Stati generali
Salute e sicurezza sul lavoro

Camera dei Deputati
29-31 ottobre 2024

Lefebvre Giuffrè

INDICE

Sommario

Parte Prima
Tavolo Istituzioni

1. Sinergia istituzionale e innovazione normativa: strategie integrate per la sicurezza nei luoghi di lavoro in Italia 9
2. Verso un nuovo patto con le imprese: il ruolo strategico dell'INPS nella prevenzione e vigilanza per la sicurezza sul lavoro 11
3. La sicurezza sul lavoro come missione integrata: il ruolo dell'INAIL tra prevenzione, ricerca e innovazione tecnologica 13
4. Le sfide della sicurezza sul lavoro in Italia: le criticità che emergono dalle ispezioni e la necessità di una strategia nazionale integrata 17
5. Il Sistema di prevenzione delle Regioni: coordinamento, strategie e sfide per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro 20
6. Il Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro: storia, funzioni e attività ispettive nella protezione dei diritti dei lavoratori 27
7. Il ruolo della Guardia di finanza nel contrasto al lavoro sommerso e agli illeciti economico-finanziari in ambito lavoristico 33
8. La funzione dei Vigili del Fuoco nella sicurezza: soccorso tecnico urgente, prevenzione incendi e formazione 38
9. La giustizia negata: proposte per migliorare concretamente la tutela giudiziaria della sicurezza sul lavoro 43

Tavolo Enti locali

1. Il ruolo cruciale degli enti locali nella governance della salute e della sicurezza sul lavoro 51
2. I Comuni italiani nella sicurezza sul lavoro: vigilanza di prossimità tra appalti, formazione e sinergie istituzionali 54
3. Le Province: un ente da valorizzare per garantire sicurezza sul lavoro e nei territori 56
4. Il Protocollo di Napoli: tutele rafforzate per la sicurezza sul lavoro negli appalti pubblici e formazione mirata per i giovani 59
5. La sicurezza come responsabilità collettiva: dalla Carta di Lorenzo a un nuovo modello formativo in Friuli-Venezia Giulia 61

Tavolo Tecnologia

Intervento di Chiara Ciccia Romito
1. Oltre il sistema sanzionatorio: il potenziale della tecnologia e dell'intelligenza artificiale come strategia complementare per ridurre gli infortuni sul lavoro 64
2. AI Act e sicurezza sul lavoro: principi ispiratori e riflessi sui sistemi di prevenzione 66
3. Tecnologie emergenti per la sicurezza e salute sul lavoro: dall'intelligenza artificiale agli esoscheletri occupazionali nell'era dell'Industria 5.0 70
4. La creazione di valore condiviso attraverso l'innovazione tecnologica: intelligenza artificiale e sensoristica come strumenti strategici per la sicurezza aziendale 74
5. Il ruolo delle parti sociali nell'attuazione del Regolamento sull'intelligenza artificiale: dialogo sociale e contrattazione collettiva come strumenti di co-regolazione per la sicurezza sul lavoro 77
6. I dati, l'oro digitale: cybersecurity e regolamentazione dell'intelligenza artificiale per la protezione dei lavoratori nell'era dell'IA generativa 81
7. Il dilemma del controllo digitale: implicazioni giuridiche dell'intelligenza artificiale generativa alla luce dello Statuto dei Lavoratori e della normativa sulla privacy 84

Parte Seconda
Tavolo Agricoltura

1. Sicurezza sul Lavoro in Agricoltura: dai rischi al Caporalato, le azioni da intraprendere 91
2. Prevenzione e Sicurezza nel Settore Agricolo: politiche, interventi e futuri sviluppi 97
3. Sicurezza sul lavoro: un approccio collaborativo delle istituzioni 105
4. Oltre la Burocrazia: riflessioni sulla Sicurezza sul Lavoro nel Settore Agroalimentare 107
5. Oltre il Caporalato: strategie e strumenti per la sicurezza e la legalità nel settore agricolo 109
6. Riflessioni sulla sicurezza nel settore agricolo: tecnologia, formazione e monitoraggio per un Futuro Sostenibile 112
7. L'importanza della formazione sul " campo" in agricoltura 114
8. Tutela dei lavoratori: dal patrocinio a spese dello Stato alla costituzione di fondi per il risarcimento dei danni da infortunio 117

9. La formazione linguistica per i lavoratori stranieri 120
10. Dal caporalato all'agricoltura 2.0: il mondo agricolo che cambia 123
11. Le azioni per la sicurezza dell'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale e gli enti bilaterali territoriali 127
12. La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori non passa solo dal sistema repressivo 129
13. L'approccio multidimensionale alla salute e alla sicurezza dei lavoratori agricoli 133
14. Incentivi per acquisto di macchinari sicuri 141
15. L'Agenzia Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro per promuovere la cultura della prevenzione 143
16. La sicurezza sul lavoro non un costo ma un investimento per gli imprenditori 148
17. Iniziativa per un'agricoltura etica: Discorsi e riflessioni dall'evento storico degli Stati Generali 150

Tavolo Edilizia

1. Stati Generali sulla Salute e Sicurezza sul lavoro: un approccio Multidisciplinare per la Prevenzione degli Infortuni nel Settore Edile 152
2. Introduzione agli interventi della tavola rotonda edilizia 154
3. Il settore delle costruzioni: dalla patente a crediti agli incentivi finanziari 155
4. L’accesso alle professioni e la semplificazione normativa 158
5. Bilateralità edile: un modello da imitare 160
6. L'obbligatorietà del dialogo tra progettista e coordinatore della progettazione: una norma da introdurre 161
7. La cultura della prevenzione 163
8. Ridurre i tempi di lavoro aumenta i rischi legati alla salute e sicurezza dei lavoratori 164
9. Un nuovo modello di formazione in edilizia 166
10. La formazione per gruppi eterogenei 170
11. L'accesso alla professione edile va normata 172
12. Le sfide della sicurezza e dell'iniziativa imprenditoriale nell'edilizia: un approccio bilaterale e pragmatico 175
13. Legge 81/2008 nell'edilizia: sfide normative e proposte di miglioramento per la sicurezza e l'iniziativa imprenditoriale 177
14. Qualificazione d'impresa e sostenibilità nel settore edile: sfide normative e ruolo della bilateralità nell'ottica della sicurezza e dell'iniziativa imprenditoriale 179
15. Sicurezza, formazione e bilateralità nel settore edile: sfide e proposte per un sistema più qualificato e sostenibile 181

16. Accesso alla professione edile, sostenibilità e semplificazione burocratica: sfide e riflessioni per un settore qualificato e innovativo 183
17. Cantieri edili: riflessioni per un settore sicuro 184
18. Salute, sicurezza e qualificazione nel settore edilizio: la necessità di un tavolo permanente per un progresso sostenibile 187
19. Cultura della sicurezza nei cantieri edili: la necessità di riconoscere e premiare le imprese con un impegno sostenibile 189
20. Deontologia e efficacia nel ruolo di coordinatore per la sicurezza nei cantieri edili: chiarezza, responsabilità e risultati 191
21. Sintesi e normativa nel settore della sicurezza sul lavoro: il caso dell'amianto e la necessità di un approccio unificato e responsabile 192
22. Prassi 152: Verso una normativa nazionale omogenea e trasparente nel settore del rischio amianto 194
23. Criticità e urgenze nella sicurezza degli archeologi in cantieri edili: richieste di intervento esplicite dall'Associazione Nazionale Archeologi 195
24. Semplificazione normativa per gli archeologi nei cantieri edili: criticità nel codice dei beni culturali e del paesaggio 197
25. Sicurezza nei cantieri edili: il ruolo dei tecnici e le sfide nella formazione e qualificazione professionale 198
26. Sicurezza nei cantieri edili: proposte per migliorare la prevenzione e la qualità professionale 200
27. Cantieri edili: il ruolo cruciale degli RLS nella prevenzione dei rischi e la necessità di controlli efficaci a monte 202
28. Dinamiche degli infortuni: approccio psicologico e neuroscientifico per la prevenzione sul lavoro 204
29. Sicurezza nei cantieri edili: innovazione normativa e autonomia economico-gestionale per i Coordinatori della Sicurezza 207
30. Il sistema di qualificazione e certificazione delle imprese edili 209

Tavolo Molestie e violenze

1. Introduzione al tavolo tematico 210
2. Violenza nei luoghi di lavoro: tendenze, dati e suggerimenti per promuovere la sicurezza dei lavoratori 211
3. La lotta contro le molestie ed aggressioni nel mondo del lavoro sanitario: prospettive e azioni 213
4. La violenza sulle lavoratrici 219
5. Violenza, molestie e aggressioni nell’ambito della valutazione dei rischi lavorativi 221
6. La gestione della compliance in materia di salute e sicurezza in relazione al rischio violenze, molestie, aggressioni 232

7. Il ruolo dell'Ufficiale Psicologo nell'analisi dei reati di atti persecutori e molestie: riflessioni e spunti per una maggiore sensibilizzazione 234
8. Progetto EpiWE: Epigenetica per le Donne nella lotta contro la violenza e la prevenzione delle malattie non trasmissibili 236
9. Rischi Psicosociali sul Lavoro: tra dati, normative e formazione per la prevenzione 238
10. Confindustria: visione e strategie per la prevenzione delle violenze e molestie nei luoghi di lavoro 240
11. Prevenzione delle molestie sul lavoro: verso una cultura organizzativa proattiva e normativa di sostegno 242
12. La complessa lotta contro le aggressioni sul luogo di lavoro: un approccio integrato tra normativa e gestione del rischio nelle aziende sanitarie 245
13. La sicurezza sul lavoro e la lotta contro la violenza: prospettive giuridiche, organizzative e psicologiche per un ambiente lavorativo protetto 247
14. Violenza e molestie sul lavoro pubblico: indagine, analisi e soluzioni per un ambiente lavorativo sicuro e protetto 250
15. Dialogo sociale per proteggere e sostenere i lavoratori 252
16. Violenza di genere e molestie sul lavoro: sfidando la cultura e affrontando le disuguaglianze nel mercato del lavoro 254
17. Violenza, molestie e aggressioni nell'ambito della valutazione dei rischi lavorativi 256
18. Promuovere la multidisciplinarità e la prospettiva di genere nella sicurezza sul lavoro: un imperativo culturale e normativo 259
19. Aggressioni nei trasporti: il necessario imperativo della sicurezza e della tutela dei lavoratori 262
20. Legacoop: promozione della sicurezza e tutela dei lavoratori nella cooperazione sociale 264
21. Gestione delle risorse umane e sicurezza: sfide e prospettive per gli infermieri in Italia 265
22. Salute e sicurezza sul lavoro in sanità: analisi delle criticità e prospettive per la prevenzione e il benessere del personale 266
23. Rafforzare i circuiti partecipativi e la cultura della prevenzione della sicurezza sul lavoro: prospettive e adattamenti normativi per il benessere del personale 269
24. La Confederazione Europea dei Sindacati: criticità e Sfide nella dimensione Europea della salute e sicurezza sul lavoro 271
25. Valorizzare il dialogo costruttivo e la condivisione di esperienze per affrontare emergenze e urgenze sul lavoro: un appello alla collaborazione e alla responsabilità 273

Parte Terza

Tavolo Testimonianze familiari delle vittime 281

Intervento di Massimiliano Quirico
Interventi dei familiari delle vittime 281

PARTE PRIMA

I

Tavolo Istituzioni

1. Sinergia istituzionale e innovazione normativa: strategie integrate per la sicurezza nei luoghi di lavoro in Italia

Intervento di On. Patrizia Marrocco,
Deputato - Vicepresidente e componente
Comm. Inchiesta lavoro

Per la prima volta si apre alla società civile una tre giorni dedicata alla salute, alla sicurezza e ai diritti nei luoghi di lavoro promossi dalla Commissione parlamentare d'inchiesta di cui sono membro e vicepresidente. Ringrazio la presidente Gribaudo, una donna instancabile, determinata e determinante per questa Commissione, per aver potuto aprire questa Commissione alla Camera dei deputati. La Commissione ha lavorato sulle grandi stragi come Brandizzo, Casteldaccia, Latina e da qui è emerso proprio il bisogno di un confronto a livello nazionale per lavorare insieme a delle soluzioni strutturali affinché i morti sul lavoro, le discriminazioni, le violenze, la messa in sicurezza, il caporalato siano la priorità di ogni lavoratore e di impresa. La sicurezza sul lavoro rappresenta oggi una verità che deve essere al centro per un confronto con le organizzazioni datoriali e sindacali, perché la sinergia tra le istituzioni, le parti sociali, i lavoratori e le imprese è la chiave per diffondere la cultura della prevenzione.
Il piano adottato dal Governo si basa su tre pilastri: prevenzione, controlli rafforzati e inasprimento delle sanzioni. È stata disposta l'assunzione di 1.600 ispettori del lavoro in più. Dal primo ottobre è operativa la patente a crediti per il settore edilizia, che monitora e incentiva il miglioramento della sicurezza sui cantieri premiando le imprese virtuose e sanzionando chi non lo è. L'incremento dei fondi destinati alle condizioni del lavoro ha visto i finanziamenti passare da 333 milioni del 2022 a 500 milioni del 2024.
Siamo intervenuti sul piano delle sanzioni sia amministrative che penali. Le ispezioni sono aumentate, non solo per prevenire gli incidenti o malattie sul lavoro ma per abbattere il lavoro nero. È stata disposta anche la nomina di un commissario straordinario per contrastare il caporalato. La tutela del lavoratore è al centro dell'agenda politica del Governo, perché di fronte a un tema così delicato, dove dietro non ci sono numeri ma ci sono persone, famiglie, e dove le morti sono ancora così atrocemente tante, troppe, si deve e si può fare ancora tanto. Per questo le istituzioni e questa Commissione sono al servizio del lavoro sicuro. Sono certa che gli interventi che mi seguiranno saranno molto preziosi per contribuire allo scopo comune di migliorare la vita di ogni lavoratore. Ringrazio fin da subito i prossimi relatori: il presidente dell'INPS, il dottor Fava, che magari ci parlerà della

sua idea di un nuovo patto imprese-lavoratore; il Presidente dell'INAIL, il dottor D'Ascenzo, che con l'INAIL si propone di contribuire ad aggiornare e rendere più efficace la normativa; il dottor Pennesi, la dottoressa Nicoletta Cornaggia e tutte le persone che vorranno intervenire in questo panel successivamente. Quindi lascio a voi la parola."

2. Verso un nuovo patto con le imprese: il ruolo strategico dell'INPS nella prevenzione e vigilanza per la sicurezza sul lavoro

Intervento di Gabriele Fava
Presidente INPS

Ringrazio l'onorevole Gribaudo per aver avuto un'idea molto brillante e attuale nel promuovere i primi Stati generali della sicurezza sul lavoro, peraltro nella sede del Parlamento, avviati stamattina alla presenza del Capo dello Stato. Un tema, quello della salute e della sicurezza sul lavoro, che oggi mi vede impegnato in prima linea in qualità di presidente dell'INPS, ma che caratterizza da oltre trent'anni la mia esperienza professionale da giuslavorista.
Saluto ancora il presidente dell'INAIL Francesco d'Ascenzo, il Direttore dell'Ispettorato nazionale del lavoro Paolo Pennesi, i comandanti dei Carabinieri e della Guardia di finanza con cui abbiamo avviato, già a partire dal mio insediamento, un importante percorso di collaborazione molto efficace, infine mi scuso veramente se al termine del mio intervento andrò via, perché devo raggiungere Napoli, causa classici impegni istituzionali, e di questo me ne scuso.
Questa iniziativa rappresenta un segnale forte innanzitutto alle famiglie delle vittime a cui esprimo la mia vicinanza e dell'istituto che mi onoro di presiedere, dichiarando fin d'ora la massima disponibilità nei loro confronti essere qui oggi tutti insieme e anche un segno concreto dell'attenzione politica al tema e al problema.
L'INPS è da sempre in prima linea nei controlli di sua competenza sul rispetto della normativa sul lavoro, controlli a cui ho dato nuovo impulso da quando mi sono insediato nell'aprile scorso. Assieme al consiglio di amministrazione che mi onoro di presiedere, abbiamo approvato il nuovo piano di vigilanza che contempla anche azioni di compliance e di contrasto al lavoro sommerso, che confluiranno nel portale nazionale previsto dal PNRR.
L'istituto si prepara ad assumere grazie alla scelta del Governo, sostenuta dal Parlamento, 400 nuovi ispettori che consentiranno di ampliare e rafforzare i controlli. È partito un corso di formazione per la vigilanza INPS che consentirà entro dicembre di assumere nuove competenze anche nell'uso delle tecnologie dell'intelligenza artificiale. Con il nuovo piano di vigilanza abbiamo dato impulso a un nuovo modo di intendere la funzione, che sia sempre più orientata a un ruolo consulenziale di affiancamento delle imprese più che a una funzione meramente repressiva, lavorando sui controlli ex ante piuttosto che sui controlli post.
Questa attenzione si sta concretizzando sia in ulteriori investimenti in termini di risorse umane che di maggior coordinamento fra INPS, INAIL, INL e le Forze dell'ordine, Carabinieri e Guardia di finanza, anche al fine di evitare improprie duplicazioni di intervento nei confronti delle imprese. Fondamentale in questa direzione anche il ruolo delle rappresentanze sindacali: il sindacato può e deve essere infatti un propulsore sulla sicurezza sul lavoro.

L'INPS, attraverso la funzione di vigilanza documentale e ispettiva, svolge un ruolo fondamentale di contrasto all'evasione ed elusione contributiva, che contribuisce in maniera determinante al rispetto della legalità delle imprese nei confronti delle proprie risorse umane. La vigilanza ha una funzione strategica non solo per l'istituto ma più in generale per il Paese, dal momento che ha l'obiettivo ultimo di salvaguardare l'equilibrio finanziario del sistema previdenziale attraverso l'incremento delle entrate contributive e la riduzione delle uscite per prestazioni non dovute.
La tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro sono un aspetto fondamentale e ineludibile per lo sviluppo di un mercato del lavoro sano. Non devono essere considerate alla stregua di un mero adempimento burocratico ma come un investimento a lungo termine per le aziende, per il sistema Paese, per la società nel suo complesso. La qualità del lavoro, di cui la sicurezza è elemento fondamentale, è strettamente connessa alla qualità della vita. Per i giovani è una delle questioni prevalenti nella scelta del posto di lavoro. Ciò significa che il benessere dei lavoratori e le condizioni di lavoro non possono essere considerati come un insieme di servizi, ma divengono un aspetto del lavoro stesso, quel lavoro che consente di guardare avanti con fiducia, così come è il lavoro che dà la possibilità di costruirsi una famiglia, una pensione, fare progetti di vita, che dà un senso al futuro.
Plaudo all'iniziativa presentata dall'onorevole Gribaudo su un sistema premiante a favore delle imprese, proprio perché ciò che è determinante è l'attività di prevenzione. In tal senso sollecito, come diceva la Vicepresidente, un nuovo patto con le imprese, perché sono loro che devono essere sempre più vigili e attente alla tutela sulla sicurezza del posto di lavoro dei dipendenti. Questo è un nuovo patto che deve essere fatto in maniera seria, responsabile, concreta e attuale.

3. La sicurezza sul lavoro come missione integrata: il ruolo dell'INAIL tra prevenzione, ricerca e innovazione tecnologica

Intervento di D'Ascenzo Fabrizio
Presidente INAIL

Ringrazio l'onorevole Gribaudo, non solo per l'invito rivoltomi ma per il suo ruolo attivo in materia. Mi preme sottolineare che questa giornata testimoni quanto la competenza possa essere associata all'azione.
È noto, infatti, che l'Istituto, da soggetto erogatore di prestazioni assicurative, negli anni abbia ampliato la propria *mission* diventando un soggetto attivo di protezione sociale per la tutela globale integrata del lavoratore. L'Inail è un'assicurazione pubblica ma con una pluralità di funzioni in grado di incidere sul fenomeno infortunistico non solo ex post ma anche ex ante attraverso l'adozione di politiche prevenzionali.
A proposito del potere ispettivo, il decreto legislativo n. 81/2008 ha assegnato alle ASL, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e al Corpo nazionale dei Vigili del fuoco il compito di garantire il rispetto della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. L'Istituto, invece, ha continuato a svolgere l'azione di controllo amministrativo (evasione/elusione contributiva, lavoro nero…). In merito, vorrei, però, sottolineare che l'approccio dell'Ente non è solo repressivo, di mero controllo formale, ma mira al coinvolgimento di tutti gli attori del sistema di prevenzione anche attraverso una politica di "aiuto" e sostegno. Infatti, le principali linee di intervento in tema di prevenzione adottate dall'Istituto e previste dal Piano triennale per la prevenzione 2022-2024 si articolano nella formazione, informazione e sostegno alle imprese.
A tal proposito, tra le tante iniziative, menziono il recente avviso pubblico su "formazione e informazione 2024", destinato agli attori della prevenzione, con lo stanziamento di 14 milioni di euro[1]. Sono, infatti, particolarmente attento al concetto della formazione, che rappresenta il filo conduttore di questa iniziativa e l'elemento fondamentale per poter incidere concretamente sul fenomeno infortunistico.
Per quanto riguarda l'altro pilastro della prevenzione, ovvero il sostegno alle imprese, l'Istituto ha introdotto dei meccanismi d'incentivazione per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, attraverso dei bandi di finanziamento, denominati bandi ISI - Interventi di Sostegno alle Imprese - per sostenere progetti volti a ridurre o eliminare i rischi per i lavoratori, ma anche per una crescita sostenibile e inclusiva, in coerenza con gli obiettivi dell'Agenda Onu 2030. I bandi ISI non sono l'unica misura di sostegno alle aziende ma, sicuramente, è quella che rileva per il maggiore impegno e per l'entità degli stanziamenti. Dal 2010 a oggi, sono stati infatti finanziati oltre 3,5 miliardi di euro.
Con l'edizione 2023 sono stati messi a disposizione oltre 508 milioni di euro a fondo perduto in netto aumento rispetto all'anno precedente. Il bando è articolato in cinque assi di finanziamento**.**

[1] Delibera C.d.A. n° 9 dell'8 maggio 2024.

Anticipo che per il bando 2024 il Consiglio di Amministrazione ha già predisposto, ai fini dell'approvazione da parte del Civ, la variazione di bilancio n. 3[2] che prevede un ulteriore incremento di 99,6 milioni passando dal valore iniziale di 500,6 milioni a quello definitivo di 600,0 milioni (510 milioni per l'asse generalista e 90 milioni per ISI agricoltura).
Continua l'impegno dell'Istituto, volto non solo a semplificare l'accesso ai finanziamenti, mantenendone il rigore, ma anche ad incentivare la partecipazione delle micro e piccole imprese, che rappresentano il 90% del tessuto produttivo italiano e che hanno maggiori necessità di sostegno economico al fine di migliorare i livelli di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
Vorrei, poi, sottolineare che l'Istituto promuove l'adozione dei modelli organizzativi e di responsabilità sociale, tenuto conto anche della relazione positiva emersa nello studio, realizzato in collaborazione con Accredia[3], tra la certificazione accreditata dei sistemi di gestione per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e la riduzione del numero e della gravità degli infortuni.
In questa ottica è stato recentemente siglato un protocollo di collaborazione con Poste Italiane Spa che spazia dalla sperimentazione di soluzioni tecnologiche innovative all'implementazione di modelli di organizzazione e gestione dei rischi.
Sempre nell'ottica prevenzionale, l'Inail premia con uno sconto denominato "oscillazione per prevenzione" le aziende che eseguono interventi per il miglioramento delle condizioni di prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa in materia. L'oscillazione per prevenzione riduce il tasso premiando le aziende virtuose.
L'Istituto, per individuare strategie di prevenzione sempre più efficaci ed integrate, punta su una attività di ricerca che si sviluppa in due filoni: in ambito di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e in ambito protesico e riabilitativo (per esigenze di sintesi in questa sede si tralascerà la ricerca in ambito protesico e riabilitativo).
La ricerca Inail in ambito di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è linfa essenziale per la prevenzione; il Valore pubblico si persegue, infatti, attraverso l'articolato sistema della Ricerca Istituzionale, Scientifica e Terza Missione.
Grazie alla ricerca istituzionale, vengono svolti compiti di assistenza, consulenza, certificazione, verifica e supporto normativo, a garanzia della qualità del sistema produttivo e prevenzionale del Paese, mentre la ricerca scientifica, in gran parte svolta in collaborazione con Università ed altri enti di ricerca italiani ed esteri, opera nell'ottica del consolidamento di una rete scientifica interdisciplinare.
È con la terza missione che si trasferiscono al mondo produttivo e alla società civile i risultati della ricerca Inail, attraverso un'intensa attività di comunicazione, formazione e trasferimento tecnologico, nonché attraverso una strategia di protezione e valorizzazione della proprietà intellettuale.
La robotica è al servizio della sicurezza con ErgoCub. Il progetto è stato sviluppato, in collaborazione con l'Istituto Italiano di Tecnologia di Genova, per la gestione e la prevenzione del rischio biomeccanico, attraverso la realizzazione di un robot umanoide e

[2] Delibera C.d.A n°166/2024 "Variazione al bilancio di previsione per l'esercizio 2024" (Provvedimento n.3), delibera Civ n°16 /2024.
[3] Studio di Inail e Accredia "L'efficacia delle certificazioni accreditate per i sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro" presentato l'11 aprile 2024.

di una tuta sensorizzata che permette il monitoraggio in tempo reale sia degli sforzi, sia dei movimenti del corpo di chi la indossa.
Altro progetto degno di nota è Worklimate, riguardante le conoscenze sull'effetto delle condizioni di stress termico ambientale (in particolare del caldo) sui lavoratori. Un altro ambito della ricerca Inail particolarmente promettente, sviluppato sempre con l'Istituto Italiano di Tecnologia di Genova, è quello che riguarda gli esoscheletri collaborativi, ossia dispositivi indossabili che supportano le capacità fisiche dell'operatore, riducendo notevolmente, o eliminando del tutto, gli effetti delle sollecitazioni muscoloscheletriche. In virtù del Protocollo citato in precedenza si proverà a sperimentare tale progetto con Poste italiane Spa.
Altra tecnologia innovativa è rappresentata da sistemi ricognitivi di siti contaminati per mezzo di droni attrezzati in grado di rilevare, anche in spazi molto limitati, la qualità dell'aria di un determinato ambiente e fornire delle informazioni prima che l'operatore entri in azione.
Ricordo che è stato realizzato, in collaborazione con l'Università La Sapienza e il Campus Biomedico, un progetto che prevede lo sviluppo di abiti intelligenti sensorizzati, realizzati con tessuti ingegnerizzati per monitorare sia i fattori ambientali del contesto lavorativo, sia i parametri fisiologici del lavoratore come la frequenza cardiaca che anticipa potenziali situazioni di stress.
Vorrei concludere illustrando gli obiettivi e le nuove sfide dell'Istituto.
Al fine di poter attivamente partecipare alla mitigazione del fenomeno infortunistico, si prevede l'acquisizione di nuove risorse nei diversi ambiti professionali, in un'ottica di graduale ricambio generazionale, segnatamente per quanto riguarda il profilo dei dirigenti medici, alquanto carente all'interno dell'Istituto.
È necessario, però, non solo assumere, ma anche valorizzare il personale che all'interno dell'Ente assolve ai propri compiti con grande competenza.
In un contesto sociale, tecnologico e ambientale caratterizzato da costanti e inarrestabili cambiamenti, è doveroso procedere all'attualizzazione del Testo unico del 1965, sia per quanto concerne l'ampliamento della tutela Inail (per esempio rendendo strutturale l'estensione della tutela degli alunni e degli insegnanti) sia per quanto concerne l'innalzamento del livello delle prestazioni.
Nell'ottica dell'efficientamento continuo delle prestazioni sociosanitarie, al fine di migliorare il servizio di prossimità agli assicurati, occorrerà potenziare l'attività dei centri protesici e riabilitativi esistenti e creare nuovi punti di assistenza su tutto il territorio nazionale al fine di creare una rete di assistenza che possa andare sempre più incontro alle esigenze di coloro che soffrono.
Per mitigare i rischi dei lavoratori sarà necessario ricorrere a campagne formative ed informative cercando di incrementare i sistemi premiali delle aziende virtuose; garantire una maggior diffusione dei sistemi di gestione per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (SGSL) e potenziare il connubio ricerca-prevenzione; questa relazione è particolarmente importante poiché la ricerca alimenta la prevenzione anche attraverso l'utilizzo della tecnologia.
Infine, sarà valorizzata sempre di più l'attività di ricerca, potenziando le collaborazioni con enti e istituti di eccellenza, con i principali network europei e internazionali, con i competence center, il cui scopo è il trasferimento tecnologico delle conoscenze sviluppate

nei laboratori, indirizzandole verso soluzioni sostenibili ed efficaci da applicare ai processi produttivi.
Dovrà essere reso più efficace lo scambio delle banche dati della pubblica amministrazione in base al consolidato principio dell'*once only,* secondo cui, una volta che un dato è stato fornito, non occorre fornirlo nuovamente. Solo attraverso la condivisione delle informazioni è possibile fornire un servizio migliore al cittadino che sarà poi chiamato all'adempimento di una serie di obblighi.
Ed infine, un principio che deve pervadere ogni ambito di vita e lavorativo è la cultura della sicurezza che deve coinvolgere tutti noi, nessuno escluso e indipendentemente dal ruolo che rivestiamo e dall'attività che svolgiamo.
Dobbiamo tutti contribuire a questo sistema della sicurezza e sono convinto che anche grazie a queste iniziative, possiamo farcela.

