



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

Il contributo dei corpi intermedi alla effettività delle tutele in materia di salute occupazionale e sicurezza sul lavoro

Vol. II

Allegato I – Elenco dei soggetti auditi e
relative memorie

Assemblea

24 ottobre 2024

Allegato I - Elenco dei soggetti auditi e relative memorie

Audizioni del 16 luglio 2024 - Aula III Commissione			
Organizzazione	Persone audite	Qualifica	Note
AGCI	Nicola Antonio ASCALONE	Referente AGCI Servizi	
CIA	Daniilo DE LELLIS	Responsabile Relazioni Sindacali CIA	
CISAL	Massimo BLASI	Segretario Confederale CISAL	
CNA; CASARTIGIANI	Michele DE SOSSI	Responsabile Sindacale Presidente CASARTIGIANI	
COLDIRETTI	Romano MAGRINI	Responsabile relazioni sindacali, lavoro, immigrazione, sicurezza - Coldiretti	
CONFAGRICOLTURA	Roberto CAPONI	Direttore Area Politiche del Lavoro, Welfare e Sicurezza sul Lavoro CONFAGRICOLTURA	
CONFAPI	Luigi PINO Daniele BIANCHI	Presidente CONFAPI Ufficio Studi CONFAPI	
CONFARTIGIANATO	Paolo PERRUZZA	Responsabile U.O. Legislazione Mercato e Sicurezza del Lavoro – Confartigianato Imprese	
CONFCOOPERATIVE	Sabina VALENTINI	Capo del Servizio Sindacale e Giuslavoristico Confcooperative	
CONFESERCENTI		Segretario Generale CONFESERCENTI	Confesercenti non potrà garantire la presenza di esperti per l'audizione.
CONFETRA	Ruben SCHIAVO	responsabile Area Sindacale CONFETRA	
CONFPROFESSIONI	Gaetano STELLA Francesco MONTICELLI	Presidente CONFPROFESSIONI Responsabile Ufficio Studi di CONFPROFESSIONI	
CONFSAL			
COPAGRI	Manfredi PACIFICI	Referente Area legislativa - COPAGRI	
LEGACOOOP	Michele MORROCCHI	Ufficio Politiche del lavoro, Relazioni Industriali e Previdenza Legacoop	
UGL	Antonio RATINI Fiovo BITTI	Responsabile Ufficio sicurezza dei luoghi di lavoro - UGL	E' intervenuto in presenza il Cons. Fiovo Bitti
UNSIIC	Domenico MAMONE Luca CEFISI	Consigliere UNSIIC Centro studi UNISIC	
USB	Fabio GALATI	Segreteria Nazionale Confederale USB	

Audizioni del 17 luglio 2024 - Sala Meuccio Ruini			
Organizzazione	Persone audite	Qualifica	Note
ANCE	Beatrice SASSI	Direttore Relazioni Industriali e Affari Sociali- ANCE	
CGIL	Francesca RE DAVID	Segretaria Confederale - Area della contrattazione - Politiche industriali - Politiche del lavoro -	
CISL	Cinzia FRASCHERI	Responsabile nazionale del Dipartimento Salute e Sicurezza sul Lavoro - CISL	
CONFCOMMERCIO	Donatella PRAMPOLINI	Vicepresidente CONFCOMMERCIO	
CONFINDUSTRIA	Fabio PONTRANDOLFI	Consulente CONFINDUSTRIA	Confindustria comunica l'impossibilità a partecipare all'audizione. Si impegnano a fornire una memori scritta
UIL	Ivana VERONESE	Segretario Confederale - Politiche attive e passive del lavoro, mercato del lavoro, contrasto alla precarietà - UIL	

Gruppo di lavoro costituito presso il CNEL - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – Consultazione delle Parti Sociali

ABI esprime il proprio ringraziamento per l'invito ricevuto dal CNEL a fornire un contributo alle riflessioni in corso nell'ambito del Gruppo di Lavorotematico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il tema della salute e sicurezza dei lavoratori è prioritario anche per l'Associazione e il mondo bancario, pur a basso rischio infortunistico ed estraneo ai drammatici incidenti sul lavoro che richiedono l'impegno unanime di tutti – regolatori, istituzioni e attori sociali - nel prevenirli ed evitarne il ripetersi.

Ferma l'importanza dell'attività ispettiva e di vigilanza, un'azione di prevenzione idonea ed efficace può essere sostenuta attraverso un quadro normativo improntato a regole certe e di chiara applicazione per i datori di lavoro - la cui responsabilità (anche penale) richiede di essere correlata a comportamenti puntualmente previsti - mirando all'effettività delle misure ed evitando l'eccesso di formalismo, con l'obiettivo di contribuire alla diffusione di una cultura della sicurezza che consideri la prevenzione un ineludibile e prioritario investimento.

La formazione nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è centrale per l'effettività dell'azione preventiva: la tecnologia e la digitalizzazione possono aiutare a rendere più efficaci i percorsi formativi e le relative modalità di erogazione, i cui contenuti debbono poter essere declinati in coerenza con gli specifici contesti produttivi in cui è resa la prestazione lavorativa. Il quadro normativo dovrebbe quindi consentire con chiarezza il ricorso alle nuove tecnologie ove funzionale ad una migliore formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Sempre nella prospettiva di una positiva cultura sulla sicurezza sul lavoro, per quei settori di attività che presentano un rischio infortunistico basso potrebbero introdursi – con garanzia in ogni caso della piena tutela della salute e sicurezza dei lavoratori - forme di semplificazione di adempimenti anche importanti (quali ad esempio la redazione del DVR e del DUVRI), con modalità coerenti al contesto produttivo e che superino alcuni profili di procedure spesso complesse e burocratiche e che non hanno una effettiva incidenza sui livelli di sicurezza.

Andrebbe inoltre favorito un rapporto di migliore collaborazione tra le aziende e gli organismi ispettivi in materia di salute e sicurezza, prevedendo la possibilità per i datori di lavoro di attivarsi spontaneamente al fine di far accertare la correttezza delle misure adottate ed avere indicazioni in merito

ad eventuali ulteriori adempimenti da realizzare, rafforzando le funzioni prevenzionali e "consultive" degli organismi medesimi.

Questo approccio risponderebbe anche all'esigenza di avere certezza sulla corretta interpretazione/applicazione delle previsioni normative in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, superando le disomogeneità di indicazioni che talvolta emergono da parte delle diverse strutture territoriali delle autorità ispettive: situazioni queste riscontrate in particolare dalle imprese presenti ad esempio sull'intero territorio nazionale con articolazioni sostanzialmente identiche sotto il profilo dei rischi in tema di salute e sicurezza.

Tanto premesso sul piano generale, si riportano di seguito alcune considerazioni sugli specifici argomenti individuati nell'ambito del "perimetro" definito dall'Assemblea del CNEL nella seduta del 29 maggio 2024.

1. Potenziamento, nell'ambito della vigente normativa, degli spazi espressamente o implicitamente delegati alla contrattazione collettiva, alla rappresentanza e agli organismi paritetici

Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro è incentrato su una idea di "sicurezza partecipata", che vede cioè il coinvolgimento di tutti gli attori aziendali, individuali e collettivi, nella realizzazione dell'obiettivo primario di garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro.

In questo ambito, la scelta adottata dal legislatore di affidare l'attuazione di alcune parti della normativa all'intervento della contrattazione collettiva (su tutte la regolamentazione delle modalità istitutive e di funzionamento della Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza/RLS) è, in ogni caso, declinata tenendo conto che l'intero impianto normativo individua nel datore di lavoro il principale soggetto cui riferire le c.d. posizioni di garanzia, ossia le responsabilità, anche penali, che sono correlate ai numerosi adempimenti previsti (su tutti la valutazione dei rischi e la redazione del relativo DVR).

In tale contesto normativo, la contrattazione negli spazi ad essa oggi delegati ha saputo dare prova di maturità nel definire profili e aspetti della normativa in coerenza con le specificità dei relativi settori produttivi: può essere utile richiamare l'esperienza del settore bancario, nel quale le Parti, nel regolare con specifico Accordo le modalità di nomina/elezione e le attività della RLS, proprio cogliendo le opportunità che il legislatore assegna alla contrattazione, hanno individuato la nuova figura della "RLS di Gruppo", maggiormente confacente alle specificità organizzative delle aziende di settore: in tal modo infatti - in un settore caratterizzato dalla presenza di grandi gruppi societari comprendenti aziende di minori dimensioni - si è efficacemente garantito che in tutti gli ambiti di lavoro interni ai gruppi stessi sia assicurata una effettiva rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

L'attuale estensione del ruolo della contrattazione e degli attori sindacali appare equilibrata rispetto al vigente impianto normativo relativo alla

individuazione dei titolari di "posizioni di garanzia" (in primis, il datore di lavoro) e delle loro responsabilità.

2. *"Rivitalizzazione" delle "rappresentanze" e delle relative funzioni ex art. 9 dello Statuto dei Lavoratori*

Come da più parti osservato, la rappresentanza di cui all'art. 9 della legge n. 300 del 1970 ha avuto un ruolo e svolto una funzione di grande rilievo in un periodo in cui la materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro non era presidiata, sotto questo profilo, da specifica normativa.

In più occasioni la Cassazione aveva infatti riconosciuto alla rappresentanza in questione, di natura e matrice sindacale (tant'è che in molte occasioni non si era escluso che la rappresentanza ex art. 9 potesse coincidere con quelle regolate dal successivo art. 19 – Rappresentanze sindacali aziendali), una funzione specifica, da poter assolvere, se del caso, anche con l'ausilio di esperti esterni all'azienda (su tutte la Cassazione penale, sezioni unite, 21 aprile 1989).

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 626 del 1994, ma ancor più incisivamente con il D. Lgs. n. 81 del 2008, è stata istituita la Rappresentanza dei Lavoratori per le Sicurezza, cui la legge assegna le funzioni in materia di salute e sicurezza sinteticamente indicate nell'art. 9, L. 300/1970, e ora declinate in modo più puntuale e dettagliato nell'art. 50, D. Lgs. n. 81/2008.

Ciò porta a ritenere che, con l'introduzione della RLS quale figura essenziale dell'idea di "sicurezza partecipata" propria del nuovo impianto normativo, il legislatore ha inteso superare (si è parlato da parte di alcuni autori di "abrogazione tacita") la previsione di cui all'art. 9 l. n. 300 del 1970.

D'altro canto, pur in assenza di una esplicita indicazione normativa in tale senso, molte discipline negoziali di settore hanno espressamente chiarito il rapporto tra le due figure nel senso appena richiamato di coincidenza della rappresentanza ex art. 9 con la figura della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza ex d.lgs. n. 81/2008.

Ad esempio, nel Verbale di Accordo del 4 febbraio 2016 in tema di RLS nel settore bancario, si precisa (all'art. 11) che agli RLS *"sono attribuiti anche i compiti dell'art. 9 della l. n. 300 del 1970"*.

3. *Valorizzare e attualizzare la ricca e pervasiva esperienza scaturita dai protocolli condivisi di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro*

Il metodo di concertazione attraverso i Protocolli ha funzionato in un momento particolarmente delicato e complesso, quale è stata l'emergenza Covid, contrassegnata dall'assenza di esperienze e regole tecniche predefinite chiaramente e agevolmente applicabili.

Al riguardo, è necessario segnalare alcuni aspetti fondamentali per inquadrare l'esperienza maturata nell'eccezionale contesto epidemico.

In particolare, la predetta esperienza è stata possibile grazie alla speciale produzione normativa con cui è stata accompagnata e che ne costituisce il necessario presupposto: ci si riferisce all' art. 29-bis del D. L. n. 23 del 2020, introdotto dal legislatore nella piena emergenza Covid, al fine di assegnare una valenza e una forza normativa piena alle indicazioni e alle misure definite nei Protocolli.

Il citato art. 29 bis espressamente stabilisce che: "ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'art. 2087 c.c. mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida ... nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Come riconosciuto dalla stessa Cassazione penale, la valorizzazione dei Protocolli, da parte del legislatore dell'emergenza, è stata effettuata attraverso una diretta, indiscutibile correlazione con gli obblighi gravanti sul datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c.:., nel senso appunto che i datori di lavoro pubblici e privati adempiono esaurientemente ai propri obblighi per ciò che riguarda i rischi da contagio COVID applicando le prescrizioni e adottando le misure contenute nei protocolli (Cassazione penale, sez. III, 1 dicembre 2023, n. 47904).

Ogni riflessione sull'eventuale valorizzazione in relazione ad ulteriori tematiche dell'esperienza maturata con i Protocolli anti-Covid non potrà prescindere da tale aspetto fondamentale, circa la necessità di disporre di un quadro normativo analogo a quello definito dal citato art. 29-bis del D.L. 23/2020.

Un ulteriore elemento di attenzione è costituito dal fatto che, nel periodo dell'emergenza Covid, sono stati condivisi diversi Protocolli, ciascuno contenente indicazioni legate alla specificità delle attività e dei rischi presenti nei settori considerati.

In tal senso, ad esempio, il settore del credito si è dotato nel tempo di propri Protocolli anti-Covid 19 anche in forza delle previsioni normative emergenziali che richiedevano la necessaria continuità dei servizi bancari e finanziari, nonché dell'ultimo periodo del richiamato art. 29-bis.

CNEL - AUDIZIONI SU TEMATICHE SALUTE E SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO

Roma, 17 luglio 2024

IL RUOLO DELLE PARTI SOCIALI	<p>L'obiettivo di un lavoro sano e sicuro è sempre stato al centro dell'attività delle parti sociali, sia datoriali che sindacali, specialmente in un settore così peculiare come quello dell'edilizia.</p> <p>Proprio grazie al confronto tra attori datoriali e sindacali sono state messe in campo diverse azioni per promuovere una vera e propria cultura della sicurezza e rafforzare le azioni di prevenzione.</p>
LE PRINCIPALI NOVITÀ DEL RINNOVO CONTRATTUALE DEL 2022	<p>Si pensi, ad esempio, ad alcune novità introdotte dal rinnovo contrattuale del 2022: il progetto di rilancio della sorveglianza sanitaria nel settore con l'obiettivo di contrastare il fenomeno delle malattie professionali, la previsione dell'aggiornamento triennale della formazione dei lavoratori anziché quinquennale come previsto dalla normativa di riferimento, la formazione degli impiegati tecnici che entrano per la prima volta in cantiere, l'utilizzo di simulatori di realtà virtuale per formare le maestranze da parte del nostro sistema paritetico.</p>
RAPPRESENTATIVITÀ	<p>L'impegno alla lotta agli infortuni guiderà anche il prossimo rinnovo, ma questo impegno rischia di avere portata limitata se si lascia spazio a soggetti dalla dubbia rappresentatività.</p>
DUMPING CONTRATTUALE	<p>Per dare effettività al sistema di relazioni sindacali e, di conseguenza, efficacia alle azioni intraprese in materia di salute e sicurezza, è necessario individuare i soggetti realmente rappresentativi, soprattutto ora che si assiste a una diffusione sempre più allarmante del fenomeno della c.d. contrattazione collettiva "pirata".</p> <p>Occorre garantire l'applicazione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, esigendo, al contempo, la corretta rispondenza tra l'attività svolta e il contratto applicato. Ciò al fine di consentire il riconoscimento di tutte le previsioni derivanti dall'applicazione dei contratti collettivi di settore, e per lo più attuate dagli Enti bilaterali contrattuali edili, a garanzia di un lavoro regolare e qualificato.</p> <p>È giunto il tempo di fornire certezze individuando con chiarezza e fermezza i CCNL realmente rappresentativi.</p> <p>Un passo in tal senso è stato, ad esempio, compiuto dall'Agenzia delle Entrate che, con la circolare n. 19/E del 27 maggio 2022, ha elencato i</p>

	<p>contratti collettivi del settore edile, nazionale e territoriali, stipulati dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai sensi dell'articolo 51 del d.lgs. n. 81 del 2008.</p> <p>Mi preme sottolineare ancora una volta che il ruolo delle parti sociali non si limita alla mera individuazione dei trattamenti base da garantire ai lavoratori, ma si spinge fino alla promozione di una vera e propria cultura del lavoro.</p>
<p>SISTEMA BILATERALE</p> <p>L'ESPERIENZA DEL REPERTORIO</p> <p>ATTIVITÀ FORMATIVA</p>	<p>Così come risulta fondamentale individuare le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, allo stesso modo non si può prescindere dall'individuazione degli enti bilaterali promananti da quest'ultime.</p> <p>L'istituzione del Repertorio degli organismi partiteci si è, purtroppo, rivelata un'occasione mancata rispetto a tale esigenza.</p> <p>Con il DM n. 171/2022 il Ministero del lavoro ha, infatti, elencato una serie di "criteri identificativi" che hanno permesso l'accesso al Repertorio anche da parte di soggetti promananti da parti sociali di dubbia rappresentatività.</p> <p>Senza considerare, peraltro, che, nella concreta attuazione della disciplina del Repertorio, non si è proceduto ad una effettiva valutazione della rappresentatività, in termini comparativi, delle organizzazioni datoriali e sindacali costituenti, ma ci si è limitati ad una mera raccolta dei dati richiesti dal DM.</p> <p>Il sistema paritetico edile, che conta oltre 100 enti territoriali, svolge una funzione primaria anche nel garantire la sicurezza sul lavoro al fine di contrastare il fenomeno infortunistico nel cantiere, rappresentando un esempio virtuoso di bilateralità nel panorama industriale.</p> <p>In tale ottica, gli organismi paritetici offrono una formazione calibrata sugli specifici rischi del cantiere per i lavoratori, operai e impiegati tecnici, che entrano per la prima volta nel cantiere stesso. L'erogazione di tale formazione permette di rendere più consapevoli i lavoratori rispetto ai temi della sicurezza.</p> <p>La formazione e l'aggiornamento degli operatori del settore sono la risposta ai fabbisogni emergenti di competenze, anche sulle tecnologie innovative, e alla necessità di assicurare un ambiente di lavoro sicuro.</p> <p>Il Rapporto Formedil 2023, con riferimento all'attività formativa erogata dal sistema bilaterale nel 2022, registra, in totale, 16.586 corsi formativi, per 313.624 ore formative e 163.727 allievi.</p>

VISITE IN CANTIERE

In base alla rilevazione per area territoriale, i corsi formativi effettuati sono stati 5.470 (pari al 33%) nel Nord ovest, 4.235 (25,5%) nel Nord est, 4.412 (26,6%) nel Centro e 2.469 (14,9%) al Sud.

Rispetto al 2021, i corsi formativi erogati a livello nazionale per gli *operai* hanno registrato un incremento pari al +4,3% e i corsi formativi per i *tecnici* un +20,6%.

In particolare, i corsi effettuati su sicurezza/adempimenti sono stati per gli *operai* 4.682, per 39.059 ore formative e 49.550 allievi, e per i *tecnici* 1.078, per 15.264 ore formative e 12.930 allievi.

Gli allievi stranieri nel 2022 sono pari complessivamente a 30.860, con un aumento del + 12,3% rispetto al 2021. Il 97,2% sono operai e il 2,8% tecnici. Nel Nord ovest sono pari al 30,5%, nel Nord est 34,2%, 31,4% nel Centro e 3,8% al Sud.

In merito ai lavoratori stranieri, tra l'altro, il sistema bilaterale è parte attiva di progetti specifici per la formazione degli stessi lavoratori nel paese di origine, sotto il profilo civico-linguistico e della sicurezza sul lavoro.

Infatti, il nostro impegno, in un mondo del lavoro sempre più multiculturale e dinamico, non può che concretizzarsi anche in azioni mirate a favorire la formazione e l'inclusione sociale di lavoratori stranieri.

Tra le attività preminenti del sistema bilaterale edile vi sono le visite effettuate in cantiere che nel 2022 (su 107 enti territoriali collaboranti) sono state complessivamente 34.879, con un incremento del +8,4% rispetto al 2021 e un +21,1% rispetto al 2020.

L'incremento più rilevante si registra nel Mezzogiorno con un +25%. In crescita anche le regioni del Nord-Ovest con un +6,1% e del Nord-Est con un +2,5% e del Centro con un +4,2%.

Gli Enti territoriali hanno visitato 21.403 cantieri, un numero decisamente maggiore del biennio precedente (nel 2021 erano stati 19.344 e 16.943 nel 2020).

Le imprese assistite sono state pari a 37.449, con un 77% del totale nazionale di imprese del Nord-Ovest.

In base all'Osservatorio permanente delle visite in cantiere, secondo l'elaborazione del Cresme su dati Formedil, da ottobre 2014 a luglio 2023 (su 52 enti territoriali partecipanti) le visite sono state complessivamente 118.648, con 54.280 cantieri visitati e 27.472 imprese coinvolte.

**ASSEVERAZIONE DEI
MOG**

Si rileva poi che il legislatore del Testo unico sulla sicurezza ha riconosciuto l'importanza della bilateralità, sottolineando la necessità di estendere il modello contrattuale edile ad altri comparti produttivi. Il legislatore ha infatti assegnato agli organismi paritetici un ruolo fondamentale nel controllo dell'efficacia delle azioni di sicurezza implementate dai datori di lavoro. Questi organismi possono asseverare l'adozione e la corretta attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza.

Il Formedil – Ente Unico Formazione e Sicurezza ha sviluppato una procedura per l'asseverazione di tali modelli, che è stata successivamente adottata come norma UNI. Il nostro settore, riconoscendo l'importanza del ruolo degli organismi paritetici, è stato il primo ad organizzarsi in tal senso.

L'ANCE ritiene che l'adozione di un modello di organizzazione e gestione della sicurezza sia un indicatore concreto dell'impegno del datore di lavoro nella prevenzione degli incidenti nei cantieri. Questo sistema si basa su una progettazione accurata dell'organizzazione aziendale, sull'elaborazione di un organigramma che definisce ruoli e responsabilità, e su procedure che regolamentano gli aspetti organizzativi e le attività aziendali, stabilendo le regole per garantire la sicurezza all'interno e all'esterno dell'azienda, inclusi i cantieri.

Nell'ambito del TUSL, il legislatore ha riconosciuto l'importanza dell'asseverazione dei modelli da parte degli organismi paritetici, prevedendo che i dati relativi al rilascio delle asseverazioni siano utilizzati ai fini della individuazione dei criteri di priorità nella programmazione della vigilanza e di criteri di premialità da parte dell'INAIL.

Recentemente, il Ministero del Lavoro ha poi valorizzato l'asseverazione dei modelli, includendola tra gli elementi premianti della patente a crediti.

Potenziare il ruolo degli enti bilaterali, con interventi congiunti delle parti sociali, significa quindi generare benefici rilevanti per il sistema lavorativo e per la società nel suo complesso.

Risulta, pertanto, essenziale prevedere finanziamenti mirati al fine di assicurare che tali enti dispongano di risorse adeguate allo svolgimento e lo sviluppo delle attività istituzionali. Così come è fondamentale sostenere incentivi specifici per le aziende che investono nella formazione presso gli organismi paritetici di settore.

Occorre, inoltre, promuovere campagne di sensibilizzazione e di comunicazione efficaci per diffondere informazioni sulle attività e i servizi offerti dagli enti bilaterali, aumentando la consapevolezza della loro

	<p>rilevanza tra i lavoratori e i datori di lavoro, nonché favorire la condivisione di buone prassi.</p> <p>È altresì necessario implementare la collaborazione tra il sistema bilaterale e le istituzioni pubbliche e private, incluso il sistema di istruzione, rafforzando peraltro i collegamenti tra le piattaforme digitali per facilitare l'accesso ai servizi e alle informazioni da parte dei lavoratori e dei datori di lavoro.</p> <p>Un coinvolgimento sempre maggiore degli enti bilaterali nell'ambito del dialogo sociale significa quindi investire nel futuro del lavoro, migliorando le tutele dei lavoratori e favorendo l'occupazione regolare e un lavoro di qualità.</p>
RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA	<p>Le norme vigenti già prevedono la consultazione dei lavoratori tramite i loro rappresentanti, riconoscendo l'importanza cruciale di questo ruolo nel garantire un ambiente di lavoro sicuro.</p> <p>Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è una figura che il datore di lavoro deve coinvolgere in tutte le fasi chiave della gestione della sicurezza. Dalla valutazione dei rischi alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica delle misure preventive, il coinvolgimento del RLS deve essere sia tempestivo che preventivo. Questo approccio garantisce che tutte le decisioni vengano prese con il massimo livello di consapevolezza.</p> <p>È il soggetto che promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. Viene altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori.</p> <p>Inoltre, il rappresentante dei lavoratori partecipa alla designazione degli addetti al servizio di prevenzione e protezione, degli addetti alla gestione delle emergenze, del medico competente.</p> <p>Partecipando alle riunioni periodiche sulla sicurezza e salute sul lavoro, può altresì proporre iniziative efficaci per la prevenzione e segnalare direttamente al responsabile dell'azienda eventuali rischi individuati.</p> <p>I lavoratori possono verificare, tramite il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza. A tal fine, il datore di lavoro deve fornire al rappresentante, su richiesta, una copia del documento di valutazione dei rischi e del documento unico di valutazione dei rischi da interferenze.</p>

	<p>Prima di accettare il Piano di Sicurezza e di Coordinamento e in caso di modifiche significative, il datore di lavoro deve consultare il rappresentante dei lavoratori e fornire tutti i chiarimenti necessari sui contenuti. Ha anche la facoltà di proporre modifiche e miglioramenti al piano stesso.</p> <p>Infine, la norma UNI ISO 45001: 2018, il primo standard internazionale sui Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL), sottolinea ulteriormente l'importanza di un ruolo attivo dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella prevenzione dei rischi, rafforzando le loro responsabilità rispetto al precedente standard BS OHSAS 18001.</p> <p>Vista l'importanza del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, il sistema bilaterale, in collaborazione con Inail, ha sviluppato qualche anno fa anche un progetto, denominato ARLES "Attività del rappresentante dei lavoratori per un'edilizia in sicurezza", con l'obiettivo di promuovere la cultura della prevenzione dei rappresentanti per la sicurezza nel settore delle costruzioni, con particolare interesse allo scambio di informazioni tra rappresentanti, e realizzando una profonda condivisione delle esperienze di cantiere, di quelle territoriali, e delle esperienze di "ruolo".</p>
<p>L'ESPERIENZA DEI PROTOCOLLI COVID: I COMITATI AZIENDALI E TERRITORIALI</p>	<p>Si condivide l'esigenza di aggiornare l'esperienza dei protocolli Covid-19.</p> <p>L'istituzione di appositi comitati permette di predisporre strategie mirate e può rappresentare un ulteriore strumento nella lotta agli infortuni.</p> <p>Ad ogni modo, si evidenzia che, nel settore edile, tali comitati andrebbero costituiti a livello territoriale (e non aziendale): gli organismi paritetici potrebbero essere i soggetti più adeguati a perseguire le finalità dei comitati, in coordinamento con le parti sociali.</p> <p>Occorre, infatti, considerare che il settore edile è caratterizzato prevalentemente da piccole imprese che già si avvalgono del supporto del nostro sistema bilaterale.</p>



Audizione

CNEL

Gruppo di Lavoro Salute e Sicurezza

17 luglio 2024

Francesca Re David, Segretaria Confederale
Sebastiano Calleri, Responsabile Salute e Sicurezza sui posti di Lavoro

Componente esterno al Comitato Sara Taranto

L'Italia possiede una delle normative più avanzate in ambito europeo, il DLGS 81, che rappresenta un punto di equilibrio alto ed un sistema che nel suo complesso non va in alcun modo superato. Sono possibili ovviamente miglioramenti ed attualizzazioni, soprattutto per rispondere ai cambiamenti che il lavoro affronta sul piano delle innovazioni tecnologiche, organizzative e sociali.

