



N° 3 - Marzo 2011

Il Sole
24 ORE Radiocor
Agenzia d'informazione

SICUREZZA E PREVENZIONE


Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

Inail, anche nel 2010 calano i morti sul lavoro

**I decessi sono sotto quota mille
per la prima volta dal dopoguerra**

Calano i morti sul lavoro e, per la prima volta dal dopoguerra, scendono sotto la soglia di mille decessi. Lo scorso anno, secondo le stime Inail, gli infortuni mortali sono stati 980, il 6,9% in meno rispetto ai 1.053 decessi del 2009, anno che ha registrato una flessione record di circa il 10% determinato in parte dalla perdita dei posti di lavoro innescata dalla crisi. Nel 2010 sono diminuiti anche gli infortuni, scesi a 775mila, 15.000 in meno rispetto ai 790mila casi del 2009 e pari a una flessione dell'1,9%. "Scendere, sia pure di poco, sotto la soglia psicologica dei mille incidenti mortali - dice il presidente dell'Inail, Marco Fabio Sartori - non rappresenta un dato da poco. Solo dieci anni fa eravamo vicini alle 1.500 vittime l'anno, significa che il lavoro dell'Inail nella diffusione sempre più capillare della cultura della sicurezza anche nel mondo delle piccole imprese sta pagando. Sappiamo che dietro il dato c'è anche un effetto crisi, che determina almeno un terzo del calo degli infortuni ma il resto è frutto di un lungo lavoro che stiamo portando avanti incontrando la crescente collaborazione e la partecipazione delle aziende".

Nel 2010, rileva l'istituto nelle stime preliminari, "prosegue la tendenza al ribasso degli infortuni sul lavoro, pur se in misura molto più contenuta rispetto al 2009, nonostante una leggera ripresa registrata dal fenomeno nel secondo semestre". Considerando i settori, l'industria registra la diminuzione più consistente degli infortuni mortali. In particolare, il

Sacconi, un'intesa per conciliare tempi di lavoro e di vita

**Intervista al ministro del Lavoro
aumentare tasso occupazione donne**

Conciliare tempi di lavoro e tempi di vita. E' questo l'obiettivo dell'intesa siglata il 7 marzo scorso tra Governo e parti sociali. Come spiega nell'intervista il ministro del Lavoro e delle Politiche sociali Maurizio Sacconi, nei prossimi tre mesi un tavolo tecnico selezionerà "le buone pratiche".

Lo scorso 7 marzo, alla vigilia della festa della donna, è stato sottoscritto con le parti sociali un avviso comune sulle azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro. Secondo lei quali benefici comporterà in tema di occupazione femminile?

L'innalzamento del tasso di occupazione femminile è uno degli obiettivi prioritari della nostra azione di governo e, in questo senso, sono convinto

Continua a pagina 6

Maurizio Sacconi,
Ministro del Lavoro
e delle Politiche
sociali



Continua a pagina 2

Inail, nel 2010 calo delle morti sul lavoro

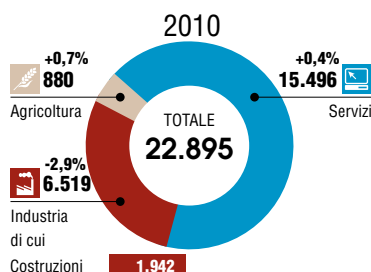
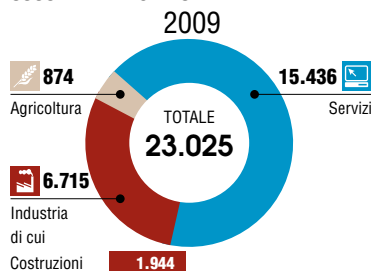
Segue da pagina 1

