora, per i lavoratori con un contratto a progetto di altre aziende la media è di 7-8 euro.

Il sistema d'ispezioni e di sanzioni per le aziende irregolari è risultato altamente inefficace.

Competitività aziendale e benessere dei lavoratori: il caso della Lai Srl, una lavanderia industriale

- la sua strategia di implementazione della qualità del processo di lavoro
- il progetto per la tutela della salute e della sicurezza nelle lavanderie industriali di Pomezia con Inail Lazio e Inca Cgil Lazio

Competitività aziendale e benessere dei lavoratori: il caso della Lai Srl, una lavanderia industriale _ 1

La Itag Spa è un'azienda attiva dal 1953, con sede legale a Bolzano, specializzata nella progettazione, nella costruzione e nell'installazione di macchine per le lavanderie industriali.

A Novembre del 2007 la Itag Spa ha acquisito la Lai Srl, un'azienda attiva da circa venti anni ma che nell'ultima periodo non è stata in grado di ridefinire le proprie strategie e di innovarsi per affrontare i cambiamenti avvenuti nel mercato di riferimento.

Da circa un anno, con la nuova gestione, questa azienda sta affrontando un processo di ristrutturazione aziendale orientato ad aumentare la qualità del processo di lavoro.

Competitività aziendale e benessere dei lavoratori: il caso della Lai Srl, una lavanderia industriale _ 2

Il processo di lavoro: ricomporre una filiera frammentata

Il governo di tutte le fasi del processo di lavoro è stato ritenuto fondamentale per fornire un servizio di elevata qualità.

La valorizzazione delle risorse umane

- aumento della forza lavoro dipendente: nel corso dell'ultimo anno, passando da 75 lavoratori ai circa 100 attuali.
- l'organizzazione dei turni: più opportunità di conciliazione
- l'organizzazione del lavoro: i gruppi di lavoro
- la valorizzazione dei percorsi di carriera interni

Competitività aziendale e benessere dei lavoratori: il caso della Lai Srl, una lavanderia industriale _ 3

Ricerca e innovazione

La direzione ha optato sin da subito per innovare i prodotti, i processi di lavoro e la strumentazione, allo scopo di competere sulla qualità del servizio e non sui costi così da riuscire ad acquisire i clienti migliori e assicurare al tempo stesso una crescita dell'azienda e un consolidamento della sua posizione nel mercato.

- Sviluppo di prodotti innovativi
- Tracciabilità di ogni lotto (controllo sulla filiera)
- Macchinari moderni

Competitività aziendale e benessere dei lavoratori: il caso della Lai Srl, una lavanderia industriale _ 4

La valorizzazione delle relazioni industriali e del sistema di gestione della salute e sicurezza

Con il cambio di direzione si è instaurato un rapporto di stretta collaborazione tra la direzione e la rappresentanza sindacale, in particolare le tre Rappresentanze Aziendali (Rsa).

Autonomia dei ruoli

Si è deciso di assumere un medico competente che non proviene alla stessa azienda di consulenza del Rspp, per evitare un possibile conflitto di interessi.

Competitività aziendale e benessere dei lavoratori: il caso della Lai Srl, una lavanderia industriale _ 5

**Il progetto INCA CGIL Lazio e INAIL Lazio - Contarp
*per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nelle
lavanderie industriali di Pomezia***

È stato siglato un protocollo d'intesa tra l'Inail Lazio e l'Inca-Cgil Lazio per un progetto di informazione, formazione, analisi delle condizioni di lavoro, implementazione delle certificazioni dell'Inail in merito alla salute e sicurezza nelle lavanderie industriali nel territorio di appartenenza della Camera del Lavoro CGIL di Pomezia, Castelli, Colleferro e Subiaco.