Il modello dei protocolli condivisi sul modello pandemico è stato positivo, e potrebbe aiutare a migliorare le condizioni di lavoro in azienda e i rapporti industriali in materia, ma deve essere chiaro che esso non si sostituisce alla legge ed agli obblighi e ruoli previsti per impresa e rappresentanze. Alla contrattazione non possono essere delegati aspetti attinenti esclusivamente alle scelte dell'impresa, e neanche responsabilità che sono legate direttamente al ruolo assegnato a chi sovrintende od organizza la produzione. Esistono già pratiche sperimentate che possono essere prese a modello virtuoso, ma anche strumenti e modalità che sono già presenti nel mondo della prevenzione e che possono interagire fra loro ed essere utilizzati.

L'articolo 9 della L.300/70 rappresenta un caposaldo della rappresentanza dei lavoratori sulla sicurezza e sulla salute nei luoghi di lavoro soprattutto nella funzione del "controllo" che la norma gli attribuisce. Il successivo Decreto Legislativo 81/08, ha definito maggiormente il ruolo e le funzioni dei rappresentati dei lavoratori e delle lavoratrici in merito alla Salute e alla Sicurezza nei luoghi di lavoro.

Riteniamo si debba dare un nuovo impulso al ruolo della rappresentanza, a partire dal garantire in ogni contesto lavorativo la consegna del DVR/DUVRI, l'accesso al registro degli infortuni, la consultazione sulla valutazione dei rischi e le misure di tutela, sulla designazione degli attori della prevenzione e sull'organizzazione della formazione (di cui all'art. 37 del D. lgs 81/08 s.m.). Approvare norme che generalizzino la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza in tutte le aziende piccole e piccolissime, e si dia operatività al fondo di cui all'art. 52 del DLGS 81 (Fondo di sostegno alla rappresentanza ed alla pariteticità).

Riteniamo fondamentale una elaborazione di una STRATEGIA NAZIONALE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE, assente da sempre nel nostro Paese nonostante le reiterate richieste della Commissione Europea, richiamata

insistentemente negli anni dalle Organizzazioni Sindacali, e che deve definire in maniera chiara gli obiettivi, gli interventi, le misure di tutela da attuare in coerenza con la Strategia quinquennale europea in materia; Introdurre norme che impediscano la concessione di finanziamenti o incentivi con fondi pubblici alle imprese che non rispettano i requisiti di regolarità e legalità, che non applicano i corretti CCNL, e le norme previste in materia di SSL;

Formazione:

- Completare la revisione degli accordi stato-regioni sulla formazione (art. 37 e segg. Del D.Lgs:81/08 e DL 146/2021), introducendo nello specifico una chiara norma sull'obbligo di effettuazione della stessa PRIMA di essere adibiti a qualsiasi mansione in un contesto lavorativo;
- Attuazione dell'obbligo formativo dei datori di lavoro (precedentemente all'apertura delle attività dell'impresa) e individuazione dei suoi contenuti minimi (DL 146/2021);
- Istituzione di un insegnamento scolastico curricolare relativo alle materie della salute e sicurezza sullavoro SSL;
 - Approvare norme per la facilitazione della comprensione linguistica della formazione su SSL;
- Verifica e controlli rispetto alla effettiva fruizione della formazione obbligatoria e sulla conformità degli enti erogatori (in particolare sulle qualifiche dei docenti e sulla regolarità degli attestati);
- Mantenimento dei livelli formativi nelle aziende con lavorazioni a rischio.

RENDERE PIENAMENTE OPERATIVI GLI ORGANISMI NAZIONALI COMPETENTI ALLA SSL E INCREMENTO DELLA VIGILANZA

Rendere pienamente operativi il Comitato ex art.5 e la Commissione Consultiva Permanente, art. 6, entrambi previsti dal D. lgs 81/08 s.m.), puntando, inoltre, a concretizzare un coordinamento permanente tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e le Aziende Sanitarie Locali (ASL), migliorando le verifiche ispettive in qualità, quantità e frequenza, anche attraverso assunzioni finalizzate (e relativa formazione) , sia per quanto riguarda l'INL sia per i servizi di prevenzione dei servizi sanitari territoriali. Realizzare nell'ambito del coordinamento una programmazione efficace dell'attività ispettiva, garantendo il confronto strutturato e continuo sugli assi di programmazione e intervento con l'Inail e le Parti sociali.

CERTIFICATO DI CONGRUITA' DELLA MANODOPERA. Estendere l'esperienza in essere in edilizia a tutti i cantieri, indipendentemente dal settore, sia nell'ambito di lavori pubblici che privati. La congruità della manodopera può essere definita, come l'importo minimo di manodopera atteso per la realizzazione di un'opera, in dipendenza della tipologia di lavorazione e considerando tutte le imprese presenti nel cantiere. Se questa verifica non consentirà di raggiungere l'importo minimo atteso di manodopera, l'impresa dovrà versare la differenza tra l'importo di manodopera raggiunto e quello atteso.

Un'evoluzione della congruità dovrebbe essere estesa ai tempi di realizzazione dell'opera che va definita in fase di progettazione chiamando ad un ruolo proattivo la committenza.

FONDI INAIL - Utilizzare i Fondi Inail anche per il miglioramento delle condizioni di lavoro, per investimenti tecnologici e organizzativi mirati alla Salute e Sicurezza sul lavoro. Va avviata e favorita una campagna di investimenti nel settore della salute e sicurezza da parte delle imprese con particolare attenzione alle PMI, utilizzando anche fondi dell'INAIL. La campagna non deve essere basata su semplici investimenti a pioggia, ma ancorata ad una progettualità ampia ed in rapporto con le rappresentanze sindacali e con la contrattazione. Ciò vale ancor di più per quanto riguarda i fondi per i bandi ISI dell'Inail, le criticità dei quali vanno risolte mettendo insieme lavoratori e impresa nella determinazione degli investimenti e dei relativi processi decisionali.

IMMIGRAZIONE – Abolizione della Legge Bossi-Fini e seguenti, che ha bloccato la migrazione regolare vincolando il permesso di soggiorno al rapporto di lavoro producendo fenomeni di caporalato e lavoro irregolare.

Cisal

00187 ROMA
Salita di San Nicola
da Tolentino 1/B
Tel. 06.3207941 r.a.
Fax 06.3212521



CNEL

Salute e Sicurezza sul Lavoro

Consultazione della CISAL

16 luglio 2024

Facendo seguito all'invito ricevuto dalla scrivente Confederazione riguardo ad una analisi condivisa avente ad oggetto l'opportunità di:

- Potenziare, rispetto alla legislazione e alla prassi vigenti, gli spazi delegati alla contrattazione collettiva, alla rappresentanza e agli organismi paritetici, per valorizzare il contributo delle parti sociali alla effettività del quadro protezionistico;
- rivitalizzare la previsione di cui all'art. 9 dello Statuto dei lavoratori;
- aggiornare l'esperienza scaturita dai protocolli di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid 19

la CISAL espone quanto segue.

In via di principio si ritiene che legislazione e prassi vigenti, anche in relazione agli spazi delegati alla contrattazione collettiva e alle competenze degli organismi paritetici, in materia di sicurezza e salute sul lavoro garantiscano un adeguato livello di protezione sociale dei lavoratori e consentano alle parti sociali coinvolte una concreta e valida partecipazione alla attuazione e allo sviluppo di interventi a favore della sicurezza sul lavoro.

In particolare:

- il corpo legislativo italiano in materia di sicurezza e salute sul lavoro (impennato sul D. Lgs. 81/2008) è uno dei più avanzati del mondo; esso inoltre è stato proprio di recente irrobustito da una serie di interventi legislativi promossi dall'attuale Governo per far fronte alle criticità più pressanti;
- i vigenti contratti di lavoro, anche attraverso l'attività degli Enti Bilaterali, assicurano uno spazio che consente una partecipazione attiva delle organizzazioni sindacali in materia, specialmente attraverso la gestione della formazione su sicurezza e salute;
- per quanto concerne l'art. 9 della legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) non dobbiamo dimenticare che tale norma ha ricevuto una piena attuazione, nella forma più diretta, attraverso la istituzione dei Rappresentanti per la sicurezza sul lavoro (RLS e RLST) scelti direttamente dai lavoratori attraverso procedura elettiva, per i quali, oltre alla legge, anche i contratti collettivi di lavoro prevedono poi apposite prerogative sindacali.

Ciò premesso, si ritiene di comunque individuare due linee di intervento per un possibile miglioramento del quadro complessivo in materia Sicurezza e Salute sul Lavoro, favorendo in particolare un maggior coinvolgimento di lavoratori, sindacati e parti datoriali.

Con l'occasione, inoltre, si forniscono alcune considerazioni relative al rapporto tra sicurezza e salute e ruolo degli organismi bilaterali

§§§

La prima riguarda proprio l'art. 9 della legge 300/1970; in argomento sarebbe invero opportuno verificare l'efficacia del modello predisposto dal legislatore in relazione a determinati contesti critici (piccole imprese e cantieri mobili e temporanei).

A tal fine, in via preliminare, potrebbe essere utile l'esperienza di un'indagine, anche in forma anonima, che coinvolga gli RLS presenti nei settori particolarmente a rischio, per individuare quelle criticità che di fatto inibiscono o limitano, in alcuni segmenti della produzione, l'esercizio corretto delle prerogative attribuite dalla legge e dai contratti a tali figure.

Come sappiamo il tessuto produttivo nel nostro Paese è costituito prevalentemente da piccole e micro imprese. In tali contesti produttivi (fino a 15 dipendenti) il RLS è eletto dai lavoratori al loro interno ovvero, in caso di mancata elezione, si ricorre al RLST. Sempre in tali contesti è scarsa la presenza di rappresentanze sindacali aziendali.

In situazioni del genere, in cui il Sindacato è poco strutturato, **il tendenziale "isolamento" del RLS aziendale, che -ricordiamolo- è in ogni caso un subalterno del datore di lavoro, benché destinatario di particolari tutele e garanzie previste dalla legge, potrebbe minarne il corretto e libero esercizio rispetto alle prerogative assegnate.**

Tali potenziali interferenze non assumono la stessa valenza in tutti i settori, ma possono generare conseguenze rilevanti in quegli ambiti lavorativi caratterizzati da un rischio infortunistico (o di malattia professionale) elevato.

Per questo motivo si suggerisce di intervenire, limitatamente ai settori particolarmente a rischio e in relazione alle aziende di piccole dimensioni o comunque prive di rappresentanze sindacali aziendali,

prevedendo un supporto obbligatorio e strutturato da parte del RLST nei confronti del RLS aziendale. Sempre limitatamente a tali contesti dovrebbe, in ogni caso, essere previsto l'obbligo di accesso del RLST,

almeno una volta l'anno, nei siti produttivi aziendali, sia nel caso di RLS eletto sia, tanto più, nei casi di mancata elezione.

Un altro contesto particolarmente critico è rappresentato dai cantieri mobili e temporanei. In tali ambiti, come è noto, è più forte la presenza sindacale e sono stati previsti, da alcuni contratti, organismi paritetici, nazionali e territoriali, con specifiche competenze in materia di prevenzione infortuni, igiene e ambienti di lavoro.

Ciò nonostante il carattere particolarmente rischioso delle attività svolte, aggravato peraltro dalle interferenze, generate dalla compresenza di imprese operanti nella medesima area, nonché l'attuale esiguità degli apparati pubblici deputati alle attività di controllo, impongono di valutare la predisposizione di ulteriori forme e strumenti finalizzati a scongiurare il più possibile eventi infortunistici.

Limitandoci in questa sede al tema del ruolo delle rappresentanze dei lavoratori, riteniamo doveroso suggerire alcune possibili innovazioni. In primo luogo la previsione di un supporto obbligatorio (e non solo eventuale) da part del RLST, con obbligo di accesso di quest'ultimo al cantiere almeno prima dell'inizio dei lavori. In secondo luogo, in caso di presenza di subappalti, al di là delle forme di coordinamento già previste, dovrebbe prevedersi la costituzione obbligatoria di un comitato di cantiere per la prevenzione degli infortuni e la tutela della salute di lavoratori, a cui partecipino tutti gli RLS delle varie imprese nonché le eventuali Rappresentanze sindacali e a cui tutti i lavoratori possano fare riferimento anche con l'invio in forma anonima di segnalazioni. Un organismo dotato di ampi poteri e prerogative, in ordine all'accesso e al controllo delle aree del cantiere. In tal senso al comitato potrebbe essere attribuita la facoltà, ferme restando le prerogative dei singoli RLS, di effettuare accessi "collegiali" in una determinata area del cantiere ovvero affidare tale compito a un RLS diverso da quello dell'azienda operante in tale contesto.

Si suggerisce una modifica legislativa dell'attuale art. 9 della legge 300/70 che recepisca queste indicazioni.

§§§

La seconda linea di intervento riguarda la possibilità di ampliare gli spazi della concertazione trilaterale (Istituzioni pubbliche, sindacati e associazioni datoriali) sull'esempio maturato in occasione dell'emergenza Covid, per il quale è stato sottoscritto un apposito protocollo nazionale a livello ministeriale, con la partecipazione di tutte le parti sociali.

L'esperienza del "Protocollo condiviso delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro" ha indubbiamente inaugurato un percorso per rendere più effettive la protezione di lavoratrici e lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ferme restando le prerogative del legislatore in materia, da un lato, e quelle della contrattazione collettiva, dall'altro, il ruolo che la concertazione trilaterale (istituzione, associazioni rappresentative di lavoratrici e lavoratori, associazioni rappresentative dei datori di lavoro) può esercitare è tutt'altro che secondario; non a caso il Protocollo ha rappresentato un valido strumento di aiuto e supporto nel contrasto della Pandemia, anche attraverso la previsione di gestione della materia a livelli territoriali e aziendali, attraverso comitati e/o organismi paritetici all'uopo costituiti.

Si ritiene, allora, che tale metodo concertativo possa essere adottato anche per la gestione di ulteriori aspetti della materia; non a caso proprio di recente si è riproposto tale possibilità in relazione alla possibilità di sottoscrivere un "protocollo nazionale per l'emergenza caldo", iniziativa che non ha trovato una concreta finalizzazione a causa della mancata condivisione di un testo unitario da parte di tutte le parti sociali coinvolte; e tuttavia, tra legislazione e contrattazione, la terza via da sviluppare e potenziare continua ad essere rappresentata dalla concertazione, da gestire in primis proprio a livello nazionale.

La CISAL resta convinta che in tale direzione sia gli agenti istituzionali (Ministero del Lavoro, Ministero della Salute, INAIL, INL, INPS ecc. ecc.) sia le parti sociali (datoriali e sindacati lavoratori) debbano continuare a prodigare il proprio impegno, assumendosi anche le necessarie responsabilità, al fine di supportare la concreta realizzazione e applicazione delle norme legislative e dei contratti collettivi, garantendo la coerenza di tutte le misure che vanno a tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro. Il tutto anche alla luce del fatto che, nonostante gli sforzi compiuti sino ad oggi, è innegabile che i dati su malattie e incidenti sul lavoro (in particolare per incidenti gravi e mortali) continuano ad essere preoccupanti.

Si propone di valutare la possibilità di "istituzionalizzare" il ruolo della concertazione, attraverso una previsione normativa in tal senso, che ovviamente, garantisca la più partecipazione delle parti sociali.

§§§

A completamento della presente memoria si vuole offrire una valutazione concernente il ruolo che in materia di salute e sicurezza sul lavoro esercitano gli organismi bilaterali, ovvero Enti bilaterali istituiti a livello contrattuale e Fondi interprofessionali.

Il ruolo di questi organismi è normalmente preposto alla formazione ed assume una valenza certamente positiva, così come del resto indirettamente riaffermato dalla più recenti novità normative relative alla introduzione della cd "patente a crediti".

Al riguardo la CISAL ritiene che il sistema della bilateralità dovrebbe ricevere un impulso, evitando in particolare, che lo stesso possa subire limitazioni legate alla eventuale introduzione di norme che limitando la rappresentanza e la rappresentatività sindacale abbiano, a cascata, l'effetto di impedire la più ampia diffusione di tali istituti.



Memoria audizione presso il CNEL

Roma, 17 luglio 2024

*La salute e sicurezza sul lavoro
con particolare attenzione ai temi della Rappresentanza e Pariteticità*

Assi fondamentali di sistema

- ❖ la CISL, pur ritenendo il principale vigente articolato normativo sui temi della salute e sicurezza sul lavoro (dlgs. 81 del 2008 s.m.) di assoluta efficacia, evidenzia che tra gli interventi opportuni da realizzare di primaria rilevanza sicuramente vi è quello di predisporre mirate integrazioni/modifiche delle disposizioni previste, armonizzandole con le correlate normative venute in essere nel corso degli anni. Tale intervento consentirebbe di introdurre quei provvedimenti che hanno apportato maggiori e più specifiche tutele, ampliate le popolazioni lavorative interessate, colto l'evoluzione avvenuta nel sistema produttivo, in particolare sul fronte delle attenzioni e delle relative protezioni da nuovi rischi emergenti, comprese le opportunità di prevenzione e protezione offerte dalle innovazioni tecnologiche e digitali. **A tale riguardo si considera necessario agire con interventi mirati su alcuni provvedimenti in essere non più adeguati (perché non coerenti e rispettosi delle maggiori tutele garantite con altre normative vigenti)** ponendo chiunque faccia riferimento alle disposizioni previste dal testo normativo in condizione di non dover operare una lettura in combinato disposto con altre attualmente vigenti, non essendo richiesta tale competenza a tutti coloro che a diverso titolo sono chiamati a rispettare ed applicare i precetti previsti (che prescinde dalla mera conoscenza, di certo necessaria, di quanto sancito).

Tra gli interventi di novellazione opportuni e rilevanti da attuare, si segnalano:

- l'art.21, nei riguardi in particolare dei lavoratori autonomi verso cui occorre modificare quanto oggi disposto, che prevede "solo" che questi "*possano beneficiare*" o "*partecipare*" ai corsi di formazione, anziché essere obbligati, al pari di tutti gli operanti in ambito lavorativo. Condizione che sappiamo prevedersi esclusivamente quanto impiegati all'interno di un contesto lavorativo altro (vd. cantiere o situazioni di appalto-subappalto...);
- l'art.37, in riferimento alla formazione obbligatoria di aggiornamento per gli RLS (co.11). Occorre prevedere che l'obbligo ricomprenda tutti gli RLS, anche quando eletti in realtà lavorative fino a 15 lavoratori, in assenza di RLST, ad oggi non previsto;
- l'art.42, in tema di accomodamento ragionevole, dovendo considerare quanto disposto dal novellato dlgs 216 del 2003, in specifico art.3, co.3-bis, sulla base del quale è stato introdotto dal 2013 (Legge n.99) l'obbligo a carico del datore di lavoro del reinserimento lavorativo di tutti coloro che a causa di una minorazione (anche temporanea e con gravità minima) non sono più idonei a svolgere a pieno la propria mansione. Va pertanto eliminato il riferimento all'"*ove possibile*" a alla sola L.68/99;

- l'art. 50, in relazione al diritto per gli RLS/RLST di sollevare osservazioni in "*occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti*" dove occorre eliminare il "*di norma*" all'essere sentiti, prevedendo una pratica necessaria e costante, non soggetta a valutazione di opportunità del momento;
- l'Allegato IV, in tema di somministrazione di bevande nelle pause pranzo (nello specifico riferimento normativo, in cantiere, ma estendendo a tutti i contesti lavorativi) ove occorre eliminare nel punto 1.11.3.3. il riferimento a "*modiche quantità di vino e di birra nei locali di refettorio durante orario dei pasti*".

Di contro, **la CISL non ritiene che operando interventi estemporanei di "carotaggio" nell'articolato prevenzionale** (a partire proprio dal dlgs. 81 del 2008 s.m.) **si possa mantenere quell'impianto auto-consistente, coerente e di garanzia, basato sul modello partecipativo, che ancora oggi costituisce il prioritario riferimento e cardine essenziale per la difesa dei diritti di tutela e di protezione.**

❖ **la CISL, credendo fermamente nell'urgenza di addivenire ad una coesione straordinaria tra le Parti sociali e le istituzioni (attraverso anche la stipula di un Patto sociale),** quale via d'eccellenza per attuare un contrasto efficace alla piaga delle morti sul lavoro, come anche degli infortuni e malattie professionali, oltre a tutte le condizioni di danno per causa lavorativa, **non ritiene di voler modificare la natura dei ruoli espressi dai diversi attori della prevenzione aziendale e territoriale, andando a mutare le caratteristiche proprie e le funzioni previste, a partire dalle figure di Rappresentanza, in ambito aziendale e territoriale, specie guardando a quelle specialistiche sui temi della prevenzione (RLS/RLST/RLSSP).**

A tale riguardo **si esprime netta contrarietà all'attribuire funzioni di "controllo" alle figure di Rappresentanza specialistica, delineando nuove posizioni di garanzia** (e, su questa linea prendendo le distanze da quanto argomentato dalla sentenza di Cassazione n.38214 del settembre 2023 in merito all'attribuire il reato di "*cooperazione nel delitto colposo* – art.113 cod. pen." all'RLS), non ritenendolo un intervento accoglibile e opportuno (anche alla luce delle già previste figure di controllo in azienda).

Al contempo, si ritiene urgente perseguire il prioritario obiettivo del garantire a pieno l'esercizio del ruolo da parte della Rappresentanza (nel rispetto della funzione, *in primis*, da parte dei datori di lavoro e dei dirigenti), in un quadro partecipativo e di presidio costante, condiviso e agito, teso al favorire il pieno riconoscimento dei diritti e delle tutele di tutti gli occupati.

Su questa linea, pur andando a confermare quanto stabilito dal legislatore nel merito specifico del **principio espresso nell'art.9 dello Statuto dei Lavoratori** (ruolo determinante della Rappresentanza, racchiuso nell'"*hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme*"), **si ritiene di confermare a pieno la scelta operata dal legislatore nell'eliminare il termine "controllo** - a nostro parere non adeguato al ruolo -, **a favore della più corretta versione prevista nel dlgs, 81 del 2008 s.m.** (del medesimo diritto), **dove si dispone a favore della Rappresentanza specialistica un più adeguato potere di "verifica"**. Così, vd. art.18, co.1, lett.n) "*consentire di verificare l'applicazione delle misure*" e art.50, co.1, lett.b) "*individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione verifica della prevenzione*".

❖ **la CISL ritiene fondamentale che si proceda speditamente nell'elaborazione dei decreti attuativi che ancora non sono stati emanati**, pur essendo previsti dalla normativa prevenzionale vigente (molti a partire dal 2008, anno di pubblicazione del decreto). Tra questi, oltre alla costituzione **del Fondo ex art.52, in tema di rappresentanza e pariteticità** (alla luce del ritardo di due anni dall'aggiornamento della scadenza, indicata nel giugno 2022), **si rimarca quanto prioritariamente atteso - nella forma dell'Accordo Stato-Regioni -, in tema di regolazione dei percorsi formativi obbligatori delle figure della prevenzione aziendale**, anche in questo caso prevista l'emanazione entro il giugno 2022 (su entrambi i punti si rimanda a più articolate motivazioni espresse nei punti a seguire).

.....

Punti prioritari di merito

Restando nel perimetro tematico delineato in fase di invito all'audizione, **individuando così gli aspetti che si ritengono principali, sui quali far convergere prime riflessioni in campo di Rappresentanza e Pariteticità**, si ritengono opportuni i seguenti punti di merito.

- **Occorre rivitalizzare l'attività degli organismi istituzionali, di specifica competenza sui temi della prevenzione sul lavoro, nei quali è previsto, ai sensi della normativa vigente, un ruolo centrale delle Parti sociali e degli OO.PP.** Necessario, pertanto, tornare a rinsaldare il confronto trilaterale, dialettico e costante, nell'ambito del Comitato, ex art.5 del d.lgs.81 del 2008 s.m., così come nella Commissione consultiva permanente, (riportandola alla composizione originaria, escludendo soggetti a competenza specialistico-tecnica e non comparativamente più rappresentativi sul livello nazionale), ed anche nel Sinp (tenuto conto dell'essere ancora in una fase embrionale, pur essendo trascorsi anni dal suo, più volte ufficiale, avvio). Sul territorio, poi, determinate la rivitalizzazione dei Comitati ex art.7, sia sul livello provinciale che regionale, al fine di mantenere un confronto costruttivo costante trilaterale tra istituzioni, dalle diverse competenze, e le Parti sociali, per promuovere interventi e programmi mirati di prevenzione, sulla base anche dei dati relativi al fenomeno degli accadimenti per causa lavorativa.

