

Pubblicazione *on line* della collana ADAPT

Newsletter in Edizione speciale N. 59 del 23 novembre 2006

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

In evidenza

Il provvedimento dell'ispettore del lavoro di sospensione dei lavori in edilizia

di C. Santoro

a pag. 8

Osservatorio internazionale

a pag. 10

Per saperne di più

Rapporto Cresme - Obiettivo Lavoro Secondo Rapporto annuale sul mercato del lavoro nel Settore delle Costruzioni

Vedi la sintesi in *Indice A-Z, voce Edilizia* al sito *Adapt/Fondazione "Marco Biagi"*

Diritto delle Relazioni Industriali



Legge Biagi: benvenuta in cantiere

Dossier a cura di Marina Bettoni e Niccolò Persico

Sviluppo economico e qualità dell'occupazione nell'edilizia

Relazione di Paola Carron al convegno Ance: Sviluppo economico, obiettivo occupazione

Il convegno Nazionale dei Giovani Imprenditori Edili, si occupa questa volta dei problemi del mercato del lavoro, in stretta connessione con tematiche di ordine economico. Non possiamo ignorare questi argomenti, se l'obiettivo che ci prefiggiamo

è quello di far crescere le nostre imprese in termini industriali e culturali.

Di questo intendiamo dare un segnale a tutti i nostri colleghi Imprenditori.

Il settore delle costruzioni in questi ultimi anni è stato trainante per l'economia del Paese e quindi ha contribuito, in modo forte,

al mantenimento della crescita occupazionale.

E' necessario che vengano cancellati dall'opinione comune tutti gli aspetti deteriori che il settore richiama.

Il messaggio di questo Convegno è che l'imprenditore edile, che per tradi-

(Continua a pagina 2)

Flessibilità e protezione sociale: il nuovo mercato del lavoro nel settore edile

Relazione di Simona Leggeri al convegno Ance: Sviluppo economico, obiettivo occupazione

Siamo giunti alla terza sessione del nostro Convegno ed a me spetta il compito di introdurre il dibattito di questa mattina, facendo il "punto della situazione" su quanto è stato analizzato ieri e sull'opportunità di rendere operative le proposte fatte, insistendo affinché vengano accolte le nostre richieste da parte degli illustri esponenti politici che par-

teciperanno alla nostra Tavola Rotonda.

Prima di "entrare nel vivo" della trattazione, sono opportune due premesse: una più politica che spiega il perché dell'attenzione dei Giovani a questo spinoso problema; ed una più analitica relativa alle modalità con cui operare affinché la liberalizzazione dei mercati, compreso quello del lavoro, venga promossa e salvaguarda-

ta.

Quindi: chi meglio dei Giovani, che saranno i protagonisti degli anni futuri, ha il diritto - ma anche il dovere - di trattare un tema così delicato e fondamentale per lo sviluppo delle imprese, e di conseguenza dell'intero sistema paese? Chi, più di noi Giovani, sentirà il gravare delle scelte politiche ed economiche di questi anni che

(Continua a pagina 5)

Coordinatore di redazione **Marina Bettoni**: bettoni.marina@unimore.it

Tutti i numeri del Bollettino sono disponibili sul sito <http://www.fmb.unimo.it>
Per l'invio di materiali da pubblicare e per la collaborazione con il bollettino: csmb@unimo.it

(Continua da pagina 1)

zione si è sempre occupato in modo prevalente dell'acquisizione e dell'organizzazione dei lavori, deve ora interessarsi di tutti i fattori che concorrono all'organizzazione della produzione e quindi, non solo dell'acquisizione dei capitali e dei mezzi di produzione, ma anche del fattore umano che costituisce l'aspetto primario per una migliore conduzione dell'azienda.

Per una crescita industriale è necessario recuperare ed appropriarsi di un concetto ovvio per l'imprenditore del comparto manifatturiero, e cioè che l'organizzazione dell'impresa debba avere quale fulcro la figura umana.

La gestione dei propri collaboratori costituisce una ulteriore "questione" di cui l'imprenditore deve farsi carico. Questo impone un ampliamento del proprio orizzonte manageriale, perché significa approfondire ulteriori materie tecniche e specialistiche nei confronti delle quali non ci sentiamo particolarmente versati proprio in ragione della nostra provenienza culturale.

Ma come deleghiamo al personale di cantiere i profili più tecnici della nostra attività produttiva, lo stesso deve essere fatto anche con riferimento alla gestione delle risorse umane. E' importante quindi avere una conoscenza dei problemi del lavoro tale da poter orientare chi, all'interno o all'esterno dell'azienda, debba poi porre in essere in concreto le nostre scelte imprenditoriali.

Ampliare il nostro orizzonte su questi temi può costituire una sfida da cogliere per contribuire al rilancio del settore delle costruzioni e fornire di conseguenza una risposta alternativa e forte alla critica, relativamente agli aspetti considerati i più deteriori e che sono proprio quelli collegati alla gestione delle risorse umane, con riferimento specifico al tema del lavoro irregolare e della scarsa cura della prevenzione degli infortuni.

L'impresa edile deve acquisire la stessa dignità dell'impresa manifatturiera, proprio in ragione del ruolo che essa riveste nel sistema economico italiano, mentre ancora

oggi non riusciamo a scrollarci di dosso l'opinione comune che, in ogni caso, rappresentiamo "l'ultima ruota del carro" tra i vari settori produttivi.

L'idea dell'edilizia, "nell'immaginario collettivo", è di un comparto destrutturato e polverizzato, ampiamente condizionato dal lavoro nero e da modelli organizzativi del lavoro irregolare. Noi imprenditori del settore, invece, siamo tutti convinti che questa sia una generalizzazione che deriva esclusivamente dalla circostanza che l'opinione pubblica si occupa di noi soltanto

quando facciamo notizia e purtroppo facciamo notizia non per il prodotto che forniamo al nostro Paese, ma al verificarsi di un infortunio sul lavoro, o quando i mass media pongono l'accento su fenomeni di lavoro nero contigui, se non strettamente connessi a fatti malavitosi.

Verificherò dopo questo Convegno se gli organi di stampa si saranno occupati di noi che stiamo oggi parlando di cultura della legalità, della regolarità e della sicurezza in edilizia con la stessa enfasi con cui aprono le pagine di giornale riportando gli aspetti assolutamente, e qui lo ripeto, degenerativi del nostro settore e che non possono identificare le imprese che operano in questo campo con assoluto orgoglio e nel totale rispetto delle leggi (e che vi assicuro sono tante).

E' per questo che proprio noi giovani dobbiamo dare impulso ad u-

na nuova visione dell'impresa edile, rimuovendo la scarsa attenzione che abbiamo verso le regole di

funzionamento del mercato del lavoro.

Dobbiamo chiederci perché, ad esempio, i Paesi Europei a noi vicini, ci mostrano un sistema di imprese edili meglio strutturato e con di-

mensioni aziendali maggiori e, conseguentemente, un minor numero di imprese e un maggior numero di lavoratori dipendenti.

In Italia, soprattutto in questi ultimi anni di crescita del settore, c'è stata l'esplosione di forme di lavoro autonomo. Il mercato del lavoro delle costruzioni registra oggi una percentuale di lavoratori autonomi superiore alla metà rispetto a quelli subordinati.