4. Le sfide della sicurezza sul lavoro in Italia: le criticità che emergono dalle ispezioni e la necessità di una strategia nazionale integrata

Intervento di Paolo Pennesi
Direttore Ispettorato Nazionale del Lavoro

Io partirei un po' dalle parole finali che ha pronunciato prima il professor D'Ascenzo, cioè che tutti dobbiamo contribuire alla causa della diminuzione degli infortuni e assicurare una maggiore attività di prevenzione nelle nostre aziende. Il problema vero è che dal mio punto di vista però ancora manca una strategia nazionale di contrasto di questo fenomeno, che non può essere un "di cui" del Piano nazionale della prevenzione sanitaria. In quella sede, infatti, mancano tutti questi "pezzi ulteriori" che coinvolgono tutte le istituzioni che in qualche modo partecipano a questo processo. A me non piace dare quadri un po' sconfortanti, però o mi invento altri numeri o vi do quelli che emergono dai nostri accertamenti. Cominciamo con un dato complessivo in materia di sicurezza: quest'anno siamo riusciti a fare, anche grazie all'incremento del personale ispettivo, al momento 40.000 verifiche, e il nostro obiettivo annuale è 100.000 verifiche. In generale (ma lì poi c'è anche il versante del lavoro e cioè della previdenza e profili assicurativi), vi dico comunque che la percentuale delle violazioni è pari all'84% delle aziende ispezionate. E già questo non è un dato entusiasmante. Quando penso che per i profili di carattere invece lavoristico previdenziale, non è che i dati siano molto bassi - anche perché la vigilanza è orientata ovviamente verso quelle aziende, che non rappresentano un campione statistico - dico sempre, noi andiamo in quell'azienda dove abbiamo sentore che ci sia qualcosa che non va - però mediamente nelle aziende dove entriamo, la percentuale in materia di violazioni lavoristiche previdenziali non è l'84%, arriva al massimo al 66%. E allora questo ci fa capire che probabilmente e paradossalmente l'attenzione delle imprese nei confronti delle questioni più gravi e più pericolose sotto il profilo della integrità psicofisica dei lavoratori è quasi meno attenta. E devo dire questo è un elemento che, tanto per essere chiari, si verifica anche sugli adempimenti di carattere amministrativo, che sono quelli che magari anche da anni si aspettavano nel completamento dell'81. Oggi il tema che focalizza gli esperti è la patente a punti, e noi stiamo gestendo questa patente a punti senza grandi criticità, ma con un elemento di fondo che, essendo in una fase avanzata ed essendo limitati solo al settore dell'edilizia - non ci torna. A fronte di 331.000 autocertificazioni che si sono trasformate - perché l'autocertificazione che è solo la prima fase per mettersi in sicurezza, (però poi ci vuole l'accreditamento sul portale) e l'accreditamento sul portale oggi conta 217.408 patenti. L'operazione si dovrebbe concludere col 31 ottobre, ma la platea dei soggetti interessati supera 800.000. Cioè qual è il perimetro di coloro che operano, detto per i tecnici, nel campo di applicazione del Titolo quarto e quindi nell'ambito di quel capo del titolo? Sono 800.000 imprese che dovrebbero avere la patente, e siamo oggi a 217.000. Questa è una domanda che ci dobbiamo porre. Ciò significa che anche rispetto a quest'obbligo – torna d'attualità, il dibattito che si è acceso sull' attuazione della cosiddetta "verifica delle capacità professionali delle imprese". Io non sono convinto che la patente sia questo. La patente a punti è uno strumento che può servire a spingere le aziende verso percorsi di regolarità, e questo lo stiamo anche verificando. Cioè le imprese

adesso si stanno chiedendo perché devono fare le autocertificazioni: "si chiedono soprattutto avrò tutto a posto? Perché l'autocertificazione la faccio, però vorrei anche stare tranquillo che ho tutto a posto". Vi do un dato, sicuramente molto più limitativo: però ci sono alcune aziende, 12.128, che hanno fatto la bozza ma non l'hanno confermata. Come dire: ho fatto la bozza, ho dichiarato che è tutto a posto, però aspetta un attimo, fammi vedere se effettivamente è così. Per fortuna, come dire, perché almeno significa che c'è qualcuno che questa domanda se la pone. L'altro elemento che non mi desta un grande ottimismo sotto questo profilo è anche un'analisi qualitativa delle violazioni che noi riscontriamo, al di là di quello quantitativo. Perché se noi scorriamo le violazioni che in qualche modo ancora caratterizzano la maggior parte degli accertamenti che noi facciamo – e come dicevo sono circa 40.000 dell'anno 2024 – la tipologia delle infrazioni è assolutamente costante, almeno negli ultimi anni. E noi stiamo sempre con tipologie di violazioni dove non sono tanto interessati i profili diciamo così di dettaglio delle singole specifiche norme sulle attrezzature, sulle modalità dei processi lavorativi e quant'altro. Stiamo ancora ad un livello di significative percentuali di violazione su quella che è l'organizzazione di un'azienda sul profilo della salute e sicurezza. Cioè a dire, c'è ancora il 18% delle aziende – (e di tutti i settori ovviamente) - che registra un 26% di violazioni sulla materia della formazione e informazione ai lavoratori. Questi ultimi vengono assunti ma poi vengono formati e informati adeguatamente? Il 26%, che è più di un quarto delle imprese che sono state ispezionate, non lo hanno fatto. Ancora si riscontrano il 17% di violazioni attinenti alla valutazione del rischio, aziende che operano senza o con documenti di valutazione del rischio apparenti - dico io apparenti perché sono o le classiche fotocopie che valgono per qualsiasi tipo di attività o quant'altro. Come si registra spesso: vai, prendi il documento di valutazione del rischio per la costruzione di una tubatura e tu stai vedendo la realizzazione di una villetta. Hanno cambiato chiaramente il frontespizio, hanno cambiato la pagina finale, e tanto il documento di valutazione del rischio dice più o meno sempre le stesse cose. Ma la tubatura è un conto e la costruzione della villetta ovviamente è un altro. E lo stesso discorso purtroppo vale anche su tematiche importanti quali gli obblighi dei coordinatori e dei committenti. Invece sono uno dei fenomeni più rilevanti e cubano il 16%. E anche questo non è un dato direi estremamente confortante sotto questo profilo. Quindi io credo che veramente da questo punto di vista bisognerebbe fare di più sulla acquisizione di consapevolezza del nostro mondo produttivo chè su questo tema c'è bisogno di un impegno assolutamente maggiore. E devo dire che questo - ritorno a ciò che ho detto all'inizio - questa mancanza di una strategia nazionale complessiva che metta un po' a sistema il tutto, è il problema nazionale. Questo si immaginava il legislatore del 2008, che però ha molto faticato in questi anni a mettersi a sistema. Se dopo 16 anni stiamo parlando della patente a punti che era una delle annunciate innovazioni...qualche problema c'è. E probabilmente quello che era il disegno ideale tracciato in quel momento non è avvenuto, e credo che in parte da questa mancata attuazione derivino quei dati assolutamente negativi che vi ho dato oggi. Noi su questo fronte stiamo lavorando direi abbastanza intensamente. Ci sentiamo dire sempre "ma quando ci dite quanti ispettori ci sono, quanti ispettori lavorano": i tecnici sono 850. Però vi dico che c'è un concorso attualmente bandito per altri 750 ispettori. Noi ci auguriamo che possano entrare al più presto e dare una mano importante nell'incremento delle verifiche. E' vero che l'intelligenza artificiale oggi viene citata quasi in qualunque ambito.

Ecco, credo che usare solo l'intelligenza artificiale per fare i controlli nell'ambito delle realtà aziendali è un po' complicato. Abbiamo tentato anche quella strada ma ancora non abbiamo messo a punto un modello che sembri rispondente alle nostre esigenze. Veramente più uomini che possano come dire controllare le condizioni di lavoro all'interno delle imprese credo che sia ancora lo strumento vincente per contrastare questi fenomeni di irregolarità. Vi ringrazio.

5. Il Sistema di prevenzione delle Regioni: coordinamento, strategie e sfide per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro

Intervento di Nicoletta Cornaggia
Coordinatrice del Coordinamento tecnico interregionale salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Grazie. Innanzitutto, un ringraziamento alla Presidente e agli organizzatori per l'invito rivolto alle Regioni che qui rappresento, e un apprezzamento per i lavori di stamattina e di oggi pomeriggio, molto ricchi. L'auspicio è che possano essere volano per interventi successivi e condivisi, a vantaggio del contrasto ai fenomeni di infortunio sul lavoro e di malattia professionale.
Come anticipato dal moderatore, mi accingo a descrivere il Sistema delle Regioni. Le Regioni e le Province Autonome sono 20 e si coordinano nell'ambito di un Sistema che, per quanto noto, ormai è mia consuetudine illustrare in ogni convegno/evento cui sono invitata ad intervenire.
È un Sistema articolato che vede in un coordinamento politico la Conferenza dei Presidenti delle Regioni. La Presidenza della Conferenza dei Presidenti delle Regioni, attualmente, è assegnata alla Regione Friuli-Venezia Giulia. Questa Conferenza garantisce il raccordo con lo Stato. Il raccordo con lo Stato si realizza nella Conferenza Stato-Regioni, nella Conferenza unificata.
La Conferenza dei Presidenti è strutturata in varie Commissioni a diverso ambito tematico. Parlando oggi di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la Commissione di riferimento è la settima, la Commissione Salute, attualmente coordinata dalla Regione Emilia-Romagna. Qui si confrontano gli Assessori alla sanità (salute, welfare).
La Commissione Salute garantisce il raccordo tra il livello politico e il livello tecnico. A livello tecnico abbiamo, per la prevenzione, il Coordinamento Interregionale della Prevenzione (acronimo CIP), assegnato a Regione Veneto. Le tematiche che affronta la prevenzione sono tante. Quella che rappresento è la tematica salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, agita sempre mediante il coordinamento interregionale. La Commissione Salute, in una nuova rivisitazione organizzativa, ha inteso individuarla quale sub-area medicina del lavoro.
Il Sistema delle Regioni è, dunque, un sistema partecipato. Lo è ancora di più il Sistema per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che richiede, a norma di legge, il confronto tripartito, cioè con le istituzioni e con le parti sociali. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è tema di salute: abbiamo la Costituzione e abbiamo la Legge 833 del '78 istitutiva del Servizio Sanitario Nazionale che assegnano la competenza concorrente in salute e sicurezza nei luoghi di lavoro alle Regioni, ovvero alle Aziende Sanitarie Locali, ovvero ai Dipartimenti di Prevenzione e Igiene Sanitaria, ovvero ai Servizi di Prevenzione e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro.
Il Sistema istituzionale complessivo per salute e sicurezza nei luoghi di lavoro vede quale riferimento a livello centrale il Ministero della Salute; ci sono le 20 Regioni e Province autonome e ci sono 105 Aziende Sanitarie Locali con altrettanti, e oltre, servizi dislocati sul territorio. Sono questi servizi che garantiscono la tutela del lavoratore, della salute e

della sicurezza del lavoratore, e che svolgono tutte le azioni di controllo, vigilanza, assistenza che ci consentono di contrastare i due fenomeni degli infortuni e delle malattie professionali.
Il gruppo tecnico che rappresento, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, gruppo tecnico interregionale, che cosa fa? Partecipa alla stesura dei principali documenti programmatori per l'ambito di competenza. È già stato citato il Piano nazionale della prevenzione, ma ci sono numerosi Piani che, trasversalmente, attengono a salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. A titolo di esempio (non è un elenco esaustivo), cito il Piano oncologico nazionale, il Piano di controlli sulle sostanze chimiche che comprende fitosanitari, cosmetici, biocidi. Anche un Sistema nazionale di prevenzione sanitaria dai rischi ambientali e climatici ha aderenze con l'area della tutela del lavoratore.
Il gruppo tecnico interregionale salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ha relazioni istituzionali con i Ministeri. Stamattina Smith citava il tema della condizionalità sociale che esprime il principio in base al quale si attua il decurtamento di finanziamenti UE assegnati alle imprese agricole che non rispettano le norme per salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. A titolo di esempio, i decreti attuativi relativi all'attuazione della condizionalità sociale vengono definiti nell'ambito di un tavolo tecnico cui partecipano rappresentanti delle Regioni – del gruppo tecnico interregionale salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - insieme ai rappresentanti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. I lavori sono finalizzati anche alla realizzazione del flusso di dati, dal livello locale (ASL) a quello centrale (AGEA), relativi ai verbali di contravvenzione e prescrizione emessi.
Questo è un esempio. Ve ne sono altri: Ministero dell'ambiente, il MIMIT per le istruttorie che hanno a che vedere con le non conformità di macchine e impianti.
Questo è il lavoro del gruppo tecnico che è strutturato in gruppi tematici che producono nell'ambito di un confronto tra Regioni i documenti di indirizzo per le ASL. Le Regioni e le PA sono 20. Occorre garantire uniformità di azione da parte dei singoli territori. Lo facciamo attraverso l'emanazione di documenti di indirizzo.
I gruppi tematici del gruppo tecnico interregionale salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono numerosi: uno dedicato l'agricoltura, uno all'edilizia, uno al sovraccarico biomeccanico, allo stress lavoro-correlato, all'esposizione a cancerogeni, alle ferrovie, ai porti. Abbiamo agenti fisici, abbiamo anche la formazione, abbiamo il tema della silice. Sono temi che, a prescindere dall'esistenza di un Piano Nazionale di Riferimento, di "ordinaria trattazione" perché prioritari ai fini di una completa tutela del lavoratore.
I primi cinque gruppi tematici (vedi slide) sono gruppi tematici storici, si sono sempre riuniti nell'ambito di quello che veniva chiamato il Piano Nazionale Costruzione, Piano Nazionale Agricoltura. Oggi, con il Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025, questi Piani sono diventati Programmi Predefiniti (PP), formalmente riconosciuti che tutte le Regioni e PA hanno recepito ed attuano.
Ecco il Piano Nazionale della Prevenzione. Lo commento velocemente. Ha detto giustamente chi mi ha preceduto: "manca all'Italia un documento di strategia nazionale che sia portato ai confronti europei". È vero, ma il Piano Nazionale della Prevenzione e i PP dedicati a salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono un documento strategico nazionale che deve essere valorizzato anche nei contesti UE. Questo non vuol dire che si possa soprassedere alla stesura del documento di strategia. Sappiamo che sono stati fatti numerosi tentativi di stesura della "strategia" sotto il coordinamento del Ministero della

Salute; un nuovo tentativo è in atto. Ecco, serve concludere, partendo però dall'esistente, dai Piani e Programmi in corso, perché di base non c'è nulla da inventare: la "strategia" esiste. C'è ricchezza di impegno da parte delle istituzioni e di tutti gli stakeholders. Si tratta soltanto di far sintesi.
Il Piano Nazionale della Prevenzione è un documento approvato in CSR. Come dicono taluni miei colleghi, è legge dello Stato, è legge dello Stato a cui tutte le Regioni si conformano. A differenza del precedente Piano Nazionale, tutte le Regioni hanno obbligatoriamente dovuto recepire i PP. Questo è un modo per garantire uniformità di azione a livello nazionale.
I principi del Piano Nazionale della Prevenzione sono una visione basata sull'ottica One Health e su politiche intersettoriali. Non è uno slogan 'salute in tutte le politiche': di fatto ogni e qualsiasi tema poi impatta su una questione di salute. Altro cardine del Piano è l'approccio *life course*, vuol dire durante tutta la vita, e l'approccio per setting nella popolazione, il cittadino, i lavoratori.
E abbiamo il tema del contrasto alle disuguaglianze. Prima è stato detto bene: noi abbiamo un tessuto produttivo che è caratterizzato da un'importante prevalenza di micro e piccole imprese, e abbiamo invece una quota ridotta di grandi imprese. Il numero degli occupati che sta nella quota delle micro e piccole imprese, circa il 98%, è pari a quello che sta nelle grandi imprese. Ma è chiaro che approcciarsi ad una grande impresa significa modulare un'interazione che è ben differente da quella che si attua nei confronti di una microimpresa (io cito sempre, la cito anche qui, l'officina meccanica di Torre Beretti, nel pavese. Rispetto alla Toyota richiede un approccio diverso. Sono due realtà completamente differenti, seppure le disposizioni normative che devono applicare siano le stesse).
Allora, il Piano Nazionale di Prevenzione ha un ulteriore vantaggio: gli obiettivi devono essere perseguiti e c'è un monitoraggio.
Gli indicatori di raggiungimento degli obiettivi riportano ai Livelli Essenziali di Assistenza. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al pari delle altre aree della prevenzione, è soggetto al rispetto degli indicatori LEA. E i Livelli Essenziali di Assistenza devono essere erogati.
Nel Piano Nazionale della Prevenzione abbiamo obiettivi centrali, obiettivi trasversali e strategici, abbiamo, di riflesso, una pianificazione regionale che ne è replica con una modulazione che è specifica dell'esigenze e specificità del territorio. Il Piano Nazionale della Prevenzione si sviluppa in un quadro logico, con obiettivi e azioni e indicatori che si ritrovano nei Piani Regionali della Prevenzione. Ci sono poi i Macro Obiettivi in cui è strutturato il Piano Nazionale della Prevenzione. Il numero 4 è dedicato ad infortuni e malattie professionali. Tutti gli obiettivi sono perseguiti secondo una logica di trasversalità e intersettorialità. Quindi ciascuna Regione interagisce con le altre direzioni regionali competenti, così come lo si fa a livello centrale con i Ministeri competenti. La natura tripartita di questa materia - affermato nel 1956 - si realizza nell'ambito dei comitati regionali di coordinamento art. 7 D.Lgs. 81/08 e, a cascata, dei comitati territoriali di coordinamento delle ASL. Questo vuol dire che ogni obiettivo e azione è condiviso con tutte le altre istituzioni che hanno diritto e dovere su questa materia e con le parti sociali (sindacati e associazioni datoriali).
Allo stesso modo il livello centrale attua l'approccio tripartito e di coordinamento tra i soggetti. Lo vediamo nell'articolo 5 D.Lgs. 81/08 - il Comitato di coordinamento dell'attività di vigilanza che è coordinato dal Ministero della Salute - e nella Commissione

consultiva permanente, articolo 6 del D.Lgs. 81/08, in capo al Ministero del Lavoro. Purtroppo, la frequenza, la costanza di queste convocazioni è perfettibile.
L'impegno delle Regioni sta in una programmazione efficiente dei controlli, sta nel garantire la formazione e nel rafforzamento dell'organico dei Servizi delle ASL, perché senza personale non si riesce a fare granché. Questi sono i PP del Piano Nazionale e dei Piani Regionali della Prevenzione. Ne abbiamo tre dedicati al Macro Obiettivo 4: uno - e dopo lo commento - esclusivamente dedicato ai Piani Mirati di Prevenzione, il PP6; il PP7 è riferito ad edilizia ed agricoltura, che sono i due settori in cui le analisi rappresentano (da sempre) una prevalenza di infortuni importante rispetto agli altri settori merceologici; e poi abbiamo un Programma Predefinito 8 che è dedicato alla prevenzione delle patologie da sovraccarico biomeccanico, alla prevenzione dello stress lavoro-correlato e alla prevenzione dell'esposizione ad agenti cancerogeni. In tema di malattie professionali, sono i tre danni prevalenti (esiti delle statistiche basate su dati INAIL).
Tutti i PP valorizzano l'approccio al controllo modulato attraverso i Piani Mirati di Prevenzione. Abbiamo ascoltato alcuni numeri dell'attività di controllo effettuata dagli organi di vigilanza. I Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (PSAL) non fanno solo controlli, solo repressione, la repressione è uno strumento dell'attività di controllo: laddove un soggetto ha disatteso una norma di legge viene perseguito, c'è l'irrogazione di un verbale di contravvenzione e prescrizione. Quindi la repressione è uno strumento. Ma il controllo può essere modulato in assistenza. Ci sono aziende motivate alla prevenzione che hanno un gap di competenze e di abilità, perché quella "soluzione" - correttamente parliamo di misure tecniche organizzative e procedurali - che consente di eliminare o contenere quel rischio, quel danno, è particolarmente complessa o nuova, o non è stata completamente compresa. I Piani Mirati di Prevenzione consentono ai Servizi delle ASL di riunire in un unico contesto tutte quelle aziende che sono accomunate da un identico profilo di rischio e di veicolare loro la "soluzione". Significa che in un contesto di trasparenza e di dialogo vengono realizzati incontri: è un susseguirsi di valutazioni collegiali riferite alla "soluzione" a quel rischio o quel danno, poi l'azienda che partecipa, nella propria sede, autonomamente, verifica se nel proprio Documento di Valutazione dei Rischi la "soluzione" è stata correttamente individuata ed applicata. Uno strumento del Piano Mirato di Prevenzione è la checklist, altro strumento è il manuale che i Servizi PSAL mettono a disposizione delle aziende. In questo susseguirsi di incontri si realizza quello che, a tutti gli effetti, è un controllo, ma non è il "classico controllo" con sopralluogo.
In linea di principio, i Piani Mirati di Prevenzione sono stati individuati anche al fine di recuperare efficienza dell'azione degli organi di vigilanza. Gli organi di vigilanza, i Servizi PSAL, soffrono da oltre un decennio un depauperamento delle risorse che non trova, ad oggi, compensazione. I Piani Mirati di Prevenzione che sostanziano il Piano Nazionale della Prevenzione, ad oggi, sono circa 150. Il numero indica le diverse tipologie di Piani, ma il numero di Piani realizzati è più alto: bisogna aggiungere a questo valore i piani mirati di prevenzione a valenza regionale cioè i Piani identici che i Servizi PSAL della Regione applicano.
Vi porto qualche numero dell'attività di controllo delle ASL. Il numero di imprese controllate è circa 150.000. Questa attività è un livello essenziale di assistenza che richiede il controllo in almeno il 5 per cento delle imprese attive. Con questo valore ci collochiamo oltre il 5 per cento. I sopralluoghi (non i controlli che includono le verifiche documentali,

le indagini su infortuni e malattie professionali, i Piani Mirati di Prevenzione) sono circa 103 mila. I cantieri ispezionati sono circa 35.000.
Le inchieste infortuni e malattie professionali vengono realizzate dagli ufficiali di polizia giudiziaria dei Servizi PSAL. Ci sono medici del lavoro, tecnici della prevenzione, ci sono chimici (pochi), ci sono ingegneri (pure pochi), ci sono altre professionalità (pochissimo rappresentate) che conducono queste indagini. Questo è il numero di inchieste su infortuni sul lavoro che realizzano nell'immediatezza, perché tutte le ASL hanno un servizio di pronta reperibilità: chiama il pronto soccorso e si interviene nell'immediatezza. Accanto (nella slide) ci sono le inchieste per malattie professionali che sono svolte dai medici del lavoro dei Servizi PSAL. In via generale, le ASL garantiscono circa l'80% dei controlli che vengono realizzati su questa materia dagli organi di vigilanza.
Ho parlato dei LEA. I LEA sono i livelli essenziali di assistenza, ma per taluni ambiti della sanità viene definito (è stato definito con un decreto ministeriale che viene aggiornato nel tempo) il Nuovo Sistema di Garanzia (NSG). Si tratta di una quota di attività sanitarie che vengono monitorate con ulteriori e più specifici indicatori. La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore gode anche di un indicatore NSG che mette a confronto (numeratore e denominatore) il numero di infortuni denunciati INAIL e, al denominatore, gli occupati ISTAT e la cassa integrazione guadagni di INPS, ripulita del tiraggio, che è la quota di cassa integrazione guadagni che è stata fruita.
Questo che mostro è l'andamento del NSG negli anni. Attualmente la situazione italiana è tornata ai valori del 2018. In ragione dell'emergenza pandemica e della ripresa delle attività produttive è stato registrato un picco nel 2022. Non sono valori assoluti. Gli infortuni sono pesati sul numero di occupati e sulla cassa integrazione guadagni. Questo indicatore monitora l'efficacia dell'azione di tutti, non è soltanto delle ASL. Come abbiamo detto, il fenomeno degli infortuni è esito di azioni non solo sanitarie, ma anche economiche e sociali.
Ecco, si parlava di risorse. L'impegno delle Regioni è quello di garantire il rafforzamento dell'organico. Si registra il depauperamento delle risorse dell'organico dei Servizi delle ASL. Tanto ha fatto l'emergenza pandemica: tutti i Servizi del Dipartimento delle ASL sono stati impegnati ad affrontarla. Ci sono state vittime nei Servizi PSAL, operatori che si sono dedicati ad affrontarla e ne sono stati colpiti. Il dato reale è che il turnover non è stato soddisfatto.
In questo momento è aperto un tavolo presso il Ministero della Salute che ha il compito di definire la dotazione standard dei Servizi del Dipartimento delle ASL, compreso quello salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La stima, che viene da più algoritmi, è che servono 34 operatori ogni 100.000 occupati.
Difficile capire come procedere. Mancano le figure: l'università non è in grado di offrire queste professionalità: medici del lavoro, tecnici della prevenzione, chimici, ingegneri e tutti quelli che servono per affrontare la tematica. Servono statistici, servono psicologi, servono anche legali, perché questa materia ricade nel penale, e serve anche questo tipo di competenza.
Il contratto pubblico non è più attrattivo, ed è più attrattivo il Sud che non il Nord. Al Nord si realizzano assunzioni di operatori del Sud che appena possono ritornano al Sud, perché il Sud garantisce, a parità di stipendio, una qualità della vita più alta.

E oltre a questo, un'ultima considerazione. Il D.Lgs. 81/08 dispone di collocare su un capitolo regionale dedicato i proventi delle sanzioni che sono irrogate alle imprese dalle ASL. Questi proventi devono essere utilizzati per incrementare l'attività di prevenzione. Il che significa incrementare l'organico. Ma non si possono realizzare assunzioni a tempo indeterminato, (lo dice il Mef), solo a tempo determinato, e non si trovano operatori disposti all'assunzione a tempo determinato. Quindi questo "principio" collocato all'interno del D.Lgs. 81/08 deve trovare gambe presso i Ministeri competenti, bisogna capire come si realizza l'incremento dell'attività di prevenzione, come si assume a tempo indeterminato, perché altrimenti si cumulano i milioni e non si esce dalla necessità di rafforzare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro.
Formazione. La formazione è una misura generale di tutela, deve essere garantita perché non c'è tutela laddove non c'è formazione. Una delle ultime rivisitazioni del D.Lgs. 81/08 ha dato spazio a un aggiornamento e un accorpamento degli attuali accordi in Conferenza Stato-Regioni (CSR) su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sulla formazione.
Le Regioni - diciamo tanti anni fa - hanno rappresentato ai tavoli centrali come gli accordi CSR sulla formazione non fossero armonizzati, come fare formazione rispettando gli accordi CSR fosse complicato sia per le imprese che per gli organi di vigilanza. La nuova disposizione del D.Lgs. 81/08 ha chiesto un nuovo accordo che integrasse in un unico testo tutti gli accordi vigenti. Le Regioni hanno consegnato al Ministero del Lavoro - nel 2022 - una prima bozza che poi, sotto il coordinamento del Ministero del Lavoro, è stato sviluppato con il contributo di INAIL e di INL. Questo testo è stato portato in riunione tecnica in CSR venerdì scorso ed ha ricevuto parere favorevole. Il 7 novembre andrà in CSR sessione politica.
Aspettiamo l'approvazione definitiva. L'unico rammarico delle Regioni - che non disconoscono il lavoro fatto - è che se il D.Lgs. 81/08 avesse dato un respiro diverso alla formazione, avremmo avuto un documento da portare in CSR che disponeva una formazione in salute e sicurezza nei luoghi di lavoro non più (come adesso) rivolta agli adulti, ma una formazione rivolta agli studenti. Una formazione che non è la formazione su quanto deve essere alta la tavola fermapiede, ma una formazione sui concetti di rischio, di danno, di responsabilità personale e di responsabilità verso gli altri, che prescinde dal tema salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ma che, se trasmessa sin dall'età dei sei anni fino alle scuole superiori, fino all'università, poi fa di questi studenti dei lavoratori consapevoli.
Oltre a questo, ci sono ruoli in salute e sicurezza sul lavoro che meriterebbero di avere una disciplina, un profilo professionale curricolare dedicato. E questa è la mia battuta: se l'estetista ha tre anni di scuola, perché un RSPP, Responsabile salute sicurezza aziendale, deve fare solo alcune ore che - per quanto siano numerose - sono ore fatte ad un adulto che si innestano su un percorso di studi già realizzato (Liceo classico? Laurea in Ingegneria? ma magari no) senza dargli la dignità di una (vera) professione?
Perché nelle scuole non si sviluppano competenze su salute e sicurezza? A prescindere della disciplina, si possono integrare le competenze in SSL di lavoro nei curricolari scolastici. Ad esempio: se gli studenti leggessero "Germinale" di Zola capirebbero cosa è il lavoro in ambienti confinati, cosa è la malattia professionale. Che cos'è la quantità di moto durante una caduta si potrebbe imparare durante la lezione di fisica.

Però, purtroppo questo respiro nel nuovo Accordo CSR non c'è. Quindi, senza disconoscere il nuovo testo cui le Regioni hanno dato un importante contributo, sulla formazione efficace c'è molto da lavorare, bisognerebbe lavorare sulla competenza, non su corsi agli adulti che attestano la frequenza.
E con questo ho concluso, grazie.

6. Il Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro: storia, funzioni e attività ispettive nella protezione dei diritti dei lavoratori

Intervento di Antonio Bandiera
Comandante del Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro
Generale di Brigata

Grazie, buonasera a tutti. Ringrazio il presidente Gribaudo per questo invito, per aver promosso gli Stati Generali che stanno avendo questo grande successo, soprattutto con l'intervento stamattina del Presidente della Repubblica, per una tematica veramente centrale nella vita del Paese che noi sentiamo molto. Saluto le autorità presenti, le persone presenti che sono intervenute anche oggi pomeriggio, e un pensiero ovviamente ai parenti delle vittime sul lavoro e di chi ha subito menomazioni proprio durante l'attività lavorativa.
Bene, io rappresento il Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro e la nostra è una lunga storia. Noi siamo presenti da circa un secolo, nasciamo nel 1926, quindi siamo il comparto più antico tra quelli di specialità dell'Arma dei Carabinieri. Tra poco quindi compiamo il nostro centenario. Abbiamo iniziato con otto piccoli nuclei di carabinieri, quindi erano tre carabinieri per ogni nucleo in quelli che erano gli otto circoli dell'industria del lavoro più importanti dell'epoca. Siamo nel 1926, quindi già allora eravamo presenti non nelle caserme: eravamo presenti dentro le realtà amministrative, dentro quello che sarà poi il Ministero del Lavoro dopo la scorporazione che ci sarà con il Ministero dell'Industria e del Commercio.
Siamo rimasti sempre all'interno del Ministero del Lavoro, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, e quindi affianco con quella che è la componente civile. Quindi oggi ci vedete in uniforme, in realtà la nostra attività quotidiana giornaliera è in borghese. Come vedremo tra breve, noi facciamo molte attività sia ispettive che investigative. Siamo strutturati su tutto il territorio nazionale con una presenza capillare: abbiamo un comando centrale a Roma che dipende funzionalmente dal Ministro del Lavoro, abbiamo poi i nostri gruppi - cinque gruppi con una presenza interregionale - e 101 Nuclei. I nostri nuclei sono i NIL (Nuclei Ispettorato del Lavoro), quindi sono 101 in 101 province d'Italia; quindi, siamo presenti ovunque sul territorio nazionale.
Fino al 1997 ci chiamavamo Comando Carabinieri Ispettorato del Lavoro, poi il nostro nome è mutato. È mutato perché nel 2006 viene adottato il Comando Carabinieri per la Tutela per il Lavoro, qualcosa di più grande dal punto di vista concettuale che deve abbracciare un'amplissima gamma di situazioni. E quindi oggi ci occupiamo non solo di ispezioni, ci occupiamo a 360 gradi di tutte quelle violazioni afferenti ai rapporti di lavoro, alle distorsioni del mercato del lavoro, alle gravi forme di sfruttamento del lavoro, quindi ispezioni e attività investigative.
Ho detto della nostra dipendenza funzionale collegata anche alle nostre sedi: non siamo nelle caserme; quindi, oggi il nostro comando e tutte le articolazioni interregionali e provinciali sono strutturate dentro quelle che sono le sedi dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Quindi lì molto spesso troviamo anche l'INAIL, troviamo l'INPS, quindi siamo veramente a strettissimo contatto, i nostri uffici sono sullo stesso piano e lavoriamo in stretta sinergia perché siamo nati così.

