

**“La sicurezza nel cantiere edile alla luce del D.Lgs. 81/08”  
Bari, 24 aprile 2009**

**La qualificazione delle imprese per il miglioramento della sicurezza nel cantiere**

**Intervento dell'ing. Vito Bellomo  
Presidente ANCE Bari**

Il Convegno odierno costituisce una importante occasione per sottolineare il forte impegno di ANCE Bari sul fronte della tutela della sicurezza dei lavoratori del settore edile.

Negli anni la nostra organizzazione ha messo a punto una serie di proposte e di progetti dalla cui attuazione si mira ad ottenere concreti e tangibili miglioramenti sul fronte della sicurezza.

Uno dei punti del Progetto Sicurezza messo a punto dall'ANCE Bari è stato quello di promuovere, in collaborazione con il CPT, innanzitutto una serie completa di percorsi formativi sia per i lavoratori, che per i loro rappresentanti della sicurezza e per il management aziendale, in quanto riteniamo che la formazione e l'addestramento siano una delle colonne portanti della prevenzione, assieme al corretto utilizzo dei DPI ed alla sorveglianza sanitaria.

Nell'ambito della formazione del management delle imprese si è data molta enfasi all'adozione da parte delle imprese edili di Sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL), tema quanto mai di attualità essendo stato recentemente inserito nel Decreto Legislativo 81/08.

L'ANCE, con l'obiettivo di facilitare le imprese edili nel complesso compito di istituire e attuare un Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro, ha pertanto elaborato delle Linee guida coerenti con i requisiti previsti dalle "Linee guida per un Sistema di Gestione della Salute e sicurezza sul Lavoro" prodotte da UNI e INAIL nel 2001 e modulate sulle caratteristiche specifiche del settore dell'edilizia quali la quotidiana continua evoluzione dei cantieri, l'assenza di procedure stabili nel tempo, la presenza contemporanea di numerose imprese e di lavoratori autonomi.

L'attuazione e l'implementazione di un sistema SGSL, invero, deve essere visto dalle imprese come un ausilio per ridurre la probabilità di accadimento di un infortunio e dei conseguenti costi; esso rappresenta la testimonianza dello sforzo concreto di un datore di lavoro di prevenire gli incidenti in cantiere e non deve essere visto come un formale onere di gestione o un proliferare di adempimenti cartacei.

Infatti, come recita l'art. 30 del D.Lgs. 81/08, il modello di organizzazione e di gestione, che sia idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando al sistema aziendale l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Peraltro un efficace sistema di gestione della sicurezza deve prevedere che le relazioni interpersonali interne alla vita aziendale siano correttamente correlate ed idonee ad instaurare un dialogo efficace e una costante cooperazione fra le persone che lavorano in azienda, a tutti i livelli. In tal modo si può ottenere quel coinvolgimento collettivo di tutto il personale che è necessario per effettuare una attenta, globale e continua analisi dei fattori di rischio legati al processo aziendale e nello stesso tempo per individuare soluzioni atte a mitigare tali rischi e per poter attendere correttamente alla gestione del sistema di sicurezza attraverso le opportune misure di verifica e controllo.

Senza un reale coinvolgimento e un reale interessamento del personale sarebbe, infatti, impossibile avviare un confronto aperto, trasparente e competente sugli aspetti di natura tecnica dai quali possono con più probabilità sorgere rischi e sulle soluzioni specifiche applicabili ad un determinato processo produttivo.