Siamo tutti d'accordo che ci troviamo di fronte ad una anomalia? Da cosa dipende questa situazione? E quali sono le cause che determinano questa configurazione del mercato del lavoro?

Io non credo che questo dato sia soltanto diretta conseguenza dell'elevato costo del lavoro del settore. Questo dato sottende ulteriori motivazioni, non solo di ordine culturale.

Se è vero che la forbice tra retribuzione lorda e netta spinge il datore di lavoro a utilizzare forme di lavoro autonomo a costo più basso e a massima flessibilità, è altrettanto e ancor più convincente questa situazione per il lavoratore.

Quest'ultimo, infatti, acquisisce uno status professionale dal suo punto di vista più prestigioso, perché non sente sopra di sé il vincolo della subordinazione, e allo stesso tempo ha una remunerazione decisamente più elevata e maggior-

Nuovo impulso all'impresa edile attraverso l'utilizzo delle regole del mercato del lavoro

Una nuova gestione delle risorse umane per il rilancio del settore costruzioni

www.fmb.unimore.it

In occasione dell'inaugurazione della nuova sede della Fondazione universitaria Marco Biagi, è stato anche attivato un nuovo sito a supporto del programma scientifico e culturale che si intende realizzare.

Il nostro programma è in fondo molto semplice: seguire lo sviluppo del diritto del lavoro con particolare attenzione alle relazioni industriali, nella dimensione comparata e interdisciplinare, prestando attenzione soprattutto alle esperienze più innovative che non mancano anche in questo inizio di nuovo secolo.

Marco Biagi

mente negoziabile.

In sostanza, c'è una comunanza di interessi che porta, nella legalità, ad una elusione normativa non condivisibile, che incentiva ulteriormente la destrutturazione del settore.

I vincoli normativi derivanti dalla legislazione sono stati rimossi, con la recente riforma del mercato del lavoro. Ciò ha determinato una inversione di tendenza rispetto alla cultura della legislazione del lavoro, cui eravamo abituati sin dal dopoguerra.

Allora dobbiamo chiederci perché dall'entrata in vigore della Legge Biagi, non abbiamo colto tutte le opportunità di questa importante novità normativa.

La prima impressione è che il sistema burocratico italiano non si è assolutamente adeguato alla nuova legislazione, ed è rimasto ancorato a vecchi schemi lavorativi, inadeguati, a quali la legge va incontro.

Dobbiamo quindi essere noi ad aggirare questo ostacolo e proporci, attraverso le opportunità che le nuove norme danno ai soggetti privati, quale ruolo attivo per intervenire direttamente sulle tematiche del lavoro.

Le imprese edili hanno già vissuto

un'esperienza di questo tipo con il documento unico di regolarità contributiva, sostituendosi ancora una volta alla burocrazia statale che spesso non è in grado di dare una risposta alle normative di legge. Alcuni Istituti assicuratori procedono con il sistema del silenzio-assenso per certificare la regolarità contributiva dell'impresa, mentre la Cassa Edile, soggetto privato, è in grado di documentare ciò in tempo reale.

Un maggior utilizzo degli strumenti di flessibilità, proposti dalla legge di riforma, rappresenta il modo giusto per contrastare il lavoro irregolare e contribuisce alla crescita strutturale dell'Impresa Edile.

L'utilizzo delle misure volte ad organizzare e costruire il mercato del lavoro mediante interventi formativi, le nuove tre tipologie del contratto di apprendistato, l'introduzione di una borsa lavoro volta ad ottimizzare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, gli strumenti di governo del mercato del lavoro attraverso gli Organismi bilaterali, rappresentano tutti ulteriori opportunità delle quali il settore non ne

ha ancora colto l'alta valenza e che invece non possono essere ignorate se vogliamo crescere.

Ed allora per quale motivo il nostro settore non è riuscito in questi tre anni a sfruttare le positività di questa legge?

Io penso che dipenda da un atteggiamento culturale della nostra imprenditoria.

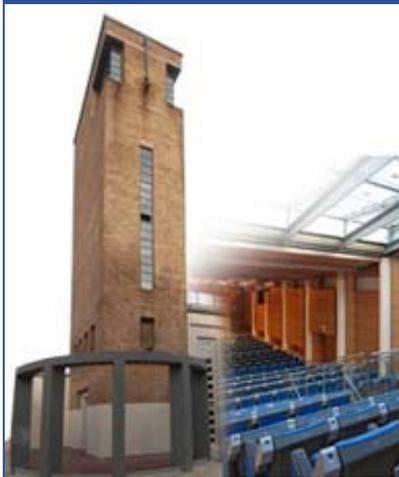
Non abbiamo prestato la dovuta attenzione alla riforma, i cui contenuti ancora oggi sono scarsamente conosciuti. Per questo noi Giovani Imprenditori dobbiamo dare ora l'impulso necessario per modificare questo modo di essere impresa.

L'Associazione nazionale e le associazioni territoriali dovrebbero supportarci in questa nostra non facile azione, aiutandoci a rimuovere le opposizioni che quotidianamente troviamo nell'applicazione delle norme.

E, soprattutto, l'Associazione deve assumere un ruolo attivo nei confronti del Sindacato, che troppo spesso contesta complessivamente i contenuti della Legge Biagi, dimenticando che essa può risultare utile proprio per fornire una rispo-

**Legge Biagi:
uno strumento per
contrastare il lavoro
irregolare**

Fondazione universitaria Marco Biagi



La Fondazione Marco Biagi, istituita nel dicembre 2002, per volere della famiglia Biagi e dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, **ha inaugurato la nuova sede il 16 novembre scorso.**

Obiettivi:

- Promuovere e sviluppare l'internazionalizzazione della ricerca e della formazione
- Favorire la mobilità dei giovani ricercatori
- Dare impulso ad un nuovo modo di "fare università"

Viale Storchi, n. 2
41100 Modena
tel. 059-2056742/6982
Fax: 059-2056767

Per raggiungere gli obiettivi verranno promosse numerose attività formative (una laurea specialistica, alcuni master, un dottorato di ricerca) e importanti iniziative convegnistiche.

sta forte per contrastare il lavoro irregolare.

Non dobbiamo dimenticare che molte norme della riforma del mercato del lavoro, volute dalla nostra Associazione nazionale, sono state introdotte con il consenso del Sindacato.

L'attuale normativa sul mercato del lavoro, che regola forme flessibili di rapporto di lavoro peraltro già esistenti, non ha assolutamente depresso il ricorso al rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, come evidenziato dalle stesse statistiche ufficiali.

Il Sindacato non può ignorare questo dato e comunque è ora che si renda conto che nel settore privato il rapporto di lavoro cosiddetto precario non deve essere demo-

nizzato, perché comunque può assicurare ai giovani una continuità lavorativa ed in ogni caso spesso rappresenta una opportunità per un ingresso stabile nel mondo del lavoro. Chi resta precario nel settore privato per lungo tempo non lo è a causa della legge, ma in quanto le sue capacità lavorative non corrispondono alle esigenze delle singole imprese e del mercato del lavoro.