A chi ci ispiriamo? A cosa ci ispiriamo? Ecco, da un punto di vista normativo noi ci ispiriamo e troviamo sostegno nella nostra Carta costituzionale, quindi non solo nell'articolo 1 che è una pietra miliare della nostra Repubblica, ma poi nel Titolo terzo della Costituzione, i rapporti economici, quindi articoli 35, 36, 37, 38. Lì troviamo tutte le norme fondamentali, quindi sono principi di rango costituzionale a cui ci si deve ispirare quando si tratta una materia così delicata come il lavoro: quindi l'equa retribuzione, le ferie, il lavoratore donna, i minori, principi per noi che sono in realtà un faro da seguire.
I nostri compiti: noi siamo uno dei quattro comparti di specialità dell'Arma dei Carabinieri, quindi siamo dei carabinieri, tutti abbiamo fatto un'esperienza più o meno lunga nelle articolazioni diverse dell'Arma - investigativa, addestrativa, territoriale - e poi abbiamo avuto questa specializzazione. Il che significa che in questo comparto i nostri carabinieri sono tutti ispettori del lavoro. Come ispettori del lavoro sono tutti ufficiali di polizia giudiziaria indipendentemente dal grado che hanno. Ovviamente gli altri comparti di specialità oltre alla tutela del lavoro, l'Arma sapete che ha la tutela della salute, del patrimonio culturale, la tutela dell'ambiente e di tutto il nostro parco forestale e agroalimentare.
E dobbiamo vigilare sulla esecuzione delle leggi in materia di quelli che sono i diritti civili e sociali afferenti al lavoro e poi le leggi che riguardano la salute e la sicurezza, quindi l'applicazione delle normative inerenti alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, oltre alla tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale. Quindi la nostra è un'attività a 360 gradi.
Quindi il fatto che sia mutato nel 2006 il nostro nome trova riscontro in quelli che sono i nostri compiti. Il nostro potere ispettivo è lo stesso potere degli ispettori dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, discende da quelli che sono i compiti devoluti al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in materia ispettiva. E come ogni ispettore del lavoro abbiamo la facoltà di visitare in ogni ora del giorno e della notte i luoghi ove si presta un'attività lavorativa. Quindi questa è una norma per noi fondamentale che ci dà la possibilità di poter intervenire ovunque senza, ad esempio, avere un mandato per poter intervenire in un'azienda.
Dicevo, e ho anticipato un concetto per noi importante: noi abbiamo una duplice anima, una preminentemente ispettiva, perché siamo ispettori dal 1926, ed una più propriamente investigativa. E questo aspetto sta emergendo sempre di più e sta diventando sempre più importante. Negli ultimi cinque anni abbiamo avuto una crescita notevolissima da un punto di vista delle indagini di polizia giudiziaria svolte su tutto il territorio nazionale, soprattutto nel contrastare le forme più gravi di sfruttamento del lavoro.
Due anime che sono intimamente collegate. Faccio un esempio: quando noi andiamo in un'azienda per fare un'attività ispettiva, in quell'azienda anzitutto noi partiamo secondo una metodologia precisa. Il nostro deve essere un controllo mirato, non è che prendiamo un ordine alfabetico numerico e andiamo a fare dalla prima all'ultima. No, il nostro è un controllo mirato che deve partire da un'analisi dei nostri obiettivi perché le risorse devono essere impiegate al meglio.
Quindi quando andiamo su un cantiere, ad esempio, noi cercheremo di andare su quei cantieri dove il rischio è più alto, magari sono stati realizzati i ponteggi e quindi il rischio è più alto perché è più alto il pericolo della caduta dall'alto. Allora magari scegliamo quel tipo di cantiere. Oppure ci possono essere interventi delle prefetture: voi pensate a

un'interdittiva antimafia che riguardi un'azienda. Magari quell'azienda non ha avuto quell'appalto perché aveva l'interdittiva antimafia, però potremmo trovare durante i lavori attribuiti, assegnati a un'altra azienda, magari i mezzi di quell'azienda che non aveva vinto l'appalto. Ecco, quindi, l'analisi mirata per poi fare le nostre attività.
Noi facciamo un'attività ispettiva e nel corso di quell'attività ispettiva deve emergere tutta la bravura del carabiniere ispettore del lavoro. E qual è questa bravura? Deve avere una capacità di dialogo collaborativo, cioè il lavoratore nel momento in cui fa l'intervista con il carabiniere ispettore del lavoro deve avere fiducia, perché si sta trovando davanti a una persona che sta facendo un controllo per verificare, per capire se le condizioni di lavoro di quel lavoratore siano in realtà osservanti a quelle che sono le norme afferenti anzitutto alla sicurezza, alla salute, al giusto salario.
Quindi già dalle prime domande, l'ispettore del lavoro - ma questo vale ovviamente anche per gli ispettori civili dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro - già nel fare le primissime domande quando ti trovi di fronte a un lavoratore che non comprende la lingua, quello è un elemento semplice ma al tempo stesso fondamentale per continuare a scavare e capire: come sarà stato formato? Ci sarà stata una vigilanza sanitaria nei confronti di quel lavoratore? Che formazione ha avuto? E magari poi vai a vedere che esiste un certificato che attesta una formazione, allora vogliamo approfondire e magari vengono fuori certificati falsi.
Oppure quel lavoratore ti dice dove vive ed ecco che vien fuori che vive in un container e quindi abbiamo una situazione alloggiativa degradante, che è uno degli indici di sfruttamento del 603 bis, norma che riguarda il caporalato. Oppure alla domanda "come si è arrivato in Italia?", perché non ha i documenti? E perché non ha i documenti? Li ha persi o non li ha mai avuti? Oppure sono stati sottratti da qualche organizzazione criminale che lo ha introdotto in Italia come tratta di esseri umani per sfruttamento lavorativo?
Quindi ci sono tantissimi step che vengono fatti, non solo quello di verificare il Libro unico del lavoro, verificare la formazione, verificare che i ponteggi siano stati ancorati nella maniera esatta, che sono fondamentali per salute e sicurezza, che sono importantissimi, verificare la valutazione del rischio. Ci sono tantissimi altri aspetti che afferiscono allo sfruttamento del lavoratore e quindi ecco che da un accesso ispettivo fatto bene, studiato, vengono fuori delle attività investigative spesso complesse. Questo per darvi un'idea di come siano legate le attività ispettive alle attività investigative.
Ma voglio dirvi di più: quando parliamo di numeri - prima il capo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro parlava di numeri di attività ispettive - il fatto che noi vi diciamo "abbiamo aumentato le ispezioni" e il fatto che il PNRR prevede un aumento delle attività ispettive del 20 per cento riferito alla media di un triennio 2019-2021 rispetto al 2023-2025, ha un senso. Per noi aumentare le ispezioni non significa dare in pasto alla stampa dei numeri in più, no. I numeri hanno un significato preciso, vi spiego perché.
Nel momento in cui facciamo un'ispezione, capita spesso che quella attività venga sospesa, e viene sospesa per due grandi ragioni (a volte coesistono tutte e due queste gravi irregolarità): una perché troviamo l'impiego di lavoratori in nero in una misura particolarmente importante, l'altra perché troviamo una delle gravi violazioni previste inerenti alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
Allora, se io sospendo un cantiere edile perché non è stato valutato il rischio dall'alto, perché non sono stati distribuiti i dispositivi di protezione individuale, perché non è

utilizzata la fune d'acciaio di sicurezza per evitare la caduta dall'alto e i ponteggi non sono montati a norma, non c'è la rete, si sospende e quindi non c'è più l'attività. Questa diventa un'attività di prevenzione e la prevenzione non è numerabile: io non so, non potrò mai saperlo se grazie a quella sospensione quel giorno non c'è stato un incidente. Però è un'attività importante, diventa pregiata da un punto di vista del controllo perché significativa.
E poi vediamo anche - ve lo può confermare il Capo dell'Ispettorato - il numero delle regolarizzazioni: quando sospendiamo un'attività, nell'85 per cento dei casi c'è la regolarizzazione, sia per il nero che per l'altro aspetto della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Quindi è un'attività da questo punto di vista importante, significativa perché ha un immediato riflesso sull'attività dell'azienda.
Tutti quanti avete vissuto in maniera anche emotiva, e non poteva essere altrimenti, il decesso del lavoratore indiano Satnam Singh, e avete visto poi che c'è stata un'attività ispettiva. Un'attività ispettiva che va avanti da sempre, anche quando se ne parla di meno, e continuamente facciamo campagne all'interno dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Abbiamo la campagna "Alt Caporalato", "Alt Caporalato D.U.E.", dove il termine "D.U.E." non sta solo come significato che sia la seconda campagna, ma anche proprio come "dignità-uguaglianza ed equità".
Quindi c'è tutta un'attività continua, però, siccome cerchiamo di andare oltre e cercare con tutte le nostre forze di migliorare il contrasto allo sfruttamento in senso lato, al caporalato inteso come sfruttamento, abbiamo introdotto anche dei nuovi modelli operativi. E quindi, lo accennava prima il presidente dell'INPS, a luglio abbiamo sperimentato nuove attività di controllo nelle quali abbiamo avuto il carabiniere ispettore del lavoro, l'ispettore dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e poi ispettori dell'INPS, dell'INAIL, e abbiamo condiviso dati informativi delle banche dati dell'INPS e anche il contributo di AGEA.
C'è un modo di lavorare interagenzie che abbiamo sperimentato in modo molto spinto a luglio e anche sulla scorta di quella che è stata un'evoluzione normativa importante. A luglio c'è stata una norma di rango primario, quindi una legge che ha disposto che il nostro comando possa accedere a tutte le informazioni contenute nelle banche dati dell'INPS, e per noi è di una straordinaria importanza perché riuscire ad avere i dati che arrivano da tutte le banche dati - se ne è parlato moltissimo - per noi è strategico.
Quindi abbiamo in tanti settori una crescita anche operativa. L'ultimissimo settore che voglio citare: noi abbiamo avuto quest'anno un aumento organico di 50 carabinieri ispettori del lavoro. Da qualche parte avevo sentito "ma 50 carabinieri, che sono?", ma in realtà vedete il nostro modello operativo è particolare, cercherò di spiegarlo in breve anche se il tempo è tiranno.
Però voglio darvi un'idea: dal primo al 10 di agosto abbiamo effettuato circa mille controlli di altrettante aziende agricole in dieci giorni ad agosto, che è un numero notevole. Come abbiamo potuto farlo? Lo abbiamo potuto fare perché abbiamo messo sul campo delle squadre operative miste nelle quali c'erano uno o due carabinieri ispettori del lavoro, poi c'erano 3, 4, 5 carabinieri delle stazioni territoriali. Cioè, nel senso che 50 carabinieri di per sé può sembrare poco, ma io con 50 carabinieri posso mettere in campo 50 team operativi, squadre operative che mi vanno su 50 obiettivi, perché dietro ho altri 150-200 carabinieri della territoriale.

E questo è un po' un modello che sviluppiamo sempre per avere una forza, perché è importante. Voi pensate su un'azienda agricola vasta che va in due, è complessa, ci sono anche persone che pensano che stia arrivando qualcuno magari che non è loro amico. C'è stato il caso recente durante una attività, tra l'altro, nella zona di Latina, e qui appena arrivata una nostra squadra non un intervento, c'erano dei lavoratori stranieri che sono scappati, poi li abbiamo fermati. "E perché scappate?". È arrivato il datore di lavoro: dei 15-20 che sono, tutti quanti erano assunti, erano stati assunti pochi giorni prima ma loro non ne erano ancora a conoscenza e quindi erano abituati a scappare - arriva il controllo, tutti scappano per le campagne.
Dopo la morte di Singh, abbiamo riscontrato attraverso delle attività che abbiamo compiuto nei territori più delicati - Foggia, Caserta, Napoli, Latina - abbiamo scoperto che c'era stata una crescita di contratti che partivano dal mese di luglio e coprivano luglio e agosto, cosa che non si era mai verificata prima. Quindi abbiamo trovato un tasso di nero notevolmente inferiore a quello che c'era prima. Questo per darvi un po' un'idea di come i fenomeni possano mutare in base a determinate attività, come si possa incidere e come stiamo continuamente con i colleghi - vedete al mio fianco - a pensare alle strategie migliori per poter contrastare alcuni fenomeni.
L'attività sul caporalato digitale, la nostra attività inizia circa quattro anni fa e inizia con la Procura di Milano, dove iniziamo a vedere diversi morti rider durante incidenti stradali. E cominciamo a vedere che questi erano dei lavoratori non considerati dipendenti ma considerati come autonomi e come tali non essere beneficiari delle garanzie dell'81/08: niente formazione, niente informazione, niente dispositivi, nessun diritto.
Dopo due anni di indagini, la situazione è completamente mutata: sono state condannate le grandi piattaforme di food delivery e si è arrivati a un cambio radicale per 60.000 ciclofattorini. C'è stato un cambio importante perché è mutato il rapporto di lavoro, sono stati ritenuti come lavoratori parasubordinati. Quindi ecco un caso nel quale un'attività investigativa - che sto sintetizzando ovviamente, è durata due anni - poi ovviamente le grandi piattaforme hanno aderito a tutte le prescrizioni del tribunale di Milano e c'è stata questa riqualificazione. Quindi un'attività che in realtà ha avuto un effetto immediato su questi lavoratori.
Oggi possiamo dire che questa categoria sia immune da sfruttamento? No, perché poi ci siamo accorti, continuando le nostre attività, di una forma nuova di caporalato, il caporalato digitale. Mi spiego, spero di essere chiaro: pensiamo a un lavoratore straniero, magari un clandestino, arriva in Italia. E cosa fa? Riesce ad arrivare nel nostro Paese senza lavoro, non ha documenti, non ha un titolo per stare nel nostro Paese, e quindi si recherà presso i referenti della propria etnia chiedendogli come lavorare, come sopravvivere.
E lui magari dice: "Non ti preoccupare, sei giovane, hai vent'anni, sei forte, guarda ti do io l'account, ti cedo un account già pronto per farti fare il rider e tu però mi dai il 20 per cento di quello che guadagni. Se però ti do anche il monopattino, la bicicletta muscolare, motorizzata, mi darai il 50 per cento".
Quindi io, straniero che sono in Italia, sono residente, ho una PEC oppure un conto in banca, insomma in qualche modo posso ricevere online il pagamento da parte dell'azienda, io riceverò tutti i pagamenti a fine mese di quello che i 6, 7, 8 lavoratori stranieri clandestini, fantasmi, fanno per mio conto. E siccome sono giovani, e siccome per avere un ranking prestazionale sempre più alto cercheranno di fare un numero sempre maggiore di

consegne, perché più consegne fai e più sali di ranking, più ti chiameranno negli orari migliori per fare più guadagni, però rischi sempre di più.
Come diceva prima il nostro Presidente, che durante l'alluvione c'erano ciclofattorini in strada, perché? Perché loro sono costretti. Ecco questo è uno di quei casi nei quali lo stato di bisogno è tale che tu vittima non ti rendi conto di essere vittima, perché magari hai dovuto attraversare il mare sui barconi, sei stato segregato, hai subito di tutto; quindi, per te poter avere a fine mese quei pochi euro, decurtati tra il 20 e il 50 per cento di quello che ti spetta, è comunque qualcosa rispetto a niente.
Ecco, e quindi la cessione di account è un'altra situazione che stiamo adesso colpendo e quindi stiamo risalendo. Pensate che in un giorno abbiamo controllato, in un solo giorno, 1600 rider in tutta Italia trovando 112 cessioni di account. Quindi abbiamo interessato tantissime procure della Repubblica e adesso con gli accertamenti stiamo risalendo a questi caporali.
Quanti ce ne saranno? Per darvi un'idea, pensiamo al settore dell'alta moda. Il caporalato - ecco, voi avrete seguito sulla stampa - l'amministrazione giudiziaria che è stato un provvedimento imposto ad alcuni grandi marchi - Dior, Armani, Valentino - perché abbiamo scoperto che in realtà mancava il controllo della filiera produttiva.
Cioè io dovrei, come azienda, certificare che quel prodotto è stato realizzato con un lavoro onesto, dignitoso, pagato. Sì, eccetera. Poi invece andiamo a verificare che non è la ditta che ha avuto in appalto la realizzazione per conto del grande marchio a realizzare, no, non è neanche quella che beneficerà della fattura, no, è una quarta azienda nella quale abbiamo trovato lavoratori sfruttati, sottopagati, caporalato. E quindi abbiamo il commissariamento, l'amministrazione giudiziaria di alcune aziende.
Solo alcuni settori di intervento - sono molto lungo sui tempi ma concludo. Altri settori di intervento: tratta degli esseri umani con scopo lo sfruttamento del lavoro, decreti flussi, emersione. Decreti flussi, emersione: migliaia di domande false che sono state confezionate in maniera apposita per aggirare le norme sui flussi e far arrivare in Italia dei lavoratori che non avranno mai un contratto di lavoro.
Ancora, la falsa formazione: abbiamo decine e decine di indagini sul conto di organizzazioni che sono dei diplomifici. Quindi falsa formazione significa rischio altissimo per un lavoratore ma, agli atti, risulta essere stato formato. Falsi, indebita percezione di erogazioni pubbliche: assegno sociale, reddito di cittadinanza, una volta disoccupazione agricola.
Abbiamo poi una proiezione internazionale in quanto siamo membro permanente sulla piattaforma dell'Unione europea del contrasto alle più gravi forme criminali, in particolare noi come comando proprio nella tratta degli esseri umani a scopo di sfruttamento lavorativo.
Vado quindi a concludere dicendo che le nostre linee di tendenza sono quelle di una maggiore interazione e sinergia con nuovi modelli operativi, sempre con tutte le realtà istituzionali, tutte: dalle ASL che abbiamo sentito prima, l'Ispettorato nazionale, l'INAIL, l'INPS sotto ogni profilo. E aumentare i nostri accessi ispettivi, aumentiamo le indagini, cerchiamo di fare sempre più accessi ispettivi per quel concetto che vi ho detto prima di una prevenzione che è importantissima seppur non numerabile come tanti altri elementi, e continuare su indagini qualificate che contrastino le forme più gravi di sfruttamento del lavoro esistenti oggi nel nostro Paese. Grazie.

7. Il ruolo della Guardia di finanza nel contrasto al lavoro sommerso e agli illeciti economico-finanziari in ambito lavoristico

Intervento del Col. t.ST Marco Thione
Capo Ufficio Tutela Entrate - III Reparto Operazioni
Comando Generale della Guardia di Finanza

L'ATTIVITÀ DELLA GUARDIA DI FINANZA IN MATERIA DI VIGILANZA LAVORISTICA

Saluti e premessa

Autorità, gentili ospiti, mi sia consentito innanzitutto di porgere a tutti i presenti il saluto del nostro Comandante Generale, il Generale di Corpo d'Armata Andrea De Gennaro, che, per inderogabili impegni istituzionali, non è potuto intervenire.
Desidero, inoltre, rivolgere un sentito ringraziamento agli organizzatori per l'invito a partecipare a questa importante occasione di confronto e approfondimento su una tematica di così grande attualità e interesse, per la Guardia di finanza e per l'intero Sistema Paese.
La vigilanza in materia lavoristica impegna sotto diversi profili la Guardia di finanza, quale forza di polizia deputata a reprimere, in modo trasversale e multidisciplinare, tutti gli illeciti di matrice economica e finanziaria.
Si tratta di manifestazioni di illegalità che presentano spesso una connessione, diretta o indiretta, con la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
I lavoratori irregolari sono, infatti, più vulnerabili alle diverse forme di prevaricazione e di sfruttamento, oltre che spesso esposti a maggiori rischi per la loro incolumità personale, come purtroppo è emerso in numerose occasioni.
In questo contesto, l'azione dei nostri Reparti è rivolta, in primo luogo, al contrasto di tutti i fenomeni riconducibili all'economia sommersa che, come noto, comprende l'insieme delle attività di produzione di beni e servizi "legali" di cui le pubbliche Autorità non sono a conoscenza, quali il sommerso:
- d'azienda, caratterizzato dalla presenza di organizzazioni imprenditoriali operanti in modo sotterraneo, in spregio degli obblighi di identificazione, anche sul piano fiscale, che incombono sulla generalità dei soggetti economici;
- da lavoro, che ricomprende sia le irregolarità riconducibili a un rapporto di lavoro non dichiarato (c.d. lavoro nero), sia le situazioni di regolarità soltanto formale a fronte di un salario e di condizioni lavorative diverse da quelle contrattualizzate (c.d. lavoro irregolare).
Entrambe le fattispecie appena descritte pregiudicano gli equilibri economici e finanziari del Paese, essendo accomunate dall'effetto di ridurre illegalmente i costi di "struttura" (fiscali, organizzativi, del lavoro, ecc.) per massimizzare il profitto d'impresa in danno dell'Erario e dei lavoratori e ottenere indebiti vantaggi competitivi. Dopo aver, dunque, enunciato la centralità strategica per la Guardia di finanza del contrasto agli illeciti in materia di lavoro, nel prosieguo illustrerò:
- in primo luogo, i principali dati di contesto, utili a comprendere le dimensioni dei

fenomeni illeciti in rassegna;
- in secondo luogo, l'attività della guardia di finanza nel settore, avuto particolare riguardo agli strumenti operativi utilizzati, ai fenomeni contrastati e ai risultati ottenuti.

Dati di contesto

Il lavoro sommerso è per definizione non direttamente osservabile: il sistema attuale di monitoraggio e analisi si basa pertanto sulle stime dell'Istat, che fornisce un quadro completo per macrosettori economici e per tipologia di lavoro (dipendente e indipendente). Sulla base di tali dati è predisposta annualmente da un'apposita Commissione la Relazione sull'economia non osservata e sull'evasione fiscale e contributiva, che contiene le stime relative alle perdite di gettito per ciascuna tipologia di imposta e per i contributi previdenziali e assistenziali.
L'ultima versione del documento, pubblicata pochi giorni fa, con riferimento all'anno 2021:
- quantifica il tasso di irregolarità del lavoro, calcolato come incidenza percentuale delle unità di lavoro a tempo pieno non regolari sul totale, in misura pari al 12,7%;
- stima la perdita di gettito causato dal lavoro sommerso in:

- un importo compreso tra 7,5 e 10,4 miliardi di entrate contributive (comprensive della quota a carico del lavoratore dipendente e del datore di lavoro);
- circa 3,5 miliardi di entrate fiscali (rappresentate dall'IRPEF dovuta dai lavoratori dipendenti irregolari e dalle relative addizionali locali).

L'attività della Guardia di finanza in materia di vigilanza lavoristica

In questo scenario, lo scopo dei controlli della Guardia di finanza in materia di lavoro sommerso è quello di contrastare non solo gli illeciti lavoristici in senso stretto ma anche eventuali e più ampi fenomeni di illegalità ad essi correlati, che si riverberano con effetti negativi sul gettito dello Stato, puntando al recupero delle imposte e dei contributi evasi e all'aggressione dei patrimoni illeciti accumulati dai soggetti responsabili.
Questo obiettivo viene perseguito mediante un dispositivo strutturato che comprende l'esecuzione, a seconda dei casi, di:

- ispezioni di tipo amministrativo presso le imprese e i professionisti che fanno ricorso al lavoro subordinato;

- indagini di polizia giudiziaria;

- analisi di rischio condotte dai Reparti Speciali che, partendo dallo studio dinamico dei fenomeni illeciti più diffusi e insidiosi, elaborano le informazioni su base aggregata, demoltiplicandone le risultanze sotto forma di input e percorsi operativi alla Componente territoriale, in modo da orientarne proficuamente l'azione ispettiva;

- interventi rientranti nell'ambito del controllo economico del territorio.

a. I settori di intervento del Corpo.

Nel dettaglio, i fenomeni illeciti oggetto di contrasto da parte della Guardia di finanza sono prioritariamente orientati a contrastare, con un approccio multidisciplinare:
- l'impiego di lavoratori in nero o irregolari; l'interposizione di manodopera, basata sul

ricorso a fittizi rapporti di appalto di servizi con imprese che provvedono solo formalmente ad assumere i lavoratori e ad assolvere i relativi obblighi fiscali e contributivi;

-lo sfruttamento della manodopera;

- l'indebita percezione di erogazioni connessa a irregolarità in materia di lavoro.

Nel corso dell'ultimo anno, anche grazie alle sinergie che si sono create con tutte le altre Autorità che fanno parte del dispositivo di vigilanza, i nostri Reparti hanno conseguito dei risultati significativi.

(1) Violazioni in materia di lavoro sommerso

Innanzitutto, i Reparti della Guardia di finanza hanno effettuato interventi finalizzati a individuare fenomeni di lavoro sommerso.
Si tratta di violazioni che spesso coinvolgono le categorie sociali più vulnerabili, come dimostra il fatto che dall'inizio dell'anno i Reparti della Guardia di finanza hanno denunciato numerosi datori di lavoro che hanno impiegato illegalmente soggetti stranieri privi del permesso di soggiorno.

(2) Illecite esternalizzazioni di manodopera

Il Corpo sta, inoltre, intensificando l'azione di controllo e le investigazioni di polizia giudiziaria nei confronti, tra l'altro, dei fenomeni interpositori connessi alle illecite somministrazioni di manodopera e ai distacchi di personale non genuini.
Un fenomeno multidimensionale e complesso: la puntuale ricostruzione della "filiera della manodopera" ha spesso rivelato come i rapporti di lavoro con grandi società committenti vengano "schermati" da imprese "filtro", che a loro volta si avvalgono di diverse società cooperative (società "serbatoio"), le quali sistematicamente omettono il versamento dell'I.V.A. e degli oneri di natura previdenziale e assistenziale.
Vorrei evidenziare che diverse indagini condotte dalla Guardia di finanza in questo settore si sono concluse con l'assunzione diretta dei lavoratori da parte delle società committenti: si tratta di migliaia di lavoratori che possono, quindi, ora uscire dalla precarietà e beneficiare di maggiore stabilità e di forme di tutela che erano state loro sempre precluse.

(3) Sfruttamento della manodopera

Le illecite esternalizzazioni di manodopera sono talvolta associate a forme di vero e proprio "caporalato", soprattutto quando sono coinvolte società o cooperative con un breve ciclo di vita aziendale.
Le vittime appartengono generalmente alle fasce più deboli dei lavoratori, che hanno necessità di ottenere un salario, anche minimo, e non possono esercitare appieno i propri diritti tutelati dalla legislazione vigente.
Tra questi, i cittadini extracomunitari in condizione di clandestinità rappresentano la categoria più ampia e vulnerabile.
Peraltro, è proprio in tale situazione di maggiore vulnerabilità che aumentano significativamente i profili di criticità in termini di sicurezza sul lavoro, essendo tali lavoratori esposti a maggiori rischi per la loro incolumità personale, come purtroppo è emerso in numerose occasioni.

In un simile contesto, acquisiscono un ruolo di primaria importanza le organizzazioni criminali che, nel gestire l'intera filiera dello sfruttamento, soddisfano la domanda illegale di manodopera, imponendo condizioni di vita disumane ai lavoratori sfruttati.
Negli ultimi anni, allo scopo di fronteggiare il fenomeno, la Guardia di Finanza ha intensificato i controlli su tutto il territorio nazionale, in funzione deterrente e repressiva, nei riguardi delle imprese caratterizzate dalla presenza di specifici indicatori di rischio.
In taluni casi, è stata anche disposta la misura dell'amministrazione giudiziaria delle imprese interessate.
Si tratta di un provvedimento che ha lo scopo di consentire il ripristino delle condizioni di legalità, tutelando così gli interessi dei lavoratori.

b. Altri settori di intervento: il contrasto alle indebite erogazioni pubbliche

Infine, gli illeciti giuslavoristici sono spesso finalizzati, oltre che all'abbattimento del costo del lavoro, anche al conseguimento di indebiti benefici in termini di ottenimento di erogazioni pubbliche non spettanti.
Su questo versante, la nostra azione è diretta a tutelare: da un lato, le entrate fiscali e contributive.
Infatti, il datore di lavoro che impiega manodopera in nero non versa i contributi previdenziali né le ritenute IRPEF, con l'obiettivo di ridurre i c.d. "costi di struttura", massimizzando il profitto;
dall'altro, la lecita percezione di erogazioni pubbliche. Si pensi, sul punto, a quei lavoratori non contrattualizzati, che palesando, falsamente, una situazione economica non conforme a quella reale, potrebbero aver diritto all'accesso, indebito, a una grande varietà di misure di sostegno economico erogate dallo Stato.
Un esempio sono quei soggetti che, lavorando "in nero" e risultando formalmente disoccupati, percepiscono illecitamente indennità ed emolumenti cui non avrebbero diritto.
La tutela delle entrate e la vigilanza sulla corretta allocazione delle uscite del bilancio pubblico rappresentano un binomio inscindibile, dal momento che in entrambi i casi i comportamenti illeciti sottraggono risorse alla collettività.
La Guardia di finanza opera anche per garantire la corretta erogazione delle misure assistenziali a sostegno delle fasce sociali più fragili della popolazione.

c. Collaborazione istituzionale.

L'attività del Corpo nel comparto operativo in argomento, come in precedenza già accennato, si sviluppa in stretta sinergia con gli altri Organismi preposti alla vigilanza di settore.

Si tratta di forme di collaborazione che trovano la loro naturale formalizzazione:
- con la sottoscrizione di protocolli d'intesa, come quello siglato nel 2017 con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) che prevede:

- la condivisione delle informazioni e il coordinamento delle attività ispettive sia a livello locale sia a livello centrale;
- iniziative di formazione congiunta.

- con l'istituzione di appositi tavoli tecnici interistituzionali.

Al riguardo, la Guardia di finanza collabora con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con le altre Istituzioni di vigilanza nella specifica materia in numerosi tavoli tecnici tematici, ai quali apporta il proprio know-how investigativo maturato nel contrasto a ogni forma di illecito di matrice economico-finanziaria.
Tali Gruppi di lavoro formano un ampio fronte istituzionale, che si colloca nella medesima direzione tracciata dal Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso, adottato dal citato Dicastero con decreto ministeriale n. 221 del 19 dicembre 2022: giungere alla piena emersione delle illegalità che inquinano il mondo dei lavoratori e delle aziende.
Siamo convinti che il percorso instaurato di piena collaborazione tra tutti gli Attori istituzionali sia assolutamente virtuoso.
L'esecuzione di operazioni su vasta scala per la lotta al lavoro sommerso e per il contrasto allo sfruttamento della manodopera, valorizzando proficuamente le sinergie operative, può consentire:
-da un lato, una sempre più mirata azione di repressione dei fenomeni illeciti, soprattutto nelle aree del territorio nazionale e nei settori economici maggiormente a rischio;
- dall'altro, un forte stimolo alla compliance e alla spontanea regolarizzazione dei rapporti giuridici, incrementando per tale via anche le condizioni di sicurezza dei lavoratori.
Come testimoniano alcuni dati di recente riportati dalla stampa, in alcune province, nel periodo immediatamente successivo all'esecuzioni di controlli a vasto raggio, sono stati rilevati significativi incrementi di assunzioni.

Conclusioni e saluti finali

La tutela del mondo del lavoro da ogni forma di sfruttamento e di illecito non è solo un preciso mandato della Guardia di finanza, ma anche – unitamente alla progressiva riduzione della propensione all'evasione fiscale – uno degli obiettivi cruciali individuati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).
La Guardia di finanza è pienamente consapevole del decisivo contributo che è chiamata a offrire davanti a questa sfida, protesa alla sostenibilità finanziaria del Paese e alla piena affermazione dei diritti dei contribuenti e dei lavoratori.
È con questo auspicio che ringrazio per l'attenzione e formulo i miei auguri per una buona prosecuzione dei lavori odierni.