Nelle aziende più sicure, dove vige un'efficace Sistema di Gestione della Sicurezza, c'è:

- Il sostegno del vertice alle politiche di prevenzione

- L'attribuzione ai dirigenti di obiettivi di sicurezza sui quali vengono chiamati a rispondere sistematicamente
- Formalizzazione di responsabilità, procedure e istruzioni operative che supportino i comportamenti individuali
- Qualità delle relazioni tra lavoratori e superiori/dirigenti
- Coinvolgimento partecipativo dei lavoratori
- L'elevata motivazione dei lavoratori alla sicurezza
- Adozione di misure organizzative che concorrono ad accrescere il grado di controllo esercitato dai lavoratori sulle loro condizioni di lavoro
- Ordine e pulizia nei luoghi di lavoro
- Bassi livelli di assenteismo
- Politiche di formazione adottate, rivolte più all'organizzazione informale del lavoro che a quella formale

È vero che è impegnativo dal punto di vista organizzativo e culturale, ma la prevenzione è un investimento, innanzitutto per la società e per la salvaguardia della vita umana.

Anche volendo ragionare in termini strettamente economici, si deve considerare quanto costa l'infortunio all'azienda in termini di ore lavorative perse, di risarcimento dei danni, di premi assicurativi.

Inoltre è da considerare che molti importanti Enti appaltanti privati prevedono nei contratti precise clausole rescissorie in caso di accadimento di infortuni.

L'*impresa competitiva*, ha sicuramente compreso che la salute e la sicurezza fanno parte integrante delle strategie aziendali: la vera sfida che si è data ANCE Bari è far sì che questa concezione sia fatta propria da tutte le tipologie di azienda, dalla più grande alla più piccola.

Tornando al tema dell'intervento, le istruzioni operative delle "Linee guida per un Sistema di Gestione della Salute e sicurezza sul Lavoro" elaborate dall'ANCE nazionale si basano sull'aggiornamento, validato dal Ministero di Giustizia, del "Codice di comportamento delle imprese di costruzione", redatto per la prima volta nel settembre 2004, e che tiene conto delle ulteriori fattispecie di reato introdotte in data successiva a quella dell'emanazione del D. Lgs. 231/2001 e dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose

gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro di cui al D. Lgs. 81/2008.

Oltre all'adozione da parte delle Imprese di un Sistema di Gestione della Sicurezza, il problema degli infortuni sul lavoro deve affrontare i rischi strettamente legati al lavoro irregolare e, pertanto, una azione efficace per la tutela della sicurezza non può che essere condotta congiuntamente alla lotta contro il sommerso.

Già da molti anni la scelta dell'ANCE nazionale, condivisa anche dai sindacati dei lavoratori edili, è stata quella di avviare una incisiva campagna di contrasto delle forme di lavoro irregolare e contro gli infortuni sul lavoro.

Il lavoro irregolare va combattuto con convinzione e con il massimo impiego di forze e di strumenti, nella consapevolezza che esso arreca un danno significativo sia ai lavoratori che alle aziende, alterando tra l'altro le regole della concorrenza.

Il lavoro irregolare è infatti il principale nemico della sicurezza sul lavoro e, nello stesso tempo, rappresenta un elemento di grave alterazione della concorrenza per le imprese che operano nel rispetto delle regole.

Con tali presupposti la categoria ha deciso di procedere sul triplo binario:

- condurre azioni di contrasto alle forme di lavoro irregolare, anche attraverso lo strumento delle Casse Edili;
- svolgere una incisiva e costante azione contro gli infortuni sul lavoro, attraverso la massima diffusione dei Comitati paritetici territoriali per la sicurezza (CPT) e l'ottimizzazione della loro azione;
- incrementare l'attività formativa delle Scuole Edili, per l'accrescimento nel settore di una profonda e condivisa "cultura del lavoro e della sicurezza".

Dall'avvenuta sottoscrizione, nel dicembre 2003, del primo Avviso Comune con il quale le parti sociali hanno evidenziato le azioni necessarie per agire con efficacia contro il lavoro irregolare e per favorire la sicurezza nei cantieri, significativi sono stati i risultati fino ad oggi raggiunti grazie anche all'impegno costante dell'ANCE Bari rivolto alle peculiari esigenze del settore.