- **Occorre perfezionare, anche attraverso una regolazione mirata aziendale a carattere contrattuale, la collaborazione tra le figure della Rappresentanza, a partire da quella specialistica (RLS/RLST), e il medico competente**, figura sempre più centrale per le sue competenze, non solo meramente mediche, ma di medicina del lavoro, che quindi coniugano il comprendere le priorità di tutela e prevenzione degli occupati (compreso l'aumento di portatori di abilità residue e gravati da invecchiamento – anche alla luce di quanto disposto sia dal d.lgs.198 del 2003 s.m. che dal recente d.lgs 29 del 2024) con le eventuali costrittività organizzative, garantendo soluzioni efficaci e partecipate. È rilevante, nel quadro della recente normativa in tema di patente a crediti, che proprio su proposta della CISL, accolta dal legislatore, si sia previsto di riconoscere crediti aggiuntivi alla realtà lavorative che prevedono almeno due visite congiunte in cantiere (non previste in forma obbligatoria) tra medico competente e RLS/RLST ai fini della prevenzione e tutele.

- **Nel promuovere la funzione degli OO.PP. e l'azione che possono svolgere sul territorio nel favorire/supportare/monitorare l'azione prevenzionale delle aziende, anche attraverso l'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative,** è fondamentale che quanto stabilito dal legislatore (mediante la Legge 215/2021) nell'art.51 del dlgs 81 del 2008 s.m., in termini di flussi informativi e trasferimento di dati dagli OO.PP. alle istituzioni, a partire dall'INL e dall'INAIL, prenda corpo, prevedendo un sistema di registrazione di tali dati e una eventuale successiva valutazione ai fini di percorsi di premialità, ma anche di programmazione delle visite di controllo.

- **Occorre emanare il decreto istitutivo del Fondo ex art.52 del d.lgs.81 del 2008 s.m., al fine di prevedere da parte di tutte le realtà lavorative l'adesione ad un sistema di pariteticità e,** pertanto, la garanzia per tutti gli occupati di avere la Rappresentanza di tema di salute e sicurezza sul lavoro. In questo quadro, diviene urgente che le Parti sociali che non sono ancora addivenute alla stipula di accordi interconfederali per la costituzione di reti di pariteticità/rappresentanza, si facciano reciprocamente parti diligenti per favorire tali obiettivi, garantendo così alle aziende, che adottano i contratti di riferimento, di confluire in tali sistemi a rete, potendo così usufruire dei servizi di supporto alle imprese forniti dagli OO.PP. (ai sensi dell'art.51 del d.lgs 81 del 2008 s.m.). L'esperienza in atto nell'artigianato e nell'edilizia (oltre alle reti di settore) ne costituiscono indubbiamente un esempio da replicare e potenziare, sia sul fronte della rete degli Organismi Paritetici che della Rappresentanza, in particolare di natura territoriale (RLST).

- **Occorre che il Repertorio degli OO.PP., previsto dalla Legge 215 del 2021 (poi istituito con il D.M.171 del 2022) possa davvero costituire quel filtro necessario per effettuare una qualificazione degli Organismi** che oggi operano indisturbati sul mercato, non avendo i requisiti previsti per lo svolgimento della funzione e che la mancata registrazione avrebbe dovuto bloccare. Effetto che non si è verificato sia per quanto riguarda chi ancora opera senza ricevere controlli adeguati, pur essendo espressamente vietato dal dettato dell'art.5 del decreto stesso di costituzione (raggirando le aziende e non fornendo servizi di qualità ed efficacia, specie sul fronte formativo), sia per quanto riguarda l'aver ammesso nell'elenco del Registro strutture che non sono titolari dei criteri e requisiti previsti dal decreto (in particolare ai sensi dell'art.2), ma che hanno presentato autocertificazioni mendaci, senza avere a seguito di queste controlli sulle dichiarazioni palesemente non veritiere. Ancor più quando fatte oggetto, da parte delle organizzazioni sindacali del territorio, di segnalazione/denuncia agli organi di vigilanza senza vedere concretizzate le verifiche e le conseguenti esclusioni. Tutto questo anche nell'ottica di una eventuale previsione di vincolare le aziende ad adottare un MOG; non trascurando che l'asseverazione è stata riconosciuta quale intervento previsto solo in capo agli OO.PP. ai fini di una verifica non solo della "bontà organizzativa" dell'azienda, ma anche della "bontà partecipativa".

- **Nel confermare l'importanza di una valorizzazione di quanto attuatosi nel periodo della pandemia, mediante la costituzione dei comitati, composti dalle diverse forme di rappresentanza (RSA/RSU – RLS/RLST) e le figure della prevenzione aziendale** (così anche sul livello territoriale e settoriale), favorendo il confronto costante e l'approccio partecipativo alla prevenzione, senza modificare la natura dei ruoli, è quanto mai urgente che i registri presso l'INAIL, che raccolgono le

comunicazioni dei datori di lavoro di chi svolge il ruolo di Rappresentate, divengano patrimonio delle Parti sociali nazionali (solo quelle comparativamente più rappresentative e nel rispetto delle regole di privacy, quindi non rivelando il nominativo). In questo senso, si favorirebbe il monitoraggio della corretta rappresentanza nelle aziende (quindi frutto di scelta libera dei lavoratori, risultato di regolare elezione e assolvimento degli obblighi inerenti il ruolo), oltre alla verifica dell'esercizio del ruolo da parte degli RLST, oggi non ancora registrati in INAIL per assenza del sistema di raccolta delle comunicazioni, previsto comunque dalla normativa vigente (dal 2008). Considerato anche il potenziamento previsto attraverso le integrazioni apportate dalle normative recenti all'articolo del D.Lgs.81 del 2008 s.m., in base al quale è stato introdotto l'obbligo di alimentare il flusso informativo tra gli OO.PP. e l'INAIL e INL, in merito al numero degli RLST operativi, alle aziende aderenti al sistema della pariteticità, la formazione erogata dagli stessi OO.PP. e le eventuali asseverazioni rilasciate. Una ulteriore conferma della volontà del legislatore di riconoscere un ruolo centrale di presidio del territorio in capo alle Parti sociali, operando in sinergia e raccordo, sui fronti della legalità, liceità e tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

- **Necessario il raccordo tra il D.Lgs.81 del 2008 e il D.Lgs.216 del 2003 s.m., in tema i accomodamento ragionevole, giungendo ad aggiornare il dettato normativo dell'art.42,** eliminando quanto di limitato ancora disposto, sulla base di un superato "*ove possibile*", in confronto ad un pieno diritto ormai consolidatosi (anche alla luce della normativa internazionale e comunitaria, oltre che alla giurisprudenza) che prevede in capo al lavoratore con abilità residue il poter pretendere di vedersi ricollocato in modo da valorizzare le proprie competenze e facilitare lo svolgimento della mansione al pari degli altri occupati. Superando, anche così, il limite costituito da eventuali "oneri sproporzionati" a carico del datore di lavoro, oggi difficilmente costituiti un limite insormontabile, considerate le politiche regionali a supporto di tali interventi, oltre agli ingenti finanziamenti messi a disposizione dell'INAIL per tali finalità.
- **Pieno favore verso l'introduzione delle innovazioni tecnologiche e digitali a supporto della prevenzione (vedi DPI-IoT...), mantenendo il prioritario rispetto di quanto disposto dal novellato art.4 dello Statuto dei Lavoratori e promuovendo forme di intesa e regolazione aziendale, quali i Codici di condotta** (sostenuti dal Regolamento europeo sull'IA) volti a stabilire limiti precisi e garanzie di tutela, sul fronte della privacy e dei rapporti di lavoro, per gli operatori. **In tale scenario, si ritiene quanto mai opportuno prevedere che si vada a monitorare (in maniera obbligatoria),** nelle forme che le Parti aziendali riterranno più adeguate e consone al lavoro, alla popolazione lavorativa e alle esposizioni a rischio specifico, **i mancati infortuni (*near miss*),** tenuto conto di quanto tale procedura sia risultata ad oggi significativamente efficace (i dati sono evidenti, nelle realtà lavorative che l'hanno applicata, non dimenticando che le aziende certificate ISO 45001 sono obbligate a farlo).
- **Nell'urgenza di addivenire all'approvazione dell'Accordo Stato-Regioni in tema di formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro,** quale revisione degli Accordi vigenti del 2011 e 2016, alla luce delle modifiche normative apportate dalla Legge 215/2021, si ritiene determinante che si giunga a rivedere (eliminando del tutto la possibilità) quanto oggi previsto nella bozza "definitiva" in merito alla previsione di poter svolgere i corsi di formazione per

datori di lavoro e dirigenti, ma soprattutto per lavoratori, sia parte generale che specifica (seppure per “solo” chi opera nelle realtà lavorative classificate a rischio basso, tra cui però, le carrozzerie e le estetiste...con rischi, pertanto, chimici) in modalità “e-learning asincrona”, lasciando così il discente da solo con le slide. Per una più ampia ed articolata analisi e relative note di merito sui punti specifici della bozza di Accordo Stato-Regioni da parte di CISL, si allegano i documenti già inviati al Ministero del lavoro durante i “pochi” confronti avvenuti sul testo.



Artigiani
Imprenditori
d'Italia



CASARTIGIANI

Audizione CONFARTIGIANATO CNA e CASARTIGIANI

CNEL - Gruppo di lavoro Salute e Sicurezza sul lavoro

16 luglio 2024

Premessa

CONFARTIGIANATO, CNA e CASARTIGIANI intendono ringraziare il Presidente del CNEL, Prof. Renato Brunetta, nonché i Consiglieri e i Coordinatori del Gruppo di lavoro tematico sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, per l'opportunità offerta alle nostre Confederazioni di fornire il proprio contributo in merito al tema oggetto dell'audizione.

La prevenzione degli incidenti e degli infortuni sul lavoro, la tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti e dei collaboratori hanno da sempre rappresentato, e rappresentano tutt'ora, un valore assoluto per l'artigianato e le MPI. Una priorità per la quale le nostre Confederazioni si battono da sempre e che deve essere vinta con la partecipazione e lo sforzo comuni di tutte le istituzioni e le parti sociali.

D'altronde, nelle nostre imprese il tema della sicurezza riguarda allo stesso modo il datore di lavoro e i suoi collaboratori, che spesso operano fianco a fianco. CONFARTIGIANATO, CNA e CASARTIGIANI hanno accolto, quindi, con favore l'invito del CNEL a partecipare a questo ciclo di audizioni, condividendo il metodo di lavoro individuato, ovvero la consultazione - prioritariamente quella delle Parti sociali - su ambiti di lavoro delineati all'interno di un perimetro preciso, per giungere a definire una analisi condivisa sulla base della quale verificare successivamente la modalità più opportuna di intervento del CNEL. Pertanto, con il presente documento, le nostre Confederazioni esprimono alcune considerazioni di carattere generale sull'attuale impianto normativo in materia di salute e sicurezza, in particolare sul D. Lgs 81/2008, e propongono alcuni temi di approfondimento, che prendendo spunto dai percorsi di lavoro suggeriti dal CNEL nella fase di consultazione, possano apportare un contributo per il perseguito provvedimento di sintesi finale.

1. Un quadro normativo da semplificare

Come noto il decreto legislativo 81 del 2008, Testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, **è il risultato di un percorso giuridico di sintesi durato molti anni**. Infatti, molti Titoli e allegati del TUSL riprendono norme precedentemente in vigore.

I primi decreti risalgono infatti al 1955, quando il Decreto del Presidente della Repubblica n. 547 disciplinò gli obblighi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Seguirono altri decreti, principalmente negli anni '90, tra cui ricordiamo il d.lgs. n. 277/91 sui rischi chimici, fisici e biologici e il d.lgs. n. 494/96 che, recependo le direttive comunitarie, introduceva le prescrizioni minime in materia di sicurezza e salute da attuare nei cantieri temporanei e mobili. Disposizioni oggi riprese ed inserite nel Titolo IV del d.lgs. n. 81/08.

Il d.lgs. n. 81/2008 è stato poi successivamente più volte integrato e modificato con ulteriori disposizioni, anche in ragione degli orientamenti e recepimenti di direttive comunitarie. A tal proposito le nostre Confederazioni lamentano da tempo, dato che è ormai prassi purtroppo consolidata, che le Direttive comunitarie vengano sovente trasfuse, nel nostro ordinamento giuridico, attraverso il cosiddetto "*gold plating*": in sostanza, si pongono sovente oneri a carico delle imprese ulteriori rispetto a quelli previsti dalle direttive, nonché limiti e procedure ben più restrittive rispetto a quanto già stabilito dal legislatore europeo, nonostante la normativa nazionale (L. 28 novembre 2005, n. 246) lo vieti chiaramente.

Comunque sia l'attuale corpo normativo che disciplina la sicurezza e salute sul lavoro nel nostro Paese, stratificatosi nel tempo, è universalmente riconosciuto tra il più avanzato in Europa.

Tuttavia, all'interno di questo quadro normativo, la percezione è che le regole

attualmente in vigore non siano ancora sufficienti a combattere il fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali.

Inoltre, la continua revisione dell'impianto normativo, sia per adeguarlo all'evoluzione del contesto lavorativo che per rispondere ad eventi tragici, sebbene ineludibile e necessaria, non riesce più ad incidere in profondità sul fenomeno infortunistico. Quello che appare evidente è, quindi, che la sicurezza sul lavoro richieda risposte diversificate.

Nel tempo, generalmente, la risposta del legislatore di fronte ad eventi tragici, è sempre stata quella di introdurre per lo più nuovi adempimenti per le imprese o inasprire il regime sanzionatorio. Il caso della patente a crediti, introdotta per le imprese che operano nei cantieri temporanei o mobili con il D.L. 19/2024, convertito nella Legge 56/2024, e che trova concretezza proprio in questi giorni con l'approvazione dei decreti attuativi, rappresenta, per dichiarata ed esplicita ammissione, la risposta a quanto successo a Firenze nel cantiere Esselunga.

Gli eventi luttuosi che ancora ricorrono mettono, tuttavia, in luce una serie di concause che andrebbero attentamente valutate per promuovere dei correttivi al Testo Unico della Sicurezza volti a rendere sempre più efficaci le azioni che tutti gli attori della sicurezza mettono in campo quotidianamente.

Auspichiamo, quindi, che la spinta verso la ricerca di una soluzione al problema degli infortuni sul lavoro divenisse occasione di scambio profondo per trovare strategie efficaci per ridurre la frequenza degli incidenti.

Oltre al tema delle regole, vi è, inoltre, quello più volte richiamato del rafforzamento dei controlli. Un tema assolutamente condivisibile, ma che deve essere affrontato in un'ottica maggiormente collaborativa che abbandoni un approccio meramente sanzionatorio e di contrapposizione a favore di una logica promozionale che consenta di garantire la conoscenza e la corretta applicazione della normativa.

Confartigianato, CNA e Casartigiani condividono, quindi, l'obiettivo di ridurre gli infortuni sul lavoro al fine di avere imprese sempre più sicure, ma ritengono che tale obiettivo vada raggiunto attraverso la prevenzione, la cultura della sicurezza sostanziale e non meramente formale e da adempimento, ovvero attraverso una normativa su misura per ogni dimensione di impresa, con regole chiare e procedure snelle ed efficaci e che tenga conto dei significativi passi in avanti compiuti sul fronte della sicurezza nelle imprese artigiane grazie agli strumenti della contrattazione collettiva e all'impegno degli organismi paritetici.

Riteniamo, cioè, necessario adottare una visione ampia e strategica in materia di prevenzione e tutela della salute e sicurezza, che sia in grado di definire una solida strategia di ammodernamento del quadro normativo, basata su un'analisi completa delle cause alla base degli infortuni e capace, quindi, di non limitarsi al solo irrigidimento delle regole e delle sanzioni.

2. Valorizzare e rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva

La stratificazione normativa ha reso il quadro giuridico eccessivamente complesso e ha prodotto effetti distorsivi e il moltiplicarsi di adempimenti per le imprese.

Sarebbe pertanto utile compiere, nella prospettiva di una revisione del quadro normativo complessivo, una riflessione sull'efficacia delle norme introdotte, procedendo a una semplificazione, là dove si rilevi che a fronte di un adempimento non si ottenga un corrispondente vantaggio in termini di miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori o di riduzione di infortuni o malattie professionali. Un percorso difficile e faticoso, ma ineludibile.

In questa direzione, ci pare ragionevole sostenere che un corposo lavoro di revisione, non possa prescindere dalla condivisione e partecipazione delle associazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, e dei relativi Organismi Paritetici di

settore che quotidianamente presidiano il territorio.

In tale ottica siamo favorevoli a potenziare gli spazi delegati alla contrattazione collettiva, alla rappresentanza e agli organismi paritetici, per valorizzare il contributo delle Parti sociali alla effettività del quadro prevenzionistico.

Del resto, riconosciamo che già il d.lgs. n. 81/2008 abbia fortemente valorizzato il ruolo della contrattazione collettiva, affidandole il compito di rendere effettiva la disciplina di legge attraverso la sua concreta attuazione, e in considerazione delle specifiche caratteristiche dei diversi settori produttivi, rafforzando in particolare il ruolo degli organismi paritetici.

A tale riguardo va evidenziato come nell'artigianato sia stata portata a compimento la creazione di una rete della pariteticità attraverso la costituzione di un organismo paritetico di livello nazionale e di organismi paritetici a livello territoriale che, nel corso degli anni, si sono resi operativi ed hanno raggiunto livelli di eccellenza nella prevenzione. Una rete che, peraltro, ha trovato un riconoscimento anche nell'avvenuta iscrizione della stessa nel Repertorio nazionale degli organismi paritetici istituito presso il Ministero del Lavoro.

Sul fronte della sicurezza, dopo l'entrata in vigore del T.U., nelle imprese artigiane sono stati fatti significativi passi in avanti grazie agli strumenti della contrattazione collettiva e all'impegno degli organismi paritetici nell'artigianato. Tra le funzioni degli organismi paritetici vi è anche l'attribuzione di un ruolo di supporto alle imprese *“nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro”*. Questa previsione, che riprende alla lettera quanto contenuto nei criteri di delega, contempla dunque un sostegno al sistema delle imprese non solo finalizzato al rispetto dei precetti normativi, ma anche di tipo promozionale.

In tale ambito la contrattazione collettiva ha avuto un ruolo importante anche nella implementazione del sistema dei rappresentanti dei lavoratori per la

sicurezza, attraverso la sottoscrizione dell'accordo interconfederale del 13 settembre 2011, attuativo del D.Lgs. n. 81/2008, che ha regolato per il settore dell'artigianato le relazioni sindacali, gli assetti degli organismi paritetici e le attribuzioni del rappresentante per i lavoratori della sicurezza.

Nell'artigianato, infatti, il sistema della pariteticità rappresenta un modello prezioso per la promozione della sicurezza del lavoro. La collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori, attraverso le rispettive rappresentanze, consente di individuare soluzioni concrete ai problemi della sicurezza e di sviluppare una cultura della prevenzione condivisa.

Si tratta, quindi, di una delle espressioni dell'ormai consolidato sistema della bilateralità dell'artigianato, ovvero di un modello di relazioni sindacali impostato sulla valorizzazione della cooperazione partecipativa e non sul conflitto.

La bilateralità rappresenta un ambito di azione che fa leva sulla condivisione tra parti sociali e nell'ambito della quale interessi legittimamente contrapposti possono trovare una composizione. Le parti sociali possono, cioè, mettere a fattore comune energie, esperienze, professionalità di origine diversa, per raggiungere obiettivi comuni.

Alla luce di quanto sopra riteniamo, quindi, che non vi sia necessità di rivitalizzare la previsione dell'art. 9 dello Statuto dei lavoratori, in quanto il D. Lgs. 81/2008 (art. 51) attribuisce già alla figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un ruolo di partecipazione al processo di gestione della sicurezza dei luoghi di lavoro, mediante forme di consultazione e di accesso ai luoghi di lavoro. Si sottolinea, peraltro, che l'art. 18 (lett. n) già prevede che il datore di lavoro debba consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute.

A tal proposito riteniamo che serva un ulteriore supporto istituzionale per favorire gli investimenti in prevenzione delle imprese, anche sfruttando le risorse dell'INAIL, e destinando in tal senso gli attivi di bilancio, che oggi rimangono inutilizzati.

3. Promuovere una cultura della sicurezza

Crediamo sia urgente concentrare gli sforzi per elaborare delle strategie cooperative e premiali volte a sensibilizzare l'intero sistema produttivo e fondate sui concetti di prevenzione e formazione.

La prevenzione degli incidenti dovrebbe basarsi su un approccio proattivo, che include formazione continua, sensibilizzazione e miglioramento delle condizioni di lavoro, piuttosto che sulla paura di ricevere sanzioni.

Occorre costruire, in altri termini, una cultura della sicurezza, investendo sulla prevenzione con regole chiare, procedure snelle ed efficaci in grado di generare comportamenti virtuosi da parte di tutti i soggetti coinvolti.

Un percorso che deve necessariamente partire dalla scuola.

Riteniamo infatti che qualsiasi norma riduce la propria efficacia in assenza di un percorso formativo specifico che abitui le nuove generazioni a lavorare in modo sicuro, aumentando la consapevolezza dei rischi lavorativi.

Un processo educativo efficace non può prescindere dall'acquisizione di una vera cultura della salute e della sicurezza che consenta di sviluppare una sensibilizzazione tale da determinare comportamenti virtuosi e coerenti.

4. L'impatto dell'innovazione tecnologica e dell'intelligenza artificiale

Negli ultimi 20 anni il mondo del lavoro è mutato profondamente, venendo sempre più caratterizzato da molteplicità di rapporti, da varietà delle mansioni e da un progressivo stravolgimento del concetto di "sede e luogo di lavoro".

Inoltre, non solo l'innovazione tecnologica, ma anche l'intelligenza artificiale, interverranno in profondità nei processi produttivi con effetti positivi per la salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori. E questa per noi, è una leva certamente importante, che andrebbe incentivata in termini di nuove opportunità di lavoro, aumento della produttività, miglioramento delle condizioni di lavoro, nuove modalità di organizzazione del lavoro e di miglioramento della qualità dei servizi e dei prodotti.

In tal senso riteniamo necessario individuare strategie e strumenti che consentano alle micro e piccole imprese e alle imprese artigiane di attivare percorsi di innovazione tecnologica, anche attraverso la trasmissione delle buone prassi dalle imprese tecnologicamente più avanzate.

Tutto ciò richiede anche un adeguamento delle modalità di formazione e dei percorsi formativi, con necessità di una ben maggiore flessibilità, . La formazione deve quindi sempre considerare il contesto dove opera il lavoratore e deve essere finalizzata a creare conoscenze e competenze a partire dai fabbisogni individuali oltre che collettivi.

Un esempio può essere quello dell'uso della tecnologia per migliorare la formazione dei lavoratori come la realtà virtuale o l'utilizzo dei dispositivi di protezione dotati di intelligenza artificiale.

In tale ambito andrà, inoltre, valorizzata la contrattazione collettiva definita dalle Organizzazioni più rappresentative, quale strumento per governare gli impatti dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro e quale luogo privilegiato per realizzare un efficace bilanciamento tra gli interessi di datori di lavoro e lavoratori.

5. Introdurre il tema dell'analisi comportamentale.

Le statistiche nazionali ci segnalano che all'origine dell'80% degli infortuni c'è un comportamento imprudente da parte di colui che subisce l'infortunio. Riteniamo

pertanto che la riduzione degli infortuni possa essere ottenuta, anche, attraverso l'adozione all'interno delle imprese di metodologie che aumentino la percezione dell'importanza, e la diffusione, di comportamenti sicuri dei lavoratori, in particolare mediante strumenti di facile applicazione nelle piccole imprese.

In tal senso il meccanismo dei Protocolli anti - covid, basato su una logica partecipativa e di dialogo tripartito, si è dimostrato uno strumento efficace nella gestione dell'emergenza introducendo misure condivise e adeguate a consentire lo svolgimento dell'attività di impresa in condizioni di assoluta sicurezza.

Si tratta, tuttavia, di un'esperienza che non appare pienamente replicabile in un contesto ordinario, in particolare a fronte di un quadro normativo in materia di salute e sicurezza particolarmente prescrittivo e caratterizzato da vincoli legislativi molto rigidi.

Valutare, quindi, le efficienze e inefficienze del sistema delineato dal d.lgs. n. 81/2008 prendendo come esclusivo riferimento il periodo di emergenza sanitaria rischierebbe di introdurre ulteriori prescrizioni e stratificazioni nell'impianto normativo.

In tale ottica anche l'esperienza dei comitati di garanzia andrebbe contestualizzata e valutata in un quadro non emergenziale al fine di evitare sovrapposizioni e duplicazioni di strumenti già previsti dal d.lgs. n. 81/2008 che, in tale ambito, ha già rafforzato le logiche partecipative attraverso il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e degli organismi paritetici.

Memoria di Confesercenti Nazionale sul DL 19/2024

Con il decreto legge 2 marzo 2024, n. 19, recante “*Ulteriori disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza*” (qui di seguito anche “PNRR”), sono state modificate alcune discipline giuslavoristiche.

Di seguito vengono analizzate le norme che riguardano tali materie e vengono specificatamente definite alcune criticità specifiche che si auspica possano essere favorevolmente colte dal legislatore, il quale nella fase di conversione, è chiamato a meglio adattare la normativa sulla base delle indicazioni fornite nell’ambito del dibattito parlamentare anche dalle parti sociali.

Art. 29 – Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare

Con il comma 1 si modifica l’art. 1, co. 1175, l. 27 dicembre 2006, n. 296, disponendo che i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso del DURC nonché all’assenza di violazioni, tra cui anche quelle in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali sottoscritti dalle organizzazioni più rappresentative.

- **Criticità.** Tale norma rinvia a un successivo decreto ministeriale l’ampliamento della fattispecie da cui dipende, in caso di violazioni, l’accesso ai benefici normativi e contributivi, creando un vulnus nella certezza del diritto e rimettendo, di fatto, al ministro l’estensione o l’eventuale riduzione delle situazioni da prendere in considerazione. Il che determinerà una incertezza normativa.

Con il comma 1 si modifica altresì la l. 27 dicembre 2006, n. 296, introducendo il comma 1175 bis. Con esso si dispone che resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell’importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

- **Criticità.** Tale norma crea, di fatto, un condono permanente per sanare le violazioni delle discipline di cui al comma 1175. Il che, pur potendo avere un impatto certamente positivo sui datori di lavoro, non realizzerà il proprio obiettivo in assenza della definizione di un procedimento amministrativo unico e semplificato da far gestire a un’unica amministrazione pubblica, anche nell’interesse delle altre amministrazioni coinvolte nell’accertamento delle irregolarità.