8. La funzione dei Vigili del Fuoco nella sicurezza: soccorso tecnico urgente, prevenzione incendi e formazione

Intervento di Sergio Inzerillo,
Dirigente Superiore Vigili del Fuoco Delegato

Grazie, buon pomeriggio a tutti. Porto i saluti del Capo del Corpo che oggi si trova impegnato in una cerimonia per il settantesimo anniversario del reparto volo dei vigili del fuoco e quindi si scusa per non essere presente in questo importantissimo evento. Ho ascoltato fin qui degli interventi veramente molto molto interessanti.
Ho preparato una carrellata di slide per dare un'idea di cosa fanno i Vigili del Fuoco sul tema della sicurezza, anche se, visti i tempi molto ridotti a disposizione, non penso riuscirò a mostrarle per intero. La prima tra le macro-attività svolte dai vigili del fuoco mostrate in questa slide, si riferisce al soccorso tecnico urgente, che più caratterizza nell'immaginario collettivo l'azione dei Vigili del Fuoco. Noi ci troviamo sempre in prima linea, molto spesso con i colleghi delle forze dell'ordine, e questo trovarci in prima linea nel soccorso delle persone in tutti gli scenari possibili, mi porterebbe a parlare di una problematica che però è strettamente attinente a questo incontro, e che ho affrontato per tanti anni come responsabile della sicurezza del Corpo, vale a dire la tutela della sicurezza dei nostri operatori del soccorso, perché loro vanno dove gli altri non possono andare, in scenari pericolosi e non conosciuti, nell'impossibilità di effettuare una valutazione dei rischi come prevederebbe la norma. La prima leva che noi vigili del fuoco attiviamo per ridurre i rischi è quella della formazione, che rappresenta il dispositivo di protezione individuale più grande ed importante. Quando nel '94 sono state recepite una serie direttive comunitarie con il nome di 626, la parola formazione era ripetuta più di 100 volte nel testo; ai tempi si parlò di una rivoluzione copernicana - forse i più anziani qui presenti si ricordano, perché la nuova normativa ribaltava il precedente approccio alla sicurezza, basato per un cinquantennio sulla cosiddetta "sicurezza tecnologica", in cui si poneva al centro del lavoro la macchina e che portava all'assioma: "le attrezzature sono sicure, le macchine sono sicure, allora il lavoro è sicuro"; ma come ben sappiamo non era così. La rivoluzione copernicana consisteva nel mettere l'uomo (e non la macchina) al centro del cosiddetto "triangolo uomo-ambiente-macchina" e da lì si è avviato questo sistema di gestione della sicurezza che vede appunto la formazione al primo posto assoluto del sistema di prevenzione.
Continuando a seguire la slide, il C.N.VV.F. svolge attività di prevenzione degli incendi, vigilanza antincendio, vigilanza ispettiva e attività appunto di formazione. Queste frecce concentriche nella diapositiva che cosa vogliono dire? Vogliono dire che l'attività di soccorso tecnico urgente permea un po' tutte le altre attività, andando a generare una sorta di travaso di esperienze tra quello che vediamo tutti i giorni, purtroppo molto tristemente sul campo, con l'attività di prevenzione incendi, nel ruolo di legislatori nel settore della sicurezza antincendio, materia di competenza esclusiva attribuita al Ministero dell'Interno che la esplica attraverso il Dipartimento dei Vigili del Fuoco.
Quindi un normatore che vede sul campo (negli scenari di soccorso) come si comporta un prodotto che poi sarà soggetto, per esempio, a omologazione o un apprestamento

antincendio o una determinata misura di prevenzione incendi, ha sicuramente una grande sensibilità e concretezza nello scrivere le leggi, ma anche dal punto di vista della formazione, insomma un travaso di esperienza che rappresenta davvero un valore aggiunto molto importante.
Quando parlo di soccorso tecnico urgente, stiamo parlando di oltre un milione di interventi l'anno, riferiti al 2023. Qui in questo diagramma si vede solamente attorno al 2020 un decremento degli interventi che è legato, come è noto, al periodo del Covid. E questi sono i macro-scenari più comuni dove noi interveniamo (elencazione riportata nella slide). Assistiamo a un aumento di interventi su scenari come incendi ed esplosioni o acqua, che sono legati anche un po' ai cambiamenti climatici di cui tanto si parla. Ma poi su questi macro-scenari disponiamo di milioni e milioni di dati che ci servono per tarare i nostri interventi di soccorso, le attrezzature e i dispositivi e le procedure di intervento, al fine di salvaguardare la primaria tutela della sicurezza dei nostri uomini e per portare soccorso a chiunque ne abbia bisogno.
E quindi dicevo, la prevenzione incendi, così come recita l'articolo 46 del d.lgs.81/08, è la funzione preminente di interesse pubblico diretta a conseguire quella che è la mission dei Vigili del Fuoco, cioè la sicurezza della vita umana, l'incolumità delle persone, la tutela dell'ambiente. Questa mission si realizza attraverso la promozione e lo studio, previa predisposizione e sperimentazione di norme, misure e provvedimenti di prevenzione incendi prima e di protezione e di contenimento del danno dopo. Tale definizione riprende quanto contenuto nel d.lgs. 139/06 (Riassetto delle disposizioni relative alle funzioni ed ai compiti del Corpo nazionale dei vigili del fuoco). Noi oltre alla elaborazione di norme, rilasciamo certificazioni, interveniamo a livello nazionale ed europeo, sulle prove di prodotti, di strutture, di impianti ed effettuiamo attività di formazione, aggiornamento, vigilanza antincendio e vigilanza ispettiva.
Per quanto riguarda l'investigazione antincendio siamo molto più giovani dei colleghi Carabinieri - si parlava prima di cento anni di storia - il nostro NIA (Nucleo Investigativo Antincendio) ha compiuto vent'anni quest'anno. E poi con i colleghi dei Nuclei Investigativi Antincendio Territoriali, tutto il personale dei Vigili del Fuoco, secondo la qualifica rivestita, è agente o ufficiale di polizia giudiziaria.
Tanto per dare un'idea, questa slide riporta le attività di prevenzione incendi, procedimenti avviati sulle 80 attività sia civili che industriali che sono soggette, ai sensi del DPR 151/2011, al controllo dei Vigili del Fuoco. Questi sono dati dello scorso anno: sono state presentate 194.670 istanze tra valutazione del progetto, SCIA, nulla osta di fattibilità, verifiche di conformità in corso d'opera, attestazione di rinnovo. E chiaramente da questa attività che riguardano le attività più comuni - depositi di gas, autorimesse, ospedali, depositi, magazzini eccetera - emergono anche qui tantissime situazioni non a norma.
La vigilanza ispettiva è invece un altro aspetto, come vi dicevo, ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs.139/06, che svolgiamo anche con metodo a campione, normalmente sulla base di programmi settoriali per categoria, un po', come è stato detto prima, per i colleghi dell'Arma e della Guardia di Finanza, andando proprio con una valutazione di questo tipo. Il Capo del Corpo interessa annualmente le strutture territoriali e sulla base di studi di settore, comunica gli obiettivi e l'entità minima delle visite ispettive da effettuare.
In questa slide sono riportate le visite relative al 2023: sulle facciate degli edifici, impianti di trattamento e smaltimento dei rifiuti e altre attività, per un totale nel 2023 di 9.677 visite.

Sotto la voce "altre attività" di cui alla diapositiva precedente, per avere un'idea di che cosa stiamo parlando, sono compresi depositi, locali adibiti a vendita all'ingrosso e al dettaglio, produzioni, centrali termiche o locali di pubblico spettacolo, eccetera. E anche in questo caso, come era stato detto prima, poco più del 50 per cento al momento delle nostre ispezioni sono in regola. Gli altri si mettono in regola dopo le prescrizioni, si avviano poi i procedimenti ex 758, diciamo informative di reato e così via.
Il Corpo nazionale poi svolge anche attività ai sensi della ex direttiva Seveso, quindi il decreto legislativo 105/2015, perché il Corpo nazionale predispone proprio il Piano nazionale delle ispezioni insieme con l'ISPRA. E anche su queste attività abbiamo dei numeri: sono state svolte nell'ultimo quadriennio 552 ispezioni, al netto appunto di quelle straordinarie, su un totale di 508 stabilimenti a rischio di incidente rilevante (RIR), questi di soglia superiore. Poi la stessa cosa viene fatto sugli stabilimenti RIR di soglia inferiore.
I servizi di vigilanza espletati dal CNVVF sono invece quelli dove spesso vi trovate magari nei cinema, nei teatri, nelle fiere ecc. a vedere il Vigile del fuoco identificato dalla sua divisa.
E poi l'attività di formazione: facciamo formazione degli addetti antincendio e anche per alcune attività per le quali è obbligatorio il rilascio dell'attestato. E qui ci sono dei numeri: nel 2023 sono stati rilasciati 7.511 attestati.
Tutti i numeri riportati in queste slide porterebbero a pensare che la situazione è rosea e che tutto va bene; mi ero incontrato qualche giorno fa col Presidente Gribaudo, e ci eravamo detti di non limitarci a dire che siamo tutti bravi, che tutto va bene, ecc. – purtroppo così non è. Per sdrammatizzare - si fa per dire - vi faccio vedere adesso alcune fotografie di quello che ancora oggi troviamo quando facciamo accessi ispettivi o sopralluoghi di verifica.
Sono immagini che denotano mancanza di manutenzione, carenza addirittura nella progettazione o nell'installazione di determinati apprestamenti antincendio o, in altri casi, "semplicemente" di incuria totale. Ecco, nella slide a destra ci sono dei cavi che forano una parete tagliafuoco, quindi praticamente il concetto di compartimentazione, cioè di separazione di un ambiente da un altro, chiaramente non esiste più.
Avrei potuto scegliere poi un classico estintore utilizzato per tenere aperta una porta tagliafuoco (un classico), ma ho trovato qualcosa di più carino, si fa per dire. Vedete una porta tagliafuoco tenuta aperta con un filo metallico ancorato ad una canalina passacavi; per quest'altra porta è stato impiegato un sistema "scientificamente" testato, utilizzando una catenella ed un gancio affisso a parete per tenere la porta tagliafuoco aperta, quindi un sistema appositamente acquistato per perpetrare quello che si configura come un reato penalmente sanzionato. E poi, dulcis in fundo, si fa per dire perché, insomma, c'è poco da scherzare, un estintore privo di qualsiasi etichetta; quindi, è come se mancasse la sua carta d'identità, e un altro posizionato - giuro che non è uno scherzo, sono foto frutto di un'ispezione - un estintore messo a mo' di crocifisso sopra una porta.
Ecco, allora mi appresto a terminare perché già ho ricevuto un richiamo; giusto il tempo per fare alcune riflessioni che magari si aggiungono a quelle importantissime che sono state fatte dai miei autorevoli predecessori, sulla cosiddetta cultura della sicurezza. L'avevo già anticipato prima; nel 1994, anno di entrata in vigore del d.lgs.626/94, ricordo che qualcuno profetizzava e diceva: "Ci vorranno almeno 10 anni perché la nuova cultura della sicurezza, la nuova organizzazione del lavoro ai fini della sicurezza, venga assorbita, interiorizzata e venga compresa e accettata dalle figure di garanzia"; ci vorranno almeno

10 anni affinchè si superi l'approccio normo tecnico, eredità della normativa prescrittiva degli anni cinquanta (DPR 547 – 303 – ecc.), di cui ho già parlato.
Purtroppo ci stiamo rendendo conto che nemmeno 20 anni sono stati sufficienti per cambiare del tutto la mentalità, che bisogna continuare a lavorare molto sull'aspetto culturale e organizzativo, che porta a vedere ancora la prevenzione come un costo - perché così era prima, e lo dico per via degli oltre sette anni di vita lavorativa passata nel privato, prima del 94, e ancora oggi, nonostante i numerosi interventi normativi, ci sono molte resistenze. E quindi ben vengano tutte le premialità per le aziende virtuose di cui si è detto prima o al contrario la decurtazione di privilegi o di sovvenzioni per chi non si allinea; per far comprendere la prevenzione come un fattore trainante che può portare al miglioramento della vita, della salute, della sicurezza e del benessere dei lavoratori in tutte le filiere. A partire da una formazione seria e qualificata, includendo il datore di lavoro che era rimasto fuori da questi obblighi. E magari dare maggiore dignità al ruolo del RSPP, che molto spesso, soprattutto nel pubblico impiego, non viene incentivato e valorizzato.
Inoltre vanno implementati i controlli, aumentando le sinergie tra i soggetti deputati, là dove opportuno e necessario, sinergie già previste dal Testo Unico, ma che forse vanno maggiormente coordinate ed attivate.
A tal proposito volevo raccontare alcune recenti iniziative avviate dal CNVVF- e chiudo veramente - secondo me molto interessanti al fine del miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro. Ecco, mi ricollego all'articolo 46 del d.lgs.81/08, che riguarda espressamente la prevenzione incendi. Il comma 3, gli addetti ai lavori lo conoscono molto bene, recita che il Ministro dell'Interno e il Ministro del Lavoro adottano uno o più decreti nei quali sono definiti i criteri atti ad individuare:
1) misure intese ad evitare l'insorgere di un incendio ed a limitarne le conseguenze qualora esso si verifichi;
2) misure precauzionali di esercizio;
3) metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio;
4) criteri per la gestione delle emergenze;
b) le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione).
Cogliendo l'indicazione del decreto (uno o più decreti), abbiamo pensato di suddividere questi argomenti in tre decreti, che sono il DM 1, 2 e 3 settembre del 2021, andando a modificare il DM 10 marzo '98, che ci ha accompagnato per quasi 25 anni.
Il DM 1° settembre è molto importante ed innovativo, e riguarda i controlli degli impianti e delle attrezzature antincendio e ci stiamo riferendo a estintori, idranti, sprinkler, sistemi EVAC, rivelazione di incendio e allarme, sistemi di inertizzazione, riduzione di ossigeno, eccetera. E quali sono le novità più importanti di questo decreto? Innanzitutto, l'obbligo del registro dei controlli antincendio, quindi quando si fa un accesso di vigilanza non è un optional ma la tenuta del registro dei controlli diventa un obbligo.
E poi abbiamo avviato il processo di qualificazione dei tecnici manutentori (per la manutenzione ordinaria), proprio pensando alle fotografie che abbiamo visto prima. Quindi sarà istituito un albo dei tecnici manutentori qualificati che hanno un percorso lavorativo ed un'esperienza pregressa, una formazione obbligatoria e poi degli esami che vengono effettuati dai Vigili del Fuoco, con l'istituzione di un albo; è già pronto un portale nazionale per la gestione di questa importante novità.

Nel decreto 2 settembre (denominato GSA - Gestione della Sicurezza Antincendio) la novità più importante è la formazione dei formatori, perché la formazione degli addetti antincendio in passato poteva essere fatta oltre che dai vigili del fuoco anche da enti privati per i quali non era previsto nessun veto - il fioraio cambiava insegna, con tutto il rispetto per il fioraio, e l'indomani si inventava la professione del formatore antincendio. Adesso, con alcune salvaguardie per quei soggetti che hanno svolto questo ruolo - i formatori devono essere formati dai Vigili del Fuoco e quindi una maggiore garanzia sull'efficacia della formazione, interrompendo il diplomificio.
Inoltre questa formazione è certificabile perché gli attestati rilasciati dai VVF hanno un codice alfanumerico che è possibile consultare per verificare se quell'attestato è falso oppure no. Inoltre, viene affrontato anche il tema dei piani di emergenza; la redazione del piano diventa obbligatorio non più per le attività con un numero di dipendenti maggiore di 10 unità, come recitava il DM 10 marzo 98. Adesso si fa riferimento al numero di occupanti – persone presenti a qualunque titolo nel luogo di lavoro, e quindi un'azienda può avere, per esempio, un solo lavoratore dipendente e più di 50 persone all'interno del locale, quindi c'è l'obbligo della redazione del piano d'emergenza.
Piano d'emergenza che deve contenere il numero degli addetti - ci sono tanti episodi drammatici in aziende, ospedali ecc. dove il Piano emergenza non contemplava per esempio che quell'attività era attiva h24, e quindi non distingueva e non conteneva il numero ed i nominativi degli addetti antincendio di giorno, di notte, di sabato e domenica.
Quindi un richiamo a redigere Piani emergenza reali e non fittizi, secondo le indicazioni fornite dal decreto e anche con particolare attenzione alle persone con esigenze speciali, non soltanto chi non può deambulare eccetera, ma anche per esempio le donne in stato di gravidanza, persone con disabilità temporanee, bambini o persone anziane.
E poi un richiamo che già ho detto: la formazione dei formatori e la periodicità della formazione degli "addetti antincendio" che deve essere ripetuta ogni cinque anni. E infine il mini-codice – e concludo - il DM 3 settembre, che non è altro che una linea guida molto semplice per effettuare la valutazione del rischio incendio in tutte le aziende che rientrano nel campo di applicazione del d.lgs. 81/08.
Vi ringrazio per l'attenzione.

9. La giustizia negata: proposte per migliorare concretamente la tutela giudiziaria della sicurezza sul lavoro

Intervento di Bruno Giordano, magistrato

Vedo che sono presenti anche tanti familiari di vittime del lavoro che attendono risposte dalla giustizia, tema molto sentito per quanto riguarda le questioni processuali degli infortuni e delle malattie professionali. Pertanto, cercherò di stare nei tempi, soprattutto per il rispetto delle vittime che dopo di me dovranno parlare e che tutti dobbiamo imparare ad ascoltare. Ascolto sempre le vittime del lavoro, lo faccio da oltre trent'anni in udienza, a maggior ragione devo farlo stasera.
Nel pieno di "Mani Pulite", un giornalista chiese al Procuratore della Repubblica di Milano Francesco Saverio Borrelli qual era la soluzione per uscire da quel periodo. Borrelli rispose: 'Basta non rubare'.
Parafrasando: qual è la soluzione per non morire sul lavoro? Basta non uccidere. Cambia il comandamento ma siamo lì: per non uccidere dobbiamo fare tutti il nostro dovere, ma non basta fare il nostro dovere, dobbiamo sapere anche qual è il dovere delle altre istituzioni e questo non sempre riusciamo a farlo.
Comincio ovviamente da casa mia: perché non riusciamo a fare giustizia in questo Paese nel campo del lavoro? E non soltanto davanti al giudice del lavoro ma anche davanti al giudice penale.
Non riusciamo a fare giustizia in questo Paese perché c'è una legislazione che si moltiplica di giorno in giorno. Dal 2008 abbiamo 306 articoli che si chiamano Testo Unico sulla sicurezza del lavoro. Provate a cercare sul sito "normattiva" quante modifiche ci sono state in questi anni: sono 302, e altre sono in itinere in Parlamento, in elaborazione presso il CNEL, e chissà forse anche presso il Ministero della Giustizia dove c'è una Commissione che si sta occupando di questo. Ci vorrebbe il fermo biologico della legislazione. La proliferazione normativa non ha portato alcuna flessione nel numero degli infortuni. Basta pensare che bisogna scrivere ancora qualcosa sulla Gazzetta Ufficiale per porre fine a questa tragedia civile. Occorre invece applicare le norme che già abbiamo, e per applicare le norme che abbiamo bisogna avere il coraggio di fare autocritica, tutte le istituzioni.
Non vi dirò i miei numeri, per affermare quanto siamo bravi a fare questi processi, ma voglio richiamare la vostra attenzione su quello che non riusciamo a fare per un motivo ben preciso. Da vent'anni chiediamo una cosa molto semplice che il Parlamento si ostina a non discutere. la Procura Nazionale del Lavoro. E non è un'idea che è venuta a Bruno Giordano perché, come dice qualcuno, "vuole fare il procuratore nazionale del lavoro". Lo dico chiaramente, come detto decine di volte in interviste, per iscritto, in convegni: io non ho mai fatto il pubblico ministero; quindi, non potrei mai svolgere quel ruolo lì. Se avessi un interesse personale non ne farei una battaglia sul piano dell'ordinamento giudiziario.
Seconda considerazione: questo tema sorge da quello che vediamo ogni giorno nelle aule di giustizia. Vi faccio alcuni esempi:

- Strage del Mottarone: 14 morti, il processo è ancora in udienza preliminare presso il tribunale di Verbania dopo tre anni, è stato rimandato indietro in Procura e c'è un ping-pong per una questione processuale.
- Disastro ferroviario di Andria-Corato: 23 morti, 50 feriti, luglio 2016. La prima sentenza di primo grado per Andria-Corato è arrivata a febbraio 2024.
- Lodi, disastro del Frecciarossa: tre morti, siamo ancora in primo grado.
- Ivrea è competente su Brandizzo e la strage delle Frecce Tricolori, ovviamente siamo ancora in fase di indagini preliminari.
- Sulla strage di Viareggio: 36 morti, quasi tutto prescritto, la Cassazione ha annullato, ha fatto tornare indietro ma la questione processuale rimane.
- Casteldaccia, Procura di Termini Imerese: è successo a giugno. La sfortuna ha voluto che in quella competenza rientrasse anche il naufragio di uno yacht di cui tutti vi siete interessati nel mese di agosto. Ricordiamoci che anche lì è morto un lavoratore, quindi anche quello è un infortunio sul lavoro perché è morto un cuoco, che è un lavoratore. Pensate alla Procura di Termini Imerese a occuparsi di questi due gravi infortuni.

Trani, Verbania, Lodi, Ivrea: sono tutte piccole procure dove ci sono massimo 3-4 pubblici ministeri. Quando capita un evento di questo tipo, la Procura non può più fare nulla, viene ingessata perché ci sono poche persone e devono fare l'ordinario e il processo straordinario.

Una procura distrettuale e nazionale servirebbe a concentrare le indagini a livello distrettuale in capo a pubblici ministeri particolarmente competenti, specializzati, e questo vuol dire celerità. La celerità è giustizia, soprattutto quando le vittime aspettano un risarcimento del danno per dieci anni.

La ThyssenKrupp, di cui si è parlato stamattina, ha avuto uno svolgimento delle indagini dalla Procura di Torino in due mesi e 20 giorni. Il processo è durato dieci anni. Questo accadeva nel dicembre del 2007. Sapete che il condannato Espenhamm, ha varcato la soglia di un carcere tedesco? Nell'agosto 2024, dopo 17 anni.

Non riusciamo a fare giustizia anche perché la geografia giudiziaria è diversa dalla geografia amministrativa. Noi abbiamo oltre 100 procure che hanno un certo ambito di competenza territoriale, ma che non corrisponde alla geografia delle ASL, non corrisponde alla geografia dell'INPS, non corrisponde alla geografia dell'INAIL, che sono organizzate sotto diversi profili territoriali, e si impazzisce.

Ci sono delle ASL che devono rispondere a due Procure perché in quella provincia ci sono due procure, come capita ad Agrigento-Sciacca, Palermo-Termini Imerese, Varese-Busto Arsizio: due procuratori sulla stessa provincia. Oppure c'è un Procuratore competente su diverse ASL, ma ogni ASL può pensarla in modo diverso dall'altra. Queste confusioni sono perdita di tempo, sono anni che passano mentre i processi marciano verso la prescrizione.

Inoltre, abbiamo in vigore una bellissima legge, il d.lgs. n. 231 del 2001, che da 17 anni si applica anche alla materia della sicurezza del lavoro. Mi dispiace che siano andati via il responsabile dell'Ispettorato del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL perché avrebbero dovuto ascoltare questi numeri, non i numeri di quanto siamo bravi e belli ma i numeri di quanto siamo brutti: in 17 anni ci sono stati oltre 20.000 morti sul lavoro, oltre 12 milioni di feriti. Avremmo dovuto avere 10.000 sentenze almeno per gli omicidi, e invece ne abbiamo solo

alcune centinaia. In 17 anni non siamo riusciti a scriverle o non siamo riusciti a fare le indagini? Vi rivolgo un'altra domanda: qual è la polizia giudiziaria specializzata in materia di responsabilità degli enti? In materia tributaria, in materia di criminalità organizzata, in materia di droga abbiamo una polizia giudiziaria specializzata ma in materia di responsabilità degli enti non c'è.
A proposito della giustizia chiediamo da anni un atto di giustizia sostanziale: applicare l'art. 24 della Costituzione, laddove prevede non soltanto il diritto di difesa ma anche il patrocinio a spese dello Stato per chi ha bisogno di essere difeso e non è giusto che paghi un avvocato. Non è solo un fatto di limite di reddito, perché il nostro ordinamento già conosce la possibilità del patrocinio a spese dello Stato nel caso di violenza sessuale, qualsiasi tipo di violenza sessuale, a prescindere dal reddito. Perché questo non viene applicato alle vittime del lavoro? Perché i familiari di una vittima del lavoro che è morta, che è vittima del dovere in quanto era andata a lavorare, devono pure pagare un avvocato, se lo Stato non ha saputo proteggerlo?
Il lavoro è malato in questo Paese perché dobbiamo comprendere che la tutela della sicurezza è "del" lavoro non è la sicurezza "sul" luogo di lavoro, come invece ha detto stamattina in modo riduttivo il Ministro del Lavoro parlando per tre volte di 'sicurezza sui luoghi di lavoro'. La Costituzione non tutela il luogo di lavoro, tutela il lavoro. La sicurezza non è dell'area in cui si svolge un'attività lavorativa, è la sicurezza del lavoro e dei lavoratori. E dispiace che il Ministro del Lavoro oggi abbia citato gli artt. 2, 32 e 41 della Costituzione dimenticando l'art. 1, perché sul lavoro - che non vuol dire sul posto di lavoro ma sul lavoro come valore sociale - si costruisce la nostra democrazia. E la nostra è l'unica Costituzione che all'art. 1 prevede come fondamento della democrazia il lavoro. Non il lavoro insicuro, indegno e sfruttato, ma il lavoro come valore sociale.
E a dire questo nella costituente sono state persone come Aldo Moro, Calamandrei, Oscar Luigi Scalfaro, Giorgio La Pira.
Allora, se dobbiamo tutelare il lavoro, non il luogo di lavoro, dobbiamo avere il coraggio di mettere il dito nella piaga del peggior lavoro, cioè il lavoro nero. Il 18 ottobre l'ISTAT ci ha dato l'ultimo report sull'economia non osservata che è aumentata del 9,6 per cento in questo Paese.
All'interno dell'economia non osservata c'è l'economia illegale che è costituita da circa 20 miliardi di euro all'anno, cioè soldi degli stupefacenti, della droga, della prostituzione, delle estorsioni e di tutta la criminalità. L'economia sommersa è di 181 miliardi all'anno. All'interno dell'economia sommersa il lavoro nero quota 69 miliardi di euro all'anno, cioè il lavoro nero ammonta a tre volte tutto il crimine italiano. E vi chiedete ancora perché dovremmo fare una Procura Nazionale del Lavoro? Forse c'è paura che si faccia, e che poi potrebbe funzionare.
L'ISTAT stesso ci ha detto qualche giorno fa che questi numeri corrispondono a 2 milioni 986.000 lavoratori. Ogni mattina tre milioni di persone vanno a lavorare in nero, 3 milioni di persone a tempo pieno, non riusciamo nemmeno a calcolare quelli che lavorano a nero part-time. Tre milioni di persone: domanda, chi li sta cercando? E soprattutto, se c'è un lavoratore in nero c'è anche un datore di lavoro in nero, e se c'è un datore di lavoro in nero vuol dire che paga in contanti, e per pagare in contanti deve vendere senza fattura. Il lavoro nero non è altro che uno degli anelli dell'evasione fiscale. Se vogliamo aggiustare il tema della sicurezza in questo Paese dobbiamo capire che lavoro nero, evasione fiscale,

evasione previdenziale, evasione assicurativa sono anelli di una stessa catena che ruba allo Stato sociale, che ruba a chi ha bisogno di quei servizi.
Ed è ancora peggio il lavoro grigio, cioè quel lavoro che è apparentemente regolare ma sostanzialmente poi ha dei margini di irregolarità, perché è ancora più difficile provarlo durante le ispezioni. Ma il lavoro grigio in cui si costituiscono appositamente società, si fanno lavorare delle cooperative spurie attraverso finti appalti, è un'architettura che non si inventa: il coltivatore diretto o il piccolo imprenditore non ha la capacità di inventarsi un sistema elusivo; ci vogliono teste pensanti che costituiscono cooperative, che costruiscono un sistema di evasione, che sanno qual è la differenza fra l'appalto e la somministrazione, che scrivono quei contratti. Si chiamano colletti bianchi.
E a proposito di questo, due ultime considerazioni che riguardano proprio il caporalato. Se pensate di combattere il caporalato facendo i blitz nelle aziende, siete fuori strada. Quello serve a fare i numeri, a fare statistica, ma non a contrastare il fenomeno. Bisogna ragionare su questo.
Se vogliamo contrastare veramente il caporalato basterebbe iniziare con i controlli di Polizia stradale nell'Agro Pontino ogni mattina alle cinque. Puoi farlo anche davanti alle stazioni della metropolitana a Roma e a Milano: andiamo a Sesto San Giovanni ogni mattina alle cinque, se abbiamo il coraggio di farlo.
E soprattutto non pensiamo che sfruttamento del lavoro sia una cosa che inizia e finisce nei laboratori di cinesi, indiani, nelle campagne. Lì inizia lo sfruttamento del lavoro che continua nella filiera commerciale e produttiva, nella filiera agricola, nei prezzi effettivi pagati al produttore per poi finire al prodotto sullo scaffale, dove - basta vedere il prezzo di una passata di pomodoro - non puoi che chiederti: "Ma come è stato prodotto, come è stato coltivato questo prodotto?".
E quando si entra in un laboratorio bisogna seguire il percorso del prodotto, di una borsa di una certa griffe che va a finire nelle vie del lusso, della moda. Si badi che quello sfruttamento non è necessario: in mezzo a quello sfruttamento, tra chi paga una borsa 40 euro ai cinesi e chi la vende 5000 euro, in mezzo c'è qualcun altro che si arricchisce.
Quello che abbiamo detto è illegale, ma poi c'è lo sfruttamento legale: la precarietà, i contratti a tempo determinato, gli stage finti, i tirocini formativi, tutte quelle cose che illudono i giovani sotto il ricatto non dell'occupazione ma della rioccupazione. 'Se stai sotto contratto taci, stai zitto, acquisto il tuo silenzio, forse ti rinnoverò il contratto'. E il silenzio non è altro che il genoma dell'omertà. Giordano: Vedo che sono presenti, insomma, anche tanti familiari di vittime sul lavoro che attendono risposte dalla giustizia, è un tema molto sentito per quanto riguarda le tematiche degli infortuni e delle malattie professionali.
Cercherò di stare nei tempi soprattutto per il rispetto di chi dopo di me deve parlare. Ascolto sempre le vittime, lo faccio da 34 anni in udienza, ascoltare le vittime del lavoro, a maggior ragione lo faccio stasera.
Nel pieno di Mani Pulite, un giornalista chiese al Procuratore della Repubblica di Milano Francesco Saverio Borrelli qual era la soluzione per uscire da Mani Pulite. Borrelli rispose: 'Basta non rubare'. Qual è la soluzione per non morire sul lavoro? Basta non uccidere. Cambia il comandamento ma siamo lì: per non uccidere dobbiamo fare tutto il nostro dovere, ma non basta fare il nostro dovere, dobbiamo fare anche, dobbiamo sapere anche qual è il dovere delle altre istituzioni e non sempre riusciamo a farlo.

Comincio ovviamente da casa mia: perché non riusciamo a fare giustizia in questo Paese nel campo del lavoro? E non soltanto davanti ai giudici del lavoro ma anche davanti al giudice penale. Non riusciamo a fare giustizia in questo Paese perché c'è una legislazione che si moltiplica di giorno in giorno. Dal 2008 abbiamo 306 articoli che si chiamano Testo Unico - provate a cercare su 'normattiva' quante modifiche ci sono state in questi anni: sono 302, e altre sono in itinere in Parlamento, in elaborazione presso il CNEL, e chi sa anche presso il Ministero della Giustizia dove c'è una Commissione che si sta occupando di questo, eccetera eccetera.
Ci vorrebbe il fermo biologico della legislazione. Basta pensare che bisogna scrivere ancora qualcosa sulla Gazzetta Ufficiale per porre fine a questa tragedia civile. Occorre applicare le norme che abbiamo, e per applicare le norme che abbiamo bisogna avere il coraggio di fare autocritica, tutte le istituzioni.
Non vi dirò i miei numeri, quanto siamo bravi a fare questi processi, ma quello che non riusciamo a fare. E non ci riusciamo a fare per un motivo ben preciso: perché da vent'anni chiediamo una cosa molto semplice che il Parlamento si ostina a non discutere - la Procura Nazionale del Lavoro. E non è un'idea che si è venuta a Bruno Giordano perché, come dice qualche cretino, più volte "vuole fare il procuratore nazionale del lavoro". Lo dico chiaramente, altre dieci volte l'ho già detto, decine di volte in interviste, per iscritto, in convegni: io non ho mai fatto il pubblico ministero; quindi, non potrei mai fare quel ruolo lì, è chiaro, intelligenti pauca. Non ho alcun titolo per far questo, altrimenti non ne farei una battaglia di ordine ordinamentale sul piano dell'ordinamento giudiziario, chiaro?
Seconda considerazione: da dove nasce questo problema? Da quello che vediamo ogni giorno nelle aule di giustizia. Vi faccio alcuni esempi:

- Strage del Mottarone: 14 morti e ancora in udienza preliminare dopo tre anni, è stato rimandato indietro in Procura e c'è un ping pong per una questione processuale
- Disastro di Andria-Corato: 23 morti, 50 feriti, luglio 2016. La competente per la strage del Mottarone è Verbania, Procura di Verbania. La prima sentenza di primo grado per Andria-Corato è arrivata a febbraio 2024
- Lodi, disastro del Frecciarossa: tre morti, siamo ancora in primo grado
- Ivrea è competente su Brandizzo e la strage delle Frecce Tricolori, ovviamente siamo ancora in fase di indagine
- Sulla strage di Viareggio: 36 morti, quasi tutto prescritto, la Cassazione ha annullato, ha fatto tornare indietro ma la questione processuale...
- Casteldaccia, Procura di Termini Imerese: è successo a giugno. La sfortuna ha voluto che in quella competenza rientrasse anche il naufragio di uno yacht di cui tutti vi siete interessati nel mese di agosto. Non era molto curiosa questa cosa? Ricordatevi che anche lì è morto un lavoratore, quindi anche quello è un infortunio sul lavoro perché è morto un cuoco, che è un lavoratore.

