



Nota per il Tavolo sulla sicurezza sul lavoro del 12 gennaio 2023 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro sono questioni che investono l’organizzazione del sistema produttivo e istituzionale in maniera radicale e complessa, tale complessità è purtroppo confermata dalla drammaticità dei dati che annualmente riscontriamo e commentiamo e che purtroppo tornano prepotentemente ad essere dibattuti ogni qualvolta si registrano nuovi drammatici decessi.

Prendendo a riferimento i dati forniti dall’INAIL relativi ai primi nove mesi dell’anno 2022 se ne ricava un quadro generale estremamente preoccupante.

Tali dati riportano che le denunce presentate all’INAIL in detto periodo sono state 536.002 — registrando un aumento del 35,2% rispetto alle 396.372 dei primi nove mesi del 2021, un incremento del 46,2% rispetto alle 366.598 dello stesso periodo del 2020, nonché un incremento del 14,4% rispetto alle 468.698 dello stesso periodo di riferimento del 2019 (dato, quest’ultimo, particolarmente rilevante se si considera la mancata insorgenza della pandemia fino d allora)—; se si analizza il dato per settore, nello stesso periodo a riferimento (gennaio-settembre 2022), il numero degli infortuni sul lavoro denunciati ha segnato un incremento dello 33,3% nella gestione Industria e servizi con un numero di denunce di 339.466 casi nel 2021 e 452.566 nel 2022. Al contrario fa eccezione il settore dell’Agricoltura che passa da 20.297 a 19.651, registrando quindi un decremento del 3,2%. Registra un aumento del 74,2% la gestione Conto Stato (da 36.609 a 63.785).

Incrementi degli infortuni sul lavoro si rilevano in quasi tutti i settori, eppure colpisce in particolare l’incidenza che questo delta ha registrato nella Sanità e assistenza sociale (+132,3%) e nel Trasporto e magazzinaggio (+112,8%).

Particolarmente allarmanti sono anche i dati della Pubblica Amministrazione, che comprende le attività di ASL e delle amministrazioni regionali, provinciali e comunali (+67,6%) e preoccupano gravemente le attività dei Servizi di alloggio e di ristorazione (+65,4%).

Nonostante i costanti interventi legislativi volti a regolare la materia — dapprima con il D.L. n. 146/2021 e, quindi, con la conversione in legge 17 dicembre 2021, n. 215, in vigore dal 21 dicembre 2021 —, l’incidenza del fenomeno non sembra perdere forza e continua anzi ad assumere dimensioni preoccupanti a causa, soprattutto, degli scarsi investimenti di natura culturale e formativa da collegare agli interventi normativi.

Non si intende qui solo una formazione specifica sulle norme in materia di sicurezza sul lavoro, quanto di una sua integrazione con l’affermazione di una cultura dell’impresa come comunità di persone che ridia centralità al lavoro ed ai lavoratori, non come “fattori della



produzione” ma come protagonisti assoluti, assieme agli imprenditori, dei processi di crescita organizzativa e produttiva.

Solo la riscoperta della dimensione partecipativa del lavoro, il coinvolgimento nei processi decisionali e la condivisione dei risultati possono porre le precondizioni ambientali per far sì che i luoghi di lavoro diventino più sicuri.

Per questo, nel seguito di questo documento, avanzeremo alcune considerazioni e proposte puntuali, frutto del confronto con i nostri imprenditori associati e con le parti sociali presenti nei nostri enti bilaterali.

Produttività e sicurezza, il primo binomio. Nel corso degli ultimi anni il legislatore è intervenuto per valorizzare strumenti di partecipazione e produttività del lavoro attraverso vantaggi fiscali e contributivi per i premi erogati in presenza di accordi aziendali tra datori di lavoro e lavoratori.

Questo strumento è risultato sicuramente utile non solo per ridurre il carico dei costi per le imprese e per favorire il reddito incrementale, ma soprattutto per aiutare ad implementare una cultura di impresa innovativa capace di coniugare crescita e valorizzazione del lavoro. Proprio questo modello può risultare utile per un salto di qualità anche sul tema della sicurezza.

La nostra proposta è quella di introdurre un’ulteriore vantaggio fiscale per i lavoratori ed un bonus sui premi INAIL per i datori di lavoro a fronte di un accordo aziendale che, oltre ai parametri per il premio di risultato, contenga interventi riorganizzativi volti al miglioramento delle condizioni di sicurezza. Interventi misurabili e valutabili da un organismo paritetico aziendale costituito nelle more dell’accordo suddetto. Si potrebbe prevedere che una parte del “risparmio INAIL” venga a sua volta erogato ad i lavoratori sotto forma di premio aggiuntivo.