Con comma 2 si modifica l’art. 29, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, in materia di responsabilità solidale negli appalti, prevedendo che al personale impiegato nell’appalto di opere o servizi e nell’eventuale subappalto è corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore a quello

previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto. Lo stesso vale per l'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da soggetti privi dei requisiti di legge (art. 4, co. 1, lett.a), e nei casi di appalto e distacco anch'essi privi dei requisiti di legge (artt. 29 e 30).

- **Criticità. Tale norma va abrogata. Nel nostro ordinamento intersindacale, da più di 50 anni, il criterio per la selezione dei contratti collettivi nazionali e decentrati da utilizzare come riferimento è dato dal fatto che tali contratti sono sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative, non dal criterio della maggiore applicazione nel settore o nella zona. Scardinando l'impostazione del comparativamente più rappresentativo e introducendo surrettiziamente un criterio diverso, cioè il criterio della maggiore applicazione contrattuale, si verrebbe a creare una situazione di incompatibilità con il primo comma dell'art. 39 Cost. (libertà sindacale). Ci sono inoltre ragioni pratiche che fanno propendere per tale abrogazione, tra cui l'impossibilità di comparare tra CCNL e CCNL, la verifica effettiva sull'applicazione dei CCNL nel settore/zona, la connessione all'attività oggetto dell'appalto. Inoltre il criterio del maggiormente applicato non può essere elevato a criterio di certificazione di qualità.**

Con il comma 3 si modifica l'art. 1, co. 445, l. 30 dicembre 2018, n. 145, in materia di sanzioni contro il lavoro sommerso e irregolare e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Le sanzioni sono aumentate del 30% per la violazione delle norme in materia di lavoro irregolare (art. 3, d.l. 22 febbraio 2002, n. 12) e del 20% per la violazione delle norme in materia di esercizio non autorizzato delle attività di intermediazione di personale (art. 18, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276), in materia di comunicazioni sui distacchi di personale (art. 12, d.l. 17 luglio 2016, n. 136) e in materia di adibizione al lavoro di donne in gravidanza o con figli di età inferiore a un anno (art. 18 bis, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66). Con il comma 4, il comma 5, il comma 6 si inaspriscono le sanzioni in materia di esercizio non autorizzato delle attività di intermediazione di personale (art. 18, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276), comprese le ipotesi dell'utilizzatore che utilizzi personale inviato da soggetti privi delle autorizzazioni di legge, dell'appalto e del distacco privi dei requisiti di legge, della somministrazione di lavoro posta in essere con finalità di elusione di norme inderogabili di legge o di CCNL. Si prevede la sanzione della conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di superamento dei limiti di durata delle prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato (nuovo art. 1, co. 354, l. 29 dicembre 2022, n. 197).

- **Criticità. L'esperienza ci insegna che qualsiasi incremento di sanzioni non determina alcun elemento positivo, non riduce le violazioni, non incide sugli incidenti del lavoro. La visione pan-sanzionatoria, anche penale e amministrativa, non crea cultura dell'adempimento, ma ulteriore fuga dalla compliance e dall'osservanza.**

Con il comma 7 si prevede che all'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in caso non emergano violazioni o irregolarità, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (qui di seguito anche "INL") rilascia un attestato e iscrive, previo assenso, il datore di lavoro in un apposito elenco informatico consultabile pubblicamente e denominato «Lista di conformità INL». I datori di lavoro che ottengono l'attestato non sono sottoposti, per 12 mesi dall'iscrizione, a ulteriori verifiche dell'INL, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento, nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.

- **Criticità.** E' uno strumento che renderà ancor più complicata la vigilanza perché, non essendo tale lista digitalizzata con mezzi innovativi, verranno a crearsi situazioni non conformi al vero, errori di registrazione, mancata cancellazione dalla lista, effetti perversi della burocrazia.

Con i commi 10-14 si disciplina l'ambito degli appalti pubblici e privati di realizzazione dei lavori edili e si dispone che prima di procedere al saldo finale dei lavori, il responsabile del progetto, negli appalti pubblici, e il committente, negli appalti privati, devono verificare la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva. Negli appalti pubblici di valore complessivo pari o superiore a 150.000 euro, l'avvenuto versamento del saldo finale da parte del responsabile del progetto in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori è considerato dalla stazione appaltante ai fini della valutazione della performance dello stesso. L'esito dell'accertamento di tale violazione è comunicato all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), anche ai fini dell'esercizio dei poteri ad essa attribuiti ex art. 222, co. 3, lettera b), del codice dei contratti pubblici (d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36, qui di seguito anche "CCP"). Negli appalti privati di valore complessivo pari o superiore a 500.000 euro, il versamento del saldo finale, in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, comporta la sanzione amministrativa da euro 1.000 ad euro 5.000 a carico del committente. Provvedono a accertare tali violazioni e – negli appalti privati – a irrogare le sanzioni gli organi di vigilanza in materia di lavoro e di legislazione sociale.

- **Criticità.** Il meccanismo della congruità non funziona e crea distorsioni serie con riferimento al calcolo del costo del lavoro in ragioni di CCNL, non coincidenti con i CCNL dell'edilizia, che hanno nel proprio perimetro anche attività riferibili all'edilizia (CCNL Terziario, Meccanici, etc.). La congruità determina meccanismi presuntivi che bloccano le attività imprenditoriali, senza alcun effetto sulla sicurezza e sull'emersione del lavoro irregolare.

Con i commi 15-18, al fine di promuovere il miglioramento del livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni di lavoro, di cura e di assistenza in favore delle persone anziane non autosufficienti e a favorire la **regolarizzazione del lavoro di cura prestato al domicilio della persona non autosufficiente**, a decorrere dal 1 aprile 2024 e fino al 31 dicembre 2025, in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali ed assicurativi a carico del datore di lavoro domestico, nel limite massimo di importo di 3.000 euro su base annua. Il datore di lavoro che riceve questa prestazione deve possedere un valore ISEE per le prestazioni agevolate di natura sociosanitaria non superiore a 6.000 euro. Il beneficio non spetta nel caso in cui tra il medesimo lavoratore e il medesimo datore di lavoro o persona del suo nucleo familiare sia cessato un rapporto di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani da meno di sei mesi, nonché in caso di assunzione di parenti o affini.

Con il comma 19 ss. si rafforza l'attività di contrasto al lavoro sommerso e di vigilanza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, modificando l'art. 27 ("Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti"), d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. In particolare, a decorrere dal 1° ottobre, sono tenuti al possesso della patente le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei

cantieri temporanei o mobili (qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile¹). La patente è rilasciata, in formato digitale, dalla competente sede territoriale dell'INL subordinatamente al possesso di una serie di requisiti da parte del responsabile legale dell'impresa o del lavoratore autonomo richiedente. Il decreto, inoltre, interviene sul sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi tramite crediti, modificando le modalità di calcolo delle patenti, che hanno un punteggio iniziale di 30 crediti, e delle relative decurtazioni correlate alle risultanze degli accertamenti e dei conseguenti provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti dell'impresa o del lavoratore autonomo. Non sono tenute al possesso della patente le imprese in possesso dell'attestato di qualificazione SOA di cui all'art. 100, co. 4, del CCP.

- **Criticità**. Il meccanismo della cd. patente a punti non ha mai funzionato, pur essendo stato introdotto nel nostro ordinamento da oltre quindici anni. Il nuovo regime è ancor più complicato di quello che viene abrogato e che non ha mai funzionato. Esso dispone un limite oggettivo alla concorrenza tra grandi imprese e PMI. In particolare, seppur l'intento alla base possa apparire condivisibile, tale introduzione mischia questioni diverse, come la tutela della salute e sicurezza sul lavoro e la regolarità contrattuale e contributiva in relazione ai rapporti di lavoro. In questo modo, il sistema della patente rischia di rappresentare un ulteriore adempimento in caso alle imprese, scaricando a valle, soprattutto sulle PMI che fanno parte di catene di valore, il costo dell'esclusione. Le PMI, imprese più fragili nel mercato, sarebbero indirettamente penalizzate dal sistema patente a punti perché non potrebbero, se non con sforzi enormi, restare nel mercato. Il che determinerà una fagocitazione delle PMI da parte delle grandi imprese. Appare del tutto irrazionale l'esclusione da tale regime delle imprese con qualificazione SOA. Anzi chiediamo esclusione dal meccanismo delle PMI del Terziario e del Turismo ambiti da sempre a bassa rischiosità (vedi dato INAIL).

Art. 30 – Misure per il rafforzamento dell'attività di accertamento e di contrasto delle violazioni in ambito contributivo

Con i commi 1 e 4 si pone l'obiettivo di dare attuazione alla linea II della Missione 5, Componente 1, del PNRR, introducendo anche misure dirette e indirette per trasformare il lavoro sommerso in lavoro regolare e rendendo maggiormente vantaggioso operare nell'economia regolare. Si introducono modifiche all'art. 116 ("Misure per favorire l'emersione del lavoro irregolare"), co. 8, della l. 23 dicembre 2000, n. 388, in relazione ai soggetti che non provvedono entro il termine stabilito al pagamento dei contributi o premi dovuti alle gestioni previdenziali ed assistenziali. In particolare, in caso di ravvedimento operoso, se il pagamento dei contributi avviene entro 120 giorni in unica soluzione e spontaneamente, non trova applicazione la maggiorazione di 5,5 punti; è modificata la sanzione per evasione contributiva, mediante l'aumento della sanzione base al 30% annuo (e non superiore al 60% dell'importo annuo dei contributi non corrisposti). Inoltre, si introduce una sanzione ridotta al tasso ufficiale di riferimento di 5,5% annuo in caso di ravvedimento operoso entro 30 giorni

¹ Tra cui i lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro. Sono, inoltre, lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile.

dalla denuncia e al + 7,5% annuo in caso di ravvedimento operoso entro 90 giorni dalla denuncia. In ogni caso, si limita la sanzione massima al 40% dell'importo dei contributi non versati. In caso di accertamento della situazione debitoria, si prevede il pagamento del 50% della sanzione prevista per l'evasione contributiva, se il pagamento di contributi e premi è effettuato, in unica soluzione, entro 30 giorni dalla notifica della contestazione. Inoltre, sono introdotte modifiche ai criteri per la concessione della riduzione delle sanzioni in caso di crisi aziendale.

- **Criticità. Si ritiene che il ravvedimento operoso debba essere maggiormente incentivato, in modo da favorire anche un dialogo costante e positivo tra imprese e pubblica amministrazione.**

Con i commi 5 e 6 si introducono anche **nuove modalità di comunicazione tra l'INPS e i contribuenti**, volte a semplificare gli adempimenti, stimolare l'assolvimento degli obblighi contributivi e favorire l'emersione spontanea delle basi imponibili. In questo senso, a decorrere dal 1° settembre 2024 l'INPS mette a disposizione del contribuente o del suo intermediario gli elementi e le informazioni in suo possesso riferibili allo stesso contribuente, acquisiti direttamente o pervenuti da terzi, relativi ai rapporti di lavoro, agli imponibili e agli elementi rilevanti ai fini della determinazione degli obblighi contributivi. Il contribuente può segnalare all'INPS eventuali fatti, elementi e circostanze da quest'ultimo non conosciuti. Si dispone che la regolarizzazione degli inadempimenti contributivi avvenga nelle modalità stabilite con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'INPS e che, in caso di omissione contributiva, la sanzione sia pari al tasso ufficiale di riferimento in ragione d'anno e che non sia superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge; in caso di evasione contributiva, la sanzione sia pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti, in ragione d'anno, comunque non superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

- **Criticità. Tale sistema è fortemente disequilibrato a favore di INPS e contribuenti. Se da un lato è positivo favorire un dialogo costante tra datori di lavoro e INPS, con l'obbligo di quest'ultimo di consentire l'accesso semplificato agli atti, le modalità di regolarizzazione degli inadempimenti contributivi devono essere fissate da una autorità terza.**

Con il comma 10 ss. sono rafforzati i poteri di accertamento dell'INPS in materia di contributi previdenziali e di controllo e addebito dei contributi previdenziali, ivi compresi i contributi dovuti in caso di utilizzo di prestatori di lavoro formalmente imputati a terzi o a titolo di responsabilità solidale, sempre a decorrere dal 1° settembre 2024. L'INPS può effettuare accertamenti d'ufficio, consultare banche dati dell'INPS e di altre pubbliche amministrazioni, comparare dati per dedurre l'esistenza di basi imponibili non dichiarate o la fruizione indebita di benefici contributivi; invitare i contribuenti a comparire per fornire dati o a esibire o trasmettere atti e documenti; inviare ai contribuenti questionari; invitare ogni altro soggetto a esibire o trasmettere, anche in copia fotostatica, atti o documenti rilevanti concernenti specifici rapporti intrattenuti con il contribuente e a fornire i chiarimenti relativi, nonché a rendere dichiarazioni su questionari trasmessi dall'INPS. Gli inviti vengono trasmessi in via prioritaria a mezzo posta elettronica certificata. L'adempimento deve avvenire entro un termine non inferiore a quindici giorni. Sulla base delle risultanze dell'attività accertativa effettuata d'ufficio, l'INPS può formare avviso di accertamento, da notificare al contribuente prioritariamente tramite posta elettronica certificata. Qualora il contribuente esegua il pagamento integrale dei contributi dovuti entro trenta giorni dalla notifica dell'avviso di accertamento, si applica la sanzione civile nella misura di cui all'art. 116, co. 8, lettera b) bis, della l. 23 dicembre 2000, n. 388. L'INPS provvede alla notifica di un avviso di addebito. Nel giudizio di accertamento negativo dell'obbligo contributivo o di opposizione all'avviso di addebito, la mancata comparizione all'invito o l'omessa comunicazione, in tutto o in parte, dei dati, delle notizie e dei documenti richiesti,

costituiscono argomenti di prova ai quali il giudice di merito può attribuire rilevanza, anche in via esclusiva, ai fini della decisione.

- **Criticità**. Le modifiche determinano un sistema che è fortemente disequilibrato a favore dell'INPS. È positivo incrementare il dialogo tra INPS e contribuenti, favorendo lo scambio di informazioni e documenti tramite posta elettronica certificata. Vanno abrogate tutte le modifiche che comportano la valutazione nelle fasi giudiziali di comportamenti verificatisi nella fase amministrativa.



AUDIZIONE AL CNEL SUL TEMA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Roma, 16 luglio 2024

La scrivente Confederazione esprime alcune considerazioni in merito all'opportunità segnalata dal Gruppo di lavoro CNEL di:

- potenziare, rispetto alla legislazione e alle prassi vigenti, gli spazi delegati alla contrattazione collettiva, alla rappresentanza e agli organismi paritetici, per valorizzare il contributo delle parti sociali all'effettività del quadro prevenzionistico;
- rivitalizzare la previsione di cui all'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori, secondo cui *“i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica”*;
- attuare l'esperienza scaturita dai Protocolli di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro, per garantire in termini di effettività e consenso sociale l'attuazione del Protocollo nazionale tra Governo e parti sociali del 6 aprile 2021, con riferimento alla esperienza dei comitati di garanzia a livello aziendale, territoriale e settoriale.

Considerazioni

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è un tema che non riguarda solamente i lavoratori in quanto, dal lato delle imprese, contribuisce a favorirne la competitività in ottica di leale concorrenza. La *“mancata sicurezza”* sul lavoro, infatti, grava sulla spesa pubblica ed è frutto spesso di carenze organizzative e gestionali che non aiutano a migliorare la performance dei lavoratori e conseguentemente la produttività delle aziende.

In linea di principio si ritiene che la normativa nazionale in materia di sicurezza sia già di per sé sufficientemente adeguata sia in termini generali che sul versante delle forme di controllo dell'applicazione delle norme prevenzionistiche da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti sindacali, così come garantite dall'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori. Si pensi innanzitutto alle funzioni attribuite ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. A tal proposito si segnala che la Confetra, insieme a Cgil, Cisl e Uil, ha sottoscritto nel 1996 un accordo interconfederale volto a disciplinare la figura del RLS, comprese le diverse attribuzioni ad essa assegnate, tra le quali la possibilità di visita dei luoghi di lavoro, le modalità di consultazione, di formulazione di proposte e osservazioni, nonché il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di riferimento. In aggiunta a ciò si segnala che il CCNL logistica, trasporto e spedizione ha istituito ulteriori forme di consultazione delle rappresentanze sindacali in materia di sicurezza. Si prevede infatti lo svolgimento di incontri annuali aventi la finalità di fornire informazioni sull'applicazione della

normativa sulla sicurezza, nonché la costituzione di osservatori territoriali che affrontino le tematiche della sicurezza sul lavoro. Inoltre nell'ambito degli appalti di logistica e magazzinaggio è stato previsto che il soggetto affidatario debba applicare integralmente le norme relative alla sicurezza ed alla salvaguardia dei lavoratori, senza contare altresì l'obbligo di applicazione del CCNL in questione per l'affidamento dell'appalto.

A livello territoriale va tenuto conto dell'importante ruolo assegnato agli Organismi Paritetici di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008. In ottica di sviluppo di tali Organismi sarebbe opportuno includere tra le funzioni previste per legge quella di rilasciare, su richiesta dell'azienda, l'asseverazione dell'efficace attuazione delle norme prevenzionistiche della quale gli organi di vigilanza potrebbero tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività, come già previsto per l'asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza (comma 3-*bis* del art. 51 summenzionato). Inoltre sarebbe opportuno rivedere i requisiti previsti dal D.M. n. 171/2022 ai fini dell'iscrizione al Repertorio Nazionale degli Organismi Paritetici. Tale decreto infatti ha stabilito dei criteri di valutazione della rappresentatività delle organizzazioni costituenti i suddetti Organismi che sembrano lasciare spazio a soggetti non rappresentativi, venendo meno a quelle che erano le finalità del legislatore.

Infine a livello nazionale un ruolo importante è stato assegnato alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6, d.lgs. n. 81/2008. Tale Commissione ha il compito di *"esaminare i problemi applicativi della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente"*.

Alla luce di quanto detto non si ravvede la necessità di appesantire ulteriormente con norme di legge o protocolli di regolamentazione settoriali l'attuale quadro normativo. Semmai occorrerebbe mettere in campo interventi di semplificazione e razionalizzazione degli adempimenti a carico delle imprese attraverso l'eliminazione di quegli oneri burocratici che non incidono sui livelli di tutela dei lavoratori.

Con specifico riferimento all'esperienza dei Protocolli di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 e l'istituzione di appositi comitati di garanzia, la Confetra, unitamente a tutte le altre organizzazioni datoriali, ha sottolineato in occasione del Tavolo ministeriale *Emergenza Caldo* l'inopportunità di aggiungere ulteriori norme o protocolli di settore che non farebbero altro che appesantire un assetto già ampiamente strutturato.

Va tenuto conto che i suddetti Protocolli sono intervenuti in una situazione contingente caratterizzata da provvedimenti d'urgenza e normative *ad hoc*. Infatti la normativa emergenziale, come è noto, ha stabilito che attraverso l'applicazione dei suddetti Protocolli i datori di lavoro venivano considerati ottemperanti agli obblighi di tutela dell'integrità fisica dei lavoratori previsti all'art. 2087 cod.civ. (art. 29-*bis*, del DL n. 23/2020, conv. legge n. 40/2020), mettendoli al riparo da eventuali responsabilità

civili e penali riguardanti il contagio del virus nei luoghi di lavoro. Qualora fosse confermata la volontà del Governo di aggiornare l'esperienza scaturita dai Protocolli Covid-19, quanto meno dovrebbe essere previsto un analogo quadro normativo volto ad escludere la responsabilità del datore di lavoro che applica correttamente le disposizioni in materia di sicurezza da qualunque fonte provengano (normativa e contrattuale).

Vista l'attenzione posta sul tema, con spirito propositivo si potrebbe inoltre valutare l'idea di mettere in campo campagne di sensibilizzazione in materia di sicurezza con la partecipazione attiva delle parti sociali, anche attraverso forme di bilateralità.

In conclusione si ritiene che qualunque azione si intendesse intraprendere, la sua efficacia verrebbe meno se non accompagnata da un maggiore controllo sull'applicazione delle norme in materia di sicurezza da parte degli organi preposti, non trascurando il principale problema in cui si annida il mancato rispetto degli obblighi di sicurezza che è il lavoro irregolare: politiche efficaci di contrasto, volte al rispetto delle norme contrattuali e di legge, produrrebbero direttamente effetti positivi anche in termini di sicurezza.



CONFINDUSTRIA

CNEL

DELIBERA DEL 29 MAGGIO 2024

PROPOSTE IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA

OSSERVAZIONI

Position Paper

23 luglio 2024

Abstract

L'Assemblea del CNEL, nella riunione del 29 maggio 2024, ha deliberato di adottare una proposta in tema di salute e sicurezza con riferimento a tre argomenti specifici, tutti legati al ruolo della rappresentanza sindacale in azienda: potenziamento del ruolo delle parti sociali (contrattazione, rappresentanza, organismi paritetici), rivitalizzazione dell'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori e valorizzazione dell'esperienza dei cd protocolli anti-Covid.

Nel presente documento di osservazioni, Confindustria propone le proprie considerazioni sui tre punti, evidenziando il carattere fondamentale delle relazioni sindacali e la necessità di inserirle in un quadro normativo che, a differenza dell'attuale, valorizzi la condivisione e la collaborazione e non sia fondato sull'opposizione e sul conflitto, richiamando anche la propria esperienza contrattuale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

SOMMARIO

Abstract	1
1. Premessa	3
2. Il potenziamento della rappresentanza	4
3. La rivitalizzazione della funzione del controllo da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti	5
4. La valorizzazione del meccanismo del Protocollo anti-Covid	6
5. Conclusioni	8

1. Premessa

La tradizione di relazioni sindacali del sistema di Confindustria, in generale e, nello specifico, in materia di salute e sicurezza, è fondato sul superamento di posizioni di conflittualità ed è ispirato a criteri di partecipazione.

Il 12 dicembre 2018, Confindustria, CGIL, CISL e UIL, dando attuazione al cd Patto per la Fabbrica, hanno condiviso un accordo interconfederale che, oltre a regolare il tema rappresentanza sindacale nelle aziende (aggiornando il precedente accordo del 1995), fissa una linea d'azione condivisa su numerosi punti centrali della sicurezza sul lavoro.

L'accordo prende in considerazione la maggior parte dei temi fondamentali relativi alla sicurezza sul lavoro: dal ruolo dell'INAIL al miglioramento del quadro normativo e regolatorio, dal tema della vigilanza alle proposte concrete per evitare gli infortuni mortali, dalla valorizzazione del SINP all'attenzione alle nuove forme organizzative e di lavoro, dalla conferma di precedenti posizioni comuni (ad esempio, tecniche di verifica di assunzione e dipendenza da alcool e droga, definizione dei criteri per l'identificazione degli organismi paritetici, molestie e violenza sul lavoro) al reinserimento lavorativo ad una possibile disciplina a tutela dei tecnopatici per esposizione all'amianto.

Attualmente, le parti sono impegnate, tra l'altro, nella definizione di una proposta congiunta di normativa a tutela dei lavoratori malati di mesotelioma e di malattie asbesto-correlate, in attuazione della iniziativa assunta nell'accordo del 2018.

Questo, nella consapevolezza dell'importanza del tema e della necessità di valorizzare ogni possibile sforzo condiviso per arginare il fenomeno degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, obiettivo per il quale, evidentemente, l'attuale sistema regolatorio non è più adeguato.

Sulle criticità del quadro regolatorio in materia di salute e sicurezza si è da ultimo espressa anche la Corte dei conti, nel Giudizio di parificazione sul rendiconto generale dello Stato per l'esercizio finanziario 2023, evidenziando che si tratta di una normativa *“assai complessa, a tratti oscura, a dispetto della natura penale”*, con *“difficoltà sul piano applicativo e risposte ondivaghe da parte della giurisprudenza che rischiano di pregiudicare la certezza del diritto”*.

Altro grande tema è il finanziamento della prevenzione da parte dell'INAIL, le cui criticità sono state approfondite e stigmatizzate dalla Corte dei conti nella medesima occasione sopra richiamata, laddove evidenzia la *“perplexità che il bilancio INAIL presenti un ingente ed improprio avanzo annuale (spesso superiore al miliardo), che poco si concilia*

con il perdurante fenomeno infortunistico; è urgente l'esigenza di una rivisitazione dei meccanismi di finanziamento della prevenzione in chiave di pieno utilizzo delle risorse disponibili, anche rivedendo le procedure, al fine di ottenere una significativa riduzione dei tempi di erogazione delle risorse, onde estendere il numero delle imprese e dei lavoratori beneficiari degli interventi prevenzionali".

I temi sottoposti all'attenzione da parte del CNEL non affrontano questi nodi centrali, la soluzione dei quali non può che precedere, quale necessaria cornice generale, la definizione del ruolo delle parti sociali.

Si ritiene, quindi, che i temi sottoposti all'attenzione si focalizzino su aspetti limitati e non decisivi nell'ambito dei numerosi profili di criticità oggi presenti nel sistema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, da risolvere introducendo un quadro regolatorio realmente rispondente a canoni di certezza del diritto, legalità, semplicità, chiarezza e determinatezza.

Si formulano, in ogni caso, alcune osservazioni sui tre aspetti posti all'attenzione.

2. Il potenziamento della rappresentanza

"potenziare, rispetto alla legislazione e alle prassi vigenti, gli spazi espressamente o implicitamente delegati alla contrattazione collettiva, alla rappresentanza e agli organismi paritetici così da valorizzare il contributo delle parti sociali alla effettività del quadro prevenzionistico".

Il sistema normativo introdotto dal Dlgs 81/2008 è fondato su di una logica solo in apparenza riferita ad un modello partecipativo, avendo invece caratteristiche orientate ad una logica di contrapposizione tra il soggetto obbligato e penalmente responsabile e la platea di soggetti destinatari della tutela. Senza rimuovere questa generale impostazione, il potenziamento del ruolo sindacale non fa che approfondire ulteriormente la distanza tra i due modelli.