Pensate alla Procura di Termini Imerese a occuparsi di questo. Andria - scusate - Trani, Verbania, Lodi, Ivrea: sono tutte piccole procure dove ci sono massimo 3-4 pubblici ministeri. Quando capita una cosa di questo tipo, la Procura non può più fare nulla, viene ingessata perché ci sono poche persone e devono fare l'ordinario e questo straordinario.
Una procura distrettuale servirebbe a concentrare le indagini a livello distrettuale in capo a pubblici ministeri competenti, particolarmente competenti, specializzati, e questo vuol

dire celerità. E la celerità è giustizia, soprattutto quando aspetti un risarcimento del danno per dieci anni.
La ThyssenKrupp, di cui si è parlato stamattina, ha avuto uno svolgimento delle indagini dalla Procura di Torino in due mesi e 20 giorni. Il processo è durato dieci anni. Questo accadeva nel dicembre del 2007. Sapete l'imputato, anzi il condannato Espenhahn, quando ha varcato la soglia di un carcere tedesco? Nell'agosto 2024, dopo 17 anni.
Questo non riusciamo a fare, e non riusciamo a farlo perché la geografia giudiziaria è diversa dalla geografia amministrativa. Noi abbiamo oltre 100 procure che hanno un certo ambito territoriale di competenza territoriale, ma che non corrisponde alla geografia delle ASL, non corrisponde alla geografia dell'INPS, non corrisponde alla geografia dell'INAIL, che sono organizzate sotto diversi profili territoriali, e si impazzisce.
Ci sono delle ASL che devono rispondere a due procure perché in quella provincia ci sono due procure, come capita Agrigento-Sciacca, Palermo-Termini Imerese, Varese-Busto Arsizio: due procuratori sulla stessa provincia. Oppure c'è un procuratore con diverse ASL, ma ogni ASL può pensarla in modo diverso dall'altro. Queste confusioni, queste perdite di tempo, questi sono anni che passano poi per il ping pong dei fascicoli.
Secondo punto: noi da 17 anni abbiamo in vigore una bellissima legge, la 231 del 2001, perché da 17 anni si applica anche alla materia della sicurezza del lavoro. In questi 17 anni - e mi dispiace che siano andati via il responsabile dell'Ispettorato del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL perché avrebbero dovuto ascoltare questi numeri - non sono i numeri di quanto siamo belli ma i numeri di quanto siamo brutti: in 17 anni ci sono stati oltre 20.000 morti sul lavoro, oltre 12 milioni di feriti. Avremmo dovuto avere 10.000 sentenze almeno per gli omicidi, perché ne abbiamo solo alcune centinaia. In 17 anni non siamo riusciti a scriverli o non siamo riusciti a fare le indagini.
E io vi rivolgo un'altra domanda: qual è la polizia giudiziaria specializzata in materia di responsabilità degli enti? In materia tributaria, in materia di criminalità organizzata, in materia di questo... ma in materia di sicurezza non c'è, in materia sicurezza non c'è.
E infine, a proposito della giustizia - parlo ovviamente innanzitutto di casa mia - una cosa che chiediamo da anni: un atto di giustizia sostanziale è applicare l'articolo 24 della Costituzione, laddove prevede non soltanto il diritto di difesa ma prevede anche il patrocinio a spese dello Stato per chi ha bisogno di essere difeso.
E non è giusto che paghi l'avvocato. Non è solo un fatto di limite di reddito, perché il nostro ordinamento già conosce la possibilità del patrocinio a spese dello Stato nel caso di violenza sessuale, qualsiasi tipo di violenza sessuale, a prescindere dal reddito. Perché questo non viene applicato alle vittime del lavoro? Perché una vittima del lavoro che è morta perché vittima del dovere - perché andate a lavorare - poi si deve pure pagare l'avvocato perché lo Stato non ha saputo proteggerlo?
E il lavoro è malato in questo Paese perché dobbiamo comprendere che la tutela della sicurezza del lavoro non è la sicurezza sul luogo di lavoro, come ha detto stamattina in modo riduttivo il Ministro del Lavoro parlando per tre volte di 'sicurezza sui luoghi di lavoro'. La Costituzione non tutela il luogo di lavoro, tutela il lavoro. La sicurezza non è dell'area in cui si svolge un'attività lavorativa, è la sicurezza del lavoro e la sicurezza dei lavoratori.
E dispiace che il Ministro del Lavoro oggi abbia citato l'articolo 2, 32 e 41 della Costituzione dimenticando l'articolo 1, perché sul lavoro - che non vuol dire sul posto di

lavoro ma sul lavoro come valore sociale - si costruisce questa democrazia. E la nostra è l'unica costituzione al mondo che all'articolo 1 prevede come fondamento la democrazia, il lavoro. Non il lavoro insicuro, indegno e sfruttato, ma il lavoro come valore sociale.
E a dire questo non sono stato io: nella Costituente sono state persone come Aldo Moro, come Calamandrei, come Oscar Luigi Scalfaro, come Giorgio La Pira.
Allora, se dobbiamo tutelare il lavoro, non il luogo di lavoro ma il lavoro, dobbiamo avere il coraggio di mettere il dito nella piaga del peggior lavoro, cioè il lavoro nero. Vorrei dare uno sguardo di insieme su questo, è stato già accennato prima: il 18 ottobre l'ISTAT ci ha dato l'ultimo report sull'economia non osservata che è aumentata del 9,6 per cento in questo Paese.
All'interno dell'economia non osservata c'è l'economia illegale che è costituita da circa 20 miliardi di euro all'anno, cioè soldi degli stupefacenti, della droga e della prostituzione, dell'estorsione, tutto: è 20 miliardi di euro all'anno. L'economia sommersa è 181 miliardi. All'interno dell'economia sommersa il lavoro nero è 69 miliardi di euro all'anno, cioè pensate: il lavoro nero è tre volte tutto il crimine italiano. E vi chiedete ancora perché dovremmo fare una Procura Nazionale del Lavoro? Forse c'è paura che si faccia, che poi funzioni, potrebbe funzionare.
L'ISTAT stesso ci ha detto qualche giorno fa che questi numeri corrispondono a 2 milioni 986.000 lavoratori che noi abbiamo ogni mattina. Tre milioni di persone che vanno a lavorare in nero, 3 milioni di persone a tempo pieno - non riusciamo a calcolare quelli a tempo. Solo lo 0,9 per cento di questi sono nell'industria, ma ben il 15,3 per cento in agricoltura. Bene, 3 milioni di persone: domanda, chi li sta cercando? Chi sta andando a cercarle? 3 milioni di persone ogni mattina.
E soprattutto, se c'è un lavoratore in nero c'è anche un datore di lavoro in nero, e se c'è un datore di lavoro in nero vuol dire che paga in contanti, e per pagare in contanti devi vendere senza fattura. Cioè il lavoro nero non è altro che uno degli anelli dell'evasione fiscale.
Se vogliamo aggiustare il tema della sicurezza in questo Paese dobbiamo capire che lavoro nero, evasione fiscale, evasione previdenziale, evasione assicurativa sono anelli di una stessa catena che ruba allo Stato, ruba allo stato sociale, che ruba a chi ha bisogno di quei servizi.
Ed è ancora peggio il lavoro grigio, cioè quel lavoro che è apparentemente regolare ma sostanzialmente poi ha dei margini di irregolarità, perché è ancora più difficile poi provarlo durante le ispezioni. Ma il lavoro grigio in cui si costruiscono società, in cui si fanno lavorare delle cooperative spurie attraverso finti appalti, come è stato detto prima, è un'architettura che non si inventa: il coltivatore diretto o il piccolo imprenditore... ci vogliono persone che costruiscono, che costituiscono cooperative, che costruiscono un sistema di evasione, che sanno qual è la differenza fra l'appalto e la somministrazione, che scrivono quei contratti. Si chiamano colletti bianchi.
E a proposito di questo, due ultime considerazioni - credo di stare nei tempi - che riguardano proprio il caporalato. Guardate, se pensate di combattere il caporalato facendo i blitz nelle aziende ve lo potete scordare. Quello serve a fare i numeri, a fare statistica, ma non a contrastare il fenomeno. Bisogna ragionare su questo.
Allora, seguite i nostri consigli che nascono nelle aule giudiziarie: vogliamo contrastare veramente il caporalato? Guardate, controlli di Polizia stradale nell'Agro Pontino ogni

mattina alle cinque. Puoi farlo anche davanti alle stazioni della metropolitana che le dico io quali sono a Roma e a Milano: andiamo a Villasor, a Sesto San Giovanni ogni mattina alle cinque, se vogliamo farlo, se abbiamo il coraggio di farlo.
E soprattutto non pensiamo che sfruttamento del lavoro sia una cosa che inizia e finisce nei laboratori di cinesi, indiani, nelle campagne eccetera. No, lì inizia lo sfruttamento del lavoro che continua nella filiera commerciale e produttiva, nella filiera agricola, nei prezzi del produttore del prodotto sullo scaffale, dove è evidente - basta vedere il prezzo di una passata di pomodoro - non puoi che chiederti: 'Ma come è stato prodotto, come è stato coltivato questo prodotto?'
E quando entra in un laboratorio, il percorso che devi seguire non è quello di dove va un furgone, dove arriva, ma il percorso di quel prodotto, di una borsa di una certa griffe che va a finire nelle vie del lusso della moda. Allora quello sfruttamento non è necessario... in mezzo a quello sfruttamento, tra chi paga una borsa 40 euro ai cinesi e chi la vende 5000 euro, in mezzo c'è qualcun altro che si arricchisce.
Tutto quello che abbiamo detto è illegale, ma poi c'è lo sfruttamento legale: la precarietà, i contratti a tempo determinato, gli stage finti, i tirocini formativi, tutte quelle cose che illudono i giovani sotto il ricatto non dell'occupazione ma della rioccupazione. 'Se stai sotto contratto taci, stai zitto, acquisto il tuo silenzio, forse ti rinnoverò il contratto. Il silenzio non è altro che il genoma dell'omertà.
Grazie.

II
Tavolo Enti locali

1. Il ruolo cruciale degli enti locali nella governance della salute e della sicurezza sul lavoro

Intervento di Francesco Mari, deputato

Grazie, benvenuti a tutti. Ringrazio innanzitutto molti dei presenti, i relatori di questo panel, anche perché la filiera istituzionale degli enti locali, degli enti di area vasta, delle regioni è qui tutta rappresentata. Non è facile ovviamente affrontare temi di questo tipo dopo le testimonianze dei parenti delle vittime. Però questi si chiamano Stati generali anche perché dobbiamo appunto affrontare questa questione da tutti i punti di vista, come ci ha spiegato la Presidente Gribaudo più di una volta.
Con i presenti affronteremo il tema della sicurezza del lavoro dal punto di vista dei soggetti istituzionali che governano il territorio a vari livelli, che hanno la responsabilità di una parte rilevante degli appalti di opere pubbliche, che svolgono funzioni di coordinamento, che agiscono sul piano dei protocolli territoriali in materia di salute e sicurezza del lavoro - sempre questo va detto - in uno con i protocolli per la legalità e il contrasto delle infiltrazioni mafiose.
Sappiamo bene che la pericolosità del lavoro investe tutti i settori, ma gli infortuni e gli incidenti mortali si verificano in misura ridotta nei lavori e nei servizi gestiti direttamente dagli enti locali, così come laddove le amministrazioni locali fungono da stazioni appaltanti. Non altrettanto purtroppo si può dire per gli appalti pubblici in generale, lo testimoniano anche le più recenti stragi di lavoratori.
Gli enti locali, le province e le regioni hanno un ruolo particolarmente importante. Sappiamo anche che la sicurezza del lavoro dipende dalla qualità del lavoro in generale. Però quello vostro è un ruolo decisivo che sta emergendo, tra l'altro, con sempre maggiore forza nell'affermazione della cultura della sicurezza come prodotto dell'affermazione della dignità del lavoro. In questo, innanzitutto gli enti locali e istituzioni territoriali hanno e avranno un ruolo sempre maggiore.
È grazie a questa filiera istituzionale che si sta facendo strada - e di questo parleremo - un modello virtuoso di governance della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Con una premessa però che è doverosa: non è possibile negli appalti pubblici in particolare separare la sicurezza del lavoro dal contrasto alla precarietà, alla povertà e all'infiltrazione delle organizzazioni criminali. Un lavoro stabile, ben retribuito è sempre un lavoro più sicuro, e questo non si verifica mai quando le mafie trovano la strada per fare i loro profitti, i loro interessi anche nel mondo degli appalti.
Per questo ripeterei qui le parole pronunciate tempo fa dal Presidente dell'ANAC, secondo il quale nei contratti d'appalto non basta solo fare presto ma occorre anche fare bene e senza mai cadere nella pericolosa scorciatoia di contrapporre efficienza e legalità. Questa deve essere la regola generale. Lo dico anche da ex amministratore locale.

Con questa visione gli enti locali, le province, le regioni possono dare un contributo decisivo alla sicurezza nei luoghi di lavoro. Ecco, dietro questo "fare bene" c'è molto del compito non facile delle vostre amministrazioni che si trovano quotidianamente, a causa delle ristrettezze di bilancio, di fronte alla tentazione di non fare solo questo ma anche di fare utilizzando meno risorse possibile.
E qui la prima sottolineatura che mi permetto di fare: l'articolo 41 comma 14 del decreto legislativo 36/23 dispone che nei contratti di lavori e servizi, per determinare l'importo posto a base di gara, la stazione appaltante o l'ente concedente individua nei documenti di gara i costi della manodopera secondo quanto previsto dal comma 13. I costi della manodopera e della sicurezza sono scorporati dall'importo assoggettato al ribasso.
Questo dice la norma, ma poi aggiunge, come spesso accade, un comma: "Resta ferma la possibilità per l'operatore economico di dimostrare che il ribasso complessivo dell'importo deriva da una più efficiente organizzazione aziendale". Ecco, dietro questo "resta ferma la possibilità" si sono sviluppate interpretazioni contrastanti anche in sede giurisdizionale. Quotidianamente, grazie a quel "resta ferma", si giustificano ribassi che di fatto riducono anche il costo della manodopera e conseguentemente della sicurezza.
È altrettanto evidente che laddove dall'appalto si passa al subappalto questi costi si riducono, si restringono ulteriormente. E quanti sono oggi gli appalti da assegnare con l'offerta economicamente più vantaggiosa che hanno il costo della manodopera e della sicurezza bloccato, come in qualche modo vorrebbe lo spirito della legge, che cioè vedono a monte una interpretazione restrittiva di quella norma? Ovviamente pochi o nessuno, anche legittimamente per evitare da parte degli enti locali, delle province, delle regioni contenziosi che rallenterebbero poi la realizzazione delle opere.
Ora, senza neppure accennare a qualsiasi polemica fuori luogo in questa sede sul tema degli appalti, è evidente che una norma più perentoria lascerebbe meno spazio a interpretazioni in sede di valutazione del ribasso, anche se probabilmente lascerebbe anche meno margine operativo derivante dal ribasso alle amministrazioni locali. Ma credo che anche su questo tema come su tanti altri sia il momento di fare scelte forti.
Detto questo, il secondo punto che tocca da vicino le vostre responsabilità è sicuramente quello della governance del sistema di prevenzione nel suo complesso e in particolare delle buone pratiche - tante, bisogna dirlo - che comuni, province e regioni hanno attuato fino ad oggi, la cui valorizzazione tra l'altro è messa a sistema come sapete anche dalla 81 del 2008.
Queste buone pratiche, che quasi sempre si sostanziano in protocolli tra soggetti responsabili del sistema di prevenzione e vigilanza, sono forse oggi il tentativo più concreto in campo di realizzare il coordinamento tra soggetti istituzionalmente preposti. Una questione aperta, lasciata aperta ahimè anche dal Testo Unico.
In questa difficoltà, quella generata - come tutti sanno, come tutti voi che operate su questa materia sapete - da una pluralità di soggetti le cui competenze si sovrappongono fino talvolta a compromettere l'efficacia del sistema e lasciando paradossalmente spazio alle violazioni di legge, si inserisce quello che è stato fino ad oggi il ruolo positivo dei vostri enti. Lo dico: gli enti di governo e bisogna dirlo delle prefetture, dei Carabinieri, della Guardia di Finanza e delle parti sociali.
Mai come nel caso di iniziative promosse dalle istituzioni locali - non è uscito nessuno ma sono davvero decine, centinaia i soggetti istituzionalmente preposti - hanno fatto più che

parlarsi: hanno coordinato con successo la propria attività sul campo. Pur permanendo i limiti dell'impianto legislativo di cui abbiamo parlato e che sarà oggetto sicuramente delle proposte che alla fine del suo lavoro farà questa Commissione, questi protocolli, che sono ormai un numero davvero considerevole, se sistematizzati possono essere forse la strada per migliorare effettivamente la governance del nostro sistema di prevenzione.
Ripeto, questo è un punto decisivo: quello della governance, quello di come far fare a tanti soggetti che stanno sullo stesso campo, sullo stesso terreno di lavoro, un lavoro sinergico. Farli non solo incontrare ma fargli programmare davvero la loro iniziativa, soprattutto dal punto di vista della prevenzione, della vigilanza, di tutte le azioni che sono necessarie a contrastare questa piaga.
In questo sicuramente sono decisivi gli enti locali, sono decisivi i soggetti che operano sulle varie aree e credo in particolare che nel recuperare un ruolo delle province in questo Paese, noi abbiamo il dovere di affidare loro una peculiare responsabilità da questo punto di vista, perché quella dimensione è una dimensione particolarmente importante e sovracomunale, si occupa ed è capace di occuparsi di un tema come questo. Le province a mio avviso saranno decisive per una nuova governance della sicurezza sul lavoro.
Questo è un panel, lo dicevo, forse un po' per addetti ai lavori, ma Stati generali come questi che hanno preso l'avvio e che poi continueranno nei prossimi giorni non potevano fare a meno di affrontare una tematica come questa. Devo a questo punto doverosamente ringraziare la presidente Gribaudo per il lavoro che ha fatto e per l'opportunità che ci sta dando. Grazie.

2. I Comuni italiani nella sicurezza sul lavoro: vigilanza di prossimità tra appalti, formazione e sinergie istituzionali

Intervento di Antonio Ragonesi, ANCI - Responsabile sicurezza e legalità

Grazie, buon pomeriggio a tutti e a tutte. Anch'io ho difficoltà a intervenire dopo il panel che ci ha preceduto e che ha mostrato, a nostro avviso, l'importanza di riprendere e rimettere al centro il tema del lavoro, che porta con sé la questione della sicurezza, della salute e delle tutele. Rimettere al centro l'importanza e il valore del lavoro, e anche delle sue diverse sfaccettature.
Si parlava prima della doppia veste con cui i Comuni intervengono e possono intervenire nell'ambito dell'incremento delle misure di sicurezza: da un lato, quelle squisitamente contrattuali, legate alle attività di stazione appaltante; dall'altro, quelle di promozione della prevenzione e di sensibilizzazione.
Noi, circa dieci anni fa, nel 2015, abbiamo dato vita a un coordinamento unitario dei responsabili della prevenzione e della sicurezza sui luoghi di lavoro, su spinta del Comune di Bologna, che ne ha preso anche il coordinamento e che lo ha mantenuto fino ad oggi. È stata un'attività certamente utile per focalizzare i punti critici, sia per quanto riguarda la promozione di protocolli di legalità che contenessero alcune specifiche legate al rafforzamento delle condizioni di legalità negli appalti pubblici, sia per quanto riguarda aspetti che non erano stati toccati su altri tavoli e in altre commissioni che si occupavano settorialmente delle questioni di cui si occupano gli enti locali. Ad esempio, la condizione della sicurezza nei luoghi di lavoro per tutti i volontari di Protezione Civile che partecipano alle diverse emergenze che quotidianamente affrontiamo sui territori. Anche loro sono soggetti, ovviamente, non solo a condizioni specifiche, ma anche a tutele e ad attività specifiche di formazione e addestramento.
Da questo punto di vista, è quindi importante focalizzare in un centro di competenza le varie sfaccettature e rafforzare, quindi, anche i protocolli dal basso sulle buone pratiche per la sicurezza. Ma sottolineando nuovamente il concetto: è necessario approfondire i valori che definiscono l'importanza del lavoro.
Tutto questo nella pubblica amministrazione, ovviamente, è quasi scontato, ma molto si riferisce invece a quella che è l'attività privata all'esterno.
Da questo punto di vista, ci sono ad esempio le esperienze del Comune di Napoli, che puntano a innalzare le condizioni e la qualità delle attività lavorative, anche intervenendo sulle condizioni di sotto retribuzione o sul lavoro non retribuito come dovrebbe esserlo, e che rappresentano un elemento che traina e rafforza l'attenzione sul tema del lavoro.
Esistono diverse buone pratiche, come i corsi di formazione spesso promossi dalle Regioni e dalle Province, che però richiedono un lavoro di squadra. In questo contesto, le Regioni e le Province puntano a coinvolgere le istituzioni locali, poiché il successo di queste iniziative dipende dalla collaborazione tra tutte le parti coinvolte. È essenziale, infatti, organizzare attività formative e di sensibilizzazione in modo coordinato. Da questo punto di vista, potrebbe essere utile rafforzare il coinvolgimento delle associazioni delle vittime. Questo è un punto su cui riflettere e lavorare con maggiore impegno."

E poi, andando verso la conclusione: c'è un ruolo di vigilanza, come si diceva prima. Noi, ogni anno, curiamo un Rapporto sui dati delle Polizie Locali che sviluppano un'attività di circa 40.000 controlli nel settore edilizio, e su cui, probabilmente, al netto delle competenze legislative specifiche, si potrebbe affinare un'attività legata a segnalazioni qualificate rispetto alle evidenze che possono essere messe in rilievo su queste attività di vigilanza.
Al di là delle sanzioni per violazioni, al di là dei controlli, la diffusione anche di rapporti di collaborazione con le aziende sanitarie locali e con gli ispettorati del lavoro potrebbe effettivamente, dal punto di vista operativo, rafforzare quello che già è nell'ambito dei protocolli di rafforzamento tra gli enti locali a livello territoriale di cui si parlava prima, permettendo così un monitoraggio e un consolidamento della parte conoscitiva, quantomeno in maniera più completa ed efficace.
Quindi, non volendo togliere altro tempo a chi effettivamente ha delle competenze primarie sul tema della sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, porto, da questo punto di vista, non solo la testimonianza, ma anche l'impegno di un lavoro che continua e che si mette a disposizione, come Associazione dei Comuni Italiani, sempre meglio, per raggiungere risultati più significativi. Grazie.

3. Le Province: un ente da valorizzare per garantire sicurezza sul lavoro e nei territori

Intervento di Gianni Lorenzetti,
UPI - Presidente Provincia Massa Carrara

Grazie e buonasera a tutte e tutti.
Voglio partire dai ringraziamenti sentiti e non di circostanza all'onorevole Gribaudo per aver organizzato questi tre giorni. Indipendentemente dalla funzione della Commissione di controllo che svolge, organizzare questi tre giorni ha significato, a mio avviso, anche avere il coraggio di mettere insieme testimonianze come quelle che abbiamo appena ascoltato, che ci hanno realmente messo tutti in grande difficoltà.
Anch'io mi associo a chi ha sottolineato quanto sia difficile parlare dopo quelle testimonianze. Tuttavia, probabilmente, aiuta ad essere più lucidi nell'affrontare il problema e nel comprendere che, sebbene in questi anni sia stato fatto molto, non è ancora abbastanza. Perché negli ultimi dieci anni, purtroppo, i numeri sono rimasti più o meno invariati, a eccezione del periodo del Covid, in cui si è registrato un calo per motivi evidenti. Poi, però, i numeri delle vittime sono tornati a salire, e con essi il dolore delle vittime che restano: i figli, le mogli, i parenti di coloro che non ci sono più, anch'essi vittime.
Oggi sono qui a rappresentare le province italiane in un momento estremamente difficile per questi enti. Da dieci anni siamo in un limbo, in una condizione di estrema difficoltà. Siamo stati oggetto di una riforma: dovevamo essere aboliti, poi siamo rimasti perché il referendum ha preso una certa direzione. Ma questi dieci anni sono stati faticosissimi, perché il personale è stato trasferito altrove. Migliaia di uomini e donne sono transitati verso altri enti, lasciando le province con pochissime risorse.
E io mi domando: come si può garantire la sicurezza quando non si hanno le risorse per controllare i progetti? Quando non si hanno le possibilità di verificare il lavoro dei direttori dei lavori, che siamo costretti ad assumere nel libero mercato? Come si può garantire sicurezza quando il numero di uomini e donne nelle polizie provinciali si è drasticamente ridotto?
In questo contesto di incertezza, quando mi è stato chiesto di intervenire a questo panel, ho provato un certo imbarazzo. Mi sono chiesto: che competenze ho oggi rispetto alle politiche del lavoro che le province gestivano in passato? Ma poi, ascoltando chi ha introdotto il tema, per la prima volta dopo tanto tempo ho sentito parlare di province. Quelle stesse province che, per un periodo, sono state considerate un problema, ma di cui oggi ci si accorge dell'importanza proprio perché sono venute meno.
Quando tutto funziona, spesso si pensa che certi enti siano superflui. Ma nel momento in cui le province sono state depotenziate, si è avvertita la mancanza di un ente di area vasta, capace di coordinare politiche utili ai cittadini. E più allontaniamo i centri decisionali dai cittadini, più si creano problemi.
Se oggi si parla di sicurezza, devo rivolgermi alla Regione. Ma la Regione Toscana, ad esempio, per la mia terra, Massa-Carrara, che è un'area periferica e montuosa, con le Alpi Apuane e la Lunigiana, fatica a intervenire con la stessa efficacia di un ente di prossimità.

Come facciamo a garantire sicurezza in queste aree, dove ci sono appalti, scuole, infrastrutture da monitorare?
Il mondo non è fatto solo di città metropolitane. Esistono anche gli 8.000 comuni italiani, di cui 5.000 sono piccoli o molto piccoli e hanno difficoltà persino a reperire personale. Le province, in passato, garantivano servizi anche a questi piccoli comuni. Oggi, con fatica, siamo qui a rivendicare un ruolo.
Questo tavolo autorevole mi offre l'opportunità di portare una richiesta chiara: chiudere un vuoto istituzionale, ridando alle province un ruolo centrale. Un ruolo che potrebbe includere anche la gestione delle politiche del lavoro.
Onorevole, oggi sono qui per chiedere un intervento concreto della sua Commissione affinché il nostro ente venga valorizzato e riportato alla sua funzione. Ho sentito parlare molto di nuove leggi e della necessità di velocizzare i processi, ed è giusto. Ma ho sentito parlare poco, salvo alcune eccezioni, di cultura della sicurezza.
Vengo da una terra, la terra del marmo – che immagino conosciate – dove, qualche tempo fa, un imprenditore del settore ebbe l'ardire di dire: "Gli operai si fanno male perché sono dei deficienti". Ma vengo anche da una terra in cui opera una multinazionale che investe sulla cultura della sicurezza. Queste contraddizioni sono lo specchio dell'Italia, un Paese lungo e articolato, in cui esistono approcci completamente diversi allo stesso tema.
Io credo che le province possano giocare un ruolo fondamentale in questo ambito, gestendo direttamente la sicurezza nelle scuole superiori, che sono 7.500 in tutta Italia e accolgono 2,5 milioni di studenti. La cultura della sicurezza deve partire da lì, dalle scuole, e deve diventare un pilastro della formazione.
In Toscana, ad esempio, grazie ai fondi FSE – 5 milioni di euro destinati alle province – stiamo già intervenendo nelle scuole per promuovere le pari opportunità nelle materie STEM. E possiamo fare lo stesso per diffondere la cultura della sicurezza sul lavoro. Perché se certi concetti si apprendono da giovani, non si dimenticano più.
Voglio ringraziarvi per aver dato voce agli enti locali. Spesso c'è un divario siderale tra ciò che accade qui, nei palazzi istituzionali, e ciò che succede nei territori. Ci domandiamo perché nessuno chieda cosa accade, ad esempio, a Montignoso, il mio comune, che ha 10.000 abitanti e problematiche comuni a molti altri territori.
Questa è l'occasione per far sentire la voce di chi ogni giorno è in prima linea. Sarebbe utile avviare un tavolo di confronto, in cui siano rappresentati non solo ANCI e UPI, ma anche chi opera concretamente sui territori e può proporre soluzioni reali.
Le province possono stipulare accordi con le istituzioni, le parti sociali, le imprese e le forze dell'ordine. Oggi, nei territori provinciali, i prefetti possono attivare protocolli a seconda della loro sensibilità. Il presidente della provincia fa parte del coordinamento dell'ordine pubblico e della sicurezza. È un tavolo dove si decidono questioni fondamentali, ma non sempre c'è consapevolezza del ruolo strategico che può avere questo ente.
Se riportiamo la governance della sicurezza nei territori, nelle realtà locali che conoscono davvero i problemi e le criticità, possiamo fare un buon lavoro.
Onorevole, partiamo da qui: dalla possibilità di una riforma delle province. Non vogliamo tornare alle province di un tempo, ma vogliamo che venga restituita dignità a questo ente, dotandolo degli strumenti necessari per operare.

Nel mio territorio abbiamo fatto un passo in più: su iniziativa consiliare, abbiamo introdotto l'obbligo del salario minimo negli appalti. Abbiamo impegnato i nostri uffici e dirigenti a garantire che il costo del lavoro sia rispettato.
Sono orgoglioso di appartenere a una terra fatta di contraddizioni, ma credo che possiamo superarle insieme, trovando soluzioni che vadano nella direzione giusta: quella del lavoro, della sicurezza e della qualità delle opere pubbliche.
Ogni giorno assistiamo al crollo di controsoffitti nelle scuole: questa è sicurezza. La sicurezza non è solo dei lavoratori, ma anche degli studenti che ogni giorno entrano nelle nostre scuole.
Servono strumenti per mettere in sicurezza gli edifici scolastici. Servono strumenti per garantire la sicurezza a 360 gradi.
Scusate se sono stato lungo, ma ho voluto portare con tutto il cuore i pensieri della mia terra, della mia Toscana e di tutti i presidenti di provincia che oggi rappresento.
Spero di aver contribuito a dare una direzione e un obiettivo chiaro: garantire un futuro migliore a chi ne ha bisogno, agli operai, alle operaie, agli uomini e alle donne che lavorano, e agli studenti e studentesse che rappresentano il nostro domani.
Grazie.