Fonte: Inail

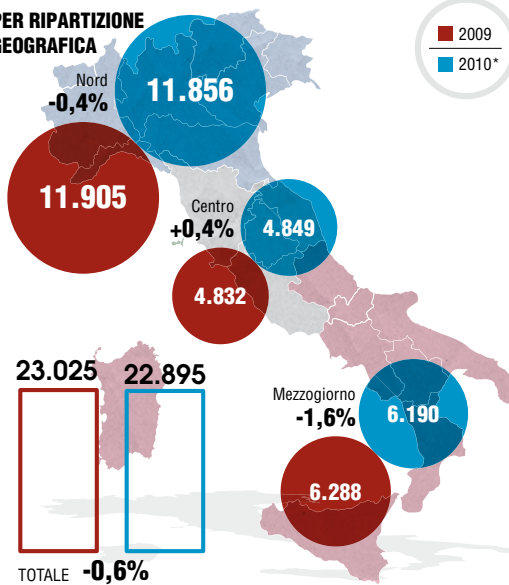
L'andamento dell'occupazione nell'anno 2010

INAIL

OCCUPATI PER SETTORE DI ATTIVITÀ



PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA



*Stime ed elaborazioni su dati ISTAT disponibili al 1° marzo 2011 - Dati in migliaia

CENTIMETRI.IT

calo delle morti sul lavoro nei servizi e' inferiore rispetto agli altri rami di attivita' (-4,1% da 438 a 420), mentre e' rilevante nell'industria (-8,6%, da 487 a 445) e, in particolare, nelle costruzioni (-10,5%, da 229 a 205). Particolarmente significativo in termini percentuali secondo l'Inail, appare il calo delle morti sul lavoro in agricoltura (-10,2%, da 128 a 115). Anche per gli infortuni, il calo e' lievemente piu' pronunciato nell'industria (-6,1%), dove prosegue la consistente perdita di posti di lavoro (-2,9% di occupati rispetto al 2009), che nell'agricoltura (-4,9%), peraltro in lieve crescita occupazionale (+0,7%). Positivo, sottolinea l'Inail, il dato relativo al settore costruzioni, che registra un calo degli infortuni pari al 7,3%, senza essere stato particolarmente penalizzato sotto il profilo dell'occupazione (-0,1%) rispetto all'anno precedente. Un aumento contenuto (+1,3%) si registra nelle attivita' dei servizi, a fronte di un andamento occupazionale lievemente crescente (+0,4%). In generale, spiega l'istituto, "si consolida il trend favorevole dell'andamento infortunistico avviato gia' da

molti anni, con un'ulteriore flessione rispetto al 2009, a sua volta anno di calo record rispetto al 2008 (-10%). In tale occasione si attribui' parte della contrazione all'andamento negativo dell'economia nazionale e internazionale: la crisi occupazionale, il massiccio ricorso a cassa integrazione ed il blocco degli straordinari, incidono sensibilmente sulla presenza e sull'esposizione al rischio d'infortunio dei lavoratori sui luoghi di lavoro. In tal senso si registra, per il 2010, l'influenza di una congiuntura economica meno sfavorevole espressa sinteticamente dal calo occupazionale stimato dall'Istat complessivamente pari a -0,6% rispetto al 2009 (era stato -1,6% nel 2009 rispetto al 2008). Dal punto di vista territoriale, il calo e' generalizzato, ma il Mezzogiorno, che piu' ha sofferto per la crisi occupazionale (-1,6% contro -0,4% del Nord e un lieve miglioramento del dato al Centro), fa registrare una contrazione del 3,2% per gli infortuni in complesso, a fronte di un calo dell'1,8% del Centro e dell'1,5% del Nord. Al Centro il calo dei casi mortali (pari all'11,8%, da 221 a 195), e' molto significativo