Istruzione e lavoro, il secondo binomio. Con sempre più consapevolezza si è affermata l’idea che la fase formativa e la fase lavorativa della vita di una persona — pur in prevalenza di una delle due — dovessero comunque trovare una simbiosi. Su questa consapevolezza si poggiano sia gli interventi legislativi volti a favorire la formazione dei lavoratori, sia le norme indirizzate ad accorciare le distanze tra la scuola e il lavoro di cui i “Percorsi per le Competenze Trasversali e per l’Orientamento” (PCTO) sono solo l’ultimo esempio.

Purtroppo dobbiamo ammettere che qualcosa non ha funzionato, prima con l’Alternanza scuola-lavoro e oggi con i PCTO e che purtroppo i gravi incidenti in azienda che hanno portato alla morte di alcuni studenti nel 2022 sono stati solo la punta dell’iceberg di comportamenti superficiali e discutibili. Con questo però non dobbiamo gettare via una proposta che ha una sua valenza profonda e che deve essere reimpostata sia sotto il profilo culturale che nella concreta applicazione.

Si consideri, in primo luogo, che nel 2015 l’Alternanza scuola-lavoro è stata introdotta come forma di didattica obbligatoria; così facendo lo Stato ha assunto una posizione che avrebbe dovuto comportare una piena responsabilità dello stesso in ordine anche ai temi della sicurezza e salute di studenti/lavoratori e studentesse/lavoratrici; e tuttavia pur con l’Istituzione di un apposito Registro

Nazionale per l’Alternanza scuola-lavoro, non pare che ci sia, ad esempio, una concreta forma di selezione e/o verifica relativa alle imprese che aderiscono ai progetti formativi; al contrario, viene delegata alle scuole ogni competenza in materia, senza fornire alle stesse adeguati strumenti al riguardo.

In questo modo si può già evidenziare una questione paradossale ma altamente significativa: mentre, infatti, per poter accedere agli incentivi erogati dalle CCIAA alle aziende ospitanti PTCO siano previsti determinati requisiti specifici (ad es. la regolarità del DURC), analoga previsione non viene richiesta per l’iscrizione al Registro, il che rende possibile che l’attività di Alternanza scuola-lavoro possa essere svolta, al di fuori dei bandi per gli incentivi, presso aziende potenzialmente sfornite di tali requisiti.

Vi è in sostanza, una “leggerezza” o meglio una superficialità eccessiva con cui si è approcciato al problema relativo all’individuazione delle aziende ospitanti i PCTO che, appare evidente, non può più essere mantenuta. Al contrario, bisogna introdurre per le aziende ospitanti l’obbligo di requisiti specifici che siano qualificanti e rilevatori di quello che potremmo convenzionalmente definire un “alto standard di sicurezza” collegato all’andamento infortunistico.

A completamento di una proposta di ridefinizione del quadro complessivo della materia, si precisa poi che, nel momento in cui l’iscrizione al Registro Nazionale per l’Alternanza scuola-lavoro venga riservata solo ad imprese che siano in possesso di requisiti specifici, che convenzionalmente definiremmo di “alto standard di sicurezza”, sarebbe opportuno prevedere, di pari passo, che tali aziende possano accedere a forme specifiche di finanziamento, incentivo e/o sgravio fiscale proprio per incentivare il mondo delle Imprese ad un miglioramento dei propri livelli di sicurezza che produca effetti positivi non solo limitatamente a questo specifico aspetto dei PCTO, ma che giovi a tutte le lavoratrici e lavoratori.

Riguardo a questo tema, giacché in Italia il problema di reperire le risorse economiche è costante, ricordiamo che già dal bilancio INAIL emergono significativi avanzi che, trattandosi di risorse comunque generate dal mondo del lavoro, potrebbero essere in parte utilizzate non solo per questa specifica finalità, ma più in generale per migliorare le condizioni di sicurezza proprio negli ambiti maggiormente a rischio.

Imprenditori e lavoratori, il terzo binomio. Le tre proposte che seguono sono il risultato di «Cantiere lavoro 2022: focus sulla sicurezza» — un tavolo di lavoro durato tre giornate, in seno al nostro ente bilaterale (ENBIC), in costante confronto con la controparte sindacale — con il proposito di contribuire ad una diminuzione dei rischi. Preme tra l’altro sottolineare che questa modalità di confronto rappresenta già una buona prassi, utile a ridurre la conflittualità offrendo scelte condivise. Un metodo questo che di per sé crea le condizioni per migliorare i luoghi di lavoro e la loro sicurezza.