4. Il Protocollo di Napoli: tutele rafforzate per la sicurezza sul lavoro negli appalti pubblici e formazione mirata per i giovani

Intervento di Chiara Marciani, Comune di Napoli - Assessore politiche giovanili e al lavoro

Buonasera a tutti. Innanzitutto, anche da parte mia un ringraziamento alla presidente Gribaudo e a tutti i componenti della Commissione. Sono onorata di poter sostituire in questa occasione il Sindaco Manfredi che si scusa per non essere rimasto, ma sono molto contenta di poter essere qui e raccontare il lavoro che abbiamo provato a portare avanti. Siamo partiti da un'esperienza avviata dalla Città Metropolitana di Napoli che, a seguito della ricostruzione post sisma e post alluvione nell'isola di Ischia, ha messo insieme parti sindacali, datoriali, imprese e con il Prefetto ha approvato un importante Protocollo specifico per il settore della ricostruzione post sisma e post frana nel comparto edile, volto a garantire una maggiore sicurezza per tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Come Comune di Napoli, anche sulla base della richiesta dei sindacati, abbiamo voluto recepire questo Protocollo estendendone le tutele.
Il Protocollo, che abbiamo sottoscritto con i sindacati, grazie anche alla Prefettura, fa riferimento agli appalti di lavori e di servizi gestiti dal Comune di Napoli, applicato anche alle attività delle nostre partecipate. In quanto se nel PNRR l'ambito dei lavori è sicuramente prevalente, ci sono tanti altri settori – come le mense scolastiche, e gli altri servizi che il Comune porta avanti – a cui era necessario applicare il Protocollo d'intesa.
Gli ambiti che abbiamo approfondito riguardano innanzitutto le procedure di appalto, per le quali sono stati previsti criteri di premialità per chi rispetta il contratto collettivo indicato nell'avviso. Le imprese che partecipano alle gare di appalto talvolta applicano, infatti, un altro tipo di contratto collettivo – come il multiservizi - diverso da quello indicato in maniera puntuale nell'appalto di gara. Con la previsione di un punteggio premiale per chi rispetta il contratto indicato negli atti di gara, abbiamo voluto evitare il ricorso a tipi di contratti che essendo generici, rispetto all'oggetto dell'affidamento, possono offrire meno tutele. Il Protocollo prevede inoltre che, il responsabile aziendale per la sicurezza individuato nel contratto di affidamento, sia anche comunicato alla Prefettura.
Infine, abbiamo attivato e portato avanti un tavolo di lavoro nel settore della sicurezza, anche grazie alla Prefettura che ci sostiene in questo progetto.
Altro tema fondamentale è quello della formazione obbligatoria erogata da casse edili ed enti bilaterali, che nel comparto dell'edilizia assume un ruolo preminente, prevedendo altresì uno scambio di buone prassi tra gli enti bilaterali del settore per fare in modo che i progetti di formazione possano essere il più adeguati possibili ai rischi da gestire e prevenire.
Nel Protocollo sono state inserite delle clausole per evitare il lavoro nero e il lavoro grigio, essendo Napoli una città che ha un tasso di disoccupazione e di lavoro nero molto alto. Questa era una criticità che non potevamo tralasciare: sono all'ordine del giorno immagini di camion che passano alle 5 di mattina per prendere lavoratori in nero nell'edilizia, e per questo nel Protocollo abbiamo inserito una clausola che esclude il subappalto a cascata per evitare che ci sia una diminuzione della protezione dei lavoratori e delle lavoratrici, oltre ad altri vincoli per prevenire il dumping contrattuale.

Il Protocollo rappresenta un punto di partenza sul tema della sicurezza e della legalità, che non escludiamo di migliorare in base alle esigenze emergenti e dai risultati del tavolo di lavoro attivato
Questo Protocollo nasce dopo un altro atto d'impegno approvato prima dell'estate con Delibera di Giunta avente ad oggetto la garanzia di una retribuzione oraria minima a 9 euro approvato. Il percorso che abbiamo intrapreso può essere considerato un combinato disposto di due atti volti a garantire una maggiore tutela dei lavoratori e delle lavoratrici nella nostra città. Il Consiglio Comunale ci ha, però, chiesto di fare un passo successivo, e di adeguarlo ai rapporti con le imprese che hanno legami con il Comune di Napoli, quali ad esempio a tutti coloro che chiedono o che occupano uno spazio nel comune di Napoli, chiedendo anche a loro di rispettarne i contenuti, senza per questo mettere in difficoltà le realtà produttive della nostra città. Un ulteriore tema da approfondire è quello della formazione e della sensibilizzazione soprattutto dei giovani, sul triste fenomeno degli incidenti sul lavoro e delle morti bianche, richiamando una nuova forma di caporalato (che è quella digitale), devo purtroppo ricordare che circa un anno fa purtroppo un rider nella nostra città ha perso la vita in un incidente stradale. In seguito a questo evento drammatico, insieme ad una società di delivery, abbiamo voluto realizzare un progetto di diffusione della cultura della sicurezza da divulgare ai giovani delle scuole della nostra città, dove abbiamo parlato di sicurezza e soprattutto di sicurezza stradale. L'impresa di delivery ha anche messo a disposizione un tirocinio per uno dei giovani dell'ultimo anno sui temi della sicurezza e sul modo in cui possano essere tutti ulteriormente tutelati.
In questa occasione alcuni ragazzi mi hanno fatto vedere qual era il corso sulla sicurezza che frequentano a scuola. Si tratta di un corso breve di circa 30 ore che i ragazzi frequentano on line a casa, le cui risposte trovano spesso in rete, per cui, pur trattandosi di percorsi completi e costruiti bene non ottengono i risultati auspicati. Basti pensare che molti giovani non sanno neanche cosa siano i sindacati e qual è il loro ruolo ed il contributo che danno ai lavoratori. E per tali motivi, il progetto che abbiamo realizzato di incontrare i giovani e raccontare la storia di tante persone, è stato più efficace ed ha avuto maggiore impatto su di loro.
Quindi, seppure sia importante iniziare a fare formazione in materia di sicurezza anche ai bambini, ritengo che sia più efficace realizzare progetti concreti che possano essere realmente di impatto sulla vita dei nostri giovani.
Vi ringrazio ancora per questa occasione perché oltre ad aver potuto raccontare il nostro progetto è stato un momento di confronto importante, e spero di poterci rincontrare per avere ulteriori spunti di riflessione insieme.
Grazie.

5. La sicurezza come responsabilità collettiva: dalla Carta di Lorenzo a un nuovo modello formativo in Friuli-Venezia Giulia

Intervento di Alessia Rosolen, Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia, Assessora regionale al Lavoro, Formazione, Istruzione, Ricerca, Università e Famiglia

Grazie. Io mi accodo ai ringraziamenti, ma non in maniera formale; spero di poterlo fare in maniera sostanziale raccontando da un lato ciò che ho recepito nel corso di questa giornata, dall'altro cercando di dare una linearità a quelle che sono le politiche che l'Amministrazione regionale del Friuli-Venezia Giulia mette in atto, in modo del tutto complementare con quelle che la dottoressa Cornaggia ha già ampiamente e meglio illustrato.

Il primo dato è che credo dalla varietà e dall'intensità degli interventi che ci sono stati nel corso della giornata ci siamo resi conto - e ovviamente è un dato assodato - che in realtà la sicurezza è una trasversalità che va a permeare tutte le politiche di cui parliamo. Non si esaurisce con un intervento, bisogna costruire un'architettura fatta indubbiamente di norme, fatta di educazione, fatta di verifiche, fatta di controlli, fatta ovviamente di penalità da pagare, ma è in tutto e per tutto una responsabilità sociale collettiva che con le norme e con i controlli non si esaurisce. Questo credo sia un punto dal quale partire per qualsiasi tipo di riflessione, soprattutto per comprendere - l'ha detto prima benissimo il Presidente dell'INAIL - che ruolo proattivo ognuno di noi ha.

Le Regioni agiscono sia in maniera sussidiaria che in maniera concorrente rispetto al tema della sicurezza e a tutte quelle che sono le azioni dei livelli statali e di tutti gli organismi che operano sul territorio per conto dello Stato.

La Regione Friuli-Venezia Giulia ha cercato, a partire dal 2018, di costruire qualcosa che desse un senso a tutto questo, una piattaforma - e inizialmente è stato così, e così poi ho modo di parlare della Carta di Lorenzo - in cui in base ai livelli di azione, i livelli di responsabilità e la possibilità di agire, ognuno trovasse lo spazio all'interno del quale, dal singolo al collettivo in senso ampio, potesse agire in base alla sua responsabilità.

L'abbiamo fatto innanzitutto con una piccola norma che si connetteva ad un'altra norma: il Friuli-Venezia Giulia, nella legge regionale in materia di istruzione, ha inserito come intervento diretto da parte dell'Amministrazione regionale la possibilità, anzi la volontà e quindi la contribuzione da parte dell'Amministrazione regionale, di attuare progetti che inserivano la sicurezza e la salute nel mondo del lavoro all'interno dei percorsi scolastici.

Abbiamo agito in maniera sussidiaria rispetto a quanto già facciamo con il Fondo Sociale Europeo all'interno dei percorsi Istruzione e Formazione Professionale. E' stato quasi un intervento estemporaneo, in realtà nato da tutta una serie di riflessioni che sono state fatte prima in maniera perfetta dalla dottoressa Cornaggia e dopo dal dottor Lorenzetti rispetto al fatto che se la responsabilità è del singolo vuol dire che dal ragazzo, dal giovane, bisogna iniziare ad operare.

L'abbiamo fatto cercando di costruire quel patto di alleanza tra parti sociali, parti datoriali e Istituzioni che sta alla base della Carta di Lorenzo, dalla quale è emerso l'altro dato fondamentale: non abbiamo voluto enunciare dei principi che molto spesso vengono

accompagnati e inseriti all'interno dei protocolli che vengono sottoscritti, ma abbiamo voluto darci un piano di lavoro.
Lo abbiamo fatto – e stiamo continuando a farlo, perché, ovviamente, il lavoro non si esaurisce mai – immaginando che formiamo i ragazzi sulla sicurezza sul lavoro, che sono le persone che entreranno all'interno del mercato del lavoro domani. È certamente necessario intervenire su di loro, ma bisogna intervenire anche sui tutor scolastici, sui tutor aziendali, sui tutor che lavorano all'interno degli enti di formazione.
È un aspetto che anche negli interventi odierni è stato profondamente trascurato, ma la formazione degli insegnanti e di chi trasmette questa parte di conoscenza, di competenza e di responsabilità è fondamentale. La Regione FVG lo ha fatto utilizzando tutti gli strumenti presenti sul proprio territorio: la fabbrica 5.0, i laboratori innovativi costruiti anche con i Parchi scientifici e tecnologici e con le due Confindustria. Abbiamo agito ovviamente con la collaborazione di INAIL ed anche con la collaborazione di tutti i soggetti che sul territorio operano, soprattutto permeando di questi principi ognuna delle azioni che vengono indirizzate a tutti i percorsi di formazione professionale e di istruzione tecnica superiore; ma non solo tecnica superiore in quanto ITS, bensì istruzione tecnica secondaria di secondo grado.
È un passaggio che io ritengo fondamentale perché, se mi permettete, c'è un dato – ne abbiamo parlato nel corso di questa giornata e lo hanno detto molti dei relatori: noi ci troviamo nel mezzo di quella che è forse la rivoluzione industriale più veloce di sempre. Noi ci troviamo in un momento in cui c'è bisogno di un intervento rapido soprattutto su temi come questi, perché sicuramente vanno cambiando i bisogni, sono cambiati i paradigmi, le nostre società cambiano, l'approccio al mondo del lavoro nella quotidianità cambia, cambiano le esigenze formative.
E cambiano in maniera rapidissima, molto più di quanto noi riusciamo a immaginare o ad accompagnare con norme ed interventi. Cambiano le responsabilità - abbiamo sentito questa mattina nell'intervento della Presidente Gribaudo, che ringrazio - come cambiano i rischi rispetto alle situazioni che viviamo.
Intervenire sui giovani è, credo, l'aspetto fondamentale sul quale dobbiamo investire. Sotto questo aspetto alcune innovazioni ci sono state da parte del Ministero dell'istruzione e del merito. Bisogna intervenire in maniera sostanziale perché è lì che facciamo la differenza.
Poi, dicevo, è accaduto quanto è accaduto a Lorenzo Parelli. Da quel giorno - questo per accompagnare quelli che sono stati gli interventi fatti dalle famiglie delle vittime o dalle persone che sono rimaste vittima di incidenti sul lavoro - da quel giorno Lorenzo è il nostro monito quotidiano. E raccontare la Carta di Lorenzo significa sicuramente raccontare lui, e questo ovviamente ci piace per molti motivi, ma significa soprattutto raccontare che è un dato di fatto che davanti a una tragedia si sono immaginate delle soluzioni nuove, dei percorsi nuovi da seguire, che davanti a una tragedia si è scelto di lavorare sui giovani.
Mi permetto di fare solo una riflessione, poi su questo si può ancora intervenire, soprattutto perché dalla Carta di Lorenzo è nata una programmazione regionale direi a 360 gradi, puntuale, dettagliata, per la quale ovviamente, anzi dopo la quale non vengono più lasciate alibi a nessuno. Lorenzo non è morto durante un percorso per le competenze trasversali e l'orientamento. Lorenzo seguiva un percorso di formazione professionale in

cui la presenza in azienda fa parte della metà di quel percorso, non è l'estemporaneità di chi ovviamente frequenta il liceo classico e fa un PCTO da qualche parte.
Lorenzo seguiva un percorso IeFP, seguiva un percorso duale, ed è ancora più grave perché fondamentalmente lì dentro Lorenzo non c'è stato cinque ore, ma c'è stato metà del suo percorso di quell'anno. È un dato sostanziale che ci ha fatto ovviamente ragionare, sul quale comunque l'impegno - ma questo è scontato, lo direbbe qualsiasi politico, quindi non lo dico io - è nella nostra quotidianità.
Grazie.

III

Tavolo Tecnologia

1. Oltre il sistema sanzionatorio: il potenziale della tecnologia e dell'intelligenza artificiale come strategia complementare per ridurre gli infortuni sul lavoro

Introduzione di Chiara Ciccia Romito, avvocato

Grazie e benvenuti alla prima edizione degli Stati Generali salute e sicurezza sul lavoro, ringrazio la presidente della Commissione d'inchiesta Chiara Gribaudo per aver fortemente voluto questo evento che si è inaugurato per la prima volta ieri alla presenza del Presidente della Repubblica. Il panel di oggi è relativo ad un tema molto sentito che è quello dell'intelligenza artificiale chiamerei quindi ad introdurre il panel l'onorevole Coppo.

Intervento di Marcello Coppo, deputato componente commissione inchiesta Lavoro

Grazie vedrò di essere breve e conciso anche perché è un po'in ritardo è un po' colpa mia per dovere istituzionale abbiamo votato in Commissione e votare bisogna votare, quando si è maggioranza bisogna anche esserci a votare, perché se no è un problema. Cosa si può dire, bisogna fare un ragionamento e il ragionamento è questo: se negli ultimi dieci anni circa la media dei morti sul lavoro non è diminuita e si anche inciso molto sul sistema sanzionatorio, sul sistema di controllo con un sistema diciamo quasi "militarizzato" sulla sicurezza lavoro e non si è ottenuto nulla per ridurre questo numero di tre morti al giorno, allora magari dobbiamo pensare che non sia solo quella strada, oppure che quella parte dell'intervento, quella che può fare lo Stato italiano, la società italiana o anche le aziende italiane, i lavoratori e i sindacati, magari è al massimo della compressione e bisogna trovare qual è l'altro settore, l'altro indice su cui andare ad incidere per ridurre sempre di più il numero dei morti, ovviamente con tendenza a zero. Al che si è ragionato nella Commissione su quale potesse essere l'altro aspetto che potesse portare come contributo di valutazione, di ragionamento, per far sì che si possa essere più sicuri e più in salute sul luogo di lavoro.
Uno degli elementi che ha avuto un maggiore sviluppo negli ultimi anni e che sta avendo uno sviluppo velocissimo negli ultimi anni, e secondo me sarà sempre più veloce, è quello della tecnologia, con particolare riguardo ai sistemi tecnologici e di sicurezza, nonché con una particolare attenzione all'intelligenza artificiale; perché se andiamo a vedere gli infortuni sul lavoro non sono nella stragrande maggioranza dei casi causati dal cattivo datore di lavoro che lo fa apposta a far male al lavoratore, anche perché per il datore di

lavoro è un problema quando c'è un infortunio sul lavoro, e i datori di lavoro cercano di evitare di incorrervi, cercano di essere in regola ,ma ammettiamo anche che le norme sono un po'complicate, di difficile interpretazione e variabili al variare di chi viene accertare ed interpreta in modo non univoco, e allora uno magari tende a nascondere o tende a uscire da un sistema nonostante potrebbe avere la possibilità di essere virtuoso e trasparente, visto che con lo scambio dei dati in tempo zero potrebbe inviare le comunicazioni in maniera proficua e immediata. Quindi il nodo, l'obiettivo di questo panel è proprio questo, ovvero, può la tecnologia in generale e l'intelligenza artificiale in particolare aiutare a ridurre questa piaga delle morti sul lavoro? Siamo in grado di riuscire a far sì che quelle che sono le tecnologie non solo siano viste con paura perché, si dice, "rubano del lavoro" e invece io credo che lo trasformino, il lavoro e possono invece garantire una maggiore produttività e una maggior sicurezza specialmente per le future generazioni e creare anche nuovo lavoro perché se stiamo a vedere queste nuove tecnologie, e qui abbiamo un esempio, vi invito, per chi volesse, a provare la realtà aumentata finalizzata alla formazione sulla sicurezza lavoro. Mi rivolgo agli studenti oggi presenti, un conto è spiegare dove vivevano gli egizi, un conto è mettergli un visore e far loro vedere in diretta la costruzione di una piramide, con tanto di faraone presente. In questo modo la formazione è più efficace, e permette di ricordare più facilmente le informazioni, perché le fa vivere direttamente. Utilizzare questa tecnologia può essere utile, può dare degli spunti e soprattutto non possiamo porre delle barriere a strumenti in grado di salvare delle vite e la salute umana. Grazie

2. AI Act e sicurezza sul lavoro: principi ispiratori e riflessi sui sistemi di prevenzione

Intervento di Chiara Ciccia Romito, avvocato

Grazie mille Onorevole, oggi abbiamo con noi esperti di varie università e tecnici, il panel ha il titolo "AI Act europeo alle norme nazionali la tecnologia al servizio della prevenzione", come sapete l'Europa si è dotata del primo Regolamento a livello mondiale e intende regolare l'uso dell'AI e promuovere un approccio umano centrico. Tuttavia, il Regolamento sarà destinato ad impattare tanto sull'organizzazione quanto sulle disposizioni del TU la salute e la sicurezza ho quindi l'onore di introdurre il professore Zoppoli dell'Università Federico II di Napoli per lanciare lo sguardo su quelli che sono gli impatti dell'AI ACT e comprenderne poi i risvolti sul piano della salute e la sicurezza.

Intervento di Lorenzo Zoppoli, Università Federico II di Napoli

Se si fa eccezione per il Biden's *Executive Order* del 30 ottobre 2023, L'AI Act (Regolamento 1689/2024) è nel mondo il primo modello compiuto di regolazione della cd intelligenza artificiale, la nuova grande rivoluzione tecnologica che uno studioso come Harari ha definito la più rilevante della storia dell'umanità nel campo dell'informazione. La scommessa è affrontare normativamente un fenomeno portentoso, che però, al pari di ogni rivoluzione tecnologica, è portatore anche di rischi, specie rispetto a valori ultrasecolari, sempre più difficili da tutelare, o ad assetti consolidati, che le innovazioni più spinte ovviamente tendono a rimettere in movimento.
Diciamo subito però che il Regolamento non è in alcun modo diretto ad allontanare l'IA dal nostro vissuto quotidiano neanche sui luoghi di lavoro, materiali o immateriali che siano. Quindi nella nuova disciplina non si può dire che sia presente nessuna forma di neo-luddismo.
Anzi: l'intento fondamentale è di promuovere ancor più l'IA rendendola antropocentrica e sicura. Molti al riguardo possono essere i riferimenti anche testuali all'interno del nuovo regolamento. Basterebbe citare l'art. 1.
Il primo principio ispiratore dell'AI Act è dunque regolare per favorire l'uso più benefico possibile dell'IA. A ben guardare poi non si tratta nemmeno di una grande novità se si considera che una delle ideologie portanti di questa invenzione straordinaria - e in fondo non nuovissima (risale almeno a 50 anni fa) - è incentrata sull'incremento del benessere dell'umanità (Rullo, 2024). E dico questo con tutta la consapevolezza di chi propone analisi giuridico-valoriali in un'epoca ormai vaccinata contro le pericolose illusioni contenute nelle ideologie quando si tramutano in una manipolazione della realtà.
Tornando alla nuova regolazione, è poi evidente che per normare bisogna in qualche modo individuare il fenomeno per il quale predisporre regole adeguate e ispirate ad un ponderato bilanciamento di valori e interessi in campo. Qui si apre una grande questione definitoria per capire sotto quali aspetti l'IA - altamente innovativa e come tale refrattaria a regole preesistenti - assuma rilevanza giuridica. La questione appassiona me come tanti altri, ma

ora mi limito a menzionarla non potendo certo dire di più (Zoppoli 2024). Nel regolamento europeo c'è una definizione generale abbastanza ampia e a suo modo tecnicamente precisa (art. 3 n. 1), che però non ha conseguenze regolatorie univoche, come tra breve si dirà.
Venendo al punto specifico del rapporto tra AI Act e sicurezza sul lavoro - pur limitandomi ai principi ispiratori - dovrei affrontare molti importanti profili più o meno problematici. Vado per drastiche sintesi.
Anzitutto cosa fa AI Act per promuovere l'uso della nuova tecnologia in chiave di aumento del benessere lavorativo o almeno di riduzione dei pericoli per l'integrità psico-fisica sui luoghi di lavoro?
Al riguardo si potrebbe avere l'impressione, analizzando il regolamento, che faccia poco perché la sicurezza sul lavoro non è affatto al centro di questa nuova disciplina (anche se al Considerando 47 si menziona espressamente). Al di là di una prima impressione - e considerando pure altre fonti regolative della materia come le norme generali sulla sicurezza sul lavoro, anche di derivazione europea, o il più recente Regolamento macchine (1230/2023) - io credo invece che già solo il fatto di promuovere la diffusione dell'IA in un quadro di maggiori garanzie, e quindi di fiducia, sia importante. Tutti sappiamo infatti che l'IA, pur essendo inarrestabile, senza una fiducia diffusa, *bipartisan*, *top-down* ma anche *bottom up*, è destinata ad avere una vita difficile. Perciò regolarla migliorandone applicazioni e conoscenza tra destinatari e utilizzatori è già un grande passo avanti. Se questo passo si facesse anche nella realtà italiana delle imprese, dei sindacati e delle pubbliche amministrazioni, nonché nella cultura complessiva delle classi dirigenti, già si libererebbero potenzialità concrete enormi grazie alla capacità che i sistemi di IA hanno di aggregare e gestire dinamicamente big data. Ricordo solo due ambiti che recenti contributi scientifici segnalano come promettenti (Lazzari-Pascucci 2024): a) le tecniche di sorveglianza sanitaria (e qui va sottolineato che proprio la medicina sta conoscendo grandi utilizzazioni di IA); b) i sistemi di ispezione sui luoghi di lavoro, che da sempre nel nostro paese versano in ristrettezze di risorse economiche e umane (i numeri sono in questi giorni su tutti i quotidiani in relazione ad alcune delle tante tragedie quotidiane); tali ispezioni, da potenziare in tutti i modi, molto si gioverebbero di sistemi ad hoc strutturati per tenere sotto costante osservazione le imprese perché potrebbero così essere meglio e più oggettivamente indirizzate dove più alto è il rischio per la salute dei lavoratori. In materia credo che l'Inail abbia già avviato studi di fattibilità se non sperimentazioni.
Ovviamente in entrambe le utilizzazioni si affaccia il principale rischio nell'uso dell'IA: cioè la divulgazione di dati e informazioni che possano ledere il diritto alla privacy dei soggetti coinvolti.
Proprio a questo riguardo si innestano gli altri principi dell'AI Act, più produttivi di vere e proprie regole. Il primo di questi principi è che la rilevanza giuridica dell'IA - e quindi la necessità di nuove regole - è tanto maggiore quanto più elevato è il livello di rischio che la sua utilizzazione prospetta. Come è noto questo è proprio il cuore delle garanzie di cui viene circondata l'IA al fine di renderla "prodotto sicuro". Per certi versi va detto che tale approccio costituisce anche un limite del regolamento europeo, che, confinando l' IA nel mondo dei prodotti commerciabili, coltiva la speranza di contenerne la spinta a diventare qualcosa di più: ad esempio un vero e proprio canale di produzione di regole sottratte al controllo dell'uomo. Però adesso non posso approfondire questo aspetto e mi

concentrerei sull'approccio *safety product* vedendo come il principio viene articolato nella disciplina che ha conseguenze sulla sicurezza sul lavoro.
I rischi contro cui la IA va sterilizzata sono quelli che possono riguardare salute, sicurezza, privacy e in generale i diritti tutelati dalla Carta dei diritti fondamentali dei cittadini europei. L'impostazione è molto ampia e promettente e, in quanto tale, anche problematica.
In concreto le garanzie di sicurezza del prodotto IA vengono graduate a seconda del livello di rischio che il singolo sistema presenta quanto a struttura e finalità. In breve: alcuni sistemi o utilizzazioni sono considerati molto nocivi e quindi vietati (art. 5); altri invece vengono qualificati come ad alto rischio (art. 6 ss.) o a rischio blando o senza rischio alcuno. Solo per i sistemi ad alto rischio operano significative cautele che riguardano l'immissione legittima sul mercato, sorveglianza umana, obblighi di informare destinatari e loro rappresentanti, diritto al riesame dei dati utilizzati, valutazione di impatto in fase applicativa e molto altro. Quando il rischio non è alto, le tutele o vengono meno o sono affidate a tecniche normative assai più soft, la cui praticabilità ed efficacia è tutta da verificare (buone pratiche, codici di condotta, ecc.).
Ai nostri fini si staglia un problema di fondo: le finalità di sicurezza sul lavoro non qualificano immediatamente i sistemi di IA come sistemi ad alto rischio (l'allegato III non li menziona esplicitamente), tranne che per una vistosa deroga al divieto di sistemi di trattamento inferenziale delle emozioni (v. art. 5. 1 lett. f). Però la sicurezza dei lavoratori, rientrando nella generale tutela della salute nonché nelle condizioni di lavoro (queste menzionate nell'allegato III), è a parere di tutti i commentatori uno dei diritti fondamentali da valutare perché l'uso della IA sia legittimo e privo di rischi.
In effetti la sicurezza fa capolino sia nella struttura sia nella finalità dei sistemi di IA (Peruzzi 2024) . E porta i sistemi di sicurezza quasi sempre in quelli ad alto rischio. Con relative cautele preventive, di impatto e di monitoraggio.
Mi concentro brevemente in conclusione su impatto e monitoraggio:

A) Oggetto della valutazione del rischio: l' impatto dell'IA va analizzato non solo per valutare pratiche anomale di *data mining* e violazioni dell'integrità in senso biofisico (come si intende tradizionalmente la malattia), ma anche considerando i rischi per la salute dei lavoratori intesa in senso ampio, cioè comprensiva della dimensione psicologica, quindi acquisendo piena consapevolezza di quanto le macchine intelligenti possano essere un vettore di disagi psichici o di stress lavoro correlato. Da considerare è anche la frontiera alquanto inesplorata delle responsabilità connesse alle potenzialità dell'IA incorporata nei cd cobot che incrementano la cooperazione interattiva e non predeterminata uomo-macchina con enormi riflessi su configurazione e regolazione dei poteri datoriali e del ruolo dei rls (anche il regolamento menziona il problema sempre nel considerando 47)
B) Modalità e soggetti coinvolti nella valutazione di impatto e nel monitoraggio: due osservazioni. La prima è che la valutazione dei rischi dei sistemi di IA incrocia quella prevista dalla normativa a tutela della salute nei luoghi di lavoro (art. 2087 e d.lgs. 81/08 e successive modificazioni), nonché quelle sulla protezione della privacy e a garanzia della trasparenza: questo intreccio presenta vari problemi ma può aiutare a colmare qualche lacuna dell'AI Act che, ad esempio, limita la responsabilità per l'impatto ai deployer (in genere i datori di lavoro) che siano organismi di diritto pubblico o enti privati che gestiscono servizi pubblici (art. 27). La seconda

osservazione è che il modello organizzativo volto a ridurre o evitare i rischi nell'AI Act rimane al di sotto della soglia prevista dalla legislazione nazionale prevedendo solo un diritto di informazione piuttosto generico in capo ai rappresentanti dei lavoratori (art. 26.7). Una revisione della legislazione nazionale che prendesse spunto dall'AI Act potrebbe aiutare a rendere più efficace la nuova normativa. Un ddl in materia risulta già presentato dal governo al Senato (AS 1147/2024), ma non pare intervenire sui punti segnalati.

Mi fermerei qui anche per ragioni spazio-temporali. Nella speranza di poter intitolare un prossimo intervento in materia non come quello di oggi - Ai Act e sicurezza sul lavoro - ma, ispirandomi a un recente bel film di Giovanni Veronesi, AI Act è sicurezza sul lavoro.

Note bibliografiche

Lazzari-Pascucci (2024), *Sistemi di IA, salute e sicurezza sul lavoro: una sfida al modello di prevenzione aziendale, fra responsabilità e opportunità*, in RGL, 2024, I (in corso di pubblicazione).

Peruzzi (2024), *Sistemi di sicurezza automatizzati e salute e sicurezza sul lavoro*, in DSL, n. 2.

Rullo (2024), *(Open)AI saga*, in *Riv.digital politics*, 2024, vol. IV

Zoppoli L. (2024), *Diritto del lavoro dopo l'avvento dell'intelligenza artificiale: aggiornamento o sovvertimento? Qualche (utile) appunto*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT- 489/2024

3. Tecnologie emergenti per la sicurezza e salute sul lavoro: dall'intelligenza artificiale agli esoscheletri occupazionali nell'era dell'Industria 5.0

Introduzione di Chiara Ciccia Romito

I dubbi riguardanti il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale sono numerosi, poiché esso disciplina l'impiego di macchine intelligenti, il cui impatto si estende anche all'ambito del lavoro e, conseguentemente, al datore di lavoro. Tale normativa impone, tra l'altro, obblighi di monitoraggio, sollevando ulteriori questioni applicative in relazione all'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.
In questo panel, intendiamo delineare un quadro chiaro dello stato attuale delle tecnologie. A tal fine, abbiamo il piacere di presentare la professoressa Loredana Zullo, Preside del Dipartimento di Ingegneria dell'Università Campus Bio-Medico di Roma, alla quale chiediamo di offrire un'analisi dello stato dell'arte delle tecnologie nel contesto della salute e sicurezza sul lavoro, nonché di fornire alcuni spunti sulle implicazioni per i diritti dei lavoratori.