Continua a pagina 4



Inail, nel 2010 calo delle morti sul lavoro

Stress test e sicurezza sul lavoro

La sicurezza sui luoghi di lavoro si intreccia anche con gli stress test. Turni troppo lunghi, dissidi con i colleghi, ansia da prestazione, mettono a rischio il benessere dell'ufficio. Ora, però, le aziende saranno obbligate per legge a misurare il livello di stress dei propri dipendenti. Lo dice la circolare del 18 novembre 2010 del ministero del Lavoro, in cui sono contenute le linee guida necessarie per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, così come previsto dal Testo unico 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro. Il nuovo documento obbliga le imprese da gennaio 2011, a rivedere il Documento di valutazione del rischio e definisce i principi e le procedure per valutare le cause dello stress. Anche l'INAIL ha partecipato attivamente alla stesura del testo. Esperti dell'Istituto, tra cui due medici della Sovrintendenza, hanno fatto parte della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza del lavoro, che ha elaborato le indicazioni secondo i contenuti dell'Accordo europeo del 2004. Per l'Istituto, infatti, queste patologie non sono una novità. Da tempo vengono compresi nella tutela assicurativa anche quei casi di patologie psichiche e psicosomatiche dovuti all'esposizione a un evento "stressogeno" acuto.

"Negli ultimi anni la problematica si è estesa alle situazioni patologiche che alcuni aspetti dell'organizzazione del lavoro possono avere su alcuni individui, che non sono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro", spiega Marta Clemen-

te, dirigente della Sovrintendenza medica dell'Istituto. "In totale le denunce pervenute all'Inail per questo tipo di disturbi sono circa 500 l'anno. Solo nel 10-15% dei casi, però, sono state ritenute malattie di origine professionale. "Trattandosi di patologie a origine multifattoriale, il percorso metodologico per l'accertamento del nesso causale tra condizione/rischio e malattia denunciata segue lo stesso iter accertativo previsto per le altre malattie professionali", continua Clemente, "e necessita di un atteggiamento rigoroso e obiettivo, che riguarda non solo l'inquadramento clinico della malattia, ma soprattutto l'identificazione oggettiva dell'esistenza di un'efficiente causa lavorativa psicostressante". Alla luce delle nuove disposizioni la valutazione del rischio stress correlato è un obbligo a carico del datore di lavoro, che dopo aver consultato i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, deve pianificare un percorso di intervento che comprende l'identificazione di eventuali fattori di pericolo, programmare le soluzioni correttive e monitorarne nel tempo gli effetti. "La valutazione prende in esame non i singoli soggetti, ma gruppi omogenei di lavoratori che risultino esposti a rischi dello stesso tipo, secondo un'analisi che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione dell'organizzazione aziendale", aggiunge la dottoressa. "Possono essere, per esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato ufficio oppure chi svolge la medesima mansione". Secondo le direttive del ministero va

fatta una valutazione preliminare in cui vengono presi in esame gli indici infortunistici, le assenze per malattia, le lamentele dei dipendenti, ma anche gli orari di lavoro e le turnazioni. Se questa rivela situazioni di rischio, e se le misure adottate dal datore di lavoro risultano inefficaci, si procede a una seconda valutazione più approfondita, che prevede l'analisi della situazione organizzativa attraverso strumenti come i focus group, le interviste semistrutturate o i questionari. Nelle grandi aziende questo tipo di indagine può essere fatta su un campione rappresentativo di lavoratori.

"L'Inail partecipa attivamente alla costruzione di una cultura della sicurezza al fine di migliorare la tutela della salute dei lavoratori principalmente attraverso l'attività di formazione e informazione ai lavoratori, ai datori di lavoro e alle altre figure coinvolte nel sistema", conclude Clemente. "Inoltre finanzia progetti di ricerca scientifica e mette a disposizione per le piccole e medie imprese fondi per la prevenzione. E' molto interessante notare che le richieste per il finanziamento, pur riguardando a tutt'oggi per la maggior parte l'acquisto di attrezzature, vede un 20% finalizzato all'adozione di modelli organizzativi responsabili e un restante 6% per la formazione. Questi ultimi due dati sembrano far emergere la consapevolezza anche da parte datoriale dell'importanza di una buona organizzazione del lavoro e della consapevolezza dei rischi. Vuol dire che le aziende stanno realmente introiettando la cultura della sicurezza".