Il successo di tale azione ha fatto sì che molti provvedimenti adottati per l'edilizia siano in seguito stati applicati anche agli altri settori:

- ✓ Il DURC (Documento Unico di regolarità contributiva);

- ✓ la "comunicazione di assunzione del giorno prima", che rappresenta un passo fondamentale nella lotta al lavoro irregolare, soprattutto nell'intento di combattere il fenomeno assai diffuso dell'infortunio del primo giorno;
- ✓ l'obbligo del cartellino, vigente dal 1° ottobre 2006 per le imprese edili e che ora è previsto per tutti i lavoratori impiegati negli appalti;
- ✓ la definizione degli indici di congruità.

E' però necessario che le azioni fin qui intraprese non siano vanificate permettendo, ad esempio, che il rigoroso sistema di controllo della regolarità attuato con il DURC possa essere messo in discussione dalla nascita e dal proliferare di enti spuri i quali non posseggono i requisiti necessari per la verifica di regolarità.

Allo stesso tempo, istituti concertati e pensati dalle parti sociali, quali quello della congruità, devono essere rimessi alle determinazioni delle parti sociali stesse.

Dopo il DURC, l'ulteriore passo verso un'edilizia più sicura e più trasparente per contrastare in modo efficace il lavoro irregolare, è stata l'istituzione delle 16 ore di formazione.

Infatti, a partire dal 1 Gennaio 2009, e per due anni di sperimentazione, tutte le imprese edili potranno usufruire del vantaggio di inserire in cantiere lavoratori dotati di una formazione sulla sicurezza della durata di ben 16 ore: per diffondere la responsabilità e la consapevolezza individuale nei confronti dei principi di sicurezza e prevenzione e per affrontare in modo opportuno i rischi che si incontrano negli ambienti di lavoro, è necessaria un'adeguata informazione e formazione alla sicurezza al fine di raggiungere una cultura della sicurezza quale patrimonio dell'impresa.

Vorrei concludere con una considerazione di carattere generale.

Una distorsione del costo del lavoro edile che è anche concausa del lavoro sommerso, in considerazione del ruolo delle risorse umane nel settore delle costruzioni, è data dall'eccessivo peso degli oneri sociali, di gran lunga più elevato degli altri comparti produttivi.

Tra l'edilizia e il settore manifatturiero esistono infatti circa 10 punti percentuali di differenza in materia di oneri sociali.

La differenza di oneri è dovuta in particolare al contributo INPS cassa integrazione guadagni ordinaria per gli operai dell'edilizia, attualmente pari al 5,20% rispetto agli altri

settori industriali (1,90% e 2,20%). La relativa gestione INPS risulta di gran lunga attiva da diversi anni, presentando eccedenze per oltre 500 milioni di euro.

Le imprese edili industriali inoltre versano all'INPS un contributo per assegni familiari nella misura dello 0,68% sulle retribuzioni. Per le imprese artigiane edili e per quelle cooperative invece tale contributo è stato azzerato creando un'ingiustificata discriminazione nell'ambito di imprese appartenenti allo stesso settore.

L'altra differenza contributiva è dovuta agli oneri INAIL, di circa 7 punti percentuali maggiori rispetto al settore dell'industria, in controtendenza con l'andamento infortunistico del settore che ha visto registrare negli ultimi anni una rilevante flessione. Si sottolinea, tra l'altro, che sui premi pagati dall'industria e quindi in massima parte dalle imprese edili, continuano a gravare oneri impropri quali quello del deficit della gestione agricola.

In questo contesto risulta necessario armonizzare ed eguagliare le diverse aliquote contributive a carico dei singoli settori, attraverso interventi mirati che sono stati anche oggetto di considerazione di tutte le parti sociali dell'edilizia nell'ambito dell'Agenda per il tavolo ministeriale dell'edilizia, firmata il 31 gennaio 2007.

Il risparmio derivante dalla riduzione del costo del lavoro andrebbe integralmente destinato a favore delle retribuzioni dei lavoratori edili, di interventi mirati in tema di formazione, per incentivare la previdenza complementare.

Grazie