Intervento di Loredana Rollo, Università Campus Biomedico di Roma - Preside dipartimento Ingegneria

Ringrazio molto per l'invito all'evento e per l'introduzione del mio intervento, che vuole fornire una panoramica ampia sulle tecnologie emergenti nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro. Partirò senz'altro dall'intelligenza artificiale, ma non mi limiterò ad essa. L'intelligenza artificiali è sicuramente una protagonista di questa trasformazione digitale che stiamo vivendo, ma non è l'unica; ce ne sono diverse altre, alcune di tipo digitale ed altre di tipo fisico, come vediamo anche tra le tecnologie qui esposte. Ma quali sono i presupposti che hanno portato a ragionare in termini di sviluppo tecnologico e impiego di queste tecnologie nell'industria, con particolare riferimento alla grande rivoluzione promossa da Industria 4.0 e attualmente Industria 5.0? L'ultimo report INAIL, pubblicato nel recente ottobre, mostra qual è l'andamento degli infortuni in ambito lavorativo e delle malattie professionali. Mi avvarrò di alcune slide per mostrare alcuni dati. Le slide mostrano una variazione sugli infortuni con una riduzione dal 2019 al 2023 del circa l'8 per cento, ma il dato importante è che gran parte degli infortuni si verificano in occasione del lavoro, quindi non in itinere ma sul luogo di lavoro, con una percentuale rilevante di infortuni legati a inciampi, scivolamenti e cadute in un settore prevalente che è quello delle costruzioni e con incidenti mortali soprattutto legate alle cadute. In parallelo va considerato un altro grande problema, quello delle patologie lavoro correlate. Anche su questo, purtroppo, i dati non sono confortanti. Questa slide mostra la variazione negli ultimi quattro anni in termini di patologie lavoro correlate, con un incremento di più del 18 per cento; il grosso di queste malattie è legato al sovraccarico biomeccanico e quindi a disturbi dell'apparato muscolo scheletrico. Il problema non è soltanto nazionale, ma è mondiale. Per esempio, vedete

nella stessa slide qual è l'impatto anche in termini di costi sul PIL europeo connessi alla risoluzione di problemi legati ai disturbi muscolo-scheletrici circa il 2 per cento del PIL e circa il 40-50 per cento dei costi totali legati ai problemi di salute lavoro-correlati. I settori più coinvolti sono quelli mostrati sempre nella stessa slide, ovvero edilizia, logistica, agricoltura.
Ma allora le tecnologie possono fare qualcosa per cercare di prevenire l'insorgenza delle patologie di carattere lavoro correlato e soprattutto ridurre i rischi di infortunio? Industria 5.0, come si diceva anche nell'intervento precedente, cerca di adottare un approccio detto Human Centric, in cui la tecnologia nasce e si sviluppa intorno ai bisogni della persona la persona, nel caso specifico il lavoratore. Il Covid con la pandemia hanno dato un grosso impulso alla crescita di nuove tecnologie e anche all'impiego massivo delle tecnologie; qui vediamo degli esempi di tecnologie chiaramente utilizzati nelle aziende nelle grandi imprese di oggi dagli smartwatch, che vengono utilizzati per ricordare ai lavoratori di indossare DPI prima di entrare nella stazione di lavoro, o anche sensori di prossimità, reti di sensori e Internet of Things, con sistemi connessi distribuiti che comunicano tra di loro e che nel periodo Covid aiutavano a regolare le distanze per evitare i contagi. Abbiamo anche dati molto incoraggianti sull'intelligenza artificiale: un recente studio del Politecnico di Milano mostra come in pochissimi anni l'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito aziendale sia aumentato di circa il 35 per cento, con l'utilizzo principale per processamento di dati legati a questioni gestionali manageriali, non tanto in supporto alla salute e sicurezza dei lavoratori. Ma si può fare qualcosa in questa direzione? sicuramente sì e non soltanto con l'intelligenza artificiale. Sono tante le tecnologie che confluiscono e che possono essere integrate insieme per dare supporto alla salute e sicurezza sul lavoro. Ne vorrei presentare alcune nelle slide che seguono. Questa mostra l'utilizzo dei cosiddetti Smart Textiles, ovvero dei tessuti intelligenti, detti anche in modo più semplice magliette intelligenti, che possono integrare un insieme di sensori per monitorare il lavoratore durante l'attività lavorativa e prevenire, per esempio, il rischio fisico legato alla caduta. Le magliette possono integrare i sensori di movimento, quali gli accelerometri, che rilevando l'accelerazione indotta dal rischio di caduta possono mandare un allarme; integrando queste informazioni con altri tipi di sensori che leggono parametri fisiologici, quali il battito cardiaco e/o la frequenza respiratoria, si può monitorare lo stato di benessere complessivo del lavoratore e, rilevando eventuali variazioni anomale dei parametri vitali, indicare la necessità di rallentare/interrompere/cambiare attività lavorativa. Tutti i dati raccolti rappresentano inoltre elementi fondamentali che un'intelligenza artificiale può processare e quindi mandare degli alert opportuni al lavoratore.
Svolgiamo poi delle attività di ricerca in collaborazione con il CERN a Ginevra basate sull'impiego di tecnologie in supporto a lavoratori in ambienti ostili, per esempio sistemi di riconoscimento del lavoratore e localizzazione nell'ambiente di lavoro. Se l'ambiente è ostile e poco frequentato da persone, in caso di incidenti o di infortuni, è possibile individuarli e quindi anche intervenire per prelevarli attraverso l'utilizzo integrato di sistemi contactless, che per monitorare la persona non hanno bisogno di essere indossati dall'operatore; possono essere messi nell'ambiente e rilevare non soltanto il volto o il movimento ma anche parametri fisiologici, quali la frequenza cardiaca e la frequenza respiratoria che

rappresentano elementi fondamentali per capire quali sono le condizioni di salute del lavoratore. Si può pensare, inoltre, di integrarli con sistemi robotici che possono invece essere utilizzati o in modalità completamente autonoma o in modalità tele operata, cioè guidata a distanza, in ambienti ostili (non accessibili all'uomo oppure pericolosi) per effettuare ispezioni piuttosto che per manutenzione e così via. Veniamo ora alle tecnologie che vedo gli esposti, ai cosiddetti esoscheletri occupazionali che in realtà rientrano in questa macrocategoria che si chiama cobot, ovvero Robert collaborativo. L'esoscheletro occupazionale nasce per rispondere al grosso problema delle patologie di carattere muscolo-scheletrico cioè i lavoratori che sono sottoposti al sovraccarico biomeccanico e possono avvalersi di un esoscheletro per cercare di svolgere compiti pesanti, per esempio lo spostamento di carichi, riducendo l'impatto sulla colonna vertebrale piuttosto che sulla spalla e così via. Ne esistono diversi. Qui vediamo alcuni esempi di esoscheletri di arto superiore che si occupano della spalla, piuttosto che esoscheletri di mano che aiutano a svolgere compiti di precisione tipo afferrare e assemblare connettori, piuttosto che esoscheletri di supporto alla colonna vertebrale che invece è quella maggiormente impattata dal sollevamento di carichi pesanti. Abbiamo però ancora una grande sfida a livello di ricerca perché le tecnologie sono tante e ne va ancora dimostrata la piena efficacia in campo. Finora è stata dimostrata l'efficacia di queste tecnologie nei laboratori di ricerca, ma quanto queste tecnologie sono efficaci sul campo va ancora dimostrato con studi sufficientemente ampi e su questo serve la collaborazione anche dei lavoratori. Riporto qui a titolo di esempio uno studio che stiamo portando avanti con Stellantis e INAIL che ha proprio questo scopo, cioè provare a studiare in collaborazione con i lavoratori degli stabilimenti di Stellantis se gli esoscheletri attivi o passivi possono fornire effettivi benefici, non soltanto perché aiutano a svolgere il compito ma anche perché, valutato anche il peso aggiuntivo portato dall'esoscheletro, questo non impatti sul sovraccarico biomeccanico e quindi l'attività muscolare non venga alterata. Va inoltre verificato il livello di accettabilità e percezione soggettiva. Questo rientra in un concetto generale benessere, ovvero vanno monitorati i parametri fisiologici (nuovamente la frequenza cardiaca, la frequenza respiratoria, il livello di saturazione), va verificato qual è lo sforzo indotto dall'utilizzo dell'esoscheletro e così via.

Prima però di ragionare sull'efficacia delle tecnologie, va capito quanto le tecnologie sono note ai lavoratori. A tale scopo, abbiamo svolto lo scorso anno insieme ad Unindustria un'indagine che ha coinvolto circa 90 aziende del Lazio distribuite più o meno equamente tra aziende di dimensione grande, media e piccola. L'indagine mirava a rispondere alle seguenti domande: conoscete quali sono le nuove tecnologie proposte da Industria 4.0 e, se le conoscete, le utilizzate? Qui vedete i risultati dell'indagine: In generale le nuove tecnologie sono note, soprattutto l'intelligenza artificiale di cui tanto si parla. Le barriere principali al loro impiego che emergono sono il costo, non solo della tecnologia di per sé ma anche della modifica ai processi per integrare le tecnologie, e la complessità d'uso delle nuove tecnologie, a pari merito con i problemi di gestione dati e privacy. Tutte queste macchine raccolgono dati e la grande preoccupazione che emerge è sull'uso di questi dati: che cosa ne facciamo? viene in qualche modo tutelata la privacy del lavoratore?

Arrivo all'ultima slide del mio intervento e con questo concludo quale può essere il percorso che faciliti l'utilizzo delle tecnologie? Emerge chiaramente la necessità

di informazione e formazione; la quasi la totalità (il 90 per cento) delle aziende coinvolte ritiene assolutamente fondamentale muoversi verso la promozione di attività di informazione e formazione rivolta sia ai datori di lavoro che ai lavoratori stessi e che orientata in due direzioni principali: un'informazione generale che fornisca una panoramica chiara e ampia sulle tecnologie disponibili (a volte non sono tutte note, non sono chiare le potenzialità della tecnologia) e formare all'utilizzo della tecnologia in modo chiaro e trasparente. Questo è uno dei motivi per cui, anche insieme alla società italiana di ergonomia e all'INAIL, stiamo proponendo dei master universitario che vada in questa direzione. Con questo concludo e ringrazio per l'attenzione.

4. La creazione di valore condiviso attraverso l'innovazione tecnologica: intelligenza artificiale e sensoristica come strumenti strategici per la sicurezza aziendale

Introduzione di Chiara Ciccia Romito, avvocato

E' imprescindibile sottolineare come la formazione rappresenti una misura abilitante nell'ambito dell'intelligenza artificiale. Non è possibile affrontare questo tema senza considerare la necessità di un'educazione diffusa a tutti i livelli, a partire dalle scuole secondarie fino a coinvolgere tutte le componenti del rapporto di lavoro. In particolare, il datore di lavoro dovrà essere adeguatamente formato sulle nuove tecnologie, così come le rappresentanze sindacali e i lavoratori stessi. Questo perché, ad oggi, la trasparenza costituisce forse l'unico strumento realmente a disposizione del lavoratore, rendendo imprescindibile la piena comprensione sia degli strumenti utilizzati sia dei diritti derivanti dall'applicazione delle normative vigenti. Tuttavia, tale comprensione non è sempre agevole, sia per la complessità intrinseca delle tecnologie sia per la rapidità con cui esse evolvono. Di conseguenza, risulta fondamentale un adeguato governo di questi processi.
A questo proposito si collega l'intervento del professor Remondino dell'Università degli Studi di Genova, il quale approfondirà l'impatto dell'intelligenza artificiale sul benessere assistenziale, nonché sulla governance e sulla gestione dei processi. L'adozione dell'intelligenza artificiale richiederà, infatti, un'integrazione con altre normative di riferimento, tra cui il Decreto Legislativo 81/2008, il GDPR e le disposizioni in materia di cybersicurezza, che introducono una dimensione procedurale volta a garantire una tutela tecnica e giuridica adeguata.

Intervento di Marco Remondino, Università di Genova

Concentrerò il presente intervento su un tema al quale mi dedico da molti anni in ambito di ricerca. Fin dall'introduzione, l'onorevole Coppo ha sollevato un punto che si integra perfettamente con quanto qui esposto, ovvero la partecipazione strategica delle imprese nella creazione di sicurezza.
Il fulcro del presente discorso riguarda la creazione di valore condiviso (*shared value*) attraverso l'adozione di innovazioni tecnologiche, seguendo il percorso tracciato da studiosi come Michael Porter, che per primo ha introdotto tale concetto, e da altri ricercatori quali Young e Cimoli, quest'ultimo insignito del Premio Nobel per l'economia. In questo contesto, le imprese, mediante l'innovazione, devono generare valore non solo per i proprietari e gli azionisti, ma per tutti gli stakeholder che, direttamente o indirettamente, interagiscono con il mondo dell'impresa, quali i lavoratori e gli utenti dei prodotti.
Un ulteriore aspetto riguarda la misurazione del valore generato per mezzo di innovazione, tema che richiede l'adozione di indicatori di prestazione (*KPI, Key Performance Indicators*) in vari ambiti. Da un lato, esistono indicatori economici, deputati a valutare le prestazioni

finanziarie e monetarie, mentre dall'altro si considerano indicatori relativi ai benefici sociali ed ambientali. In particolare, l'attenzione si concentra sugli indicatori di salute e sicurezza – come, per esempio, il numero di incidenti, le malattie professionali e le prestazioni operative – elementi che, grazie all'impiego delle tecnologie, possono essere notevolmente migliorati.

Si affronta in via preliminare il tema delle tecnologie in senso ampio. Pur non ripercorrendo dettagliatamente il materiale illustrato nella slide a corredo del presente intervento, l'intento è di fornire un quadro che evidenzi come l'innovazione tecnologica abbia, nel tempo, contribuito al miglioramento della sicurezza sul lavoro: dai materiali ignifughi al vetro laminato, dalle soluzioni per la protezione dei macchinari fino alle tecnologie più avanzate che, in diversi contesti, hanno migliorato sia l'efficacia operativa – con ripercussioni sugli indicatori economici – sia gli standard di sicurezza.

Si passa quindi ad analizzare l'intelligenza artificiale (*AI*), intesa qui nella sua accezione classica, basata su deep learning, machine learning, reti neurali e simili, e non nella forma più recente dell'intelligenza artificiale generativa che ha riscosso particolare attenzione negli ultimi anni. In questo caso, l'impiego di strumenti tecnologici per elaborare grandi quantità di dati facilita valutazioni che contribuiscono a migliorare l'efficienza operativa e ad aumentare la sicurezza, riducendo gli incidenti sia per i dipendenti che per gli utenti finali, e favorendo strategie di prevenzione proattiva.

La sensoristica e l'*Internet of Things* (*IoT*), in tal senso, offrono la possibilità di monitorare in tempo reale numerosi parametri relativi sia ai lavoratori che all'ambiente di lavoro, identificando rischi potenziali prima che questi diventino critici. Attraverso la raccolta e l'elaborazione preventiva dei dati, tali tecnologie contribuiscono a creare ambienti lavorativi più sicuri e, contestualmente, rafforzano la *corporate reputation*, incrementando dunque il valore economico dell'impresa.

Un aspetto strategico fondamentale consiste nell'integrare l'intelligenza artificiale e le tecnologie di sensoristica fin dalla fase di progettazione, non solo nelle smart factories, ma anche nelle opere infrastrutturali – quali ponti, strade e simili – per sviluppare soluzioni di sicurezza più robuste e ridurre i rischi di incidenti. In un'epoca in cui si discute dell'AI Act, la raccolta e l'elaborazione continua di dati in tempo reale, attraverso algoritmi specifici, agevolano il rispetto delle normative di sicurezza, evidenziando anomalie strutturali che, nel breve, medio e lungo termine, potrebbero impattare in maniera significativa sia lavoratori che utenti, fino ad arrivare a conseguenze gravi.

È altresì opportuno menzionare il contributo offerto dalla manutenzione predittiva migliorata: le tecnologie basate su intelligenza artificiale e data mining consentono infatti di prevenire guasti e ridurre i costi di riparazione, con una portata che interessa numerosi stakeholder, interni ed esterni, e che si estende nel tempo. Ad esempio, nel caso di opere infrastrutturali come i ponti – un tema particolarmente sentito in ambito genovese a seguito della tragedia del ponte Morandi – l'implementazione, sin dalla progettazione, di sensori capaci di raccogliere dati e di allertare in anticipo può contribuire a limitare, o addirittura eliminare, il verificarsi di eventi simili.

Un ulteriore tema rilevante riguarda l'importanza di impedire che strutture inizialmente conformi alle normative possano subire modifiche successive che ne compromettano i requisiti di sicurezza. Ad esempio, un ponteggio costruito secondo standard rigorosi potrebbe, per ragioni di efficienza immediata, essere alterato in modo da ridurre la

sicurezza; in tali casi, l'adozione di soluzioni di sensoristica continua risulta decisiva per monitorare e prevenire tali scostamenti dalla regola d'arte. La sicurezza, infatti, deve essere considerata un obiettivo imprescindibile della governance aziendale, integrato nei report aziendali e nel bilancio di sostenibilità, poiché i piani di sicurezza incidono direttamente sul risultato complessivo dell'impresa.
Sebbene il tema normativo non rientri nelle mie specifiche competenze, è utile offrire una chiave di lettura manageriale che evidenzi come le regolamentazioni possano favorire l'adozione tecnologica mediante incentivi e agevolazioni, stimolando le imprese a implementare soluzioni sicure. Tale approccio, che prevede un sistema sanzionatorio collaborativo e un bilanciamento tra etica e innovazione, può contribuire a generare un vantaggio competitivo di medio-lungo termine.
Infine, si propone una riflessione sul connubio tra tecnologie per la sicurezza e tutela della privacy. Le soluzioni tecnologiche e la sensoristica, impiegate per monitorare e prevenire situazioni di rischio, non devono essere percepite come strumenti che compromettono la privacy, ad esempio rivelando la posizione di un lavoratore. Al contrario, esistono tecnologie integrate in grado di generare dati anonimi o cifrati, che consentono la gestione sicura dei flussi di persone senza rintracciare i singoli individui. In questo modo, l'intelligenza artificiale, il machine learning e il data mining possono contribuire in maniera efficace e proattiva ad aumentare la sicurezza sul lavoro, grazie alla collaborazione strategica delle imprese.

5. Il ruolo delle parti sociali nell'attuazione del Regolamento sull'intelligenza artificiale: dialogo sociale e contrattazione collettiva come strumenti di co-regolazione per la sicurezza sul lavoro

Introduzione di Chiara Ciccia Romito, avvocato

Il tema della governance riveste un'importanza centrale, poiché la capacità di un'organizzazione di gestire le innovazioni introdotte dall'intelligenza artificiale inciderà direttamente sulla qualità delle tutele garantite ai lavoratori. Con grande piacere, presento il professor Marco Peruzzi dell'Università degli Studi di Verona, al quale chiedo di approfondire l'impatto dell'intelligenza artificiale nelle relazioni sindacali e il ruolo della partecipazione, aspetto già richiamato dal professor Zoppoli. Tale partecipazione, peraltro, è stata enfatizzata anche nell'Executive Order emanato dall'amministrazione Biden, il quale ne sottolinea la natura continua e il suo inserimento in un processo multilaterale all'interno delle procedure di governance. Inoltre, sarebbe opportuno chiarire fin da subito la questione relativa alla possibilità di utilizzare o meno le informazioni raccolte attraverso i sistemi di intelligenza artificiale, evitando che tale problematica venga affrontata solo in una fase successiva.

Intervento di Marco Peruzzi, Università di Verona

Grazie a te Chiara, anche di questa presentazione. Buon pomeriggio a tutte e a tutti. Per individuare il ruolo delle parti sociali partirei ricordando alcuni processi di co- e auto-regolazione previsti proprio all'interno del Regolamento sull'intelligenza artificiale. Pensiamo al processo di elaborazione multistakeholder dei codici di buone pratiche, da adottare entro maggio 2025, chiamati a declinare nel dettaglio i requisiti per i modelli di IA per finalità generali (GPAI) (art. 56). Pensiamo alle norme armonizzate, a cui il Regolamento rinvia a supporto della conformità dei sistemi, collegandovi un meccanismo presuntivo, e la cui produzione prevede il coinvolgimento del forum consultivo, uno degli organi che compongono la governane di livello Ue prevista nel Regolamento (art. 67) e che include espressamente le parti sociali. Pensiamo ai codici di condotta, compresi i relativi meccanismi di governance, volti a declinare l'applicazione volontaria delle garanzie ai sistemi a basso rischio ovvero di requisiti supplementari ai sistemi ad alto rischio, con promozione di processi inclusivi e partecipati (art. 95; cons. n. 165). L'art. 95 prevede che tali codici possano essere elaborati da organizzazioni che rappresentano i *deployer* (ad es. le organizzazioni datoriali) con le organizzazioni rappresentative dei portatori di interessi (pensiamo alle organizzazioni sindacali). E sempre l'art. 95 indica, tra i possibili obiettivi dei codici, la valutazione e la prevenzione dell'impatto negativo dei sistemi di IA sulle persone vulnerabili e la promozione dell'alfabetizzazione in materia di IA. Il profilo è tutt'altro che secondario, visto che l'art. 4, tra i primi a entrare in applicazione a febbraio 2025, pone l'alfabetizzazione del personale come obbligo per tutti i fornitori e i *deployer*, anche di sistemi a basso rischio, e tale processo, alla luce del cons. n. 20, dovrebbe

includere le conoscenze necessarie per comprendere come le decisioni adottate con l'assistenza dell'IA possano incidere sulle persone interessate.
Gli spazi per l'intervento delle parti sociali si colgono anche partendo dalla considerazione che il Regolamento predispone un livello di protezione minimo e non impedisce, a norma dell'art. 2, l'introduzione di regole più favorevoli ai lavoratori, anche attraverso contratti collettivi.
E sono anzitutto le parti sociali a livello europeo a insistere sulla necessità che tutti gli strumenti del dialogo sociale e a tutti i livelli siano utilizzati per gestire l'uso, l'implementazione e il monitoraggio continuo dell'IA sul lavoro, dall'informazione, la consultazione, la contrattazione collettiva, la creazione di *advisory board* paritetiche.
È quanto si legge non solo nell'accordo quadro intercategoriale del giugno 2020, ma anche nei testi del dialogo sociale settoriale, settore delle telecomunicazioni, settore MET (Metal, Engineering and Technology-based) industries, settore bancario. Proprio la dichiarazione congiunta del settore bancario del 14 maggio 2024 è richiamata, non a caso, nell'accordo di rinnovo del ccnl per le Banche di Credito Cooperativo di luglio 2024, laddove si istituisce l'Organismo nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nel Credito Cooperativo.
A insistere sull'importanza del dialogo sociale e della contrattazione collettiva, a tutti i livelli, è anche il G7 Action Plan adottato al Summit di Cagliari a settembre 2024.
Va, d'altra parte, segnalato che la CES, in occasione qualche giorno fa della settimana europea sulla salute e sicurezza sul lavoro, quest'anno dedicata all'era digitale, ha ribadito quanto sia comunque imprescindibile una direttiva europea, che estenda a tutti i lavoratori quanto previsto dalla direttiva piattaforme in tema di gestione algoritmica, anche in termini di dimensione collettiva delle tutele.
Se passiamo a un punto di osservazione interno, possiamo ricordare la piattaforma sindacale presentata da Fim-Cisl, Fiom-Cigl e Uilm per il rinnovo del ccnl Industria metalmeccanica 2024-2027, che prevede la definizione di un'apposita normativa in materia di intelligenza artificiale, e la piattaforma di rinnovo del ccnl telecomunicazioni 2023-2025, con la proposta di sperimentare la figura dei delegati per la gestione dei dati, accanto a quella degli RLS.
Ancora, citerei alcune delle posizioni sindacali presentate nell'ambito dell'indagine conoscitiva della Camera, laddove Cgil ad esempio saluta con favore la previsione, nella direttiva piattaforme, di esperti a disposizione del sindacato, con costi a carico dell'impresa (memoria 3 aprile 2024), ovvero laddove Cisl invita a far tesoro del percorso sperimentato durante la pandemia con i comitati Covid, istituendo, in modo simile, dei "comitati per facilitare l'introduzione delle nuove tecnologie", e invita a definire via contratto collettivo le modalità di esercizio del diritto di informazione dei rappresentanti dei lavoratori previsto dall'art. 26, par. 7, dell'AI Act.
Spazi per le rappresentanze si colgono anche ricordando il carattere complementare del Regolamento, che integra le altre fonti senza pregiudicarne l'applicazione. E proprio tra i punti forza offerti dall'integrazione con il quadro prevenzionistico troviamo la valorizzazione del ruolo dei rappresentanti. La direttiva quadro 89/391 prevede, infatti, l'obbligo datoriale di consultare i lavoratori o i loro rappresentanti specializzati (RLS) (Art. 6, comma 3, lett. c, dir. 89/391/CEE) già al momento della pianificazione e introduzione di nuove tecnologie, obbligo che si aggiunge, chiaramente, all'obbligo di consultare gli rls

nel processo di valutazione dei rischi e di consegnare agli stessi il DVR. Non meno rilevante è la riflessione sviluppata dalla dottrina - guardo il prof. Zoppoli perché la voce è la sua - in merito al ruolo che si potrebbe riconoscere alla "dimensione collettiva" con riguardo al controllo sull'effettività del modello di organizzazione e gestione di cui all'art. 30 del Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro (d.lgs. 81/2008).
Proprio questo riferimento al ruolo delle parti sociali nella configurazione dei sistemi organizzativi e gestionali ci consente di riportare l'attenzione sull'importanza di quei processi di autoregolazione previsti all'interno dell'AI Act, in particolare quelli volti alla predisposizione dei codici di condotta e dei relativi meccanismi di governance.
Il richiamo è tanto più rilevante se si considera che tali codici dovrebbero promuovere i processi di alfabetizzazione e l'integrazione con il sistema prevenzionistico richiede il passaggio dall'informazione alla formazione, non solo dei lavoratori, preposti e dirigenti, ma anche dello stesso datore di lavoro.
Consentitemi un breve cenno ai sistemi di riconoscimento delle emozioni, visto che tra le prime disposizioni a entrare in applicazione, a febbraio 2025, non c'è solo l'art. 4, ma anche l'art. 5, che stabilisce il divieto di riconoscimento e inferenza delle emozioni sul posto di lavoro, salvo per motivi medici o di sicurezza.
Al momento del presente intervento, su questo profilo si poteva riscontrare un aperto contrasto interpretativo tra quanto pubblicato dalla Commissione europea sul sito istituzionale nella sezione "Domande e risposte", aggiornata ad agosto 2024, e il considerando n. 18 dell'*AI Act*, che esclude dalla nozione di "sistema di riconoscimento delle emozioni" i sistemi volti a rilevare stati fisici, quali dolore o affaticamento, compresi, ad esempio, i sistemi utilizzati per rilevare lo stato di affaticamento dei piloti o dei conducenti professionisti al fine di prevenire gli incidenti. Era proprio quest'ultimo, tuttavia, l'esempio di sistema di riconoscimento delle emozioni riportato dalla Commissione per spiegare l'ambito di applicazione della deroga al divieto, motivata da ragioni di sicurezza.
L'opzione interpretativa era tutt'altro che irrilevante, anche per le conseguenze implicate.
I sistemi di riconoscimento delle emozioni sono individuati dall'allegato III come una autonoma e specifica area critica d'uso (al punto 1) ai fini della classificazione nella categoria ad alto rischio e devono essere sottoposti a uno stringente processo di valutazione di conformità, che non si basa cioè di default su un *self-assessment* del fornitore.
Seguendo la linea tracciata dal considerando 18, i sistemi che catturino dati biometrici per rilevare uno stato di affaticamento o distrazione restano esclusi dalla nozione di sistema di riconoscimento delle emozioni. Una loro classificazione come ad alto rischio può pertanto avvenire solo per afferenza all'area critica d'uso individuata dal punto 4 dall'allegato III, quella che fa riferimento alla selezione e gestione dei lavoratori. Tale area, tuttavia, prevede una lista di finalità d'uso che non include, almeno esplicitamente, quella di tutela della sicurezza. Certo: è una finalità che si potrebbe connettere ad alcune funzioni indicate nel punto 4, come l'adozione di decisioni sulle condizioni dei rapporti di lavoro, l'assegnazione dei compiti o il monitoraggio del comportamento.
La questione deve essere però valutata con attenzione, perché nel contesto dell'AI Act è proprio la finalità d'uso a caratterizzare un sistema di IA, la valutazione dei rischi che comporta, le garanzie da applicare (v. art. 8 par. 1). Non è un caso che debba essere comunicata e dettagliata nelle istruzioni d'uso e, se cambiata, comporti una "modifica

sostanziale" del sistema di IA, con passaggio in capo a chi l'ha apportata della posizione del fornitore, con relativi obblighi, ai sensi dell'art. 25. La stessa finalità d'uso (e il tipo di decisioni adottate) dovrebbero costituire, secondo il cons. n. 93, l'oggetto dell'informazione obbligatoria del datore di lavoro ai lavoratori e rappresentanti, di cui all'art. 26, parr. 7 e 11.

Il citato contrasto interpretativo è stato invero superato negli orientamenti per l'attuazione pratica dei divieti di cui all'art. 5, approvati il 4 febbraio 2025 dalla Commissione europea ai sensi dell'art. 96 dell'*AI Act* (l'adozione formale è rinviata al momento in cui saranno disponibili le versioni in tutte le lingue). In tale sede, allineandosi a quanto affermato dal cons. n. 18, la Commissione chiarisce che l'utilizzo di sistemi di IA per dedurre la stanchezza di un pilota professionista o di autista per avvisarli o suggerire loro quando fermarsi ed effettuare una pausa per evitare incidenti non è "riconoscimento delle emozioni", poiché detto riconoscimento non include stati fisici come il dolore o la stanchezza. Al contempo, sono adottate un'interpretazione ampia della nozione di "luogo di lavoro", comprensiva di qualsiasi spazio fisico o virtuale in cui venga svolto il lavoro e indipendente dalla qualificazione del rapporto, e un'interpretazione restrittiva dell'eccezione al divieto legata a motivi medici e di sicurezza. A tal ultimo proposito, la Commissione esclude che un sistema di riconoscimento delle emozioni possa essere utilizzato per valutare profili generali del benessere dei lavoratori, rilevare il loro livello di stress, il burnout o la depressione. Riconosce, invece, l'applicabilità della deroga a sistemi destinati a misurare l'ansia o la noia dei dipendenti, nel caso in cui l'elevato livello di stress/mancanza di concentrazione rappresenti un pericolo specifico per l'uso di macchinari/sostanze chimiche pericoli.

6. I dati, l'oro digitale: cybersecurity e regolamentazione dell'intelligenza artificiale per la protezione dei lavoratori nell'era dell'IA generativa

Introduzione di Chiara Ciccia Romito, avvocato

Ora spostiamo l'attenzione su un altro aspetto cruciale, al fine di comprendere se l'attuale normativa giuslavoristica sia effettivamente adeguata a disciplinare questi nuovi sistemi o se, invece, debba essere adattata per fornire un quadro regolatorio coerente. In particolare, desideriamo affrontare due elementi abilitanti fondamentali: la protezione dei dati – comunemente definita "privacy" – e la cybersecurity. Per quanto riguarda la protezione dei dati, è essenziale sottolineare che la qualità delle informazioni raccolte determinerà il successo dei sistemi intelligenti. Ciò rende imprescindibile il rispetto di principi cardine quali la minimizzazione e l'esattezza del dato, in linea con le disposizioni del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR). In tale contesto, l'articolo 22 del Regolamento assume un ruolo centrale, poiché riconosce ai lavoratori il diritto di intervenire nei processi decisionali automatizzati. Affinché l'implementazione dell'intelligenza artificiale risulti conforme ed efficace, tali tutele dovranno essere integrate preventivamente dalle organizzazioni, garantendo un adeguato equilibrio tra innovazione tecnologica e diritti fondamentali. Un ulteriore aspetto di estrema rilevanza è la sicurezza informatica. L'AI Act richiama ripetutamente il concetto di cyber resilience, sottolineando la necessità di sistemi sicuri e affidabili. Parallelamente, nuove normative – come la Direttiva NIS 2 e altri regolamenti europei – impongono alle organizzazioni l'adozione di misure di sicurezza sempre più stringenti. L'impiego dell'intelligenza artificiale, tuttavia, ha contribuito a sofisticare le metodologie di attacco, esponendo le infrastrutture digitali a nuove vulnerabilità. A conferma di ciò, i più recenti rapporti CLUSIT ed ENISA evidenziano criticità significative nel panorama della sicurezza informatica, rispecchiate anche dai numerosi episodi di cronaca che documentano attacchi sempre più mirati e complessi. Chiedo dunque al dottor Navarra, esperto di nuove tecnologie e intelligenza artificiale, di fornire un quadro dettagliato su queste problematiche di primaria importanza.

Intervento di Orio Navarra, PHAYRO STUDIOS

Grazie Chiara, grazie a tutti per l'invito. Sono stato molto attento agli interventi dei miei predecessori, anche perché la tecnologia di intelligenza artificiale si basa sui dati. I dati sono alla base anche del termine informatica, che è la scienza che tanto mi ha appassionato da quando a 8 anni smanettavo sul Commodore 64.
I dati, il loro utilizzo e la loro generazione in questi ultimi 35 anni sono cambiati tantissimo. I dati, dalla loro nascita, venivano generati tramite data-entry o venivano calcolati. Venivano messi dentro dei database che anche loro sono cresciuti: prima dalle schede perforate, poi oggi abbiamo database più evoluti.