Noi siamo stati promotori di una piccola indagine, condotta in modo abbastanza empirico, per verificare l'utilizzo della Legge Biagi in edilizia.

E' emerso che molte delle poten-

zialità della legge non sono state utilizzate.

Dobbiamo proseguire con questo lavoro per cercare di capire le ragioni del suo scarso utilizzo.

Io non credo che le norme introdotte non servano al settore e non credo nemmeno che ciò sia dipeso esclusivamente da una opposizione miope del Sindacato.

Oggi più che mai dobbiamo fare riferimento al nuovo mercato del lavoro. Sono infatti convinta che sia un problema di tutti gli imprenditori la difficoltà di reperimento della manodopera soprattutto qualificata.

Ormai si è esaurito qualsiasi tradizionale bacino a cui attingere.

Non possiamo quindi sorvolare e non conoscere una legge che può

rappresentare una importante opportunità per aprire al settore nuovi flussi occupazionali.

A questo proposito penso che dobbiamo cercare di conoscere meglio il mercato del lavoro settoriale e dobbiamo individuare e costruire strumenti autorevoli di monitoraggio e di valutazione, utilizzando anche le esperienze degli altri Paesi europei.

Dobbiamo ricercare buone pratiche e modelli internazionali da replicare, nei limiti del possibile, nel nostro Paese.

Dobbiamo intervenire sul costo del lavoro, per ridurre l'impatto, e sulle retribuzioni, attraverso mec-

canismi premiali fiscalizzati, oltre che sulle politiche della formazione professionale.

Occorre valorizzare l'apprendistato nei modi introdotti dalla riforma del mercato del lavoro e promuovere un unico progetto per avviare un corretto processo di integrazione, nelle nostre imprese, dei lavoratori extracomunitari.

Una critica che va fatta alla normativa sul mercato del lavoro, è la sua scarsa integrazione rispetto alle disposizioni che regolano l'ingresso degli extracomunitari.

Siamo per una cultura della legalità e ci poniamo a tutela di questi soggetti più deboli, che devono essere accompagnati verso un lavoro regolare, dignitoso e sicuro.

Questa posizione, che risponde ad ovvi e condivisi concetti di eticità, tiene conto anche dell'esigenza imprenditoriale di una indispensabile concorrenza tra le imprese, che deve svolgersi in modo corretto e legale.

Come donna, vorrei poi richiamare l'attenzione sulla necessità di una riflessione riguardante il basso tasso di occupazione femminile. Le norme fino ad oggi approvate non riescono ancora a dare impulso in questo senso; i differenti ruoli di donna lavoratrice e madre pesano sull'organizzazione del lavoro e sulla qualità della vita della donna stessa.

Se da una parte occorre provvedere anche in questo campo ad un cambio culturale, allo stesso tempo tutta la collettività, e non soltanto le imprese, deve essere

***Promuovere
l'integrazione degli
extra-comunitari
integrando la
normativa***

**Bollettino Adapt - Centro Studi Internazionali e Comparati
"Marco Biagi"**

Al sito www.fmb.unimo.it, sezione Newsletter, è possibile consultare l'archivio storico dei Bollettini Adapt, attivo dal gennaio 2004, e il nuovo archivio Dossier Adapt/Csmb.

In particolare la sezione **Dossier** propone un focus di interventi, articoli e ricerche di collaboratori Adapt e di collaboratori esterni su tematiche di settore di notevole risonanza nazionale e internazionale. Dal settembre 2006 i Dossier offrono sintetici approfondimenti che colgono tempestivamente gli aspetti attuali e concreti riguardanti il mercato del lavoro, l'applicazione dei contratti collettivi e le novità legislative in materia.

chiamata a contribuire ad una sostanziale conciliabilità di questi ruoli.

Occorre poi impegnarsi per una migliore e proficua cultura della sicurezza. Il settore sta investendo molto su questo fronte, ma l'impegno riguarda soprattutto il livello associativo.

Ricordo appena il ruolo degli Organismi bilaterali territoriali per la prevenzione degli infortuni e la recente costituzione da parte dell'Ance dell'Agenzia nazionale per la cultura della sicurezza.

Devo però ricordare a noi tutti che la

soglia di sensibilità su questo argomento se è elevata a livello organizzativo, non lo è altrettanto, mediamente, a livello aziendale. Un caso per tutti.

Numerose imprese sono insorte all'introduzione, per legge, del cartellino identificativo del lavoratore. Eppure sono vari i Paesi europei nei quali misure analoghe sono state adottate. Ad esempio, in Spagna il cartellino deve essere posto con un adesivo sul casco del lavoratore.

Un tema importante della riforma del lavoro è quello della formazione.

È necessario avviare una nuova alleanza con il mondo della scuola e dell'università per alzare la qualità del settore e delle persone che

vi lavorano. Si tratta di costruire nuove competenze e figure chiave, per aiutare il settore a crescere utilizzando meglio e in modo più efficace i propri lavoratori.

La visione di impresa dell'imprenditore e le relative strategie organizzative non possono che passare attraverso l'apporto qualificato dei collaboratori, che costituiscono fattore strategico della stessa impresa e che vanno pertanto inquadrati con schemi moderni e maggiormente sensibili a logiche di fidelizzazione e formazione continua.

Ciò senza escludere le necessarie esternalizzazioni proprie del processo produttivo edile, che si basano fondamentalmente sull'istituto del subappalto; anche in tal caso dobbiamo tenere distinti il fenomeno degenerativo dalla sane esigenze di impresa.

Teniamo presente che in Italia ci sono fior di aziende specializzate che, proprio per la loro tecnicità, non possono che svolgere lavori in subappalto.

Queste imprese hanno spesso livelli dimensionali elevati e comunque occupano una notevole parte di quel milione e duecentomila lavoratori stipendiati dall'edilizia.

Siamo favorevoli ad una selezione sempre più rigorosa delle imprese che debbono cooperare con quella principale nel lavoro edile, ma non

condividiamo che quest'ultima debba rispondere delle eventuali inadempienze del proprio subappaltatore. Una volta messi in atto tutti gli strumenti per verificarne la regolarità, la competenza e la capacità tecnica, ogni impresa deve camminare sulle proprie gambe ed occuparsi dei propri dipendenti. Per concludere, la scommessa, a mio avviso, è comunque per un'impresa più strutturata che quindi abbia al proprio interno un patrimonio costituito da tutti indistintamente i fattori della produzione capitale, mezzi e soprattutto lavoro.

Sottolineo come, per il fattore lavoro, sottoposto ad una forte ciclicità, le modalità di assorbimento delle risorse umane siano fortemente soggette alla singolarità della nostra produzione.

Mi piace concludere con alcune frasi del Prof. Marco Biagi: "Ciò che viene oggi richiesto alle parti sociali e agli studiosi del diritto del lavoro è quello di provare ad abbandonare una cultura costruita sul sospetto e sulla diffidenza. La vera riforma deve essere non normativa ma culturale".

Il nostro impegno deve essere quello di raggiungere tali obiettivi.