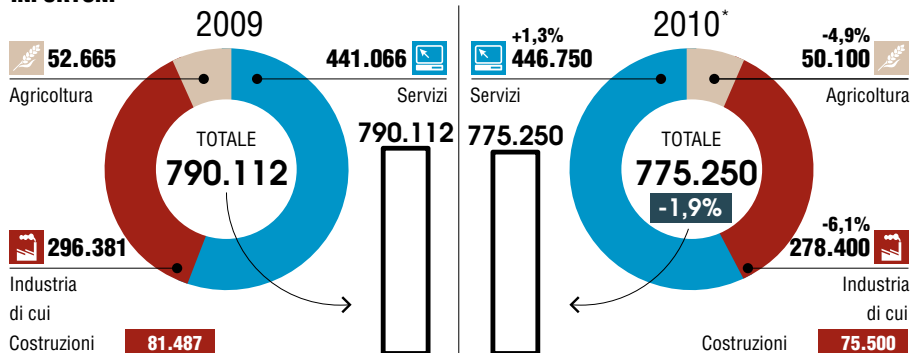
Inail, nel 2010 calo delle morti sul lavoro

Fonte: Inail

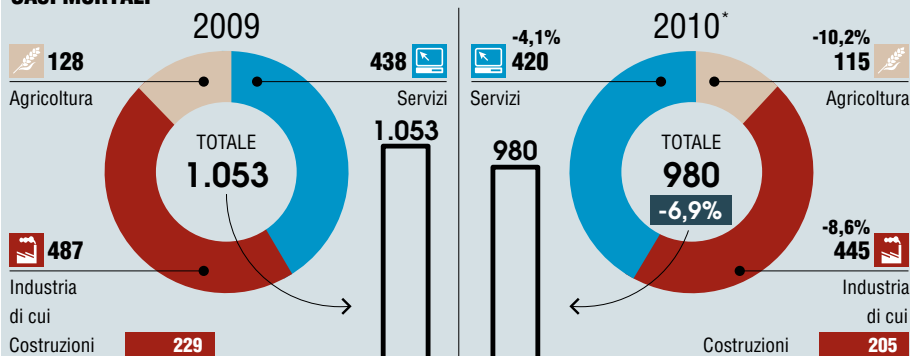
Infortunati per settori di attività 2009-2010*

INAIL

INFORTUNI



CASI MORTALI



* stima previsionale

CENTIMETRI.IT

Segue da pagina 2

ma il termine di paragone è un 2009 che aveva segnato, nella stessa area, una recrudescenza del fenomeno. Il risultato del 2010, spiega Sartori, "non ci accontenta, anzi ci stimola ulteriormente a investire in prevenzione". L'obiettivo dell'Istituto è, infatti, diventare il punto di riferimento in Europa per quanto riguarda la salute e sicurezza dei lavoratori. "Vogliamo essere i più virtuosi - aggiunge il presidente dell'Inail - In questo senso bisogna quindi continuare e, se possibile, intensificare la collaborazione con le imprese e i sindacati. Grazie all'aiuto dei media, alla sensibilità del presidente della Repubblica Giorgio Napolitano, al diverso rapporto che si è creato con il mondo delle associazioni di categoria puntiamo ad avere un ruolo primario assoluto per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro in Ue. Tutto ciò impone, lo ripeto, un salto

di qualità, lo stesso che vorremmo vedere anche per quanto concerne la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita".