Un sistema fondato sulla contrattazione, infatti, sconta l'efficacia giuridica del modello contrattuale nell'incidere su di una normativa che, invece, è strutturata sul modello intangibile della responsabilità penale.

La rappresentanza e gli organismi paritetici scontano già una adeguata regolazione, sia in sede normativa che pattizia, trovando concreta applicazione secondo le specificità dei settori interessati.

La dimensione e distribuzione territoriale delle aziende, la presenza della rappresentanza sindacale unitaria, la specificità e la differente complessità delle attività lavorative svolte e dell'organizzazione aziendale nelle quali sono esercitate giustificano i diversi modelli già applicati in sede contrattuale.

La valorizzazione del ruolo della rappresentanza, quindi, non è in grado di superare il modello sostanzialmente oppositivo prescelto a suo tempo dal legislatore. Un modello realmente partecipativo, infatti, sconta necessariamente il coinvolgimento nel profilo della responsabilità giuridica (civile, penale ed amministrativa) rispetto alle scelte operate, che non appare in linea con il quadro legislativo vigente.

Ne consegue che solamente un profondo riassetto normativo, che assegni alla pariteticità una condivisa funzione realmente applicativa degli obblighi normativi e, quindi, formalmente sostitutiva della regolazione contenuta nella legislazione (in termini di obblighi e responsabilità) può costituire il fondamento per il potenziamento del ruolo della pariteticità.

Al livello propositivo, quindi, si ritiene che il punto in argomento possa essere considerato solamente a valle di una modifica normativa che riconosca formalmente alla pariteticità in azienda la possibilità di individuare le misure necessarie, secondo la specificità aziendale, a dare piena e completa attuazione alle norme di legge (sia quelle del Dlgs 81/2008 sia al più generale art. 2087 cc), così riconducendo il rispetto di tutti gli obblighi di legge alle misure individuate congiuntamente.

3. La rivitalizzazione della funzione del controllo da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti

“rivitalizzare la previsione di cui all’articolo 9 dello Statuto dei diritti dei lavoratori secondo cui “i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l’applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l’elaborazione e l’attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica”

Si tratta di una previsione ampiamente superata prima al Dlgs 626/1994 e poi dal Dlgs 81/2008, essendo stata pienamente recepita e rafforzata dai provvedimenti normativi che si sono succeduti alla normativa del 1970.

La stessa giurisprudenza (Cass., 11 giugno 2010, n. 22558) evidenzia che *“il D.l.vo 626/94 ha così attuato un coinvolgimento dei lavoratori nella tematica della prevenzione assai più incisivo di quello già contenuto nell’art. 9 dello Statuto, stabilendo (art. 18-20) che in tutte le aziende o unità produttive deve essere eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con funzioni di accesso, consultazione e proposizione espressamente previste e con garanzie di libertà per l’esercizio dei suoi compiti. Con il testo Unico 9 aprile 2008, n. 81 il sistema è stato confermato ed anzi rafforzato”*.

Le disposizioni del Dlgs 81/2008 che afferiscono al ruolo dei lavoratori e dei loro rappresentanti risulta assai più pregnante ed incisivo di quanto fosse la pur importante, ma ormai superata, disposizione dello Statuto dei lavoratori.

La *“funzione di controllo”*, poi, è sempre stata letta – nella logica oppositiva del complessivo quadro normativo esistente – non in funzione realmente partecipativa, di confronto volto al miglioramento, di supporto al condiviso e comune interesse alla sicurezza, ma di controllare più semplicemente l’applicazione delle norme.

Non risulta, del resto, che la relazione auspicata abbia – se non in casi particolari – sostituito la logica oppositiva, al punto che proprio la mancata segnalazione di problemi applicativi della normativa è alla base della penale responsabilizzazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, sia come lavoratore (comunque tenuto per legge a farsi carico della sicurezza propria e a quella dei propri colleghi) sia come rappresentante dei lavoratori, proprio nella sua funzione di partecipazione alla prevenzione.

Un’azione propositiva volta alla rivitalizzazione della funzione di controllo, quindi, oltre ad apparire già in essere per effetto della legislazione sopravvenuta, sconta la piena responsabilizzazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, anche sul piano penale, come evidenziato da una recente giurisprudenza, con impatto riduttivo od escludente della responsabilità del datore di lavoro, laddove si colga la logica veramente collaborativa e compartecipativa.

4. La valorizzazione del meccanismo del Protocollo anti-Covid

“valorizzare e attualizzare la ricca e pervasiva esperienza scaturita dai protocolli condivisi di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro per garantire in termini di effettività e consenso sociale l’attuazione del protocollo nazionale tra Governo e

parti sociali con particolare riferimento alla esperienza dei comitati di garanzia a livello aziendale, territoriale e settoriale”.

Anche in questo caso, nella medesima logica compartecipativa e di corresponsabilizzazione sopra auspicata, si rileva che la positiva esperienza di condivisione nella drammatica esperienza della pandemia ha avuto delle caratteristiche assai peculiari, per cui ripetere una esperienza del genere, per quanto la si ritenga auspicabile in quanto positivo esempio di collaborazione tra le parti sociali e con Governo e legislatore (in una logica realmente tripartita), sconta una la rivisitazione del quadro normativo.

All'epoca, la scelta di adottare protocolli generali ed aziendali scontava la pressoché totale carenza di strumenti prevenzionali, per cui ci si dovette affidare alle differenti logiche precauzionali. Nel quadro ordinario, invece, le misure per la prevenzione presentano una tale ampiezza e indeterminatezza da fondare un sistema incerto e legato ad un groviglio di norme puntuali e generiche, legate da una azione interpretativa assai variegata e non uniforme.

In secondo luogo, all'epoca il legislatore dovette assumere una norma che assegnava al rispetto del protocollo la formale equivalenza al rispetto dell'art. 2087 cc, con una logica pienamente condivisibile ma che da molti commentatori è stata assai criticata se non completamente snaturata e ritenuta inoperante. Senza tale norma, l'efficacia del protocollo e la sua logica partecipativa non avrebbero assunto alcuna rilevanza. Segno, anche questo, che l'impostazione della legislazione e della sua interpretazione non vanno nella logica della condivisione ma della opposizione.

In terzo luogo, quindi, la logica del protocollo sconta necessariamente, nel quadro della prevenzione e non più della precauzione, la funzione di sostituire, per unanime decisione delle parti interessate, le prescrizioni del quadro normativo, e non potrebbe avere la finalità di aggiungersi al quadro normativo.

Questo obiettivo, se condiviso, potrebbe anche essere in linea con la fondamentale osservazione giurisprudenziale che – in una logica di responsabilizzazione penale realmente fondata sui principi di colpevolezza e personalità - riconduce gli obblighi del datore di lavoro esclusivamente al rispetto delle regole cautelari modali (che indicano precisamente le modalità e gli strumenti che debbono essere impiegati per evitare l'evento lesivo).

Regole che potrebbero essere fissate, in luogo di quelle di legge, dalla azione combinata delle parti, e formalmente riconosciute come efficaci, laddove una norma riconoscesse a tale azione la piena validità giuridica ai fini del rispetto della legge.

Ovviamente, l'esperienza del protocollo andrebbe ripresa nella sua interezza, non esclusivamente con riferimento alla partecipazione sindacale in sede di comitato – altrimenti risolvendosi in una non condivisibile duplicazione di ruoli già esistenti - ma prima ancora con riferimento agli aspetti connessi alla puntuale delimitazione degli

obblighi del datore di lavoro ed alla disposizione normativa che assegna al rispetto del protocollo l'efficacia di pieno adeguamento al quadro normativo.

Una eventuale iniziativa in questo senso dovrebbe, a nostro modo di vedere, scontare necessariamente queste osservazioni.

5. Conclusioni

Le suesposte considerazioni, sia generali che di merito, sono alla base della posizione di Confindustria ai fini dell'adozione di un eventuale documento condiviso sui punti indicati.

Ci riserviamo, quindi, di indicare una riflessione ed una proposta più ampia in un separato documento laddove il confronto si dovesse, come auspicabile, spostare sulle notevoli criticità presenti in materia.



Audizione CNEL gruppo di lavoro “salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”

(16 luglio 2024)

Le recenti notizie di cronaca hanno acceso il faro sul tema della sicurezza sui luoghi di lavoro ed è necessario che questo faro non si spenga. L'attenzione da parte nostra è sempre stata costante ma è bene che il tema resti centrale del dibattito pubblico e politico per superare illiceità endemiche e garantire condizioni di lavoro dignitose e giuste a tutti i lavoratori.

Va detto con franchezza, siamo ancora ben lontani dal raggiungimento dell'obiettivo. Per quanto gli incidenti registrati nel 2022 – anno di cui sono disponibili gli ultimi dati pubblicati dall'INAIL – siano calati del 2,9% si tratta comunque di oltre ventiseimila denunce, di cui 150 per incidenti mortali. Anche un solo incidente sarebbe troppo.

Come COPAGRI crediamo che la corretta formazione dei lavoratori sia fondamentale per azzerare questo drammatico bilancio e che questa, lungi dall'essere un mero costo, rappresenta un valore aggiunto per qualunque azienda.

In premessa, merita di essere condivisa una riflessione. Sicurezza e ambiente salubre per i lavoratori sono non solo un obbligo giuridico ma anche e soprattutto un dovere etico. Per questo, la repressione delle condotte illecite è sì fondamentale ma da sola non basta. La lotta per la sicurezza sul lavoro non può infatti prescindere dalla corretta formazione che le imprese forniscono ai propri lavoratori. A tal fine, occorre ripensare in parte al concetto stesso di formazione, non più come un mero obbligo a carico dell'impresa non più come un mero onere in capo alle singole imprese ma come un'attività in cui imprese, organizzazioni di categoria, istituzioni ed enti bilaterali cooperano in modo sinergico mirando all'obiettivo che deve essere quello di rendere ogni ambiente di lavoro un luogo sicuro per ogni lavoratore.

Alcuni spunti sul tema della formazione e sicurezza.

Maggiori controlli

Il settore della sicurezza sul lavoro è già normato in modo esaustivo e puntuale da diverse fonti legislative, oltre alla l. 300/1970, la l. 81/2008, e il d.lgs 231/2001 oltre alle recenti disposizioni introdotte per contrastare il fenomeno del caporalato dalla l. 199/2016 e dalla recentissima di conversione 101/2024. Ulteriori normative rischierebbero di creare confusione e incertezza applicativa.

Data l'ampia e dettagliata normativa, ciò che davvero è fondamentale è l'aumento dei controlli da parte degli enti e delle pubbliche amministrazioni ad essi preposte. In tal senso, la previsione di nuovi concorsi per funzionari Inps e Inail potrà utilmente concorrere a questo obiettivo.

È però necessario di un maggior dialogo tra pubbliche amministrazioni e polizia giudiziaria affinché le attività ispettive non siano reiterate nei confronti delle aziende che ne hanno già subiti ed il cui esito è stato positivo.

La repressione delle condotte illecite, però, per quanto fondamentale non può e non deve intendersi come l'unico strumento tramite il quale lo Stato partecipa alla tutela ed alla sicurezza dei lavoratori.

I controlli, infatti, intervengono in un momento successivo laddove magari si è già verificato un incidente. Pertanto è fondamentale coadiuvare le imprese nell'attività di prevenzione e, cioè, nella formazione degli addetti.

Maggior attenzione alla diversità linguistica e culturale

Data la grande percentuale di lavoratori stranieri occupati nel settore agricolo come braccianti o operai specializzati, corsi di questo tipo sono fondamentali ma le imprese e le ONG da sole non possono farsene carico. Occorre una visione ed una collaborazione da parte dello Stato anche per il tramite delle ambasciate e dei consolati, all'estero, e delle Prefetture e degli enti di prossimità, in Italia.

Infatti, va evidenziato che i lavoratori stranieri nel comparto agricolo sono circa il 40% del totale e, perciò, per far sì che la formazione sia efficace ed effettiva, occorre che le Istituzioni di prossimità e gli enti bilaterali cooperino con le imprese per fornire ed aiutarle nel reperire docenti o mediatori culturali in grado di tenere docenza in lingua straniera. Oltre ciò, la

sicurezza passa anche dall'integrazione del lavoratore straniero e, a tal fine, si potrebbe pensare anche a corsi di insegnamento della lingua italiana.

Anche il settore agricolo, infatti, è formato in larga parte da piccole e medie imprese che hanno spesso difficoltà nel reperire formatori o mediatori culturali in grado di prestare la propria attività nei confronti di addetti stranieri.

Visite mediche

Le obbligatorie visite cui il lavoratore si deve sottoporre prima di iniziare la sua attività possono rappresentare un'importante voce di costo soprattutto per le aziende medio piccole. In tal senso, potrebbe essere utile prevedere che il lavoratore possa farla direttamente presso le Asl territorialmente competenti o medici del lavoro convenzionati.

Inoltre, solo per quanto riguarda gli addetti preposti a mansioni non specializzate (ad esempio coloro che si occupano della raccolta) si potrebbe prevedere un certificato medico valido per un determinato periodo di tempo – ad esempio un anno solare – non limitato, dunque, al singolo rapporto di lavoro.

Comitati di garanzia aziendale

Tali comitati sono stati certamente utili in un contesto emergenziale durante il quale la normativa si evolveva rapidamente così come le misure necessarie a contenere il Covid –

19. Ma, in un contesto normativo ben chiaro e definito e, inoltre, considerando che già esiste l'organismo di vigilanza introdotto dal D.lgs. 231/01 – il quale appunto è l'organo preposto alla vigilanza anche del rispetto delle norme in tema di sicurezza e salute – non sembra essere uno strumento utile e, anzi, rischierebbe di far sorgere incertezze sull'ambito operativo della verifica o comunque inutili duplicazioni di competenze.

Innanzitutto, perché il sistema aziendale di vigilanza sulle regole esiste, e certamente opera per le regole anti-contagio come per ogni altra regola di prevenzione. Creare un organo di vigilanza ulteriore, al di fuori perdipiù di ogni schema normativo, è del tutto inutile ai fini della tutela, e fonte di insuperabile confusione ai fini dell'applicazione.



Confsal

FEDERAZIONE NAZIONALE AGRICOLTURA

SEDE NAZIONALE

Il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro è cruciale non solo per garantire il benessere e la salute dei lavoratori, ma anche per migliorare la produttività e la reputazione delle aziende. Una gestione efficace della sicurezza sul lavoro richiede un approccio sistemico che integri formazione, regolamentazione, tecnologie e una cultura aziendale che promuova la sicurezza.

Pertanto migliorare la cultura della sicurezza sul lavoro è fondamentale per ridurre il numero di incidenti e malattie professionali.

Al fine di rivitalizzare la previsione dell'articolo 9 dello Statuto dei Diritti dei Lavoratori, è possibile adottare una serie di misure volte a garantire un controllo più efficace e partecipato sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

Questi obiettivi possono essere raggiunti attraverso un insieme di misure e strategie integrate. Ecco alcune proposte concrete:

1. Rafforzamento del Ruolo della Contrattazione Collettiva:

- **Estensione delle Materie Oggetto di Contrattazione:** Ampliare le materie oggetto di contrattazione collettiva includendo aspetti specifici della sicurezza e salute sul lavoro, come le modalità di valutazione dei rischi, la formazione continua, e l'introduzione di nuove tecnologie.
- **Incentivi alla Contrattazione:** Prevedere incentivi fiscali o contributivi per le aziende che stipulano accordi collettivi in materia di prevenzione degli infortuni e malattie professionali.

2. Potere Decisionale degli Organismi Paritetici:

- **Potenziamento delle Competenze:** Conferire agli organismi paritetici poteri decisionali più ampi, non solo consultivi, in materia di sicurezza sul lavoro, inclusa la possibilità di effettuare verifiche ispettive e di proporre sanzioni.
- **Formazione Specifica:** Promuovere la formazione specifica dei membri degli organismi paritetici su tematiche avanzate di prevenzione e sicurezza.

3. **Riconoscimento e Supporto ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS):**

- **Estensione dei Diritti:** Estendere i diritti e le protezioni dei RLS, garantendo loro accesso a tutte le informazioni necessarie e il diritto di intervenire attivamente nelle decisioni aziendali riguardanti la sicurezza.
- **Coinvolgimento degli RLS:** Gli RLS dovrebbero essere attivamente coinvolti nella valutazione dei rischi e nella creazione di piani di sicurezza. Pertanto è necessario che abbiano le informazioni necessarie e che siano a conoscenza delle procedure di sicurezza.
- **Partecipazione Attiva:** Coinvolgere attivamente i rappresentanti dei lavoratori nelle ispezioni e nei controlli periodici in materia di sicurezza sul lavoro, non solo come osservatori ma come membri attivi delle commissioni di verifica.
- **Collaborazione con le Istituzioni:** Stabilire protocolli di collaborazione tra i rappresentanti dei lavoratori e le istituzioni pubbliche preposte alla sicurezza sul lavoro (INAIL, ASL, Ispettorato del lavoro) per una condivisione tempestiva delle informazioni e delle problematiche riscontrate.
- **Formazione Continua:** Implementare programmi di formazione continua obbligatoria per i RLS, finanziati da fondi pubblici o dalle stesse aziende.

4. **Creazione di Forum Permanenti:**

- **Forum di Dialogo Sociale:** Istituire forum permanenti di dialogo sociale a livello nazionale, regionale e settoriale, dove le parti sociali possano discutere e proporre misure concrete per migliorare la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.
- **Partecipazione Attiva:** Garantire la partecipazione attiva dei rappresentanti dei lavoratori in tutti i comitati e le commissioni che trattano tematiche di sicurezza sul lavoro.

5. **Promozione della Cultura della Sicurezza:**

- **Campagne di Sensibilizzazione:** Organizzare campagne di sensibilizzazione a livello nazionale, promosse congiuntamente da governo e parti sociali, per diffondere una cultura della sicurezza sul lavoro.
- **Coinvolgimento dei Media:** Collaborare con i media per dare visibilità alle iniziative positive e alle best practices in materia di sicurezza.

6. **Miglioramento delle Prassi di Monitoraggio e Reporting:**

- **Trasparenza e Accessibilità dei Dati:** Assicurare che i dati sugli infortuni e le malattie professionali siano trasparenti e accessibili a tutte le parti sociali, per permettere un monitoraggio continuo e una valutazione accurata dell'efficacia delle misure adottate.
- **Rapporti Annuali:** Pubblicare rapporti annuali dettagliati sulla sicurezza sul lavoro, elaborati con il contributo delle parti sociali.

7. Sperimentazione e Innovazione:

- **Progetti Pilota:** Promuovere progetti pilota congiunti tra imprese, sindacati e organismi paritetici per sperimentare nuove soluzioni di prevenzione e valutare la loro efficacia prima di una possibile implementazione su larga scala.
- **Finanziamenti per l'Innovazione:** Stanziare fondi specifici per l'innovazione in materia di sicurezza sul lavoro, accessibili tramite bandi riservati a progetti sviluppati congiuntamente dalle parti sociali.

8. Formazione Continua e Sensibilizzazione

- **Corsi di Formazione Obbligatoria:** Implementare programmi di formazione obbligatori per tutti i dipendenti, con aggiornamenti periodici. Questi corsi dovrebbero coprire non solo le normative vigenti, ma anche le migliori pratiche e i comportamenti sicuri atti a migliorare la percezione del rischio.
- **Workshop e Seminari:** Organizzare workshop e seminari regolari su tematiche specifiche di sicurezza, coinvolgendo esperti del settore e utilizzando casi di studio reali.
- **Campagne di Sensibilizzazione:** Avviare campagne di sensibilizzazione a livello aziendale e nazionale per promuovere la consapevolezza sull'importanza della sicurezza sul lavoro.

9. Coinvolgimento Attivo dei Dipendenti

- **Partecipazione dei Lavoratori:** Coinvolgere attivamente i lavoratori nei processi decisionali relativi alla sicurezza. Questo può includere la partecipazione a comitati di sicurezza, gruppi di lavoro e feedback su misure di sicurezza proposte.
- **Piattaforme Digitali:** Creare piattaforme digitali dove i lavoratori possano segnalare in modo anonimo e sicuro eventuali violazioni delle norme di sicurezza, e dove i rappresentanti dei lavoratori possano monitorare e seguire l'andamento delle segnalazioni e delle risposte da parte dei datori di lavoro.
- **Riconoscimento e Premiazione:** Istituire programmi di riconoscimento e premiazione per i dipendenti che si distinguono per il loro impegno nella promozione della sicurezza sul lavoro, rendendo i lavoratori parti attive della sicurezza.

10. Utilizzo di Tecnologie Avanzate

- **Strumenti di Monitoraggio:** Implementare sistemi di monitoraggio avanzati, come sensori e dispositivi IoT (Internet of Things), per rilevare condizioni di pericolo e monitorare l'ambiente di lavoro in tempo reale.
- **Formazione in Realtà Virtuale:** Utilizzare la realtà virtuale (VR) per simulazioni di situazioni pericolose e addestramenti pratici in un ambiente sicuro e controllato.

11. Corretta applicazione dell'impianto normativo Dlgs 81/08 e smi

- **Valutazione dei rischi:** Collaborare obbligatoriamente con consulenti sulla sicurezza per condurre una valutazione corretta e approfondita dei rischi presenti in azienda. In tal modo i DDL avrebbero chiare le attività da porre in atto e il mantenimento delle stesse.
- **Consulenza Professionale:** Obbligo di utilizzare consulenti sulla sicurezza per effettuare audit regolari delle pratiche di sicurezza sul lavoro. Questi esperti possono offrire una valutazione obiettiva e suggerire miglioramenti specifici.

Implementando queste misure, le aziende possono creare un ambiente di lavoro più sicuro e promuovere una cultura della sicurezza che coinvolga tutti i dipendenti, dalla dirigenza agli operai, garantendo così una riduzione significativa degli infortuni e delle malattie professionali.

Cordialmente

Segretario Cosimo Nesci

Ing. Nicola Dimizio

CNEL

GRUPPO DEGLI ESPERTI DELLE ASSOCIAZIONI DATORIALI

(Fabio Pontrandolfi, Angelo Giuliani, Paolo Perruzza)

Osservazioni e proposte

Luglio 2024

Premessa

L'auspicata svolta in tema di sicurezza sul lavoro, che, partendo dall'obiettivo da tutti perseguito, costituito dall'azzeramento di morti, infortuni e malattie professionali, consenta finalmente di leggere nella sicurezza sul lavoro un fattore essenziale di qualità del lavoro e della produzione, si fonda su tanti pilastri fondamentali, che fuoriescono dal perimetro disegnato dall'ordine del giorno del 29 maggio 2024.

La necessaria sintesi del presente documento condiviso tra gli esperti nominati in rappresentanza delle imprese richiama esclusivamente i titoli fondamentali di un progetto che, da utopico, trasformi in realizzabile la garanzia della sicurezza sul lavoro, passando da onere ed obbligo ad opportunità, per lavoratori e imprese.

1. *Una nuova visione non oppositiva della sicurezza*

La vicenda del covid, per quanto tragica, ha dimostrato concretamente la differenza tra l'approccio oppositivo che caratterizza l'attuale quadro normativo e quello emergenziale fondato sulla piena e necessaria responsabilizzazione di tutti gli attori. I luoghi di lavoro sono stati i più sicuri, soprattutto grazie alla incidenza decisiva dei comportamenti di tutte le persone, nella comune convinzione che alla tutela della salute e della sicurezza mal si attagli la logica antitetica obbligo/diritto. Regole certe e determinate, assolute di un improprio e malinteso obbligo di tutela indeterminato e senza confini, da un lato, collaborazione tra le parti e responsabilizzazione nel gesto lavorativo (che costituisce il momento che, più tra tutti, avvicina la persona al rischio), dall'altro, hanno legittimato e dimostrato il carattere vincente di una impostazione culturale opposta a quella che, invece, anima la normativa vigente.

La riforma dell'impostazione culturale e tecnica del modello giuridico nel senso sopra descritto è primaria, essenziale e determinante.

La sua declinazione sconta un progetto normativo che, in primo luogo, attui in modo pieno tutti i valori costituzionali coinvolti. Tre sopra a tutti, in piena integrazione tra di loro: centralità del lavoro, decisività della tutela della salute e della sicurezza e legalità.

Migliorare ed incrementare la partecipazione ad un mondo del lavoro caratterizzato da rilevanti evoluzioni (si pensi al lavoro agile, alle nuove tecnologie, alla intelligenza artificiale); assicurare che il lavorare sia espressione della affermazione della centralità della persona, come tale degna non solo di ogni protezione (che è l'obiettivo minimo) ma anche di una qualità che si proietti anche al di fuori del tempo di lavoro, nell'attuazione della funzione sociale del fare impresa; garantire che l'impresa sia in grado di poter prevedere e gestire sia gli obblighi che le opportunità di miglioramento continuo, in uno

sforzo continuo supportato (e non ostacolato) dallo Stato, primo garante dei diritti e delle aspettative di cittadini e imprese.

La proposta, quindi, è quella di rileggere il quadro normativo esistente, modificandone l'impostazione e le misure specifiche non in linea con questo progetto per conseguire gli alti obiettivi di sconfiggere eventi infortunistici e di malattia e di elevare la qualità del lavoro e della regolazione.

Senza una modifica delle regole di fondo, ogni sforzo appare destinato a restare un mero auspicio, destinato a non tradursi mai in una inversione concreta: l'emergenza collettiva del covid è stata necessaria per stravolgere temporaneamente il quadro normativo, mentre non si discosta da tale impostazione ciascuna morte sul lavoro.

<i>Proposta concreta</i>

Individuare un fulcro di regole di fondo alla luce delle quali ricostruire la nuova lettura del quadro normativo, anche aggiornandolo alle esigenze del nuovo mondo del lavoro. Le regole fondamentali danno immediata attuazione ai principi costituzionali: totale garanzia della sicurezza da infortuni e malattie professionali; diffusione di un modello di qualità fondato sulla responsabilizzazione di tutti i soggetti; individuazione del principio di legalità e dei suoi corollari costituzionali (tra i quali, prevedibilità, certezza, determinatezza, semplicità) come regola alla luce della quale leggere il quadro normativo.