Paola Carron

Vice Presidente Giovani Imprenditori Edili

Roma 10 - 11 novembre 2006

Migliorare e incrementare l'operatività degli Enti Bilaterali

(Continua da pagina 1)

influenzeranno, inevitabilmente, la nostra attività imprenditoriale consentendoci, o meno, di affrontare la sfida del mercato attraverso una giusta, corretta e sana competizione?

Lo abbiamo visto ieri, sia durante la sessione del mattino che in quella più tecnica del pomeriggio: i Paesi che intraprendono il percorso del libero mercato e della libera competizione tra imprese, hanno livelli di benessere, di ricchezza diffusa ed anche livelli di occupazione, decisamente più elevati rispetto a noi.

E se, come auspicio, il nostro Paese non vuole rinunciare a essere competitivo a livello quantomeno europeo, ebbene deve dare l'op-

portunità ai giovani del nostro settore, traino dell'economia italiana, di formarsi, di migliorarsi e, di conseguenza, di far crescere anche le imprese.

Perché ciò avvenga occorre fare un'ulteriore premessa, come anticipavo prima, che parte da considerazioni d'ordine generale per poi approdare allo specifico settore delle costruzioni, che è il nostro mondo.

In questi ultimi decenni l'economia ha vissuto uno sviluppo che si è concretizzato in una crescita progressiva delle relazioni e degli scambi a livello mondiale: in una parola, si è "globalizzata". Sebbene il termine abbia una connotazione prevalentemente economica, il fenomeno va inquadrato anche nel contesto dei cambiamenti so-

ciali, tecnologici e politici. L'Unione Europea ne è un tipico esempio, e il suo allargamento una riconferma.

Sicuramente i motivi di questo straordinario sviluppo sono da ricercarsi, in prima istanza, nel progresso delle infrastrutture di collegamento e di comunicazione e, successivamente, nella crescita di quei Paesi che, per decenni, sono rimasti al di fuori degli scambi commerciali.

Questo cambiamento radicale ha comportato il sorgere di nuove esigenze, mirate a migliorare i processi della produzione con l'obiettivo di tutelare e rafforzare la competitività sui mercati e di garantire l'occupazione.

Anche il nostro Paese ha dovuto adeguarsi al nuovo fenomeno so-

Diritto delle Relazioni Industriali

I profili legati al lavoro in edilizia, con particolare riferimento agli strumenti di lotta al lavoro nero, saranno oggetto di specifico approfondimento in **Diritto delle Relazioni Industriali** nell' **Osservatorio di legislazione prassi amministrative contrattazione collettiva** del fascicolo n. 1/2007.

Si ricorda che i Soci Adapt e gli Abbonati al Bollettino Adapt hanno diritto al 10% di sconto sul costo annuale dell'abbonamento alla Rivista.

cio-culturale, scendendo in campo per recuperare spazio vitale soprattutto nei settori dove il "made in Italy" aveva dominato in modo incontrastato per anni: quelli dell'abbigliamento, delle calzature e dei beni strumentali.

Ma, come appare ovvio, per ottenere questo obiettivo è necessario accrescere la competitività del sistema economico italiano. Competitività.

Un tema già affrontato l'anno scorso da noi Giovani. Un tema spinoso, oggetto di diverse valutazioni, a volte riduttive rispetto all'ampiezza con cui il fenomeno avrebbe dovuto essere affrontato, e altre volte, invece, limitate all'enunciazione di generiche modalità operative, che hanno solamente innestato un dibattito troppo accademico e lontano dalla realtà produttiva.

A ciò si aggiungono, inoltre, le incertezze delle politiche dei governi, quanto all'individuazione e alla efficace destinazione dei finanziamenti in grado di superare l'impasse. La dimostrazione viene dagli insufficienti (e un poco ballerini) stanziamenti per le opere infrastrutturali di cui il nostro Paese necessita, senza le quali le modifiche dei processi della produzione non possono sviluppare il loro valore aggiunto.

Quanto penalizza il mercato questo ritardo? Per rispondere a questa domanda basta forse solo un esempio.

Da una recente indagine svolta in Lombardia è emerso che se oggi per percorrere l'A4 dalla mia città (Bergamo) al capoluogo (Milano) il tempo medio di percorrenza è di 35 km/orari, nel 2010, se non verranno adeguate le infrastrutture

regionali, andremo a una media di 23 km/orari.

Se a ciò aggiungiamo gli scarsi investimenti in ricerca tecnologica perché mancano i fondi specifici e l'inesistente sostegno alle innovazioni, il quadro del ritardo italiano, seppur sconcertante, appare nella sua pienezza.

Ma arriviamo al tema del Convegno, a quello che contribuisce pesantemente a frenare la necessaria ripresa, e cioè il permanere di una sorta di conservazione di vecchi modelli nella gestione delle risorse umane: nostalgia del passato, resistenza al cambiamento, strenua difesa di interessi che ormai riguardano pochi e che, soprattutto, danneggiano i più.

Siamo un Paese dove, in troppi settori, a dominare sono ancora le logiche della conservazione, logiche che, impedendoci di adattarci al cambiamento, rischiano di condannarci al declino.

Siamo il Paese delle semi-libertà, in cui ogni settore, compreso il grande universo del lavoro, deve fare i conti con un dualismo fra "mercati": uno protetto e l'altro quasi abbandonato a se stesso.

Noi Giovani Imprenditori dell'Ance siamo convinti che solo rompendo il fronte della conservazione sarà possibile far uscire il nostro Paese dal torpore e cominciare a creare condizioni per un'Italia moderna e competitiva.

Il fattore umano, inteso come patrimonio di competenze, soffre di vincoli normativi e contrattuali che ne impediscono la crescita, senza

la quale la competitività è destinata a non decollare.

Sul piano normativo il D.lgs n° 276/2003 (meglio conosciuto come Legge Biagi), è stato oggetto di forti critiche che ne hanno impedito il suo completo dispiegarsi e questo ha avuto, a nostro avviso, il sapore di una chiara intolleranza di natura politica.

Lo si è esorcizzato quasi fosse posseduto dal demone, muovendogli l'accusa di favorire il precariato e sottacendo, invece, gli aspetti positivi del provvedimento, quali il miglioramento dell'utilizzo del lavoro a tempo parziale, il superamento dei rapporti fittizi, la regolamentazione dell'ex lavoro interinale

e l'introduzione delle nuove forme di apprendistato.

Eppure, nonostante si abbia a disposizione uno strumento snello e flessibile, realmente vicino alle esigenze della

domanda e dell'offerta del lavoro, si continuano a mantenere in vita strumenti obsoleti, incentrati su rapporti statici, gerarchici e di mera subordinazione.

Un altro aspetto è fondamentale per affrontare il tema della crescita del fattore umano: quello che risiede nelle politiche dell'Istruzione e della Formazione professionale. E chi, più di noi Giovani ha il dovere morale di discutere ed entrare nel merito di questo argomento?

Anche in questo campo constatiamo il verificarsi di incertezze legate a conflitti politici, che producono insofferenze ed insoddisfazioni, quali gli abbandoni dei percorsi scolastici, le distonie tra studi uni-

**Salute e sicurezza
negli ambienti di
lavoro e formazione
lungo l'arco della vita**

versitari ed i conseguenti impieghi lavorativi, sino ad arrivare a casi incredibili come quello di un corso di diritto, obbligatorio per legge in alcune facoltà, cofinanziato dalle famiglie degli allievi.