Intanto l'Inail lavora per rafforzare la sicurezza nei luoghi di lavoro puntando alla tutela globale del lavoratore. Un obiettivo, questo, da realizzare anche in partnership con le grandi aziende per elevare gli standard di sicurezza nei luoghi di lavoro e implementare dei modelli di gestione da replicare anche per le pmi. La tutela globale del lavoratore è disegnata nelle Linee di indirizzo Sgsl-Arda, il documento, frutto di un tavolo di lavoro, che definisce un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro messo a punto da 14 grandi aziende a rete italiane e realizzato col coordinamento dell'Istituto e di Con-sel consorzio Elis. "Questo tavolo di lavoro - spiega Sartori - ha riguarda-

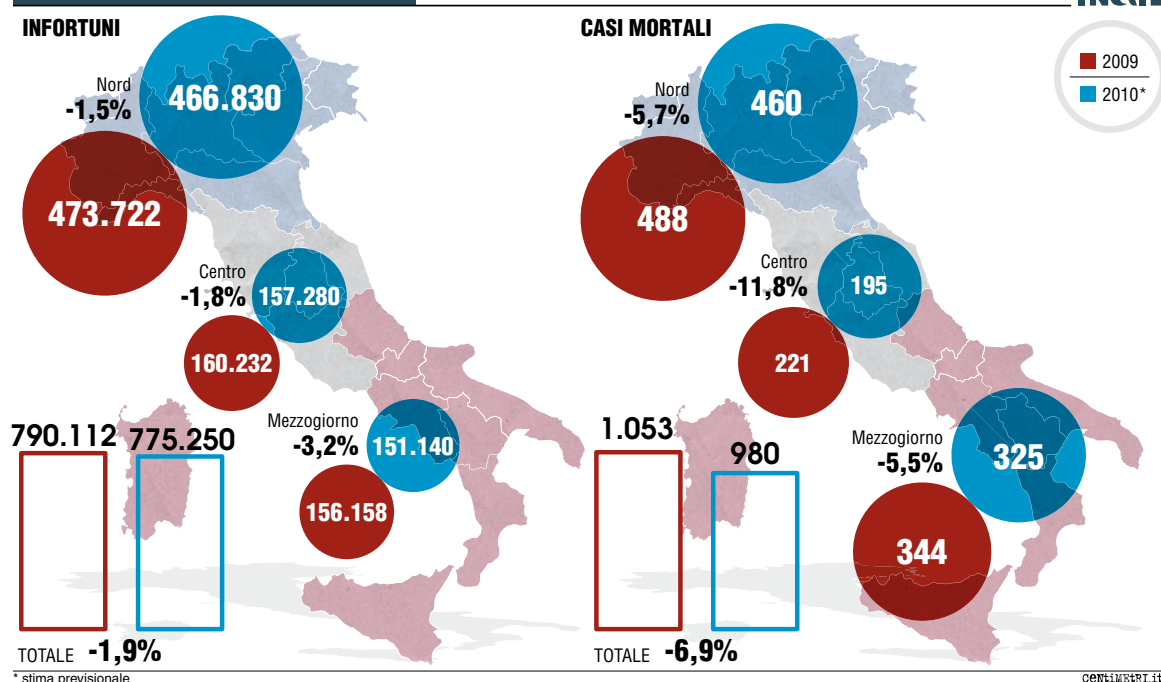
Continua a pagina 4

Inail, nel 2010 calo delle morti sul lavoro

I dati sul territorio 2009-2010*

INAIL

Fonte: Inail



Segue da pagina 4

to soprattutto le grandi imprese, che rappresentano di certo un punto di riferimento fondamentale per elevare il sistema di sicurezza. Non si tratta di un progetto casuale, ma fa parte di una precisa strategia dell'Istituto e siamo convinti che nel medio/lungo periodo si vedranno i risultati sperati". L'Inail, secondo il presidente, "sta attuando un vero e proprio salto di qualità: grazie alla collaborazione con le parti sociali e agli strumenti che ci ha fornito il governo - avallando il nostro piano industriale e promuovendo l'incorporazione al suo interno di Ispesl e Ipsema (processo che richiederà dei necessari tempi di assestamento per entrare a regime) - potremo arrivare davvero alla realizzazione dell'obiettivo della tutela globale del lavoratore". E nel solco della tutela globale del lavoratore si inserisce anche l'operazione Click day. "E' stata un'iniziativa intelligente - dice Sartori - perché ha obbligato le aziende a una presa di coscienza, spingendole a un'analisi dei loro livelli di sicurezza. E anche per questo il progetto è