2. La compartecipazione di privato e pubblico alla sfida

Nessuno può dirsi sottratto a questa sfida: il successo delle politiche emergenziali ha trovato il suo momento determinante nella collaborazione tra parti sociali, Governo e Parlamento. Potevano anche essere adottate esclusivamente soluzioni normative, legittimate dalla condizione straordinaria ed emergenziale. La scelta ha invece privilegiato il dialogo fattivo, ottenendone i risultati che sono sotto gli occhi di tutti.

Le regole non sono state vissute come imposte ma come co-determinate, e quindi condivise e fondate insieme.

La normativa vigente è caratterizzata da un dato sostanziale assolutamente indeterminato, da una lettura interpretativa assai mutevole e foriera di ulteriore genericità e da una applicazione conseguentemente non uniforme: non è questo il supporto normativo che può fondare una corretta relazione tra mondo delle imprese e Stato.

E questo profilo risulta ancor più acuito in un mondo produttivo caratterizzato da specificità e complessità produttive assai difformi che non possono essere unificate da una normativa insensibile a tali caratterizzazioni. Prima tra tutte, la dimensione aziendale: un sistema normativo che impone regole e modelli incompatibili con la dimensione media aziendale delle imprese italiane (il 95%, non supera i 10 addetti) non sarà mai adeguato e funzionale alla sfida che qui si intende invece propugnare in modo deciso. Anche il tipo di attività svolta non può non essere preso in considerazione: le esigenze e le caratteristiche di una banca non possono essere eguali ad un esercizio commerciale o un impianto industriale.

Regole e modelli insostenibili e inadeguati non possono costituire la base per una svolta: è nelle regole il primo fattore di sicurezza, nella loro comprensione e condivisione, nella loro sostenibilità, nella presenza di un supporto che guidi alla loro piena attuazione, in vista del miglioramento continuo, che sposti il fulcro del modello dal mero rispetto della norma (non più ostacolo ma condivisa preconditione) ad un approccio consapevole alla qualità.

Proposta concreta

Uno degli strumenti che viene ritenuto efficace nel contrastare infortuni e malattie sono i sistemi o modelli di organizzazione e gestione. Per le imprese di dimensioni contenute (fino a 50 dipendenti) i tradizionali modelli sono insostenibili ed inapplicabili, in quanto presuppongono una dimensione organizzativa complessa. È dunque incoerente pretendere di applicare le stesse regole applicate dalle altre imprese, occorrendo, invece costruire un nuovo e diverso modello coerente con dimensioni e complessità. L'Inail – nell'ambito delle proprie attività istituzionali e con le risorse messe a disposizione dalle imprese attraverso i premi – ha le competenze per supportare le parti sociali nel creare un modello adeguato alle dimensioni e complessità delle imprese di minori dimensioni e per poi supportare, sul piano operativo e finanziario, le aziende nel gestire e mantenere un modello di gestione semplificato, essenziale e, per questo, attuabile ed efficace.

3. La modernizzazione del modello complessivo

All'epoca dell'intelligenza artificiale, delle tecnologie auto-evolutive, della connessione tra attrezzature e persone, per conservare i valori delle norme fondamentali (come, ad esempio, lo Statuto dei lavoratori o le regole sulla privacy), occorre attualizzarli e renderli coerenti.

Si pensi al tema del controllo aziendale interno (che anticipa quello pubblico esterno, evidentemente insufficiente): nonostante sia uno dei punti centrali del modello di sicurezza delineato dal D. lgs. 81/2008, fondamento della sicurezza tecnologica e del modello organizzativo, garanzia del rispetto delle regole esistenti e fondamento per l'evoluzione continua, esso risulta profondamente limitato da regolazioni che, pur costituendo espressione di valori costituzionali, va coordinato con la tutela della salute e sicurezza, anch'esso valore centrale del nostro sistema.

Le numerose incoerenze e punti di attrito vanno rapidamente superati: alle garanzie di un utilizzo coerente e non eccedente l'esigenza di tutela della sicurezza deve fare da contraltare la piena legittimazione condivisa dell'azione di controllo sui comportamenti lavorativi.

Anche questo passaggio costituisce parte del modello collaborativo, che invece i divieti di controllo ostacolano in modo formidabile.

Ma lo stesso è a dirsi per le attrezzature che – ormai dotate di sistemi di controllo – necessitano di un modello organizzativo e culturale differente da quello tradizionale.

Proposta concreta

Il controllo (ormai insito anche nelle stesse attrezzature) e la vigilanza (la cui importanza è stata recentemente riaffermata dal legislatore nel potenziare le funzioni del preposto), volti alla prevenzione di infortuni e malattie professionali, sono elementi fondamentali nel quadro delle garanzie poste dall'ordinamento e non possono più essere visti come controllo del lavoro. Occorre, dunque, rendere tutti i controlli palesi (e non occulti) e legittimarli pienamente: obbligo e divieto non possono convivere. Modificando l'articolo 4 della legge n. 300/1970, occorre inserire i controlli della sicurezza nel secondo comma, sottraendoli ad una autorizzazione che non trova più alcuna ragion d'essere, ferma restando ovviamente ogni reazione avverso un uso illegittimo e distorto delle risultanze del controllo. Al contrario, le risultanze del controllo potrebbero formare oggetto, non solo di anticipazione e reazione agli errori, ma anche occasione di formazione (si pensi ai *near miss*) e valorizzazione delle buone prassi.

4. Le risorse per la sfida

Nessuna sfida si combatte realmente senza un adeguato sostegno finanziario. A quello ordinario delle imprese occorre aggiungere altre forme e modalità di intervento che supportino efficacemente questo percorso di crescita culturale ed organizzativo.

Sul piano generale, può dirsi che ogni miglioramento (tecnologico od organizzativo) incide positivamente sulla sicurezza: tutti i finanziamenti, nazionali o comunitari, incidono sulla qualità del lavoro, a prescindere dalla provenienza e dallo strumento finanziario utilizzato.

Il credito d'imposta per gli interventi che impattano concretamente sulla sicurezza è sicuramente il primo aspetto da considerare. Esso consente di coniugare automatismo, tempestività ed efficacia.

Più specificamente, il tema da affrontare è quello dell'utilizzo delle risorse che le imprese mettono a disposizione dell'Inail per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali. Per legge, le risorse devono essere destinate a finanziare – oltre il funzionamento dell'Istituto e le prestazioni verso i lavoratori – la prevenzione.

Da un punto di vista logico, ovviamente, la prevenzione è il primo elemento, perché la sua efficacia riduce la necessità di prestazioni. Da un punto di vista costituzionale, l'impegno nella prevenzione deve essere totale, posto che incide sulla tutela della persona. Dal punto di vista della politica dell'Istituto, deve essere una priorità assoluta.

Nella condivisa lotta per un lavoro di qualità (che parte dalla eliminazione di infortuni e malattie e si dirige concretamente verso la promozione di un lavoro ed una produzione di qualità), nessuno sforzo potrà dirsi completo e una funzione istituzionale non può dirsi assolta fino a che ci sono delle risorse ancora disponibili e non utilizzate per la prevenzione.

L'Inail registra da sempre avanzi economici annuali che superano spesso il miliardo di euro e ingenti somme disponibili per la prevenzione (ossia non vincolate alle riserve tecniche doverosamente accantonate per le esigenze dei lavoratori assicurati) depositate in tesoreria (oltre 11 mld). Delle due l'una: o le risorse vengono restituite alle imprese che hanno versato premi eccedenti il fabbisogno dell'Istituto perché, riducendo il costo del lavoro, possano orientarle anche alla prevenzione oppure si impiegano totalmente per la prevenzione. Non esiste una soluzione differente che non tradisca gravemente l'esigenza di ridurre infortuni e malattie professionali. In questo ambito, non esiste un interesse più alto che non sia la tutela della sicurezza dei lavoratori.

Posto, quindi, che l'avanzo o la disponibilità di risorse inutilizzate per la prevenzione non costituiscono un valore ma un vulnus alla realizzazione dell'impegno collettivo, esso dev'essere immediatamente e totalmente trasformato in opportunità per la prevenzione.

Ogni avanzo è realmente tale solamente dopo che l'azione istituzionale è pienamente ed efficacemente realizzata: è incontestabile che una tale condizione non si è verificata, visti gli ampi margini di intervento contro infortuni e malattie professionali (per il livello degli eventi, per il numero residuale di imprese e lavoratori raggiunti dai finanziamenti, per le continue esigenze innovative di un mondo del lavoro in continua e rapidissima trasformazione) ed in vista del miglioramento della qualità del lavoro.

È corretto e doveroso che ogni Amministrazione, Inail compreso, partecipi alle esigenze della finanza pubblica, ma l'avanzo oggetto della partecipazione può essere solamente quello che residua dopo il pieno assolvimento delle funzioni istituzionali.

<i>Proposta concreta</i>
L'impiego di tutte le risorse disponibili per la prevenzione, come funzione culturalmente e logicamente primaria, è fondamentale. Laddove non restituite alle imprese mediante la riduzione dei premi – con il duplice beneficio della riduzione del costo del lavoro e della disponibilità delle risorse per la prevenzione in azienda -, occorre individuare modalità di finanziamento tempestive e semplici sul versante procedurale e adeguate sul versante quantitativo (privilegiando forme di automatismo) di efficaci azioni ed interventi di prevenzione (individuati con il supporto dell'Inail) che incidano

concretamente sulle cause di infortuni e malattie professionali impiegando tutte le risorse

Roma lì 17 aprile 2024

PARERE UIL

2^a Bozza di Accordo Stato-regioni sulla formazione SSL

Esprimiamo parere favorevole al mantenimento del sistema ATECO per la classificazione delle classi di rischio, evitando soprattutto l'unilaterale valutazione dei datori di lavoro.

A seguire, riportiamo alcuni punti per noi imprescindibili.

- 1) Effettuare la formazione dei datori di lavoro e dei lavoratori prima dell'adibizione alla mansione o dell'avvio dell'attività imprenditoriale;
- 2) Mantenimento dei livelli orari di formazione per i datori e per i lavoratori;
- 3) Riduzione della cadenza per l'effettuazione dei corsi di aggiornamento, che deve essere triennale e da ripetersi al termine del terzo anno per lavoratori e datori di lavoro;
- 4) Mantenimento delle indicazioni del precedente ASR (21/12/2011) sugli ausili alla comprensione linguistica per lavoratori e lavoratrici stranieri;
- 5) Estensione della formazione su violenza e molestie sul lavoro oltre che ai datori di lavoro, ai lavoratori ai dirigenti e ai preposti;
- 6) Mantenimento delle previsioni riguardo al datore di lavoro che svolge in proprio le funzioni di formatore;
- 7) La formazione per lavoratori e datori di lavoro (base, specifica e aggiornamento), va effettuata in presenza o in videoconferenza sincrona ma mai in modalità e-learning. Questo in particolar modo per i lavoratori adibiti a mansioni in ambienti considerati a rischio rilevante o in contesti lavorativi a rischio alto. Occorre inoltre mantenere invariati sia la capienza delle aule che il numero di discenti per docente;

Aderente alla Confederazione Internazionale dei Sindacati (CSI) e alla Confederazione Europea dei Sindacati (CES)

SEDE NAZIONALE
Via Lucullo 6, 00187 Roma
Centralino: +39 0647531
Diretto: +39 06 4753211
Sito web: www.uil.it
Email: info@uil.it

SEDE EUROPEA
International Trade Union House
Boulevard Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles
T: +32 (0) 22183055
Email: bruxelles@uil.it

- 8) Superamento, per quanto riguarda la salute e sicurezza, del sistema dell'accREDITamento regionale in funzione di una omogenea azione formativa su tutto il territorio nazionale;
- 9) Coinvolgimento delle parti sociali nella costituzione del repertorio nazionale che definirà i requisiti minimi dei soggetti formatori;
- 10) Costituzione di un registro regionale degli attestati erogati dagli enti abilitati, al fine di evitare il diffondersi di attestazioni non conformi.

Aderente alla Confederazione Internazionale dei Sindacati (CSI) e alla Confederazione Europea dei Sindacati (CES)

SEDE NAZIONALE
Via Lucullo 6, 00187 Roma
Centralino: +39 0647531
Diretto: +39 06 4753211
Sito web: www.uil.it
Email: info@uil.it

SEDE EUROPEA
International Trade Union House
Boulevard Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles
T: +32 (0) 22183055
Email: bruxelles@uil.it

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4217 di Venerdì 13 aprile 2018

Il Decreto 81 e i ritardi in materia di salute e sicurezza sul lavoro

In relazione all'anniversario del D.Lgs. 81/2008 alcune riflessioni sul Testo Unico e sullo stato della prevenzione in Italia. Gli infortuni, i ritardi normativi, i decreti attuativi mancanti, il corto circuito istituzionale e le prospettive future.

Brescia, 13 Apr ? In queste settimane, in molti convegni, incontri e articoli, si ricorda il decimo anniversario della promulgazione e/o dell'entrata in vigore (avvenuta 15 maggio 2008) del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Un decreto che, come più volte ricordato dal nostro giornale, ha provato a coordinare e razionalizzare in un unico testo la complessa normativa che riguarda la legislazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[USB073] ?#>

Generalmente come giornalista lascio ai tecnici, agli operatori, commentare i risultati di normative da loro applicate e verificate nella loro efficacia o inefficacia. Tuttavia è difficile, in questo caso, sia per l'importanza dell'anniversario, sia per i tanti fattori di contesto concomitanti, non dire qualcosa. Magari provando, giornalisticamente parlando, a mettere insieme, uno dopo l'altro, alcuni fatti e circostanze per favorire uno sguardo d'insieme.

I dati sugli infortuni e l'impatto del D.Lgs. 81/2008

È evidente che l'anniversario cade in un "**momento difficile**" a livello di **dati sugli infortuni**. Ad esempio quelli dei primi mesi di quest'anno, contrassegnati dalla concomitanza di diversi infortuni mortali plurimi, a partire dall' incidente alla Lamina di Milano fino ai tanti incidenti mortali in altre città e luoghi (Livorno, Crotona, Treviglio, ...). E se volessimo aspettare i conteggi ufficiali dell'Inail per riconoscere il trend negativo, ci sono comunque i dati finali del 2107 che mostrano come gli **infortuni mortali** (nel 2017 le denunce hanno riguardato 1.029 casi) siano tornati a crescere. Questo aumento degli infortuni mortali è correlato solo alla crescita dell'occupazione e della produzione industriale?

In ogni caso davanti a questi dati e in concomitanza con questo anniversario, è normale arrivare a chiedersi non solo quale sia stato in questi 10 anni, ma quale sia ancora oggi l'**impatto** del Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008) sull'andamento infortunistico e tecnologico (le malattie professionali) nel nostro paese.

Giudicare il D.Lgs. 81/2008 è difficile

Per migliorare le strategie di prevenzione degli infortuni abbiamo la necessità di modificarlo? L'attuale Testo Unico è in grado di garantire idonee tutele in un mercato del lavoro diverso, con nuove forme contrattuali e nuove forme organizzative e di produzione? E se dovessimo modificarlo o sostituirlo, quali sono le linee direttive da seguire?

Non solo non è facile rispondere a queste domande, ma a volte rischia di essere anche un po' fuorviante.

Se indubbiamente tanti sono stati gli aspetti innovativi e positivi del Testo Unico, provare a dare un **giudizio complessivo** è difficile, anche in relazione a diversi fattori.

Imanzitutto ai mille **ritardi e proroghe** che lo hanno contrassegnato, a volte "minato", in questi anni.

Basti ricordare, a titolo esemplificativo, il tanto esaltato Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione (SINP) che, ricordiamo, ha la finalità di fornire dati utili per "*orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali*" - relativamente ai lavoratori iscritti e non iscritti agli enti assicurativi pubblici - e per "*indirizzare le attività di vigilanza*", attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili nei sistemi informativi, anche "*tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate*". Un Sistema Informativo che, pur essendo stato presentato come necessario per migliorare la prevenzione, è stato reso operativo, almeno a livello di norme e regolamenti, solo in questi ultimi anni.

Come poi dimenticare le tante **norme che hanno modificato** il Testo Unico - a partire dal cosiddetto decreto correttivo D.Lgs. n. 106/2009 fino ad arrivare ai decreti del più recente Jobs Act ? seguendo spesso filosofie di semplificazione e razionalizzazione che in parte si allontanavano dagli intenti di chi il Testo Unico lo ha elaborato?

E si può valutare l'efficacia di un Testo Unico che, per diversi motivi, è ancora mancante di un numero considerevole di decreti attuativi?

I decreti attuativi mancanti e le semplificazioni estreme

Per ricordare cosa manca al D.Lgs. 81/2008 possiamo riprendere, a titolo informativo, i contenuti della bozza di una delle ultime relazioni, da noi pubblicata nell'articolo "Stato di applicazione e futuro della normativa sulla sicurezza", che la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro deve redigere annualmente, "*sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo*".

Dopo aver ricordato che siamo in attesa anche del decreto per l'individuazione dei settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali e di quelli necessari al sistema di qualificazione delle imprese, riprendiamo brevemente, dalla relazione, solo alcuni dei titoli delle "**ulteriori disposizioni che non sono state ancora adottate**" con indicazione delle disposizioni normative, relative al Testo Unico, di riferimento:

- **Art. 3, comma 2** "*Con Decreti, da emanare entro cinquantacinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente*

- decreto, ai sensi dell'art. 17, comma 23, della Legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta dei Ministri competenti, di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, si provvede a dettare le disposizioni necessarie a consentire il coordinamento con la disciplina recata dal presente decreto della normativa relativa alle attività lavorative a bordo delle navi, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, in ambito portuale, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, e per il settore delle navi da pesca, di cui al decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 298, e l'armonizzazione delle disposizioni tecniche di cui ai titoli dal II al XII del medesimo decreto con la disciplina in tema di trasporto ferroviario contenuta nella Legge 26 aprile 1974, n. 191, e relativi Decreti di attuazione";
- **Art. 3, comma 13-bis** "Definire, nel rispetto dei livelli generali di tutela di cui alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e fermi restando gli obblighi di cui agli artt. 36 e 37 del presente decreto, misure di semplificazione della documentazione, anche ai fini dell'inserimento di tale documentazione nel libretto formativo del cittadino, che dimostra l'adempimento da parte del datore di lavoro degli obblighi di informazione e formazione previsti dal presente decreto in relazione a prestazioni lavorative regolamentate dal D. lgs. 10 settembre 2003, n. 276, che implicano una permanenza del lavoratore in azienda per un periodo non superiore a 50 giornate lavorative nell'anno solare di riferimento";
 - **Art. 13, commi 1 e 2** "Individuazione di attività lavorative, ulteriori rispetto a quelle indicate all'art. 13, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 81/2008, comportanti "rischi particolari" e nelle quali si espliciti la vigilanza da parte del personale ispettivo del Ministero del lavoro da attuarsi per mezzo di decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri;
 - **Art. 14, comma 1** "Individuazione delle "gravi violazioni" che legittimano l'adozione del provvedimento di sospensione della attività imprenditoriale" da attuarsi per mezzo di decreto del Ministero del lavoro, sentito il Ministero dell'interno e la Conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni;
 - **Art. 27, comma 1-bis:** "Con riferimento all'edilizia, il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi si realizza almeno attraverso la adozione e diffusione, nei termini e alle condizioni individuati dal d.P.R. di cui all'art. 6, comma 8, lettera g), di uno strumento che consenta la continua verifica della idoneità delle imprese e dei lavoratori autonomi, in assenza di violazioni alle disposizioni di legge e con riferimento ai requisiti previsti, tra cui la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e i provvedimenti impartiti dagli organi di vigilanza. Tale strumento opera per mezzo della attribuzione alle imprese ed ai lavoratori autonomi di un punteggio iniziale che misuri tale idoneità, soggetto a decurtazione a seguito di accertate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'azzeramento del punteggio per la ripetizione di violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro determina l'impossibilità per l'impresa o per il lavoratore autonomo di svolgere attività nel settore edile".
 - **Art. 46, comma 3** "Individuazione criteri della prevenzione incendi" da attuarsi con decreto dei Ministri dell'interno e lavoro";
 - **Art. 47, comma 6** "Determinazione della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità di attuazione della elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto" da attuarsi con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro della salute;
 - **Art. 48, comma 2** "Individuazione modalità di elezione o designazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali ove non siano emanati accordi collettivi di livello nazionale al riguardo" da attuarsi con decreto del Ministro del lavoro;
 - **Art. 53, comma 5** "Eliminazione o semplificazione documentazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro";
 - **Art. 79, comma 2** "Individuazione criteri per individuazione e uso dei Dispositivi di Protezione Individuale da attuarsi per mezzo di decreto del Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero per lo sviluppo economico, sentita la Commissione consultiva";
 - **Art. 86, comma 2** "Definizione modalità e criteri per effettuazione verifiche e controlli sugli impianti elettrici e di protezione dai fulmini" di iniziativa del Ministero dello sviluppo economico, di concerto con il Ministero del lavoro da attuarsi con decreto del Ministero dello sviluppo economico, di concerto con il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali;
 - **Art. 156** "Individuazione obbligo di sottoporre a verifiche ponteggi e attrezzature" da attuarsi con provvedimento del Ministero del lavoro, sentita la Commissione consultiva";
 - **Art. 245, comma 2** "Pubblicazione elenco sostanze cancerogene e loro aggiornamento" di iniziativa del Ministro del lavoro e della Salute, sentita la Commissione consultiva e la Commissione tossicologica nazionale;
 - **Art. 280, comma 6** "Individuazione modelli e modalità di tenuta del registro degli esposti ad agenti pericolosi" di iniziativa del Ministro del lavoro e della salute, sentita la Commissione consultiva";
 - **Art. 281, comma 3** "Individuazione modelli e modalità di tenuta del registro dei casi di malattia o decesso dovuti all'esposizione ad agenti biologici" di iniziativa del Ministro del lavoro e della salute, sentita la Commissione consultiva".

Se i decreti attuativi non arrivano, qualcuno propone invece, per il Testo Unico, una **semplificazione "estrema"**. Una semplificazione di cui ci siamo occupati in passato presentando come PuntoSicuro, anche con un' intervista al senatore ed ex ministro Sacconi, il disegno di legge proposto dai senatori Sacconi, Fucksia e Berger.

Il disegno di legge ridurrebbe gli attuali 306 articoli e 51 allegati del Testo Unico a 22 articoli e 5 allegati. Ma è questo che serve in Italia per avere una normativa più funzionante? Siamo sicuri che l'efficacia delle norme stia solo nelle norme stesse?

Il corto circuito istituzionale e le prospettive future

L'impressione è che i problemi correlati ad una prevenzione non abbastanza efficace nei luoghi di lavoro, non dipendano solo dalla bontà delle leggi, ma anche dalle **intenzioni**, dalle **disponibilità**, dall'**interesse ad applicarle**. La percezione è che stiamo vivendo una fase di scollamento, di allentamento dell'attenzione ai temi della sicurezza, un allentamento che non favorisce, anche nelle aziende, l'adozione di politiche efficaci.

Per mostrare come questa percezione sia supportata da qualche dato oggettivo, possiamo fare riferimento a quanto detto dal nostro giornale, ancora nel giugno del 2017, su una sorta di corto circuito istituzionale in materia di sicurezza e salute caratterizzato da diversi aspetti:

- da una fase politica incerta sui possibili orientamenti futuri (lo era allora e lo è ancor più adesso);
- da una Commissione consultiva ex. art. 6 del Testo Unico a tutt'oggi poco attiva e, continuando con le attuali tempistiche, non in grado di portare avanti le funzionalità richieste dal Testo Unico;
- da difficoltà nelle politiche del Ministero del Lavoro, anche in relazione ai problemi correlati all'arresto di un funzionario del Ministero, avvenuto a inizio 2017, che era impegnato in diversi progetti in materia di salute e sicurezza;
- dalle lentezze della Commissione Interpelli che, per fortuna, ha recentemente ripreso i suoi lavori. Ma basta fare un confronto tra le risposte pubblicate nel 2016, rispetto a quelle pubblicate nel 2017 e, fino ad oggi, nel 2018, per capire che il lavoro da fare è ancora molto.

A questo proposito possiamo anche citare quando detto ai nostri microfoni dall'avvocato Lorenzo Fantini, ex dirigente della Divisione Salute e Sicurezza Ministero del Lavoro, che ci ricordava come nelle amministrazioni che dovrebbero essere operative e che "*prima erano presidiate molto di più, con il doppio del personale e con il doppio dei dirigenti*", in questo momento "*abbiamo un servizio a scartamento ridotto*".

E ormai capita spesso, frequentando convegni e incontri, sentire anche da attori importanti delle politiche della sicurezza, la denuncia di una **mancanza di un efficace coordinamento**, in materia di sicurezza e salute, tra **Stato e Regioni**.

In questa situazione sfilacciata ha dunque poco senso oggi cercare di fare consuntivi sui risultati del Testo Unico. Non è colpa di questo, se non sono arrivati i decreti attesi, se il meccanismo che dovrebbe governare, gestire, guidare, supportare le politiche di prevenzione, ha tempi non adeguati al contesto e ai problemi da affrontare.

Certo le **prospettive** future possono non sembrare positive.

È necessario che la sicurezza e la salute dei lavoratori tornino ad essere temi forti e non sentiti solo dopo l'ennesimo incidente mortale plurimo. È fondamentale diffondere questi temi in tutto il mondo del lavoro, migliorando la formazione e convincendo anche il mondo datoriale, attraverso idonee politiche, che investire in sicurezza conviene.

È importante che ci sia, da parte di tutti, la **percezione di un rischio**. Il rischio che, allentando l'attenzione in materia di salute e sicurezza, per le aziende sia più semplice sottovalutare, nascondere rischi e incidenti e che per i lavoratori sia più conveniente, in un mondo del lavoro spesso precario, non tutelarsi.

Serve una svolta positiva che speriamo possa arrivare anche dal recente incontro (10 aprile) che si è tenuto tra il Ministro del Lavoro Poletti e i rappresentanti dell'Ispettorato nazionale del lavoro, dell'Inail e dell'Inps.

Essere ottimisti è sicuramente un obbligo che abbiamo, ma è indubbio che questi incontri dovrebbero avvenire indipendentemente dal tragico bollettino quotidiano sui numeri degli infortuni mortali.

Tiziano Menduto

Scarica la normativa di riferimento:

[Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".](#)



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it

MEMORIA AUDIZIONE IVANA VERONESE

Segretaria Confederale UIL

17 luglio 2024

CNEL - Programma di Attività XI Consiliatura.