Da tempo il mondo produttivo attende una riforma che gli consenta di aprire un dialogo con le Istituzioni scolastiche e della formazione, per innestare procedure in grado di facilitare l'incontro dei giovani con il lavoro ed il loro inserimento. Prevale anche qui, però, la conservazione di privilegi ormai sorpassati, che si traducono nella difesa del proprio orticello.

Le considerazioni sinora fatte sono riferibili anche al nostro specifico settore: come Giovani Imprenditori desideriamo che vengano concordate le modalità per migliorare l'attività delle nostre imprese sul piano qualitativo, consentendoci di crescere in termini economici e dimensionali.

Chi, come nel mio caso, è rappresentante di un'azienda di quarta generazione, che in più di cent'anni ha saputo crescere e modificarsi in base alle esigenze del mercato ed alle peculiarità intrinseche dell'imprenditore ha, credetemi, non solo l'esigenza di avere regole certe ma anche un dovere morale, nei confronti della propria famiglia e della collettività.

L'Italia, da sempre basata sulla lungimiranza di imprenditori illuminati non può permettersi di sperperare in questo modo un patrimonio culturale che deve essere un orgoglio per tutti. O, permettetemi la provocazione, questa è una cosa che non può valere solo che per alcune grandi imprese, come la Fiat. Non si può parlare della tutela dei lavoratori dimenticandosi che da tutelare è il LAVORO in tutte le sue forme, e di conseguenza l'impresa e l'imprenditore che, figura determinante nel panorama economico nazionale, è colui il quale realmente crea posti di lavoro, con la sua fantasia, la sua passione, la sua intraprendenza che lo portano a rischiare in prima persona.

E' necessario, quindi, creare le condizioni per agevolare questo obiettivo che si traduce in nuovi posti di lavoro e di conseguenza nell'incremento della ricchezza nazionale.

Il legislatore deve confrontarsi con un mondo del lavoro che cambia,

ed abbandonare una logica di mera conservazione e di gestione delle emergenze, attraverso un'inefficace ed onerosa politica di assistenzialismo finanziario passivo, che grava sulle casse dello Stato e, di conseguenza, sul sistema delle imprese.

Bisogna favorire certe novità legislative garantendo, per legge, incentivi e agevolazioni - per esempio - fiscali, alle imprese che assumono e che investono in formazione continua, in ricerca e innovazione, temperando in modo pragmatico le esigenze di efficienza e competitività delle aziende con le istanze di tutela dei lavoratori.

Il Sindacato non può chiamarsi fuori da questa strategia e deve impegnarsi in un confronto attivo e costruttivo sul tema del mercato del lavoro e sulla tutela dei lavoratori, abbandonando l'arcaico concetto dell'Impresa come luogo di sfruttamento dell'uomo sull'uomo.

Serve anche una cultura giuridica del lavoro, attraverso metodi contrattuali più flessibili e consoni alle leggi economiche del mercato, soprattutto in un settore, come il nostro, che è per sua caratteristica intrinseca imperniato su logiche organizzative dinamiche e, pertanto, bisognoso di regole adeguate.

Confido e sono ottimista circa l'esito di queste richieste che, in modo magari polemico e provocatorio, lascio al dibattito della Tavola Rotonda. Ma lo faccio considerando una positiva comunanza di intenti tra il nostro settore, le istituzioni e il Sindacato, che già ci vede concordemente impegnati nei tavoli della bilateralità all'interno dei nostri comitati; permettetemi inoltre di ricordare, con un pizzico di orgoglio, che è stata l'Ance ad adoperarsi per favorire l'emanazione di norme legislative mirate a combattere il lavoro irregolare, nonché a spronare le proprie Associazioni e gli Enti paritetici, per una più cogente attività in materia di formazione professionale e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Vi è insomma un rapporto strettissimo che lega Impresa, Sindacato e Rappresentanti politici, dalla cui azione, in definitiva, dipendono i destini di tanti giovani in cerca di lavoro.

Corre l'obbligo di adoperarsi per trasferire loro le conoscenze professionali necessarie per entrare

nel mondo del lavoro e contribuire alla crescita della ricchezza nazionale; corre l'obbligo di rendere appetibile e socialmente gratificante lavorare in un settore come il nostro che, con il proprio indotto, è stato e vorrebbe continuare ad essere, il traino dell'economia nazionale.

I Giovani Imprenditori edili sono pronti ad impegnarsi per dare senso e concretezza a questi due obiettivi e si augurano che anche i protagonisti della società civile facciano altrettanto per il successo dell'equazione, ossia garantire a quanti rappresentano il futuro del nostro Paese, il massimo di libertà. E concludo con una sintesi che possa fungere da spunto per il dibattito, sul cosa fare, chi tutelare e come.

Dal dibattito di ieri, abbiamo ricavato la formula della competitività: un sistema economico aperto; una pubblica amministrazione che sappia esaltare le forze produttive private; una legislazione del mercato del lavoro che coniughi la necessaria flessibilità con un'adeguata protezione sociale.

E cosa si può fare?

Migliorare ed organizzare al meglio gli orari di lavoro adeguandosi alle diverse realtà dei sistemi produttivi; pubblicizzare maggiormente lo strumento della certificazione dei contratti, a garanzia della effettiva volontà delle parti; riformare i servizi dell'ispettorato e delle attività di vigilanza; revisionare i contratti; prevedere decontribuzioni fiscali ed incentivi economici; creare efficienti servizi per l'impiego; migliorare ed incrementare l'operatività degli enti bilaterali; modernizzare i sindacati; disciplinare il reinserimento dei "fuori mercato".

Tutto ciò tutelando: la dignità del lavoratore; le libertà sindacali; la normativa contro le discriminazioni; la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro; il diritto alla formazione continua durante tutto l'arco della vita; l'accesso ai servizi per l'impiego ed alla borsa lavoro; il diritto ad un equo compenso.

Ora a voi. Ci aspettiamo risposte, suggerimenti e operatività, sperando che non restino solo parole.

Grazie

Simona Leggeri

Presidente Giovani Imprenditori Edili
Roma 10 - 11 novembre 2006

Il provvedimento dell'ispettore del lavoro di sospensione dei lavori in edilizia

di Carmine Santoro

già pubblicato in Boll. Adapt 15 settembre 2006, n. 44

Natura giuridica

L'art. 36 Bis del d.l. 223/2006 ha previsto, tra le altre misure, un nuovo strumento di lotta al fenomeno del lavoro irregolare nel settore dell'edilizia: il provvedimento di sospensione dei lavori nell'ambito di un cantiere edile. Competente ad adottare il provvedimento è il personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. I presupposti legislativamente fissati per l'adozione dell'atto sono due, alternativi tra loro:

- riscontro, da parte dell'organo ispettivo, dell'impiego di personale non risultante dalle scritture obbligatorie, in misura almeno pari al 20 % del totale dei lavoratori regolarmente occupati nel cantiere;
- reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale di cui al d.lgs 66/2003.