da considerarsi sicuramente virtuoso". Per il 2013 Sartori conferma lo stanziamento di altri 760 milioni di euro. "Vorrei inoltre ribadire l'articolazione regionale del Click day, una scelta in prospettiva e, se vogliamo, federalista. Per l'Istituto - rileva il presidente - la diminuzione degli infortuni è anche un investimento economico: gli incidenti sul lavoro hanno un costo sociale e, quindi, conviene a tutti limitarli". Serve comunque più cultura della prevenzione. Sartori, pur riconoscendo i passi avanti fatti dalle imprese italiane in materia di prevenzione, ricorda, tuttavia, che ancora molta strada deve essere fatta: in primo luogo coinvolgendo gli stessi lavoratori, spesso restii a mettere in atto misure di sicurezza alle volte anche banali. "Quanti sono gli operai edili che, magari lavorando a grandi altezze di un cantiere, si dimenticano di proteggersi con la corda di sicurezza? - argomenta Sartori - Per alcuni aspetti quello della prevenzione è un messaggio che accusa ancora resistenze ad essere accettato, e non

Sacconi, tempi di lavoro e di vita

Segue da pagina 1

Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro, Ministero del Lavoro e Ministero per le Pari Opportunità

che l'accordo firmato il 7 marzo si rivelerà significativo. Se da una parte, infatti, sappiamo quanto l'Italia sia ancora maglia nera in Europa sul piano dell'occupazione femminile, dall'altra siamo consapevoli del successo che, già in passato, hanno riscosso le politiche mirate ad introdurre forme di flessibilità nella modulazione dell'orario di lavoro. Le riforme Treu e Biagi, per esempio, dal 1997 al 2007 hanno contribuito ad innalzare i tassi di occupazione fem-

minile di nove punti percentuali e, nella recente crisi come nell'attuale ripresa economica, l'occupazione femminile è andata meno peggio di quella maschile.

Sono, quindi, molto soddisfatto per questo accordo che, ci tengo a sottolinearlo, è stato firmato all'unanimità. Si tratta, peraltro, di un atto molto importante perché, oltre ad assumere la famiglia come un valore, segna un passo in avanti nel sistema delle relazioni industriali e nel processo di inclusione delle donne nel mercato del lavoro, entrambi resi possibili da un'azione sinergica che si sviluppa, a tutti i livelli, grazie a iniziative legislative ma anche a politiche contrattuali e sociali.

Quali sono le finalità e gli aspetti salienti dell'accordo che le parti sociali hanno condiviso?

La finalità esplicita è quella di agevolare gli accordi nelle aziende e nei territori per migliorare la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. Le parti firmatarie dell'avviso comune hanno soprattutto condiviso il valore di una flessibilità 'family friendly', da applicare sia ai tempi che agli orari di lavoro, estremamente utile in un'ottica di ampliamento della partecipazione della componente femminile al mercato del lavoro quale condizione fondamentale per favorire lo sviluppo economico e la coesione sociale. In questo senso, la strada era stata aperta con il Piano Italia 2020, il programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro, realizzato in collaborazione con il Ministero delle Pari Opportunità, nel quale venivano individuate, proprio sulla base di tali presupposti, le linee di azione strategica da seguire nel prossimo futuro. In particolare, le linee tracciate con il piano e riprese a quasi un anno di distanza nel testo dell'accordo, ribadiscono l'importanza della contrattazione di secondo livello, grazie alla quale assicurare una migliore distribuzione degli orari di lavoro nell'arco