- Ricerca tramite questionario sulle malattie professionali e condizioni di lavoro**
- Analisi congiunta**
- Formazione**

Conclusioni: per un sistema di regole coeso e inclusivo

Contro l'illegalità, la frammentazione e l'individualizzazione dei rischi

- a) Diffusa presenza di comportamenti illegali
- b) La tendenza verso la frammentazione e l'atomizzazione dei processi di lavoro

Favorire un sistema di regole coeso e inclusivo

La competitività delle aziende può essere tutelata solo:

- a) **attraverso il superamento del dumping socio-economico basato sull'evasione dalle leggi.**
- b) **un'affermazione del diritto lungo tutta la filiera produttiva, perché i rischi non solo “diminuiscano” ma “diminuiscano per tutti e in tutti i contesti”.**

Alcune linee guida per un'azione integrata _ 1

- 1) Le relazioni industriali, l'occupazione, l'organizzazione del lavoro, la gestione dei rapporti con le altre aziende della filiera o di un contesto produttivo, la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro sono **temi tra loro interrelati** e devono essere trattati in maniera congiunta.
- 2) Bisogna **favorire la partecipazione e la collaborazione tra tutti i soggetti** garantendo al tempo stesso **l'autonomia dei ruoli**, siano essi soggetti collettivi (istituzioni, parti sociali, associazioni, ecc.) che individuali (il datore di lavoro, il lavoratore, il medico, l'amministratore, ecc.), sia pubblici che privati.
- 3) L'attribuzione delle responsabilità deve essere chiara per ciascun soggetto e la frammentazione del processo di lavoro non deve tradursi in una frammentazione delle responsabilità, perciò **l'azienda committente deve essere direttamente responsabile** del comportamento delle aziende che per essa operano.

Alcune linee guida per un'azione integrata _ 2

- 4) **Il rispetto delle regole:** devono essere sempre **definiti dei meccanismi di vigilanza e di controllo** in merito alle responsabilità proprie di ciascun soggetto e **l'evasione dalle responsabilità deve essere sanzionata**, civilmente e penalmente, in tempi molto brevi per non falsare la competizione tra le aziende.
- 5) Perché la partecipazione e la collaborazione tra i soggetti siano efficaci bisogna definirne chiaramente le modalità e bisogna favorirne l'attuazione attraverso **una corretta allocazione delle risorse umane ed economiche**.
- 6) **Il sistema partecipato di gestione del rischio** deve essere al tempo stesso ***inclusivo***, ovvero mirare a coprire tutti i lavoratori di una filiera o di un contesto, e ***reticolare***, ovvero arrivare in profondità in ciascuna realtà lavorativa di un contesto o una filiera. Per questo è particolarmente efficace l'istituzione e la valorizzazione di figure capaci di agire all'interno di questa strategia, tra cui il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito e di Territorio**, così come **accordi di filiera e territoriali**.
- 7) Ogni contesto ha la sua specificità, perciò è **necessario operare a livello il più possibile decentrato**, aggiornando la normativa rispetto alle peculiarità del processo di lavoro per implementare il livello di tutele.

Alcune linee guida per un'azione integrata _ 3

- 8) Ogni processo di lavoro, soprattutto in un grande contesto produttivo, coinvolge la comunità locale rispetto ai temi del mercato del lavoro così come quelli del welfare: **la relazione delle parti sindacali e aziendali con gli altri attori locali, soprattutto la pubblica amministrazione (negoziazione sociale)** è dunque necessaria.
- 9) **Ogni intervento, ha un impatto diretto**, rispetto all'area problematica su cui agisce e **un impatto indiretto**, incidendo su variabili a essa correlate, e gli effetti possono essere ulteriormente distinti in **effetti a breve-medio termine e a lungo termine**.
- 10) La ricerca e l'innovazione sono ambiti prioritari per garantire la qualità del processo di lavoro, è dunque necessario favorire le aziende che investono in questi ambiti.
- 11) I temi della legalità e della sicurezza necessitano di competenze specialistiche, bisogna dunque favorire la formazione di tutti i soggetti ma anche la partecipazione dei soggetti specializzati su questi temi, rivalutando innanzitutto il ruolo delle Asl, dell'Inail e dei Patronati.

Grazie