La disciplina dell'art. 36 Bis, per la parte che interessa il presente intervento, si conclude prescrivendo le condizioni tassative per l'atto di revoca della sospensione, che sono, per l'ipotesi sub 1), la regolarizzazione dei lavoratori, e per l'ipotesi sub 2) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro in materia di orario di lavoro.

Dal contenuto normativo dell'art. 36 Bis appena descritto si possono evincere i seguenti caratteri strutturali del provvedimento di sospensione:

- imperatività;
- autoritatività - costitutività;
- discrezionalità.

Quanto al primo carattere, l'atto costituisce manifestazione unilaterale di volontà dell'amministrazione che produce effetti nella sfera giuridica del destinatario (datore di lavoro), a prescindere dalla collaborazione di questi.

In ordine al secondo punto, la sospensione crea nuovi obblighi in capo al destinatario, che non preesistevano nella sfera giuridica del medesimo. Da tale punto di vista si può cogliere, da un lato, la differenza con la *diffida* di cui all'art. 13 d.lgs. 124/04, la quale non è atto che produce nuovi obblighi, ma si limita a ribadire obblighi che già incombevano sul datore di lavoro in virtù di precise norme di legge (obblighi di assunzione ecc.); dall'altro, l'analogia con la *disposizione* di cui all'art. 12 d.lgs 124/04, che parimenti incide negativamente nel complesso di diritti ed obblighi del datore, determinando nuove incombenze. Speculare all'autoritatività è, per il destinatario, il connotato della lesività, intesa come idoneità alla restrizione della sfera giuridica, da cui discende l'autonoma impugnabilità del provvedimento, che tratteremo *infra*.

Infine, il provvedimento *de quo* sembra possedere carattere discrezionale, giacché la legge adotta la locuzione "può", lasciando supporre la non vincolatività dell'atto. Tuttavia, poiché la norma predetermina espressamente i casi in cui è possibile la sospensione, non riservandoli all'apprezzamento dell'organo ispettivo, qualche dubbio può sorgere. Invero, alla presenza dei presupposti fissati dalla legge è arduo stabilire, in astratto, quali possono essere i casi in cui l'accertatore potrebbe evitare di adottare la misura. Il dubbio è aggravato dalla circostanza che, in ipotesi di non adozione, non risulterebbero affatto esplicitati i motivi per cui l'ispettore non ha ritenuto di emanare l'atto restrittivo- salvo non si ritenga che debbano essere riportati nel verbale d'ispezione-, ragion per cui il rischio dell'arbitrarietà e della disparità di trattamento, in situazioni di fatto identiche, è patente. In ogni caso, se si tiene fermo il margine di scelta per il personale ispettivo, il provvedimento deve essere motivato, ai sensi dell'art. 3, l. 241/90, esternando i presupposti di fatto e la rispondenza della situazione verificata alle condizioni di legge. La prima disposizione operativa che allo stato risulti (Circ. DPL Modena n. 12060 del 9/8/2006) propende per la vincolatività dell'atto al verificarsi dei presupposti di legge.

Quanto al tipo di discrezionalità, sembra doversi trattare di discrezionalità tecnica, considerata la natura accertativa dell'organo competente ad adottare l'atto. Infatti la discrezionalità amministrativa comporta l'accurata ponderazione dell'interesse pubblico, nonché la comparazione tra questo e gli interessi privati coinvolti nella vicenda, che si risolve in un'attività valutativa di difficile attuazione in sede ispettiva, per di più in contesti problematici quali i cantieri edili. In tal senso, allora, la locuzione "può", adoperata dal legislatore, sarebbe da riferire all'apprezzamento tecnico dei presupposti previsti dall'art. 36 Bis, e si potrebbe pertanto concludere per la sostanziale vincolatività del provvedimento.

Tale strada, peraltro, presuppone un obbligo motivazionale più attenuato, poiché la giurisprudenza dominante ritiene che sia "sufficiente il richiamo alle circostanze di fatto sul presupposto delle quali la norma deve trovare applicazione, richiamo che assolve, in sostanza, alla medesima funzione di spiegare le ragioni che hanno indotto l'Amministrazione ad adottare il provvedimento" (Cons. di Stato, n. 721/2001). Anche tale ricostruzione, però, presta il fianco ad obiezioni, la più evidente è che i presupposti di legge sono individuabili senza necessità di alcun particolare giudizio di carattere tecnico, come invece si riscontra ad esempio in materia di qualificazione del rapporto di lavoro, essendo così rigidi da far pensare ad un'attività di mero riscontro da parte dell'organo

accertatore. Se tale dovesse essere la soluzione corretta, ci troveremmo dinnanzi ad un atto interamente vincolato in caso di rilevazione ispettiva dei presupposti della norma; ma in tal caso ci si scontrerebbe con il dato letterale che sembra facultizzare, non obbligare l'ispettore ad irrogare la misura.

Sotto il profilo funzionale, il provvedimento ha chiaramente carattere sanzionatorio, e non è quindi da confondere con il provvedimento di sospensione contemplato dall'art. 21 *quater*, comma 2, l. 241/90, che ha invece finalità cautelari, e non ne segue dunque la disciplina.

In virtù di quanto sopra, l'atto in discorso può definirsi un provvedimento amministrativo, come del resto risulta dalla lettera della norma, riconducibile alla categoria degli ordini.

La revoca del provvedimento, contrariamente alla regola degli atti di ritiro, connotati da ampia discrezionalità, ha certamente natura vincolata perché la legge ne subordina l'adozione alla presenza tassativa dei due presupposti, sopra visti, della regolarizzazione dei lavoratori o del ripristino di normali condizioni in merito al rispetto della normativa sull'orario di lavoro.

Regime d'impugnabilità

L'art. 36 Bis citato non prevede alcun mezzo di impugnazione avverso il provvedimento sospensivo. Ne consegue che esso deve essere rinvenuto nelle regole generali per l'impugnazione dei provvedimenti amministrativi, dovendo essere ovviamente tutelato, in ogni caso, il diritto alla difesa avente rilevanza costituzionale (art. 24 Cost.). Per tale via, non può che ritenersi l'impugnabilità della sospensione con ricorso innanzi al giudice amministrativo, o in alternativa con ricorso straordinario al Capo dello Stato, in considerazione dei considerati caratteri dell'istituto, pienamente rispondenti alla categoria dei provvedimenti amministrativi autoritativi, con conseguente configurabilità di interessi legittimi in capo ai destinatari.

In ordine alla ricorribilità in sede amministrativo-gerarchica, si dovrebbe propendere per la soluzione negativa, dal momento che il provvedimento sospensivo pare avere carattere definitivo. In particolare, trattasi di *definitività implicita*, giacché la legge, pur non qualificando espressamente tale l'atto, lo affida alla *competenza esclusiva del personale ispettivo*, senza la compartecipazione di alcun altro organo. Si noti la differenza con la *disposizione* (art. 14 d.lgs. 124, cit.), sottoposta al controllo gerarchico del Direttore della DPL da cui dipende l'ispettore che ha applicato la misura; e con la *diffida accertativa* (art. 12 d.lgs. 124), che, pur affidata alla competenza del personale ispettivo, vede la compartecipazione del Direttore della DPL, che la adotta definitivamente, con proprio provvedimento, in caso d'inosservanza dell'atto ispettivo. Tuttavia, il Ministero del lavoro ha adottato una soluzione diversa, prevedendo, con nota n. 25/1/0002975 del 24 agosto 2006, che trasmette il modello di sospensione agli uffici operativi periferici, l'impugnabilità dell'atto anche in sede gerarchica, innanzi alla DRL. La soluzione suscita perplessità non

solo per quanto sopra detto sul carattere definitivo dell'atto, ma anche perché la Direzione regionale non è ufficio sovraordinato alla Direzione provinciale, per cui tutt'al più potrebbe parlarsi di ricorso gerarchico improprio.