Continua a pagina 8

Sacconi, tempi di lavoro e di vita

IL TESTO DELL'INTESA SU POLITICHE CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO

PREMESSO:

che occorre una azione sinergica, a tutti i livelli, tra le iniziative legislative, le politiche sociali e quelle contrattuali a sostegno della conciliazione ricercando e implementando soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo, che possano agevolare la cura dei bambini e degli anziani, anche al fine di contribuire alla realizzazione di contesti lavorativi tali da agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini;

che il miglior bilanciamento possibile del tempo lavorativo e del tempo familiare o di cura è un contributo importante per un benessere durevole, per una crescita economica sostenibile e per la coesione sociale;

che l'effettività del rilancio delle politiche di conciliazione può trovare uno snodo centrale sia nel quadro di un sistema di regole, incentivazioni e servizi sociali atti a promuovere buone pratiche in materia, sia nella evoluzione della contrattazione collettiva e, in particolare, della contrattazione collettiva di secondo livello;

che il D.Lgs. n. 276/2003 prevede per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché per i familiari che prestano loro assistenza, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale;

che con Italia 2020 – il programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro – è stato avviato un piano strategico di azione per la conciliazione e le pari opportunità;

che tale piano è finalizzato, secondo una visione integrata, a rendere maggiormente efficaci le iniziative esistenti, volte al sostegno della crescita, quantitativa e qualitativa, della occupazione femminile;

che il Governo intende favorire l'oc-

cupabilità, con particolare attenzione a quella femminile, attivando specifici provvedimenti da convenire con le parti sociali, quali ad esempio il contratto di apprendistato o il contratto di inserimento per l'assunzione delle donne, nonché avviando l'attuazione delle deleghe contenute nella legge

RILEVATO:

che la modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, le politiche aziendali di conciliazione possono beneficiare delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività con riferimento alle somme erogate dal datore di lavoro nell'ambito di accordi territoriali o aziendali di produttività ed efficienza organizzativa, nonché del regime di decontribuzione, come sarà chiarito da appositi atti amministrativi;

che l'articolo 9 della legge n. 53 del 2000, di cui è auspicabile la piena attuazione, prevede incentivi a sostegno delle misure volte a conciliare i tempi di vita e di lavoro nell'ambito del Fondo per le politiche per la famiglia di cui all'articolo 19 del decreto legge 223 del 2006 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 248 del 2006;

che il successo delle iniziative assunte dalla parti sociali è condizionato dalla esistenza di un contesto territoriale in cui la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro formi oggetto di interventi del Governo, delle Regioni e degli Enti locali, rivolti in particolare alle infrastrutture e ai servizi pubblici, come ad esempio il rifinanziamento del Piano nidi per il 2011, secondo le rispettive competenze e risorse, per la regolamentazione di nuovi tempi delle città, nonché per la definizione di adeguati incentivi economici e normativi a fronte della modulazione degli orari di lavoro e/o per il sostegno dei servizi aziendali aventi funzioni conciliative.

Tutto ciò premesso e rilevato, le parti firmatarie del presente avviso comune:

-condividono il valore di una flessibilità family-friendly come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, così come la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile;

-concordano che è anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel modo migliore la distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, in risposta alle esigenze dei mercati, adeguando – nel rispetto della normativa di legge – la durata media e massima degli

-si impegnano, fermi restando gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità family-friendly e di conciliazione esistenti. A tal fine attivano un tavolo tecnico per la verifica della possibilità di adottare le buone pratiche individuate dall'Osservatorio affidato alla consigliera di parità (così come indicate in allegato) che dovrà concludere i suoi lavori entro novanta giorni. Entro un anno dalla conclusione dei lavori del tavolo tecnico le parti firmatarie si impegnano a una verifica congiunta dell'indice di diffusione delle buone prassi nonché delle relative azioni di monitoraggio effettuate dalla "cabina di pilotaggio" istituita nell'ambito del Piano di azione Italia 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro.