Tema intervento: Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

«Una breve premessa prima di addentrarmi in quelle che sono le questioni sulle quali oggi siamo chiamati a riflettere.

Cosa fa la UIL per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, tema al centro della sua azione da sempre?

Il 5 marzo del 2021, in occasione del 71° anniversario della nascita della nostra Organizzazione, il nostro Segretario Generale PierPaolo Bombardieri ha lanciato la **Campagna #ZERO MORTI SUL LAVORO**. Obiettivo principale della campagna – ancora oggi pienamente attiva – è quello di sensibilizzare l'opinione pubblica sulla necessità di un impegno collettivo per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

Il 19 marzo 2024, abbiamo dato il via all'**iniziativa** che ha visto, nelle principali piazze di 7 delle nostre maggiori città, l'esposizione di **bare di cartone**, a memoria delle vittime sul lavoro. L'iniziativa è iniziata, appunto, il 19 marzo in Piazza del Popolo a Roma per poi proseguire a Napoli il 24 aprile, a Firenze il 7 maggio, a Milano il 10 maggio, a Bologna il 17 maggio, a Perugia il 20 maggio, a Bari il 24 maggio. Tante bare quante sono state le vittime sul lavoro nel 2023 (ultimo dato annuale secondo le statistiche fornite dall'Inail), nelle Regioni che le hanno ospitate e la cui esposizione proseguirà a partire dal mese di settembre 2024.

Abbiamo sottoscritto, nel corso degli anni, numerose **piattaforme unitarie** sul tema.

Abbiamo chiesto l'**istituzione del reato di omicidio sul lavoro e della Procura Speciale**.

Cosa dovrebbe fare il Governo e che la UIL chiede da sempre? Considerando almeno le prime azioni.

Deve lavorare, insieme alle Parti Sociali, per la elaborazione di una Strategia nazionale di prevenzione e protezione, assente da sempre nel nostro Paese, nonostante le reiterate richieste della Commissione Europea, ma richiesta insistentemente negli anni dalle Organizzazioni Sindacali Confederali. Essa deve definire in maniera chiara gli obiettivi, gli interventi, le misure di tutela da porre in essere, in coerenza con la Strategia quinquennale europea in materia, anche alla luce delle nuove sfide imposte dalle transizioni: demografica, digitale e ambientale.

Devono essere approvati i vari Decreti attuativi, che ancora mancano a distanza di 16 anni dalla pubblicazione del D. Lgs 81/2008. Alcuni di essi riguardano, tra l'altro settori strategici del nostro Paese, come quello ferroviario, Brandizzo non ha insegnato niente! aereo, navale.

Un Decreto fondamentale che ancora manca e che dovrebbe essere emesso al più presto riguarda l'articolo 52 del D. Lgs 81/2008 "Sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza". Questo Decreto attuativo aiuterebbe a rappresentare al meglio, attraverso il ruolo svolto dagli RLST, tutti i lavoratori e le lavoratrici delle micro e piccole imprese che oggi non trovano adeguate tutele e diritti (*alleghiamo, a riguardo, un articolo della testata online "PuntoSicuro" del 13 aprile 2018*).

Deve essere chiuso e pubblicato l'Accordo Stato Regioni sulla formazione, anche per dare piena attuazione – finalmente – all'obbligo di formazione del Datore di Lavoro (*alleghiamo, a riguardo, copia del parere UIL sulla seconda bozza di accordo Stato - Regioni sulla formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, inviata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 17 aprile 2024*).

In ultimo, certo non per importanza e sebbene ci sarebbe tanto da dire ancora, deve essere garantito **il riconoscimento del ruolo negoziale di rappresentanza e la partecipazione delle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative, attraverso un loro coinvolgimento sostanziale e non esclusivamente informativo che avvenga ex ante e non ex post all'emanazione dei provvedimenti normativi o regolamentari.**

Ho fatto queste premesse perché se è vero che il ruolo delle Parti Sociali è fondamentale anche e soprattutto in tema di salute e sicurezza, lo è altrettanto quello delle Istituzioni e del Governo.

Governo al quale chiediamo, ormai non so più da quanto, di fissare degli incontri, dei tavoli tematici, di portare avanti un percorso serio di azione – magari partendo dalla messa a punto di una strategia programmatica come detto poc'anzi.

Ma ad oggi i tavoli hanno affrontato praticamente solo tre grossi temi, tutti e tre, tra l'altro, solo a seguito di gravi tragedie: la questione dei PCTO, la patente a crediti, l'emergenza caldo. Inutile ricordare i morti che hanno preceduto questi tavoli.

Perché gli unici provvedimenti in tema di salute e sicurezza sul lavoro si sono fatti a seguito di terribili tragedie, come se dovessimo aspettare il morto per muoverci! O come se il "fenomeno" delle morti sul lavoro fosse un fatto episodico. 3 morti al giorno (in media) senza contare – perché non se li ricorda mai nessuno – i 1000 morti in media all'anno per malattia professionale. Questi sono solo i dati Inail ai quali vanno aggiunti quelli delle Aziende/Enti che non versano ad Inail e quelli del lavoro sommerso che non vengono denunciati.

Occorrono azioni. Azioni strutturali. Azioni immediate.

Ma arrivo ai temi all'ordine del giorno.

- 1. Potenziare, rispetto alla legislazione e alle prassi vigenti, gli spazi espressamente o implicitamente delegati alla contrattazione collettiva, alla rappresentanza e agli organismi paritetici così da valorizzare il contributo delle parti sociali alla effettività del quadro prevenzionistico.*

Occorre dare maggiore slancio all'attività dell'articolo 6 del T.U. (Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro) per un effettivo coinvolgimento delle Parti Sociali, per la promozione di buone prassi sulla salute e sicurezza dei lavoratori. L'ultima convocazione è avvenuta nel 2022.

Occorre dare maggiore protagonismo alla bilateralità e agli Organismi Paritetici. Con l'istituzione del Repertorio Nazionale degli Organismi Paritetici (DM 171/2022) speravamo che si garantisse una sorta di "qualificazione" di questi, invece, sappiamo che nel Repertorio sono stati iscritti Organismi di dubbia provenienza, spesso non espressione delle OO.SS. "comparativamente" più rappresentative sul piano nazionale ma anzi! Si pensi a questo proposito al caso dell'Ente "Rubes Triva", un Organismo Paritetico che tra i servizi di supporto al sistema delle imprese, svolge anche quello di asseverare i Modelli di Organizzazione e Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, di cui all'articolo 30 del D.Lgs 81/2008, e nonostante questo, la sua domanda di inserimento nel Repertorio, ad oggi, non è stata accolta!

- 2. Rivitalizzare la previsione di cui all'articolo 9 dello Statuto dei diritti dei lavoratori secondo cui "i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica".*

La rappresentanza dei lavoratori in tema di salute e sicurezza deve essere rafforzata, in particolare attraverso la valorizzazione della figura del Rappresentante dei lavoratori aziendale, che deve avvenire attraverso:

- la regolare elezione dei RLS, tramite un meccanismo certificato e verificabile anche dalle Organizzazioni Sindacali, da far confluire in una banca dati presso INAIL, con criteri di trasparenza ed efficacia da individuare in modo accurato e con accesso alle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Nelle aziende piccole e piccolissime vanno utilizzati gli RLST. Basta con finti RLS, parenti ed amici del Datore di lavoro, che di certo non sono e non fanno i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la consegna e non la "semplice" visione, del DVR/DUVRI e il tempo congruo per poterlo analizzare;
- la possibilità per gli RLS, di essere affiancati da un tecnico, per permettere loro una maggiore comprensione del documento di valutazione dei rischi;

- la consultazione – ex ante e non ex post – sulla valutazione dei rischi e le misure di tutela, sulla designazione degli attori della prevenzione e sull’organizzazione della formazione destinata ai lavoratori e alle lavoratrici;
- il pieno accesso ai RLS, RLST e RLSSP ai luoghi di lavoro, garantendo loro agibilità orarie adeguate, per svolgere appieno il loro ruolo;
- un incremento delle ore di formazione dei RLS aziendali per “professionalizzare la figura”;
- un maggiore protagonismo dei RLS di tratta e/o di sito produttivo, da individuare in tutte le grandi opere presenti nel nostro Paese (come avvenuto per la M4 a Milano). È importante che la figura sia presente ogni qual volta si inizia una grande opera o si realizza un evento che prevede l’apertura di un numero elevato cantieri edili (come, ad esempio, sta avvenendo per il Giubileo a Roma nel 2025);
- la messa a disposizione, da parte dell’Inail, dell’elenco delle aziende che non hanno nominato il RLS al loro interno, così da facilitare il ruolo del RLST all’interno delle stesse, agevolando l’attività di verifica e di controllo sul territorio e – questione ancor più importante – per avere contezza del numero di imprese che, contravvenendo al dettato normativo, non possono contare su una figura di rappresentanza per la salute e sicurezza sul lavoro, sia essa aziendale o territoriale.

3. *Valorizzare e aggiornare la ricca e pervasiva esperienza scaturita dai protocolli condivisi di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro per garantire in termini di effettività e consenso sociale l’attuazione del protocollo nazionale tra Governo e parti sociali con particolare riferimento alla esperienza dei comitati di garanzia a livello aziendale, territoriale e settoriale.*

Riteniamo che l’esperienza maturata durante la pandemia del Covid-19 e che ha riguardato la gestione di un rischio specifico, quello biologico, possa essere senz’altro un modello da estendere per la messa in sicurezza e la gestione di altri rischi, come quello dovuto all’esposizione dei lavoratori e delle lavoratrici alle alte temperature.

Proprio relativamente a quest’ultimo aspetto, l’ipotesi di sottoscrivere un “Protocollo Nazionale sull’emergenza caldo”, così come prospettato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e che le associazioni datoriali si sono rifiutate di sottoscrivere, sarebbe stato, per noi, un’ottima soluzione. Ma così non è stato.

Allo stesso modo, riteniamo sarebbe senz’altro da valorizzare l’esempio dei Comitati c.d. Covid-19, nati in seno al Protocollo, nei quali il coinvolgimento di più attori – tra cui le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza – non può che rappresentare un valore da “esportare” anche in altri accordi o protocolli.

Tornando però, per concludere, alla questione del caldo, non posso non ricordare, come, oltre al Protocollo, come Organizzazione Sindacale, avevamo chiesto un provvedimento che prevedesse l’ammortizzatore sociale fuori contatore, anche per altri settori e non solo quelli individuati dal c.d. “Decreto Agricoltura”, in cui tra l’altro mancano gli operai stagionali.

E avevamo chiesto, altresì, che vi fosse un automatismo nella concessione della Cassa integrazione in presenza di alte temperature. Con alte temperature effettive o percepite e lavorazioni pesanti, se non è possibile cambiare i turni o trovare soluzioni alternative per proteggere la salute e quindi anche la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, per noi la cassa integrazione deve essere obbligatoria.

Insomma, stiamo lasciando decisioni così importanti in mano ai Datori di Lavoro, quelli rappresentati dalle Associazioni Datoriali che il Protocollo Nazionale sull'emergenza caldo non l'hanno voluto firmare!».

Roma 15/07/2024

Spett.le
CNEL
Viale David Lubin, 2
00196 Roma RM

Consultazione delle parti sociali sul tema “Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”

Gruppo di lavoro tematico secondo la Determinazione presidenziale n.66 del 20/06/24

16 luglio 2024 h10.30-10.45

Con riferimento ai quesiti espressi nella lettera del 4 luglio u.s., sottopongo qui di seguito le valutazioni mie e dell’Unione Nazionale Sindacale Imprenditori Coltivatori.

In particolare, riguardo all’ipotizzata opportunità di:

1) Potenziare il contributo delle parti sociali alla effettività del quadro prevenzionistico...

...si osserva in sintesi che UNSIC ritiene che si possa far convergere la cultura datoriale con la cultura del lavoro dipendente in un’ottica di comune sforzo di miglioramento del sistema di sicurezza e salute nei posti di lavoro, implementando competenza, formazione continua, innovazione e sostenibilità. In questo senso il CNEL deve promuovere la cooperazione tra le parti sociali: penso in particolare al ruolo e alle attribuzioni degli Enti Bilaterali. Su questo tema possiamo avviare un percorso per arrivare a un testo di legge che ci aiuti a rispondere alle grandi sfide del cambiamento.

Su di un piano più strettamente tecnico, le parti sociali rivestono già, nel nostro sistema ordinamentale, un ruolo fondamentale nella messa in campo di iniziative, programmi e attività di promozione monitoraggio e applicazione delle leggi e regolamenti in materia di SSL nei luoghi di lavoro, attraverso: — La collaborazione in materia di attività di ispezione del lavoro; — L’attivazione di altri meccanismi di applicazione delle norme (p.e., codici di condotta, clausole contrattuali, sensibilizzazione e incentivi, procedure di conciliazione). **La Convenzione Internazionale sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro del**

2006 (n. 187) richiede, tuttavia, l'istituzione di un organismo (o di più organismi) consultivo nazionale tripartito (Stato, organizzazioni datoriali, organizzazioni sindacali), già istituito in altri Paesi. **Tale azione politica dovrebbe essere sviluppata anche in Italia. In particolare attraverso la consultazione e la discussione tripartita e dovrebbe includere:** — l'impegno del governo per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali; — i principi fondamentali che guidano l'azione nazionale sulla SSL;— gli ambiti di azione in materia di SSL; — le funzioni e le responsabilità delle principali parti interessate (ossia le autorità pubbliche competenti, i datori di lavoro e i lavoratori e le loro organizzazioni), riconoscendo il carattere complementare di tali responsabilità. Un quadro normativo più funzionale e completo dovrebbe, inoltre: — coprire tutti i lavoratori e tutti i settori di attività economica; — affrontare tutti i rischi relativi alla SSL a cui i lavoratori possono essere esposti. Esso dovrebbe comprendere a tal fine: — Una riforma generale sullaSSL (che definisce i diritti fondamentali in materia di SSL); — norme e regolamenti (che completano la legge sulla SSL e coprono settori o rischi specifici); — codici di condotta e norme tecniche (che integrano la legge fornendo indicazioni più specifiche ai datori di lavoro e ai lavoratori su come rispettare la legge); — contratti collettivi.

Riguardo all'auspicio di

2) *Rivitalizzare la previsione di cui all'art. 9 St. Lav...*

...l'UNSIK ritiene che per l'art. 9 dello Statuto dei lavoratori, finora non sufficientemente valorizzato, bisogna prevedere, magari con una legge di attuazione, che le parti sociali possano partecipare direttamente al controllo della sicurezza nelle imprese. In una materia come questa non può essere delegato tutto alla legge, allo Stato, agli Ispettori, che pure sono fondamentali. La chiave di volta è la partecipazione e quindi i corpi intermedi. Riconoscendo il superiore valore della Sicurezza, e l'importanza di un approccio d'impresa socialmente responsabile, UNSIK ritiene che l'articolo 9 possa essere attuato anche studiando modalità di esercizio dell'accesso, che rendano il rifiuto di adeguato controllo condiviso e trasparente sulla sicurezza illegittimo e suscettibile di reazione efficace.

La norma statutaria, come è noto, prevede che *"i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca,*

l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica" (art.9, Statuto).

In un'epoca in cui la questione della sicurezza del lavoro è, tristemente, di scottante attualità, questa disposizione **dovrebbe rappresentare il passaggio dalla "nocività conflittuale alla sicurezza partecipata"**.

Forse influisce l'errata convinzione che la disposizione sia stata assorbita dalle specifiche norme (*D. Lgs. 626/94, poi sostituito dal T.U. n. 81/2008 e successive modifiche*), che attribuiscono al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls), oltre che alle Rsa, il potere di controllare in azienda l'adozione delle misure di prevenzione.

In realtà la norma non risulta affatto abrogata o modificata, neppure implicitamente, perché le disposizioni successive si limitano ad indicare **modalità applicative della norma statutaria**, senza che ciò possa significare che si tratti delle uniche ed esaustive modalità.

Per esempio la Corte d'appello di Venezia ha chiarito che *"l'art. 9 St. lav. conferisce alla Rsu diritti di controllo e di promozione volti al miglioramento delle condizioni di lavoro in un senso più ampio rispetto alle funzioni strettamente riferite alla sicurezza del lavoro proprie del Rls previsto dal d. lg. 19 settembre 1994 n. 626, il quale, avendo la finalità di rafforzare gli strumenti di tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro e non di comprimere i diritti previsti dallo statuto dei lavoratori, non ha determinato l'abrogazione tacita dell'art. 9 St. lav."* (sentenza 6.4.2011).

La Cassazione ha infatti infine chiarito che si tratta di una *"norma precettiva che consente l'esercizio del diritto collettivo (dei lavoratori come comunità aziendale) di controllo (...)"* (sentenza 4874/1982).

Va anche precisato che l'accesso sul luogo di lavoro per le necessarie verifiche deve essere consentito anche a soggetti esterni alla comunità aziendale. Ancora la Cassazione ha infatti chiarito che *"con l'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori, che prevede il diritto dei lavoratori di controllare, mediante loro rappresentanze, la applicazione delle norme (...) non esclude, peraltro, il potere dell'organo rappresentativo dei gruppi dei lavoratori interessati di ricorrere, al fine di esercitare i diritti in questione, all'assistenza di tecnici e di esperti di varie discipline, esterni alle comunità di lavoro, ove ciò sia consentito dagli accordi interni fra lavoratori e rappresentanza"* (sentenza 6339/1980).

Infine, casi come il Protocollo del 24 aprile 2020 in materia di Covid (allegato al DPCM 26.04.20) offrono spunti per ampliare il modello di partecipazione.

Di conseguenza, riguardo all'opportunità di

3) *Attualizzare l'esperienza scaturita dai protocolli di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 per garantire la corretta attuazione del protocollo tra governo e parti sociali per la sicurezza suoi luoghi di lavoro...*

... UNSIC propone l'introduzione di incentivi (c.d. meccanismi di premialità) per le imprese che dimostrino un alto standard di sicurezza, affiancando a misure sanzionatorie meccanismi che riconoscano e valorizzino il comportamentovirtuoso. Insiste inoltre sulla necessità di una razionalizzazione normativa. Occorre lavorare per eliminare sovrapposizioni e ambiguità, rendendo le norme più chiare, accessibili ed organiche con il più ampio contesto normativo nazionale e regionale.

Il Centro studi UNSIC, dopo un articolato lavoro istruttorio basato sulla raccolta di materiali e di buone prassi, ha rilevato che l'ultimo protocollo sottoscritto tra Governo e parti sociali in materia di sicurezza, appare pregevole nelle indicazioni di principio e nelle finalità che lo stesso si prefigge, ma, aggiungendo nuove regole alle indicazioni operative di Inail, Inps, Asl, ministeri del Lavoro e della Salute e alle ordinanze regionali, comporta il rischio di nuovi aggravii per le imprese.

A tal fine il CNEL, quale organo deputato ad accrescere l'efficacia delle attività di semplificazione normativa in campo economico e sociale, potrebbe proporre di semplificare tale quadro, **stilando un decalogo con alcune priorità indicate in modo chiaro per poter essere in regola. Il modello di quanto fatto con il protocollo sottoscritto durante il Covid, già citato, potrebbe essere esteso e disseminato per la parte che si è rivelata utile.**

Estendendo queste osservazioni, **si potrebbe ipotizzare la costituzione, a vari livelli, di comitati aziendali, territoriali o settoriali, non solo per l'applicazione e la verifica delle norme in materia di sicurezza, ma anche per l'incrocio dei dati sul lavoro nero e l'impatto ambientale e sanitario, che si incrociano inevitabilmente con quelli sulla SSL vera e propria, con la partecipazione, a livello territoriale e settoriale, delle autorità sanitarie e delle altre autorità istituzionali, anche attraverso il coordinamento delle banche dati. Inoltre, appare cruciale la formazione alla sicurezza, e la crescita dei sistemi tecnologici: l'utilizzo di tecnologie avanzate come sensori, droni e intelligenza artificiale può migliorare significativamente il monitoraggio delle condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro. I sensori possono rilevare in tempo reale rischi come la presenza di**

sostanze tossiche, l'eccessiva rumorosità o la temperatura elevata. I droni possono ispezionare aree difficilmente accessibili e l'intelligenza artificiale può analizzare i dati raccolti per identificare potenziali pericoli e intervenire preventivamente. UNSIC sostiene modelli virtuosi di impresa: per questo, una white list delle imprese che rispettino virtuosamente la normativa e le buone prassi potrebbe condurre a un sistema di incentivi fiscali e agevolazioni nei bandi pubblici.

Domenico MAMONE



Analisi e proposte per migliorare la tutela della salute-sicurezza nei luoghi di lavoro Documento USB per il gruppo di lavoro CNEL (luglio 2024)

Indice

Premessa: il contesto economico-sociale; cause e responsabilità degli infortuni e delle malattie professionali.

Le proposte Usb per la tutela della salute di lavoratrici e lavoratori

- 1. La valutazione dei rischi (VR)**
- 2. La sorveglianza sanitaria**
- 3. Le responsabilità del committente negli appalti**
- 4. La partecipazione attiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti**
- 5. Gli organismi paritetici e gli Rlst.**

Conclusioni

Premessa

Questo primo documento, che sarà approfondito in seguito, si propone di fornire, al gruppo di lavoro specifico del CNEL, un contributo di analisi e di proposte per rendere più efficace la tutela della salute-sicurezza nei luoghi di lavoro. Il documento si basa sia sull'analisi della letteratura sul tema (leggi, norme tecniche, documentazione Cnel ecc) che su anni di esperienza sul campo rispetto alla valutazione dei rischi (e progettazione ergonomica delle postazioni di lavoro) e nel coordinamento-formazione-supporto per Rls, delegati e lavoratori per rafforzare la loro azione sulla salute la sicurezza. L'analisi riguarda le caratteristiche e le criticità del "sistema salute-sicurezza", con focus sugli aspetti definiti nell'assemblea Cnel del 29 maggio 2024, in particolare sul punto "*rivitalizzare la previsione di cui all'articolo 9 dello Statuto dei diritti dei lavoratori.....*".

A. Il contesto economico-sociale

Vogliamo precisare, prima di passare all'analisi tecnica, il fatto che gli infortuni e le malattie professionali sono strettamente connessi con il modello di sviluppo e di organizzazione del lavoro; appalti e precarizzazione dei rapporti di lavoro, sono aspetti che rendono più debole e ricattabile la condizione di lavoratrici-lavoratori e rendono, di conseguenza, più difficile la rivendicazione del diritto alla tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Infortuni e malattie professionali derivano, aldilà degli aspetti specifici delle normative sulla salute e sicurezza, dalla progressiva e costante erosione delle tutele e dei diritti dei lavoratori, per ridurre i costi e favorire la flessibilità-produttività del lavoro.

Consapevoli, quindi, del fatto che il problema può essere risolto solo con un cambiamento radicale a livello economico-sociale, vogliamo fare delle proposte di tipo "tecnico- legislativo" che, se attuate, potrebbero dare un contributo per la prevenzione di infortuni e malattie professionali.

B. Le cause e le responsabilità degli infortuni e delle malattie professionali

Le cause degli infortuni e delle malattie professionali possono essere riscontrate nelle "carenze" presenti, a vari livelli, nei luoghi di lavoro:

- a livello di sicurezza-salute "passiva o intrinseca": carenze relative alle macchine, agli impianti ecc;
- a livello di sicurezza- salute "attiva": scarsa conoscenza delle modalità produttive e dei rischi da parte dei lavoratori;
- a livello organizzativo: carenze nelle misure di prevenzione in presenza appalti, nell'organizzazione del lavoro (ritmi di lavoro eccessivi ecc);
- a livello della tipologia del rapporto di lavoro: lavoro "in affitto", a tempo determinato, apprendistato ecc.

B.1 Le responsabilità

Le responsabilità di creare le condizioni per cui, grazie ad un "circolo virtuoso" tra sicurezza intrinseca (passiva) e sicurezza "attiva", si possano prevenire infortuni e malattie professionali, sono di chi ha potere decisionale ma, soprattutto, potere di "spesa" sulla salute e la sicurezza del lavoro: datori di lavoro, manager, capi reparto, preposti, responsabili del servizio di prevenzione protezione (RSPP), medici competenti.

Infortuni e patologie, causati da comportamenti "poco sicuri" da parte dei lavoratori, sono sempre possibili; ma se in un'impresa fossero applicate al 100% le misure previste per garantire la " salute-sicurezza intrinseca", la probabilità di danni alla salute dei lavoratori sarebbe quasi zero.

Facciamo qualche esempio:

- rischi infortuni: un lavoratore, per porre rimedio ad un errore di montaggio, cerca d'intervenire sugli organi in movimento di una macchina utensile. Se la macchina è dotata delle protezioni

adeguate (carter ecc) è impossibile che il lavoratore entri in contatto con le sue parti pericolose (organi di lavoro ecc); se, invece, i carter di protezione sono stati disattivati, ad es. per aumentare la velocità di produzione della macchina, la probabilità d'infortunarsi (tagli, schiacciamenti, afferramenti ecc) diventa molto elevata;

- rischi per la salute: un lavoratore, per montare le parti sotto la "scocca" di un veicolo, è costretto ad operare sempre con le braccia sollevate ed effettuare movimenti delle mani molto veloci. In queste condizioni la probabilità di patologie muscolo- scheletriche è molto elevata; se, invece, l'azienda introduce delle linee di montaggio che "fanno ruotare il veicolo" e rallenta la velocità della linea (aumenta, quindi, il livello di "salute intrinseca" della postazione di lavoro), la probabilità di patologie si riduce drasticamente.

Per riuscire ad agire in modo efficace sui comportamenti dei soggetti che hanno le responsabilità (datore di lavoro, dirigenti ecc), rispetto agli infortuni ed i danni alla salute, si può agire a due livelli:

- A. Aumentare il loro livello di motivazione intrinseca, con lo sviluppo di una cultura della salute-sicurezza;
- B. Creare un sistema efficace di deterrenza, intesa come: *“Potere di distogliere da un’azione dannosa per timore di una punizione”*, sui soggetti responsabili per costringerli ad adottare delle misure di prevenzione dei rischi più efficaci.