Conseguenze dell'inosservanza del provvedimento di sospensione

La norma di cui all'art. 36 Bis non contempla conseguenze sanzionatorie per la specifica ipotesi di inosservanza dell'ordine di sospensione dei lavori. Ne discende che, anche al verificarsi di tale fattispecie, è necessario ricorrere agli istituti generali previsti dall'ordinamento, non essendo concepibile che l'inosservanza di un ordine della pubblica autorità resti impunito.

L'unica soluzione adattabile alla fattispecie dovrebbe essere l'applicazione dell'art. 650 c.p., che prevede la figura di reato dell'inosservanza dell'ordine legittimamente impartito dall'autorità. Peraltro, l'ordine impartito dall'ispettore non appare dettato da ragioni di giustizia, sicurezza pubblica, né per ragioni di igiene, come richiesto dalla norma penale. Sotto tale aspetto, quindi, la fattispecie che ci occupa non sembra rientrare nell'ambito di operatività dell'art. 650 c.p.

Se tale conclusione fosse corretta, la norma risulterebbe sprovvista di sanzione. L'unica ipotesi che potrebbe rientrare nell'ambito di operatività della norma è quella di ordine pubblico, inteso come insieme dei valori fondamentali protetti dall'ordinamento, tra i quali rientra l'interesse pubblico alle entrate tributarie e contributive, e quello dei lavoratori alla tutela della propria posizione previdenziale. Tali valori sono certamente lesi dalla condotta datoriale che determina l'adozione della misura sospensiva. Questa sembra essere la tesi del Ministero, che ha previsto nel modello citato l'applicazione dell'art. 650, da parte dell'ispettore che ha adottato la sospensione, con informativa all'Autorità giudiziaria, come conseguenza dell'inosservanza datoriale.

In ogni caso, ammessa la soluzione positiva, l'ispettore sarà tenuto a predisporre l'apposita notizia di reato da inoltrare alla competente Procura della Repubblica, ai sensi dell'art. 331 c.p.p., in qualità non di U.p.g., in quanto non si tratta di reato rientrante nella competenza funzionale degli organi ispettivi in materia di lavoro, bensì in veste di pubblico ufficiale.

Carmine Santoro

Direzione Provinciale del lavoro di Milano

Lavoro nell'edilizia

Il lavoro nell'edilizia: un cantiere aperto

Dossier n. 55, 30 ottobre 2006

Il lavoro nell'edilizia

Dossier n. 49, 10 ottobre 2006

Osservatorio internazionale - Regno Unito

Health and Safety Executive (Yorkshire and Humber)

Hull builders under the microscope

Construction sites targeted by HSE in the Hull area

9 November 2006

<http://www.gnn.gov.uk>

Construction inspectors from the Health and Safety Executive (HSE) together with Environmental Health Officers from Hull City Council stopped work on a number of construction sites in the Hull area this week because safety standards on sites were not being met. On Tuesday 8th and Wednesday 9th October HSE inspectors visited 56 sites in total and had to stop work on 24 occasions because people were at risk of sustaining serious, if not fatal, injuries. Inadequate scaffolding and poorly planned work at heights continued to cause concern as does the handling of heavy materials. The inspections took place all over the city during the two-day period and involved visits to all types of construction activities in order to identify and stop work that involved a clear risk to employees or members of the public. The initiative follows a similar campaign that took place earlier in the year in North and North East Lincolnshire. The previous visits resulted in work being stopped on 17 occasions to prevent serious risks of injury. HSE Inspector Dave Stewart, who was involved in the inspections, commented: "Although health and safety standards on some of the sites visited were good I am disappointed at the amount of work inspectors had to stop because there was a clear risk to people's safety." "Construction industry accidents resulted in 59 fatalities and 3677 major

injuries in 2005/06. Many of those accidents were entirely preventable if suitable and sufficient safeguards had been put in place. As well as the enforcement notices served, prosecution of some construction companies is being considered." "In light of the poor performance observed during these visits we are going to continue to target construction companies that cannot demonstrate satisfactory health and safety standards when inspecting in the area. Prosecution will be considered where there is a blatant disregard for Health and Safety law on construction sites." "This local inspection initiative runs as part of a concerted campaign in the area to reduce risks on construction sites. We propose to continue with this type of saturation inspection of construction sites in selected parts of South Yorkshire, the Humber region, and North and North East Lincs." More information on the Health and safety requirements on construction sites can be found on HSE's website at <http://www.hse.gov.uk>
NOTE TO EDITORS 1. In Yorkshire & Humber in 2005/06 three people were killed and 365 people suffered major injuries at work in construction sites. 2. In Yorkshire & Humber during the same period the HSE secured 133 convictions with an average fines of more than £5000. Issued on behalf of the HSE by GNN Yorkshire and the Humber.

HSE successfully prosecutes construction companies following fatality a building site in battersea

19 November 2006

Health and Safety Executive (London)

"Anyone involved in lifting operations on building sites should ensure they are properly planned and appropriately supervised", this is the message from construction inspector, Emma Davies of the Health and Safety Executive (HSE), following the prosecution of two construction companies at the Old Bailey today. "Anyone involved in lifting operations on building sites should ensure they are properly planned and appropriately supervised", this is the message from construction inspector, Emma Davies of the Health and Safety Executive (HSE), following the prosecution of two construction companies at the Old Bailey today. John Doyle Construction Limited of Welwyn Garden City, Herts and Exterior International Plc of London, EC2 were fined a total of £350,000 following the investigation into a fatal incident on a building site on 6 August 2002, at Albion Riverside Development, Hester Road, Battersea, London SW11. Jack Tangney, a 29 year old from New Zealand died when a large timber panel called a 'shutter', which fell to the ground whilst it was being lifted from the ground to the 9th floor, from the

north west corner of the site, struck him. Speaking after the case, investigating inspector Emma Davies went on to say; "The risk of serious injury, or worse from badly planned lifting operations is well known in the industry; as are the measures needed to manage them. Had these construction companies carried out an appropriate risk assessment, Mr Tangney would be alive today. This avoidable incident is an example of how badly things can go wrong when lifting operations are not planned or supervised properly. When carrying out lifting operations on site, three key elements must be in place to ensure the safety of the lift - a competent person is involved in planning the lift - the lift is adequately supervised - and the lift is carried out in a safe manner. " John Doyle Construction Limited, Mr Tangney's employer, was fined £200,00 for contravening section 2(1) of the Health and Safety at Work etc Act 1974 and £50,000 for contravening section 3(1) of the same Act. Exterior International Plc were fined £100,000 for contravening section 3(1) of the Health and Safety at Work etc Act 1974. John Doyle