Roma, 7 marzo 2011



N° 3 - Marzo 2011

Sacconi, tempi di lavoro e di vita

Segue da pagina 6

della settimana, del mese e dell'anno e sostenere quelle politiche che, nel rispetto della normativa di legge, contribuiscano alla conciliazione delle esigenze produttive rispettando, al contempo, i diritti e le esigenze delle persone.

Lei ha parlato dell'importanza della modulazione dei tempi e degli orari di lavoro. Con quali strumenti, nello specifico, si concretizza tale flessibilità?

Per molte donne conciliare responsabilità lavorative e familiari non è sempre agevole, tanto da costringerle, in molti casi, a lasciare il proprio lavoro o a non cercarne alcuno. Per questo gli strumenti previsti nell'ambito dell'intesa, oltre ad essere tesi in generale ad armonizzare i diversi ambiti, altrettanto importanti, della vita delle persone, sono finalizzati al sostegno di alcune situazioni di particolare fragilità. Sono previste, perciò, azioni mirate ad assicurare alle donne, ma anche ai lavoratori padri, la possibilità di usufruire di un orario flessibile nei primi tre anni di vita del bambino, con l'incentivazione del part-time e del telelavoro, oppure finalizzate alla possibilità di ottenere una modalità di lavoro più flessibile nei casi di cura per grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado. L'accordo, inoltre, prevede che le aziende si impegnino ad assegnare alla lavoratrice, al rientro dalla maternità, le stesse mansioni che svolgeva in precedenza e a sostenere i genitori nelle fasi di inserimento dei propri figli nella scuola dell'infanzia e nel primo anno di scuola primaria.

Le nuove misure potranno contare sulla detassazione al 10 per cento del salario di produttività e, quindi, sui regimi di decontribuzione sulle somme erogate dai datori di lavoro nell'ambito di intese territoriali o aziendali, con evidenti vantaggi per le retribuzioni dei lavoratori. Allo stesso tempo, utilizzeremo gli ulteriori strumenti a disposizione, sia normativi che di spesa, rileggendoli in chiave femminile e in funzione della conciliazione, primi fra tutti quelli garantiti dalla legge 53 del 2000.

Quando sarà operativa l'intesa?

I tempi previsti per la piena attuazione dell'intesa si articolano in due fasi: nei prossimi tre mesi, un tavolo tecnico selezionerà le buone pratiche, così come individuate dall'osservatorio affidato alla Consigliera di Parità, anche a seconda della loro corrispondenza in settori e categorie che, evidentemente, possono avere esigenze di flessibilità estremamente diverse uno dall'altro (per esempio, l'industria manifatturiera e le economie di servizi).

Nella seconda fase, ad un anno dalla conclusione dei lavori del tavolo tecnico, le parti saranno impegnate nella verifica dello stato di attuazione di quelle buone pratiche che possano essere immediatamente proposte e incentivate, anche a seguito della promozione di maggiori intese su base territoriale o aziendale.

Auspico infine che in futuro, quale proiezione degli accordi già individuati e sulla base della produzione di nuove intese, sarà possibile produrre un "codice della conciliazione".

COLOPHON

Il Sole 24 ore Radiocor Agenzia d'informazione - Registr. Tribunale di Milano n. 853 del 18.12.87

Direttore responsabile: Fabio Tamburini

In redazione: Teresa Trillo

Proprietario ed editore: Il Sole 24 Ore spa

Sede legale e redazione: via Monte Rosa, 91, 20149 Milano - tel. 02.3022.4602-3, fax 02.3022481

Stampa: Per l'Inail ha collaborato l'Ufficio stampa

Per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha collaborato l'Ufficio stampa e la Direzione Generale per l'innovazione tecnologica e comunicazione

Progetto grafico: Davide Mazzucchi (Studio Mudita, Milano)