Il percorso per innalzare il livello di cultura della salute-sicurezza dei soggetti responsabili (punto A) è fondamentale per sconfiggere un approccio che giustifica la "monetizzazione" della salute dei lavoratori; ma si tratta di un percorso lungo ed impegnativo, perché bisogna agire sulla sfera dei valori dei soggetti.

Per ottenere dei risultati in tempi rapidi, quindi, bisogna focalizzarsi su un efficace sistema di “deterrenza” (punto B), per rendere, in un certo senso, più conveniente investire sulla tutela della salute-sicurezza rispetto ai costi delle possibili sanzioni-pene.

Vogliamo sottolineare, al riguardo, che USB ha presentato un disegno di legge per l'introduzione di un reato specifico di omicidio e lesioni gravi sul lavoro; un disegno di legge, già consegnato al CNEL, che si propone, per aumentare il potere di “deterrenza”, di rafforzare il sistema di “obblighi-sanzioni-pene” per i datori di lavoro (e gli altri soggetti responsabili) rispetto alla mancata attuazione di misure efficaci per la prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro.

Le proposte Usb per la tutela della salute di lavoratrici e lavoratori

Le nostre proposte, di tipo tecnico-legislativo, si richiamano alla filosofia di fondo delle Direttive Comunitarie, recepite in Italia prima dal D.Lgs 626/94 modificato in seguito dal DLgs 81/08, quella, cioè, di ottenere un miglioramento nella tutela della salute con la creazione, all'interno delle imprese, di un impegno di tipo " sistematico" e preventivo, in contrapposizione agli interventi di tipo sporadico ed "ex-post"(dopo, cioè, infortuni e danni alla salute si sono già verificati).

Un impegno sistematico per eliminare, nei luoghi lavoro, soprattutto le carenze a livello di sicurezza-salute “passiva o intrinseca”: carenze nei dispositivi di protezione delle macchine; carenze nella struttura e nell'organizzazione del lavoro per evitare l'esposizione ad agenti dannosi per la salute ecc. Per raggiungere gli obiettivi descritti è fondamentale la presenza efficace nel “sistema” salute-sicurezza dei seguenti aspetti:

- A. Una corretta valutazione dei rischi (VR);
- B. Un'adeguata sorveglianza sanitaria: per il monitoraggio dello stato di salute dei lavoratori ma anche per una verifica “a valle” dell'efficacia della valutazione dei rischi e delle misure di prevenzione adottate.

- C. Una verifica interna della correttezza della valutazione dei rischi e delle misure di prevenzione-protezione. La capacità, cioè, dei lavoratori di verificare con efficacia (tramite i loro rappresentanti) che il datore di lavoro abbia adottato le misure di prevenzione adeguate per la tutela della propria salute;
- D. Un aumento del numero e della qualità dei controlli da parte degli Organi di vigilanza (Asl, ispettorato del lavoro ecc).

I protocolli di intesa su salute-sicurezza

Vogliamo precisare subito, rispetto al terzo punto definito nell'assemblea Cnel del 29 maggio 2024, che protocolli condivisi possono rappresentare, a nostro avviso, uno strumento utile per la tutela della salute-sicurezza, solo se si verificano le seguenti condizioni: se prevedono l'adozione di misure di prevenzione, intese come buone prassi, in aggiunta rispetto a quelle previste dagli obblighi di legge; i protocolli, in ogni caso, non possono rappresentare una sorta di scudo di protezione del datore di lavoro rispetto al sistema di obblighi-sanzioni-pene previsto dalla normativa vigente.

In coerenza con lo scenario descritto le nostre proposte, di tipo tecnico-legislativo, si focalizzano sui seguenti aspetti:

1. La valutazione dei rischi e le misure di prevenzione-protezione;
2. Le responsabilità del committente degli appalti;
3. La sorveglianza sanitaria;
4. Il potere dei lavoratori nella tutela della propria salute;
5. Gli organismi paritetici e gli Rlst.

1. La valutazione dei rischi (VR)

L'estensione a tutte le imprese dell'obbligo di valutare i rischi ha rappresentato, almeno dal punto di vista formale, una svolta nella gestione della salute-sicurezza (sal-sic) in Italia; la VR, infatti, rappresenta lo strumento chiave per fornire al datore di lavoro, quindi al soggetto che ha potere decisionale e di spesa, gli elementi di conoscenza adeguati per individuare-valutare i rischi ed adottare le misure di prevenzione-protezione necessarie rispetto alla tutela della salute dei lavoratori.

1.1 I punti critici della VR

Per effettuare una corretta VR sono fondamentali tre condizioni:

- le competenze del "valutatore" (il tecnico che fa la VR);
- la validità della metodologia e dei dati utilizzati;
- la verifica puntuale della qualità della VR (sia da parte di soggetti esterni che interni all'azienda).

Il sistema di regolamentazione della materia, in particolare il DLgs 81/08, non crea le condizioni sufficienti per il rispetto di questi 3 requisiti fondamentali per una corretta VR.

Le conseguenze di queste carenze sono delle VR effettuate:

- da consulenti "generalisti" (e poco competenti);
- con metodologie non adeguate e basate su dati che, spesso, non sono una foto "fedele" delle modalità concrete di lavoro;
- a tutto questo si associa, come ulteriore elemento negativo, il fatto che le verifiche approfondite sulla qualità delle VR, sia da parte degli organi di vigilanza che dagli Rls, sono quasi inesistenti.

Questa situazione incide pesantemente sulla qualità delle VR e, di conseguenza, sull'efficacia delle misure per la prevenzione dei rischi sul lavoro.

1.2 Le proposte di modifica sulla VR

Per garantire la qualità della valutazione dei rischi è fondamentale intervenire, soprattutto a livello legislativo, sui tre fattori descritti in precedenza: le competenze del Valutatore, la metodologia utilizzata, la frequenza e la qualità delle verifiche (esterne ed interne all'azienda).

1.2.A Le competenze del Valutatore

Per innalzare il livello della qualità dei DVR è importante creare, con criteri definiti e riconosciuti a livello istituzionale, degli albi per due tipologie di figure professionali:

- i tecnici abilitati ad effettuare le valutazioni " generali " dei rischi;
- i tecnici abilitati per le valutazioni dei rischi specifici (rischio chimico, rischio rumore, rischi muscolo - scheletrici ecc).

La prima tipologia di tecnici deve poter effettuare solo una valutazione generale dei rischi di primo livello; le valutazioni approfondite dei rischi specifici possono essere effettuate solo dai tecnici specializzati della seconda tipologia.

Nelle imprese, quindi, devono essere presenti due tipologie di DVR: un DVR generale (effettuato e firmato da un tecnico "generalista") una serie di DVR specifici effettuati e firmati da tecnici "specialisti"; è fondamentale prevedere, inoltre, delle sanzioni per i tecnici che non effettuano una valutazione corretta.

1.2.B Le metodologie per la valutazione dei rischi e la qualità dei dati

La qualità tecnico-scientifica della metodologia utilizzata è fondamentale per effettuare una VR che possa fornire indicazioni precise sulle misure di prevenzione da attuare. Nel Dlgs 81/08 i richiami a norme tecniche e metodologie specifiche sono spesso assenti e/o poco chiari; oppure, aspetto ancora più negativo, si lascia ampia discrezionalità al datore di lavoro di decidere, ad esempio, che il livello di rischio è basso e, di conseguenza, evitare di effettuare una valutazione approfondita con la misurazione del livello di rischio a cui è esposto il lavoratore.

Facciamo un esempio: la valutazione dei rischi da movimentazione manuale dei carichi
Nell'articolo 168 del dlgs81/08(obblighi per il datore di lavoro per la VR) al comma 3 si afferma :*"Le norme tecniche costituiscono criteri di riferimento per le finalità del presente articolo e dell'ALLEGATO XXXIII (norme Iso 11228), ove applicabili..."*

Le due parole ("ove applicabili") lasciano ampia discrezionalità al datore di lavoro di decidere di effettuare la VR solo con una metodologia semplificata invece di adottare i criteri previsti dalla norma tecnica di riferimento: un'analisi preliminare con una metodologia semplificata e, in caso di presenza di rischio, un'analisi con una metodologia di approfondimento.

Una VR effettuata con una metodologia semplificata, la modalità più diffusa nelle aziende, fornisce dei dati meno precisi sul livello di rischio presente e, di conseguenza, non permette di adottare delle misure di prevenzione adeguate per la tutela della salute del lavoratore

Per incidere sulle carenze relative a questo aspetto si potrebbero fare i seguenti interventi:

- definire in modo chiaro, sia negli articoli generali sulla VR (art 28-29) che in quelli relativi delle differenti tipologie di rischio, l'obbligo per il datore di lavoro di utilizzare le metodologie, previste dalle relative norme tecniche, che danno maggiori garanzie nella correttezza della VR e, di conseguenza, nelle misure di prevenzione da applicare per una prevenzione efficace dei rischi;
- un'indagine approfondita sulla validità tecnico - scientifica delle metodologie esistenti per la valutazione delle differenti tipologie di rischio. **Su questo aspetto il gruppo di esperti creato dal Cnel potrebbe avere un ruolo rilevante.**
- un elenco delle metodologie più valide da inserire (come allegato), direttamente negli articoli 28-29 del DLgs 81/08 e nei capitoli relativi alle differenti tipologie di rischio.

In questo modo le VR sarebbero effettuate da Valutatori competenti costretti, da un vincolo di legge, ad utilizzare solo le metodologie "validate "dagli esperti del settore; per avere, però, delle VR "corrette" è fondamentale la validità dei dati su cui si basano, per soddisfare anche questo requisito è fondamentale la capacità degli Rls di verificare la qualità delle VR (anche tramite esperti di propria fiducia).

1.2.C Le verifiche sulla qualità delle VR

La consapevolezza del fatto che le verifiche sulla qualità delle VR sono quasi inesistenti, crea, all'interno delle aziende, un clima di "lassismo" che, associato alle carenze sulle competenze dei valutatori e delle metodologie utilizzate, produce dei DVR che spesso sono solo " fascicoli di carta" inutili e finalizzati solo ad ottemperare formalmente agli obblighi di legge.

Per incidere sulle carenze rilevanti relative a questo aspetto si potrebbero fare i seguenti interventi:

A. Verifiche da parte di soggetti "esterni" all'azienda (organi di vigilanza):

- aumento rilevante delle risorse, sia a livello finanziario che di competenze, per gli organi di vigilanza;
- definire bene le procedure di verifica, per evitare che gli ispettori si limitino a visionare solo la documentazione cartacea senza fare sopralluoghi sulle postazioni di lavoro;
- definire l'obbligo di effettuare le verifiche in collaborazione con gli Rls e di consegnare agli Rls copia degli eventuali verbali di prescrizione.

Queste proposte possono avere un effetto positivo sia sulla frequenza che sulla qualità delle visite ispettive.

B. Verifiche da parte di soggetti "interni" all'azienda (Rls):

- aumento delle competenze e degli spazi d'agibilità in azienda per permettere agli Rls di poter effettuare delle verifiche, con cognizione di causa, sulle valutazioni dei rischi;
- definire il diritto degli Rls, e dei sindacati, di effettuare delle verifiche in azienda anche con tecnici esperti di propria fiducia.

1.3 La qualità delle misure di prevenzione-protezione

Le modifiche descritte, se attuate, potrebbero garantire una migliore qualità delle VR e, di conseguenza, delle misure da adottare per la prevenzione dei rischi.

Le misure di prevenzione-protezione si suddividono in due categorie: misure organizzative, misure strutturali.

A. Le misure organizzative

Si tratta di interventi fondamentali per ridurre immediatamente il livello di esposizione al rischio dei lavoratori (in particolare rischi per la salute): riduzione dei carichi di lavoro di un singolo lavoratore (con la redistribuzione degli stessi su un numero maggiore di lavoratori); aumento delle pause per il recupero psicofisico; riduzione della durata del compito dannoso nell'ambito di un turno di lavoro; rotazione dei lavoratori su postazioni con livello di rischio inferiore.

È fondamentale, per la tutela della salute dei lavoratori, inserire, negli art. 28-29 Del dlgs 81/08, l'obbligo per il datore di lavoro di attuare immediatamente, in attesa dell'introduzione delle misure di tipo strutturale, le misure organizzative descritte.

B. Le misure strutturali

Per evitare che i datori di lavoro si limitino a consegnare ai lavoratori solo dei Dpi (mascherine, cuffie ecc), ed adottino, invece, misure di prevenzione "collettive", che danno maggiore garanzia per la tutela della salute sicurezza, è fondamentale inserire, negli art. 28-29 Del dlgs 81/08, uno schema "a fasi prioritarie" obbligatorio da applicare per l'attuazione delle misure di prevenzione:

- fase 1: ridurre i rischi alla fonte (ad es., in caso di rischio chimico, obbligo di utilizzare sostanze chimiche non pericolose) >
- fase 2 (solo se è tecnicamente impossibile attuare la fase 1): adottare misure di prevenzione collettive (ad es. impianti di aspirazione per le sostanze chimiche)>
- fase 3 (solo se è tecnicamente impossibile attuare le fasi 1- 2): dotare i lavoratori dei dispositivi di protezione individuale (ad es. maschere con filtri per il rischio chimico).

2. La sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria, come la VR, ha un ruolo fondamentale per la tutela della salute nei luoghi di lavoro; se la VR, infatti, si propone di valutare i rischi per prevenirli (evitare che si verifichino), la funzione del medico del lavoro è quella di monitorare (sorvegliare) "a valle" se, nonostante le misure di prevenzione, ci sono degli effetti negativi sulla salute di lavoratrici e lavoratori.

2.1 I punti critici sulla sorveglianza sanitaria

Considerata la rilevanza della sorveglianza sanitaria è fondamentale la garanzia di obiettività ed indipendenza della figura del medico competente, questi aspetti possono essere compromessi dal fatto che i medici sono retribuiti direttamente dalle imprese; nelle grandi imprese questo aspetto è ancora più critico perché un unico committente eroga quasi il 100% del compenso del medico.

2.2 Le proposte sulla sorveglianza sanitaria

Per incidere sulle carenze rilevanti relative a questo aspetto si potrebbero fare i seguenti interventi:

- rendere i medici del lavoro indipendenti dalle imprese; si potrebbe creare, ad esempio, di un fondo pubblico, finanziato dai datori di lavoro, per retribuire i medici del lavoro;
- rendere obbligatoria, per il datore di lavoro, la ricollocazione dei lavoratori RCL (a ridotta capacità lavorativa) in una mansione idonea al loro stato di salute (modifiche all'articolo 42 comma 1 del dlgs 81/08);
- Definire, come del resto già previsto dalla normativa vigente, l'obbligo del medico competente, da inserire nei relativi articoli del Dlgs 81/08, di effettuare immediatamente la denuncia di malattia professionale anche in caso di sospetto che la patologia dei lavoratori possa derivare dall'attività di lavoro effettuata. Questa misura avrebbe l'effetto di aumentare il numero di denunce di malattia professionale e, al contempo, di avere un quadro più realistico dei danni alla salute provocati dalle carenze di misure di prevenzione adeguate nei luoghi di lavoro.

3. Le responsabilità del committente negli appalti

La tendenza sempre più diffusa, da parte delle imprese, a dare in appalto alcune fasi del proprio ciclo produttivo, provoca una riduzione rilevante del livello di tutela della salute per i lavoratori delle imprese appaltatrici; questi lavoratori, oltre al fatto di essere più deboli e "ricattabili" per la tipologia di rapporto di lavoro, sono costretti spesso ad effettuare le attività più rischiose per la salute e la sicurezza.

L'articolo relativo ai contratti d'appalto (art 26 del dlgs 81/08) definisce, in sostanza, solo l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare, in collaborazione in collaborazione con il datore di lavoro dell'azienda appaltatrice, il documento unico per la valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI); nel comma 3 dell'art 26 si specifica chiaramente che le responsabilità del datore di lavoro dell'azienda committente "non si applicano (rispetto) ai rischi specifici propri (dei lavoratori) delle attività delle imprese appaltatrici...".

Per garantire una maggiore tutela della salute di questi lavoratori sarebbe fondamentale definire, per il datore di lavoro dell'azienda committente, degli obblighi precisi di verifica, in aggiunta ai cosiddetti rischi di interferenza, della conformità dell'azienda appaltatrice rispetto alle norme per la tutela della salute-sicurezza dei propri lavoratori; bisognerebbe definire, inoltre, la responsabilità del datore di lavoro, dell'azienda committente, rispetto ad infortuni e malattie professionali dei lavoratori delle aziende in appalto (modifiche da inserire nell'art. 26 comma 3 del dlgs 81/08).

4. La partecipazione attiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti

La filosofia di fondo delle Direttive Comunitarie sul tema era quella di ottenere un miglioramento nella tutela della salute soprattutto attraverso la creazione di un clima maggiormente "partecipativo" all'interno delle aziende; il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza veniva individuato come uno dei soggetti chiave per l'instaurazione di questo modello partecipativo.

4.1 I punti critici sulla partecipazione attiva

Nel DLgs 81/08 si rileva una sfasatura rilevante tra le funzioni attribuite agli RLS dal punto di vista formale e le risorse reali che gli vengono concesse; un RLS, infatti, dovrebbe rappresentare e tutelare la salute di centinaia di lavoratori con le competenze acquisite in un corso di formazione di sole 32 ore e con poche decine di ore di permessi all'anno.

Le leggi si limitano a fissare delle soglie minime di risorse per gli RLS e rimandano alla contrattazione collettiva per la definizione di eventuali miglioramenti; ma la contrattazione, dall'accordo interconfederale del 1995 al patto per la fabbrica del 2018, ha sostanzialmente confermato i parametri minimi legislativi.

Questa sfasatura tra funzioni formali e risorse reali ha reso quasi nullo il contributo potenziale degli Rls (e dei lavoratori) sulla tutela della salute in generale ma, in particolare, su due aspetti fondamentali: la verifica della qualità della valutazione dei rischi (in particolare sulla veridicità dei dati su cui si basa) e dell'applicazione delle misure di prevenzione.

La qualità del DVR, oltre che dalle competenze del Valutatore e la metodologia, deriva soprattutto dal fatto che i dati sui quali si basa siano una "foto fedele" delle modalità concrete di lavoro; se i dati utilizzati nel DVR non sono coerenti con la realtà anche le misure di prevenzione saranno inadeguate per la tutela della salute.

4.2 Le proposte per potenziare il ruolo degli Rls e dei lavoratori

Per incidere sulle carenze rilevanti descritte si potrebbero fare i seguenti interventi:

4.2.1 Modalità di elezione degli Rls

Per garantire maggiore garanzia di democrazia nei luoghi di lavoro è fondamentale definire chiaramente, il diritto dei lavoratori di scegliere ed eleggere autonomamente i propri Rls, anche al di fuori dei delegati sindacali presenti all'interno della propria azienda.

Si propone, quindi, una modifica all'art. 47 comma 4 del dlgs 81/08:

Testo attuale del comma 4: *"Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno"*

Ipotesi di modifica del comma 4: *"Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. Il rappresentante, in ogni caso, può essere eletto direttamente dai lavoratori, anche al di fuori delle rappresentanze sindacali. L'Rls, eletto direttamente dai lavoratori, farà parte, a pieno titolo, delle rappresentanze sindacali presenti in azienda."*

4.2.2 Formazione degli Rls

Per garantire l'acquisizione di conoscenze e competenze adeguate per gli Rls:

- aumento delle ore di formazione, sia iniziali che per l'aggiornamento annuale, per permettere agli Rls di acquisire le conoscenze-competenze adeguate;
- gli Rls devono essere liberi di scegliere i corsi da effettuare in aggiunta a quelli di base previsti dalla legge; i costi di questi corsi sono sempre a carico del datore di lavoro.

4.2.3 Valutazione dei rischi e misure di prevenzione-protezione:

Per garantire un ruolo efficace degli Rls sul punto chiave del sistema della salute-sicurezza del lavoro:

- il datore di lavoro deve essere obbligato a coinvolgere gli Rls, con preavviso di almeno 5 giorni, sia nella fase di rilevazione dei dati per la valutazione dei rischi che nella definizione, e programmazione, delle misure di prevenzione-protezione;
- il datore di lavoro deve consegnare agli Rls, senza necessità di una loro richiesta, una copia del DVR e dei dati su cui si basa (ad esempio i filmati necessari per la Vr dei rischi muscolo-scheletrici ecc);
- gli Rls, nel rispetto dei dati aziendali sensibili, devono avere il diritto di far analizzare il Dvr da esperti di propria fiducia e richiedere, in caso di dubbi, la possibilità di un loro intervento per una rilevazione diretta dei dati necessari per la valutazione dei rischi. Il datore di lavoro riconoscerà piena agibilità in azienda agli esperti richiesti dagli Rls.
- Per un maggiore coinvolgimento dei lavoratori e delegati sindacali: il Dvr può essere richiesto anche dai delegati sindacali; i lavoratori, inoltre, devono avere il diritto di richiedere la parte del Dvr relativa ai rischi della propria postazione di lavoro.

4.2.4 Permessi ed accesso ai luoghi di lavoro degli Rls

Per garantire agli Rls il tempo e gli spazi di agibilità adeguate per verificare la qualità delle misure di prevenzione attuate dal datore di lavoro:

- aumento del monte ore annuale, almeno il doppio di quello attuale, per permettere agli Rls di interagire con i lavoratori e rilevare i dati necessari per la valutazione dei rischi. Gli Rls hanno il diritto di usare il monte ore solo per effettuare i sopralluoghi in azienda decisi volontariamente; il tempo impiegato per altre attività non rientra nel monte ore Rls ed è a carico del datore di lavoro;
- accesso ai luoghi di lavoro: il datore di lavoro non può opporsi, ad eccezione dei casi in cui dimostri esigenze tecnico produttive inderogabili, alla richiesta di accesso degli Rls nei luoghi di lavoro.

4. 2.5 La riunione periodica su salute e sicurezza

Il datore di lavoro deve fornire agli Rls, con almeno 5 giorni di preavviso, l'ordine del giorno (odg) della riunione periodica; gli Rls hanno il diritto d'integrare l'odg e di richiedere l'inserimento delle proprie segnalazioni nel verbale della riunione periodica.

4.2.6 Le ispezioni degli organi di vigilanza

Gli Rls hanno il diritto di essere coinvolti durante le ispezioni ed avere copia del verbale rilasciato dagli organi di vigilanza

4.2.7 Per rafforzare il potere di denuncia delle situazioni di rischio da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti

Introduzione nel Dlgs 81/08 dell'articolo 20-bis; articolo che definisce una procedura d'urgenza per la verifica ed il rispetto delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Questa procedura definisce che, in caso di preventiva verifica di mancata attuazione da parte del datore di lavoro degli adempimenti a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, gli RLS (gli organismi territoriali delle organizzazioni sindacali nazionali, le rappresentanze sindacali aziendali e le Rsu) possono ricorrere al giudice del lavoro, con la procedura d'urgenza di cui all'art. 28 della legge 300/70, perché ne ordini l'immediata applicazione e disponga specifiche modalità per la loro attuazione. Laddove il giudice riconosca la fondatezza della domanda proposta, intima al datore di lavoro l'immediata rimozione del pericolo o l'attuazione degli adempimenti non rispettati e delle prescritte modalità ed i relativi termini per l'adempimento.

5. Gli organismi paritetici e gli Rlst.

Rispetto a questo punto non entreremo nel merito delle funzioni degli organismi paritetici, ma ci

focalizzeremo sulla figura degli Rls territoriali (Rlst).

Nel rispetto del principio cardine della democrazia nei luoghi di lavoro, è fondamentale definire, anche nelle piccole imprese, la priorità dell'elezione diretta degli Rls da parte dei lavoratori; priorità, del resto, definita anche nell'accordo interconfederale su salute sicurezza del 2018 (Patto per la fabbrica).

Per fare questo, però, bisogna definire delle modalità efficaci per evitare che, nelle piccole aziende, vengano eletti degli Rls "di comodo", espressione, cioè, della volontà del datore di lavoro.

Riportiamo alcune ipotesi di interventi al riguardo:

- definire, ad esempio, che nelle piccole aziende, in assenza di rappresentanze sindacali, non si possono candidare, al ruolo di Rls, soggetti con legami di parentela con il datore di lavoro e con ruoli di responsabilità nell'organigramma aziendale;
- definire un intervento specifico degli organi di vigilanza per verificare che l'elezione degli Rls sia effettuata nelle modalità corrette per garantire l'espressione autentica della volontà dei lavoratori.

5.1 Il ruolo degli Rlst

Nel caso in cui, all'interno di un luogo di lavoro, nessun lavoratore sia disponibile a candidarsi come Rls, diventa necessaria l'assunzione di questo ruolo da parte di un Rls territoriale.

Allo scopo di garantire sempre il livello massimo della democrazia, si può prevedere che, anche gli Rlst, possano essere eletti dai lavoratori, e non nominati dai sindacati, in un determinato territorio e/o settore specifico di attività; i lavoratori, di un territorio o di un settore d'attività, devono essere informati, con adeguato preavviso, sui soggetti che si candidano come Rlst.

Per rendere efficace l'attività di tutela della salute dei lavoratori da parte degli Rlst, è fondamentale definire, sulla base di indagini specifiche (che potrebbe effettuare il Cnel), un numero massimo di aziende di competenza di un singolo Rlst.

Conclusioni

Usb, consapevole del fatto che il problema della tutela della salute nei luoghi di lavoro può essere risolto solo con un cambiamento radicale a livello economico-sociale, con queste proposte vuole fornire un contributo per passare dalle parole ai fatti; dalla sfera della denuncia all'azione concreta contro infortuni e malattie professionali. Usb si propone, in sintesi, di raggiungere questo obiettivo attraverso: la definizione di modalità efficaci per la valutazione dei rischi e la sorveglianza sanitaria; il rafforzamento del ruolo di lavoratrici e lavoratori (e dei loro rappresentanti); il potenziamento degli organi di vigilanza; la creazione di un sistema di "obblighi-sanzioni-pene" in grado di creare una deterrenza reale nei confronti dei datori di lavoro per motivarli-costringerli ad adottare delle misure di prevenzione adeguate per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori.

Roma 30 luglio 2024

Paola
Palmieri
Consigli
era Usb

Francesco

Tuccino Resp. Usb
salute-sicurezza
EurErg (ergonomo europeo certificato)