Construction Limited subcontractors on the site and Exterior International Plc, principal contractor's on site, previously pleaded guilty to the above charges on 11 April 2006 at City Magistrates' Court, 1 Queen Victoria Street, London EC4N 4XY. Legal costs are to be agreed at a further hearing. Notes to editors 1) "A Simple Guide to the Lifting Operations and Lifting Equipment Regulations 1998", provides information about the legal requirements of the Regulations and can be downloaded from <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg290.pdf> 2) In 2004/5, there were 72 fatal injuries to construction workers, an increase of 1

from 2003/4. 3) Section 2 (1) of the Health and Safety at Work Act 1974 states that "It shall be the duty of every employer to ensure, so far as reasonably practicable, the health, safety and welfare at work of all his employees". 4) Section 3(1) of the Health and Safety at Work etc Act 1974 states that: "It shall be the duty of every employer to conduct his undertaking in such a way as to ensure, so far as is reasonably practicable, that persons not in his employment who may be affected thereby are not thereby exposed to risks to their health and safety".

Notizie Ansa

Firenze, 21 novembre 2006 - **Lavoro: Damiano, entro anno delega riordino norme sicurezza**

Entro la fine dell'anno il Ministero del lavoro sarà in grado di presentare una legge delega per il riordino del testo unico sulla sicurezza e sulla salute del lavoro. Lo ha detto il ministro Cesare Damiano a margine della sua partecipazione ad una iniziativa sulla sicurezza nel lavoro promossa dalla Regione Toscana.

"Con il ministro Di Pietro - ha aggiunto Damiano - stiamo lavorando per una nuova normativa sugli appalti. Siamo all'opera e abbiamo già compiuto azioni concrete che stanno portando a risultati"(ANSA).

Roma, 20 novembre 2006 - **Lavoro: Damiano, guerra al sommerso, chiusi 227 cantieri azione governo sta dando primi risultati; in 2 mesi 3 milioni multe**

Contro il lavoro nero il governo si sta muovendo con "un disegno riformatore molto preciso" e che, soprattutto sta producendo i primi risultati: in soli due mesi grazie alla stretta prevista ad agosto dal decreto Bersani, sono stati presi 227 provvedimenti di sospensione lavori nei cantieri edili e comminate multe per 3,684 milioni di euro. Lo ha annunciato il ministro del lavoro, Cesare Damiano, spiegando, in particolare, che le maxi-sanzioni previste per le aziende che lavorano nei cantieri edili che superano il tetto del 20% di lavoratori in nero e clandestini sono state l'88%, più di 500, per un totale di 2,8 milioni di euro. In particolare, negli oltre 4 mila cantieri ispezionati sono stati scovati 729 lavoratori irregolari di cui il 24%, pari a 176 lavoratori, sono risultati clandestini. "Tutto ciò dimostra l'efficacia dell'azione del governo anche grazie all'aumento dell'operatività dei controlli sul territorio. L'opera di risanamento e trasparenza nel lavoro sta producendo risultati contro il lavoro nero e la precarietà. Nel paese - ha aggiunto Damiano ricordando che in Italia ci sono 4 milioni di lavoratori in nero che producono il 18% del Pil - si sta facendo strada la cultura della trasparenza: pensiamo di aver imboccato la strada giusta. Ci troviamo di fonte ad atti di novità rilevante e che danno un segnale al Paese" (ANSA).

Approfondimenti e documentazione

Per ulteriori approfondimenti si veda il sito www.fmb.unimo.it, Indice A-Z, voce "Edilizia", con gli ultimi aggiornamenti

In particolare si segnala:

Studi - ricerche - percorsi di lettura

Workplace Safety in Atlanta's Construction Industry: Institutional Failure in Temporary Staffing Arrangements *Chirag Mehta e Nik Theodore* (a cura di), WorkingUSA: The Journal of Labor and Society, 1089-7011, Volume 9 · March 2006 · pp. 59-77.

Rassegna stampa

21 novembre 2006 - La Repubblica - *Sigilli ai cantieri del lavoro nero* (Fonte: Agenzia Regionale Lombardia)

14 novembre 2006 - Il Manifesto - Sara Farolfi, *Tutti gli abusi di Fincantieri* (Fonte Cnel)

11 novembre 2006 - Il Sole 24 Ore - Bianca Lucia Mazzei, *Più flessibilità in edilizia* (Fonte Cnel)

9 novembre 2006 - Il Sole 24 Ore - Cristiana Gamba, *Flessibilità contro il sommerso* (Fonte: Agenzia Regionale Lombardia)

ASSOCIAZIONE PER GLI STUDI INTERNAZIONALI E COMPARATI SUL DIRITTO DEL LAVORO E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Direttore

Michele Tiraboschi

Redazione

Carmen Agut Garcia; Francesco Basenghi; Eliana Bellezza; Tiziana Bellinvia; Chiara Bizzarro; William Bromwich; Giuliano Cazzola (senior advisor); Alessandro Corvino; Luigi Degan; Lorenzo Fantini; Laura Ferretti; Rita Iorio; Simona Lombardi; Stefano Malandrini; Flavia Pasquini; Paolo Pennesi; Niccolò Persico; Pierluigi Rausei; Alberto Russo; Olga Rymkevitch; Anna Maria Sansoni; Simone Scagliarini; Iacopo Senatori; Carlotta Serra; Silvia Spattini; Patrizia Tiraboschi; Chiara Todeschini.

Coordinatore di redazione bollettino speciale

Marina Bettoni

La documentazione è raccolta in collaborazione con:

CISL - Dipartimento del mercato del lavoro

CONFINDUSTRIA - Ufficio relazioni industriali e affari sociali

UIL - Dipartimento del mercato del lavoro

La giurisprudenza di merito è raccolta in collaborazione con:

Assindustria Genova

Associazione Industriale Bresciana

Associazione Industriali della Provincia di Vicenza

Confindustria Bergamo

Unione degli Industriali della Provincia di Pordenone

Unione degli Industriali della Provincia di Treviso

Unione degli Industriali della Provincia di Varese

Unione Industriale Torino

Soci ADAPT

Abi; Adecco; Agens; Agenzia Regionale per il Lavoro-Regione Lombardia; Ailt; Ali spa; Ancc-Coop; Ance; Apla; Associazione Industriali della Provincia di Vicenza; Banca Popolare Emilia Romagna; Cisl; Cna Nazionale; Cna Modena; Comune di Milano; Comune di Modena; Confapi; Confartigianato; Confcommercio; Confcooperative-Elabora; Confindustria; Confindustria Bergamo; Confsal; Coopfond-Legacoop Nazionale; Electrolux-Italia spa; Fastweb; Federalberghi; Federmeccanica; Filca-Cisl; Fipe; Fondazione Studi-Consulenti del Lavoro; Gruppo Cremonini spa; Il Sole 24 Ore; Inail; Inps; Italia Lavoro spa; Legacoop Emilia Romagna; Manutencoop; Meta spa; Movimento Cristiano Lavoratori; Obiettivo Lavoro; Provincia di Bergamo; Provincia di Verona; Telecom spa; Ugl; Uil; Vedior.