La prima proposta concerne un’adeguata diffusione della cultura della salute e della sicurezza nelle scuole, quale luogo ideale per promuovere le conoscenze di tipo generale che



ciascuno studente porterà con sé nella vita e che potranno indirizzare i propri comportamenti da adulti verso la precauzione, la prevenzione e la tutela.

Per garantire tale diffusione si propone di valorizzare in ogni modo quanto già previsto dall'art. 11, comma 4, del D.lgs. n. 81/2008, perseguiendo la "promozione e divulgazione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro" e sollecitando gli istituti scolastici, universitari e di formazione professionale ad "inserire in ogni attività (...) e nei percorsi di istruzione e formazione professionale"; percorsi formativi diretti a trasferire ai futuri imprenditori e lavoratori i concetti fondamentali della prevenzione, perché essi possano poi darne attuazione concreta ed efficace una volta entrati nel mondo del lavoro, realizzati anche attraverso metodologie innovative e di impatto notevole sugli studenti, come ad esempio per mezzo delle testimonianze dei lavoratori infortunati.

La seconda proposta riguarda la valorizzazione dell'efficacia della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle aziende. Se, infatti, va sottolineato come sia stato positivo prevedere, con la legge n. 215/2021 (che sul punto ha modificato l'art. 37, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008) la rivisitazione dell'attuale disciplina degli Accordi in Conferenza Stato-Regioni che regolamentano il "dettaglio" della normativa vigente in materia di formazione, salute e sicurezza sul lavoro, va al contempo ricordato come l'Accordo Stato-Regioni di riforma previsto — il quale sarebbe dovuto arrivare entro il 30 giugno 2022 — non sia stato ancora pubblicato.

Tale ritardo tuttavia potrebbe essere una positiva occasione di perfezionamento e potenziamento di quanto da stabilire, affinché nell'Accordo in lavorazione si tenga conto della necessità che i percorsi formativi vengano progettati avendo riguardo alle diversità e peculiarità di imprese e discenti, in modo che il linguaggio e la metodologia di formazione siano funzionali all'obiettivo dei singoli percorsi formativi, poiché ad oggi la formazione troppo spesso si limita alla teoria e si rivela inadatta ad incidere sui comportamenti dei lavoratori.

Auspichiamo inoltre che venga prevista l'istituzione di un elenco dei soggetti formatori, in possesso di specifici requisiti (qualità di docenza, sistema di controllo sull'erogazione della formazione, disponibilità di personale con pregresse e documentate competenze didattiche), in modo da evitare che i corsi vengano realizzati da soggetti con scarsa competenza, magari ai soli fini del conseguimento degli attestati di fine corso.

Si propone al riguardo che tale elenco sia pubblico, funzionale al controllo da parte di personale della Pubblica Amministrazione con competenze ispettive in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ASL e Ispettorato Nazionale del Lavoro), con previsione di sanzioni (la prima delle quali potrebbe, appunto, essere la cancellazione dall'elenco dei soggetti formatori abilitati) a carico delle strutture inadempienti; questo per mandare fuori dal circuito della formazione società ed enti di comodo che non sono in grado di erogare la formazione in materia di prevenzione in modo adeguato.

La terza proposta riguarda l'introduzione di misure economiche di promozione della salute e sicurezza sul lavoro.



Come sottolineato dalla Relazione intermedia della Commissione parlamentare sulla tutela del lavoro e della salute e sicurezza approvata il 21 aprile u.s., i costi della mancata sicurezza sia in Italia che all'estero sono pesantissimi, pari ad una cifra che (considerando anche le malattie professionali) nel nostro Paese supera ogni anno il 4% del PIL.

Nella piena consapevolezza — come da sempre sottolineato dalle ricerche disponibili sul tema — che in materia di salute e sicurezza sul lavoro le risorse che impiegano le aziende sono un investimento e non certo un costo, sarebbe auspicabile che le aziende virtuose vengano aiutate a migliorare i livelli di tutela al lavoro anche con misure di tipo fiscale e/o promozionale. Ad esempio, potrebbero essere inserite *ex lege* forme di credito fiscale per la realizzazione in azienda — valorizzando forme di collaborazione con parti sociali e organismi paritetici — di attività formative, informative e di addestramento o, ancora, introducendo misure di co-finanziamento (nel rispetto dei vincoli imposti dall'Unione europea in materia di aiuti pubblici) dell'acquisto di attrezzature di lavoro moderne (previa “rottamazione” di quelle obsolete) e di dispositivi di protezione individuale (DPI) di ultima generazione, più agevoli ed efficaci e, quindi, più facilmente e correttamente utilizzati dai lavoratori.