Ma se pensate a cosa è successo all'umanità negli ultimi anni, noi siamo diventati generatori di dati tramite questa scatola nera (mostra il suo smartphone), ad esempio, che ci portiamo dietro tutti i giorni. Il fatto che oggi siamo qui, da qualche parte è scritto.
E allora cosa diventa il dato oggi? Oggi il dato diventa - scusate un po' la parentesi così filosofica - diventa oro, diventa qualcosa che può polarizzare e può decidere anche le sorti del mondo, dei governi. Non so se avete sentito del caso Cambridge Analytica, è stato qualcosa che è avvenuto qualche anno fa già con qualche tecnologia avanzata, ma se avvenisse oggi, nel momento in cui abbiamo le tecnologie generative, diventa un po' più preoccupante, ecco, mettiamola così.
Quindi io mi sono occupato di gestione di dati da sempre, in più o meno tutti gli ambiti: anche quello sanitario, quello assicurativo, quello finanziario. E vedere la nascita degli strumenti generativi... la prima domanda, veramente la prima domanda che mi sono fatto quando ho visto la prima demo Alfa di ChatGPT è stato: "Ma dove li hanno presi tutti questi dati?". E questa è una domanda che dobbiamo davvero farci tutti.
Perché io dico sempre, dico sempre una cosa quando tratto questi argomenti: l'America crea, la Cina copia e l'Europa regolamenta. Ed è quello che stiamo facendo. Cioè abbiamo in America qualcuno che veramente, a quanto pare, si è presa tutta internet, chissà quanti altri dati, e li ha messi all'interno di un qualcosa che oggi, parlando dell'intelligenza artificiale generativa, oggi mi permette di non toccare più una riga di codice. Io sono un programmatore e non programmo più. Io avevo una figlia... ho una figlia, scusate, che mi ha sempre detto: "Papà, da grande voglio diventare programmatore come te". Le ho detto: "No, meglio studiare qualcos'altro, perché non si programmerà più".
E quindi tutti questi dati da dove sono nati? Dove sono stati presi? Riprendendo lo spunto dell'America che crea, ci ha fatto capire: "Guardate, se utilizzate tutti questi dati possiamo creare una macchina che ne genera ancora altri". Poi è arrivata la Cina, e non so se avete visto che cosa sta facendo la Cina, in particolare tipologie di governo con le tecnologie attuali. C'è stato un esperimento, andatevelo a cercare su YouTube: "Vi cerco un essere umano in quattro secondi in Cina". E sono cose che, mi rendo conto, sono interessanti da una parte, ma dall'altra - e qui arriva l'Europa - vanno regolamentate, vanno assolutamente regolamentate.
Perché se è anche vero che stiamo scoprendo sempre di più - ne parlavamo prima con Remondino - che questa tecnologia è un po' come la fisica quantistica: la stiamo iniziando ad utilizzare ma non sappiamo come funziona del tutto. Perché tutti gli algoritmi che, tra l'altro, come dicevate giustamente, ormai hanno 50-60 anni, stanno dando i loro frutti oggi con la potenza di calcolo che abbiamo oggi.
Se oggi Nvidia è una delle società che guadagna più soldini nel nostro globo, è perché abbiamo schede GPU che ci permettono finalmente di aggregare tutti questi dati e metterli in correlazione, tale che non sappiamo benissimo come funziona, per la quale effettivamente danno le risposte che ci aspettiamo. Ma soprattutto abbiamo scoperto che più potenza di calcolo abbiamo e più queste scalano, che non è assolutamente banale come concetto.
Quindi il trattare dati sì, ma devono essere regolamentati, devono essere inseriti all'interno di un processo regolamentato che ovviamente vada a proteggere quella che abbiamo - siamo già stati i primi a fare - sono tutti i discorsi di privacy e di sicurezza.

Questo però, visto che il dato è diventato il nostro oro, il nostro nuovo tesoro, apre un altro tema che è quello della cybersecurity, e in particolare nel mondo del lavoro. Perché per me, ovviamente per il lavoro che ho fatto in passato, sicurezza sul lavoro vuol dire anche proteggere i miei colleghi, i miei capi, da tutti quelli che sono gli attacchi volti a manomettere, rubare o, diciamo, inserire quelli che vengono chiamati trojan, delle spie all'interno del nostro ambiente di lavoro.
E la cybersecurity oggi vive un duplice stato, un po' come l'entanglement quantistico: gli strumenti di intelligenza artificiale stanno aumentando pesantemente la capacità di penetrare i sistemi e di creare soprattutto tutti i raggiri di social engineering, che sono ancora più pericolosi di quelli che vanno dritti sul dato. Ma d'altra parte possono diventare loro stessi lo scudo che mettiamo davanti alla nostra impresa per proteggere i lavoratori e per proteggere i nostri dati.
Un'altra considerazione è che l'utilizzo smodato che faremo di bot e di sistemi di aiuti all'interno delle aziende ci apre un altro grandissimo problema. Purtroppo, dobbiamo fare molta più strada nell'inserire questi strumenti all'interno delle nostre aziende, perché, perlomeno finora, quello che vediamo come osservatorio è che tutti questi strumenti - ma le stesse nostre smart TV, le stesse nostre telecamerine intelligenti che magari compriamo in Cina o compriamo su qualche store a poco prezzo - purtroppo sono delle groviere e sono il primo elemento che un hacker va ad attaccare. Perché sono, il più delle volte, non vengono mai mantenute, il più delle volte sono all'interno di piattaforme open source che si conosce come sfruttare.
All'interno degli ambienti di lavoro ne abbiamo tantissime, e anche semplicemente andare sul dark web - dateci un'occhiata - purtroppo vedete che questo è veramente uno dei cavalli di Troia più importanti che dobbiamo regolamentare sempre di più e far presidiare da figure specifiche.
Mi è piaciuto molto quello che ha detto il dottor Marco Peruzzi: ci vogliono figure specifiche che sappiano esattamente utilizzare anche le nuove tecnologie, e magari in maniera avversa, per difenderci da degli eventi e delle evenienze che saranno inevitabili, un po' come lo è il megatrend dell'intelligenza artificiale.
Quindi la sicurezza sul lavoro passa anche dalla cultura del trattamento del dato, ma soprattutto dalla capacità di poter inserire all'interno degli ambienti lavorativi delle figure che li possano proteggere.
Sono stato più breve del solito, ma dobbiamo recuperare un po' di tempo. Grazie.

7. Il dilemma del controllo digitale: implicazioni giuridiche dell'intelligenza artificiale generativa alla luce dello Statuto dei Lavoratori e della normativa sulla privacy

Introduzione di Chiara Ciccia Romito, avvocato

Come abbiamo evidenziato, la protezione dei dati e la cybersecurity rappresentano elementi fondamentali per l'implementazione corretta dell'intelligenza artificiale nelle organizzazioni. A tal proposito, è importante sottolineare come la Direttiva NIS 2 introduca per la prima volta un obbligo di formazione continua e periodica per tutti i lavoratori dipendenti, inclusa la classe dirigenziale. Inoltre, essa prevede una specifica responsabilità per i dirigenti, rafforzando il loro ruolo nella gestione della sicurezza informatica e della resilienza organizzativa. L'impatto della cybersecurity dimostra ancora una volta quanto sia complesso implementare l'intelligenza artificiale in modo adeguato. Tuttavia, su questo punto mancano attualmente linee guida chiare che distinguano gli obblighi di adempimento tra grandi imprese e piccole e medie imprese (PMI). Quest'ultime, in particolare, si trovano in una posizione più vulnerabile, poiché spesso prive di rappresentanze sindacali e di strumenti adeguati a facilitare il dialogo tra le parti sociali. Il rischio concreto è quello di generare una disparità nelle tutele dei lavoratori, creando una frattura tra coloro che operano in grandi aziende, dove gli strumenti di governance e compliance sono più strutturati, e quelli impiegati nelle PMI, che costituiscono la maggioranza del nostro tessuto produttivo. Concludiamo ora questa riflessione con un'analisi specifica della normativa italiana sul lavoro e del potenziale impatto dell'intelligenza artificiale sul nostro framework normativo. Un punto centrale riguarda le norme sul monitoraggio e il controllo dei lavoratori, che affondano le loro radici nella prima esperienza di profilazione applicata in Italia: il caso FIAT. Proprio in quel contesto, l'articolo 8 dello Statuto dei Lavoratori ha assunto un ruolo fondamentale nel definire i limiti della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali nel rapporto di lavoro, bilanciando gli interessi in gioco tra protezione dei diritti individuali e necessità organizzative dell'impresa. Alla luce di queste considerazioni, ho l'onore di cedere la parola all'avvocato Andrea Stanchi, con cui ho avuto modo di confrontarmi più volte su questi temi, in particolare sull'uso dei dati nelle moderne piattaforme digitali che tutti noi utilizziamo quotidianamente. Il suo contributo sarà essenziale per comprendere quali dati possano essere raccolti e quali, invece, debbano rimanere esclusi dal trattamento in conformità alle disposizioni vigenti.

Intervento di Andrea Stanchi, Avvocato in Milano

Grazie, grazie dell'invito. Onorato di essere qui. Io sono la parte bassa, sono il Calimero, sono quello che genera i problemi. Perché quando qualcuno deve applicare queste tecnologie poi va a valutarle con le norme italiane, va da un avvocato e quello gli dice: "Guarda, qui ci sono una serie di complicazioni che possono essere molto complesse."

Dai casi che sono sul mio tavolo, quindi vi parlo di cose, di applicazioni di sistemi di robot process automation che sono già sul mio tavolo, che usano la generativa, ho estratto diciamo qualche concetto che spero vi possa essere utile per capire, nei dieci minuti, di che cosa, quali sono i temi e quali sono poi - quali saranno poi per voi che siete da una parte organizzazioni sindacali dell'uno e dell'altro lato e dall'altro politica - i temi che verranno.
Citava prima il dottor Navarra che i dati sono la moneta del Regno. Questo diceva Tim Aurelio un po' di anni fa. Questo elemento vuol dire che ormai l'organizzazione d'impresa è dati. All'interno di questi dati ci sono i dati che il lavoro genera, e adesso poi andiamo a vederlo.
Dall'altro c'è un altro tema che va capito molto bene: queste tecnologie, questo salto di general purpose technology, è un salto di tecnologie esponenziali, cioè si combinano fra loro. Vi ho omesso alcune delle leggi che determinano quell'accelerazione che avete sperimentato tutti nell'estate del 2022. Quelli che parlavano di ChatGPT erano nerd, a dicembre lo usavano tutti quanti, e nessuno aveva il coraggio di dire che non sapeva che cosa fosse.
Qual è il tema sul lavoro? Il tema sul lavoro è quello che vi ho sintetizzato in questa slide dei più importanti esponenti della teoria della sorveglianza, della disciplina della sorveglianza: Lyon con una prospettiva e Bauman con una prospettiva completamente opposta. Il problema della sorveglianza dei dati, dell'utilizzazione dei dati è che l'utilizzazione dei dati può generare servigi e la sorveglianza può impattare con la libertà degli individui, cosa che vi dicevano prima il professor Zoffoli nella sua ricostruzione iniziale e che ha richiamato anche il professor Peruzzi.
Guardando le nostre tecniche normative da parte di chi sta fuori dal nostro sistema, cioè da chi sta dall'altra parte dell'Atlantico, possiamo raggrupparli in alcuni concetti, cioè l'individuo al centro, il modello privacy in cui è il soggetto interessato che ha il potere di bilanciamento dell'asimmetria informativa, che però capite anche voi - e diciamo i casi recenti ne danno esperienza - che ha dei limiti, cioè l'individuo riesce a ribilanciare l'asimmetria informativa affinché può incidere in qualche modo sull'attività.
Capite che alla generativa, di cui come spiegava prima Navarra ma il professor Remondino non ha una spiegazione all'interno di come funziona effettivamente la scatola nera (diciamo così in termini volgari), è un tema. Anche se qui io farei una distinzione, cioè le tecnologie di cui hanno parlato sia lei che il professor Remondino sono l'intelligenza artificiale reale, vera, quella da cui originano il deep learning, i Mask Hallam, eccetera eccetera eccetera. La generativa è diciamo la versione "marchettara" - lasciatemi perdonare, perdonate questa cosa - di un'evoluzione della tecnologia che si è scoperto che va moltissimo. Quindi questo, tra l'altro, ha limitato gli investimenti nella prima, che è la prima è in grado di arrivare a certi livelli di inspiegabilità, la seconda lo è un po' meno.
E poi ci sono invece i modelli più recenti, quelli di cui abbiamo parlato, abbiamo parlato oggi, cioè quelli che seguono la logica della società attrattore model, cioè sono su sistemi in cui è l'identificazione dell'interesse sociale all'utilizzazione di certe tecnologie che consente l'utilizzazione o meno, e lo schema della - il più importante diciamo è lo schema - è lo schema del rischio, approach, del risk-based approach dell'AI Act di cui hanno parlato.

E però noi abbiamo già una norma molto più vecchia che segue questa logica, che è lo Statuto dei lavoratori, il cui il professor Treu ha fatto una delle prime sintesi, se non mi ricordo male nel '90, spiegando bene come si stava evolvendo lo Statuto. Ma nel '90 lei ha fatto poi un po' il punto sull'organizzazione di come stava andando, che era molto importante perché faceva la riflessione sull'articolo 4 e l'articolo 8 che fa una distinzione teleologica sulla finalità del dato e distingue dati da non dati, usando le parole della filosofia più recente, cioè di cose che non possono essere tradotti in dati e di cose che invece sono traducibili in dati secondo la finalità.
Questo è molto in sintesi. Le norme quali sono? L'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori che ha una parte che oggi diventa - che era nel testo originario che oggi è diventato un principio dell'ordinamento - il primo comma: è vietato l'utilizzazione di apparecchiature di monitoraggio che abbiano come scopo solo il monitoraggio.
Poi ha invece una declinazione che è stata innovata nel 2015 che dà una finalità di controllo sociale della finalità nella relazione con le organizzazioni sindacali, in primo luogo, o con la struttura pubblica in alcuni casi, tra cui c'è la DTL sul tema della salute e sicurezza sul lavoro, una definizione secondo me estremamente sfortunata perché poco pensata in termini tecnologici, di "strumenti utilizzati per la prestazione", che ha generato giurisprudenza e poi adesso vedremo come funziona. E poi va beh, il richiamo alla privacy a cui anche i giuslavoristi nel 2015 sono arrivati.
Vi dicevo prima qual è l'interpretazione a cui io ho messo solo "interpretazione del garante": l'interpretazione della nozione di strumenti che potrebbe essere un tema per dire che queste apparecchiature, una volta che sono utilizzate dal lavoratore per lavorare, sono uno strumento di lavoro. L'elemento che dà il Garante qual è? Sono solo gli strumenti funzionali in modo restrittivo alla prestazione, quindi un'interpretazione restrittiva della nozione di strumenti, che coincide col fatto che la nozione di strumenti è una nozione che non ha senso da un punto di vista digitale, nel senso che lo strumento diventa una cosa o l'altra a seconda del software che lo fa funzionare. L'esempio più semplice: il joystick, ci guido dalla gru ai giochi per militari e ai giochi per la PlayStation.
E poi c'è un'altra norma che è molto importante, che è una norma chiave dell'ordinamento giuslavoristico che è l'articolo 8, quella che distingue proprio tra dati e non dati, cioè tutto quello che non serve per la valutazione della prestazione è un dato che non si può utilizzare.
Ora capite che poi - scusatemi l'ultimo pezzettino che spesso è dimenticato ma importante - è l'allegato 34 del testo unico sulla sicurezza, che è la norma nella parte in cui regola anche il telelavoro sui divieti di controllo qualitativi occulti e la parte relativa allo stress lavoro-correlato che i sistemi generano.
Guardate che questa è una parte importante perché tutti gli studi recenti della sociologia dell'era digitale, diciamo così come viene classificata ad esempio allo IULM, hanno rilevato la cosiddetta technological anxiety, cioè il fatto che la relazione con la - la relazione semplice ma anche la relazione di competizione che il sistema digitale genera è creatrice di stress e quindi è una di quelle malattie che lei riportava. Ci sono dati sotto questo profilo.
E poi c'è un tema molto importante che è l'ergonomia dei software. Ad esempio, chiunque abbia relazioni con la pubblica amministrazione sa che l'ergonomia del software non è esattamente il principio sul quale è stata costruita.

Adesso parliamo di cose concrete e ci sono oggi delle tecnologie consentite dalla generativa che consente l'integrazione di vari livelli di relazione: la parola, il video, la parola scritta eccetera, che sono all'interno delle piattaforme dei principali strumenti, no?
Quando tutti gli strumenti nel 2016 sono stati portati per finalità diverse da queste nel cloud, quando l'MLP diciamo è diventato un sistema con cui si riuscivano a vedere e filtrare tutto, sono stati portati nel cloud. Nel cloud ho accentrato i dati e quindi posso fare tutte le relazioni di analisi fra diverse funzioni svolte durante la prestazione lavorativa. E in questo si distinguono alcuni strumenti che ci aiutano moltissimo, per esempio la ripresa dell'etere delle videoconferenze attraverso Teams e la possibilità di estrarne dei sunti.
Ma quando io collego quella cosa lì con quante mail mando, con quanto tempo di pausa mi prendo, con quanto ci metto a rispondere alle telefonate, voi capite che comincia a diventare una situazione un pochino diversa. E ci sono strumenti che fanno esattamente questa cosa.
Ora, con quelle norme di cui abbiamo parlato prima, vi rendete conto che valutare questo strumento che nella finalità dichiarata, ad esempio di quello di cui vi stavo parlando, è aiutare ad alleviare lo stress sul lavoro del lavoratore... Mi trovo un pochino in difficoltà: prende un sacco di informazioni che non sono necessariamente collegate con la prestazione, soprattutto rispetto all'interpretazione che adesso vediamo dello Statuto dei lavoratori.
Riprendo la prestazione ogni secondo. Ho un signore che lavora che viene controllato ogni secondo in quello che fa. Gli vengono dati dei suggerimenti: "guarda che sei in ritardo a rispondere a quella mail", "guarda che puoi organizzare meglio la tua giornata così", "guarda che puoi dare questi file che devi dare che hai lasciato indietro". E questi dati sono accessibili dal team di management.
Quindi capite che la sicurezza, che è una finalità dichiarata, è però una cosa, è un Giano bifronte, va valutata dai due aspetti. Cioè fino a che punto la raccolta del dato personale del lavoratore che lavora mentre lavora è funzionale solo alla sicurezza e fino a che è un micromanagement, cioè uno di quegli strumenti che sono strumenti teoricamente che lo Statuto non consente. Perché lo Statuto - queste sono poi quelli che vi ho scritto, questo non le parole sopra - di Giugni e sotto di Grassetti, nei casi PM del 1984 in cui restano dei pareri pro-veritate, dice: "Guardate che il controllo inteso nel senso sopra descritto, cioè a distanza con la tecnologia sui ritmi, frequenze, tempi di lavoro, pause, assenze temporanee eccetera, siccome rende l'uomo trasparente, è contrario alla dignità umana".
Quindi avete nelle norme giuslavoristiche quando avete fatto tutta la costruzione già complessissima che vi hanno spiegato, arrivate poi alla norma giuslavoristica che non è che vi risolva, così come è scritta adesso, i problemi - li crea degli altri problemi, che vanno valutati con attenzione. Valutati con attenzione anche perché in realtà lo spazio che c'è, quello dell'articolo 4, quindi escludiamo il controllo totalizzante, ma lo spazio dell'articolo 4 è uno spazio che richiede in primo luogo relazione tra un'impresa che è competente e conosce, ha consapevolezza delle regole e delle finalità che segue, e dall'altro di un'organizzazione sindacale che sia allo stesso livello di competenza.
Perché guardate, nella mia esperienza che ormai è di 35 anni su questi temi, molto spesso nelle trattative sindacali più o meno complesse su questo tema, questo tema però non è preso come un tema centrale, è preso come un tema nell'ambito di una piattaforma molto

più ampia in cui giustamente fino adesso si è perseguito anche finalità diverse. Ma oggi se non c'è una competenza di relazione su questo, se non si crea una cultura comune, data la esponenzialità - ricordatevi questo termine, sono tecnologie esponenziali, che significa che voi non capirete mai la rapidità di evoluzione, non c'è niente da fare, l'uomo non è fatto per capire il logaritmo esponenziale - quindi richiede competenza di relazione.
Quello che vi spiegava prima il professor Peruzzi è molto importante. Questo è un punto centrale di tutta l'applicazione di questa normativa. Questa normativa richiede specificamente il controllo sociale, quindi per poter essere applicata tutta, cioè per poterne trarre tutti i benefici di ricchezza che il professor Remondino spiegava che ci saranno, si guardava ad esempio l'ultimo testo del futurista per eccellenza, Kurzweil, che spiega esattamente questo, vi spiega: diventeremo tutti ricchissimi. O meglio, tutti quelli che riusciranno ad accedere a questo sistema diventeranno ricchi, quelli che non riescono ad accedere deve essere la politica a indirizzare - la politica e la relazione con le organizzazioni sindacali.
Quindi sono tutti i compiti che voi più che i giuristi che vengono dopo di voi... Con cosa chiudo? Queste piccoli aforismi che sono i punti di arrivo da un lato della letteratura, dall'altro della filosofia accademica e dall'altro della scienza della comunicazione: tutti dicono figlioli, ci deve essere un equilibrio tra quantità di informazione che avete su di noi e la nostra libertà. Ho finito.

PARTE SECONDA

I

Tavolo Agricoltura

1. Sicurezza sul Lavoro in Agricoltura: dai rischi al Caporalato, le azioni da intraprendere

Intervento di On. Andrea Quartini,
Deputato - Vicepresidente
e componente Comm. Inchiesta Lavoro

Grazie al Presidente della Repubblica che ieri ha voluto essere presente per questi Stati Generali! Grazie alla Presidente della Commissione d'inchiesta Chiara Gribaudo, che li ha voluti, agli altri colleghi, ai consulenti e alla segreteria della stessa Commissione. Grazie a tutti i partecipanti di questo tavolo per il contributo che vorrete dare!
L'agricoltura continua a rappresentare storicamente un'eccellenza nel complesso delle attività produttive italiane, con produzioni di più alto pregio. Nel settore operano più di 1,1 milioni di imprese, in maggioranza (93,5%) ancora a gestione familiare o individuale (dato Inail al 15 gennaio 2024).
Parliamo dei rischi legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro in agricoltura.
Nei primi sei mesi del 2024 si sono verificati 469 infortuni mortali, in crescita del 4,2% rispetto ai 450 del 2023. In Agricoltura sono saliti da 47 a 52 (+10,6), dimostrandosi uno dei settori più colpiti. Rimane costante il modo di morire di questi lavoratori: da una recente indagine INAIL emerge che il 64% dei lavoratori agricoli muore a causa del ribaltamento del trattore; mentre oltre il 50% dei lavoratori edili rimane vittima di cadute dall'alto (tetti, impalcature, ponteggi).
Si tratta di un tema complesso e fondamentale, poiché il settore agricolo è tra i più esposti a rischi di incidenti e malattie professionali, data la natura fisica e l'esposizione a condizioni climatiche variabili e spesso sfavorevoli, lavoratori e lavoratrici ad altissimo tasso di usura. Non solo, accanto ai rischi fisici, chimici e meccanici, si aggiunge il fenomeno del "caporalato", una vera e propria piaga sociale che compromette la tutela e i diritti dei lavoratori agricoli, in particolar modo quelli stranieri o provenienti da contesti socioeconomici vulnerabili, costretti a lavorare in condizioni di degrado estreme. Su questo ritorneremo successivamente.
I rischi per la salute e la sicurezza in agricoltura sono di natura composita e numerosi. Proviamo a elencarne alcuni rilevanti.
Rischi fisici e meccanici: la presenza di macchinari agricoli (trattori, mietitrebbiatrici, ecc.) rappresenta una delle principali cause di infortuni. Incidenti, talvolta mortali, possono verificarsi per mancanza di manutenzione delle attrezzature, distrazione, scarsa formazione o condizioni ambientali sfavorevoli (come il terreno bagnato). La caduta dall'alto, il ribaltamento di veicoli e il contatto con parti in movimento sono frequenti.

Rischi chimici e biologici: l'uso di fitofarmaci e pesticidi è spesso essenziale per la protezione delle colture. Tuttavia, questi prodotti contengono sostanze chimiche che, se maneggiate senza adeguate misure di protezione, possono causare gravi danni alla salute. L'inalazione di vapori tossici, il contatto con la pelle e l'ingestione accidentale sono rischi concreti che richiedono un rigoroso rispetto delle norme di sicurezza e l'uso di dispositivi di protezione individuale (DPI). Così il contatto con animali, virus, batteri non è da trascurare.
Esposizione a fattori climatici: il lavoro agricolo è spesso svolto all'aperto e, quindi, i lavoratori sono esposti al caldo eccessivo, al freddo, alle intemperie e alla radiazione solare. Queste condizioni possono causare colpi di calore, disidratazione e altre patologie legate all'esposizione prolungata agli agenti atmosferici.
Rischi ergonomici: molte delle attività in agricoltura richiedono movimenti ripetitivi, il sollevamento di carichi pesanti e posizioni scomode, che possono causare disturbi muscoloscheletrici nel lungo periodo. L'adozione di attrezzature adeguate e una corretta formazione sono essenziali per prevenire questi problemi.

Rischio incendio, rischio rumore, rischio vibrazioni, stress lavoro correlato, rischio da uso di attrezzature

" La normativa sulla sicurezza sul lavoro in agricoltura"
La sicurezza sul lavoro in Italia è disciplinata da:
•Testo Unico sulla salute e la sicurezza sul lavoro (Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81) regola gli obblighi documentali e le misure preventive per la sicurezza dei lavoratori.
•Decreto Interministeriale 30/11/2012: che obbliga tutte le aziende alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).
•Decreto Interministeriale 27/03/2013: introduce misure per la valutazione dei rischi e i relativi compiti e responsabilità nelle aziende che impiegano lavoratori stagionali.
Più nel dettaglio il Testo Unico include:
•disposizioni chiave per la salvaguardia dei lavoratori agricoli,
•obblighi per i datori di lavoro;
•misure preventive di vario tipo;
•l'utilizzo dei dispositivi di protezione.
L'articolo 21 del Testo Unico estende tali obblighi anche ai lavoratori autonomi nel settore agricolo, quali coltivatori diretti e soci delle società semplici operanti, imponendo loro l'utilizzo di:
•attrezzature a norma;
•dispositivi di protezione individuali.
Le aziende agricole sono tenute a far rispettare le norme di sicurezza a tutti i lavoratori subordinati, indipendentemente dall'inquadramento contrattuale, includendo lavoratori fissi e stagionali, occasionali, lavoratori familiari con vincoli di subordinazione e apprendisti.
"Il problema del caporalato"
Il caporalato è una forma di sfruttamento del lavoro, particolarmente diffusa nel settore agricolo, dove i lavoratori vengono assunti e gestiti da intermediari illegali, i cosiddetti "caporali", invece che direttamente dalle aziende agricole. Questo sistema di reclutamento presenta molteplici problemi:

- Condizioni di lavoro degradanti: i lavoratori gestiti dai caporali sono spesso costretti a turni estenuanti, con orari lunghi e in condizioni fisiche estremamente difficili, senza accesso a servizi basilari come acqua potabile e alloggi dignitosi.
- Salari ridotti: i caporali trattengono una percentuale del salario dei lavoratori, il che porta a retribuzioni ben al di sotto dei minimi previsti dai contratti collettivi nazionali.
In alcuni casi, i lavoratori ricevono una paga oraria inferiore anche di oltre il 50% rispetto a quella legale.
- Assenza di tutele legali: i lavoratori assunti tramite caporali non hanno accesso a tutele contrattuali, non vengono iscritti all'INPS e non ricevono le dovute coperture in caso di infortunio o malattia.
Il fenomeno del caporalato è incentivato dalla forte domanda di manodopera stagionale e dalla difficoltà per le aziende agricole di trovare personale a condizioni regolari. Inoltre, molti lavoratori sfruttati sono immigrati irregolari, i quali, per timore di espulsioni o di ritorsioni, accettano condizioni di lavoro illegali e sottopagate.
"Normativa e contrasto al caporalato"
Per contrastare il fenomeno del caporalato, sono state introdotte leggi specifiche, tra cui la "Legge n. 199/2016" che ha inasprito le pene per i caporali e per i datori di lavoro che fanno ricorso a manodopera reclutata illegalmente. Questa legge mira a responsabilizzare le imprese agricole e promuovere l'adozione di modelli di gestione della manodopera più trasparenti.
Sono previsti anche incentivi per le aziende agricole che si impegnano a rispettare le normative sul lavoro e a favorire l'inclusione sociale dei lavoratori stranieri. Tuttavia, la legge è ancora difficile da applicare, soprattutto in alcune regioni del Sud Italia dove il controllo del territorio è limitato.
In tante zone del nostro Paese, comprese anche quelle del nord, il flagello del caporalato è ancora un fenomeno sommerso. L'introduzione delle nuove norme sul caporalato, però, restano insufficienti. Certo è che nella maggior parte dei casi, i provvedimenti cautelari emessi nei confronti degli indagati (caporali) sono "arresti domiciliari", mentre per tutti gli altri protagonisti, compresi i commercialisti o consulenti del lavoro, scatta solitamente una denuncia in stato di libertà. Saremo poi costretti ad aspettare l'esito definitivo dei processi che, come al solito vedranno i responsabili dell'infame reato colpiti da pene irrisorie, senza alcun provvedimento interdittivo emesso nei confronti dei professionisti (consulenti del lavoro, commercialisti) coinvolti. Non è un caso che molti di questi continuino a svolgere la propria attività, anche quella illecita, senza che nessuno emetta un provvedimento di sospensione cautelare dall'esercizio professionale.
Relazione conclusiva
(Relatrice: On. Rosy Bindi)
Approvata dalla Commissione nella seduta del 7 febbraio 2018

Il fenomeno del caporalato
Quello del "caporalato", è un fenomeno criminale che interessa tutto il territorio della provincia di Foggia e che ha assunto dimensioni tali da costituire una vera e propria emergenza a carattere nazionale.
Le indagini della magistratura hanno accertato il coinvolgimento della criminalità organizzata nella gestione dello sfruttamento del lavoro degli immigrati in quanto

fenomeno da cui derivano rilevanti introiti economici, resi ancor più lucrosi dalla connessa attività illecita delle truffe ai danni dell'erario e degli enti previdenziali.
Infatti le organizzazioni mafiose s'inseriscono in ogni fase del rapporto lavorativo: da quella prodromica del reclutamento all'estero delle persone da avviare allo sfruttamento, a quelle successive del trasporto e dell'ingresso in Italia delle persone reclutate, della loro allocazione sul territorio e della utilizzazione in lavorazione agricole con modalità tali da costituire vere e proprie forme di riduzione in schiavitù al servizio di imprenditori in rapporti diretti con le stesse organizzazioni criminali. La riduzione dei lavoratori in condizione di totale asservimento al "sistema" si connota per le disumane condizioni in cui i braccianti sono costretti a lavorare nei campi, a ritmi difficilmente sostenibili per il numero di ore in cui vengono impiegati, in spregio alle più elementari norme a tutela della condizione del lavoratore e con retribuzioni più che misere e, per di più, decurtate delle spese di affitto, di vitto e trasporto. Ma soprattutto per le condizioni in cui costoro sono costretti a sopravvivere, sopportando la sottrazione dei documenti personali di riconoscimento, e la ghettizzazione presso strutture fatiscenti sottratte, di fatto, al controllo delle forze dell'ordine alle quali, spesso, è interdetto l'accesso, e governate, quindi, dai "caporali" spalleggiati dai sodalizi mafiosi i quali esercitano un penetrante controllo sugli ospiti consapevoli del potere ricattatorio da essi esercitato, gestendo essi l'unica forma di sostentamento degli immigrati.
All'interno dei ghetti solitamente si pratica lo sfruttamento della prostituzione ma anche il traffico di sostanze stupefacenti.
Paradossale è l'omertà nel denunciare tali condizioni: spesso ad iniziali accuse hanno fatto seguito complete ritrattazioni. Frequenti sono stati infine i casi in cui, dopo le denunce si sono perse le tracce delle vittime che avevano osato rompere il muro del silenzio.
Lo sfruttamento lavorativo è l'altra lucrosa finalità del traffico di esseri umani e uno degli elementi centrali della tratta. Lo sfruttamento della manodopera persegue la stessa logica criminale dello sfruttamento sessuale (conseguire un profitto ingiusto dalle prestazioni della vittima), pur denotando proprie peculiarità.
Come rilevato nella relazione al disegno di legge n. 199 del 2016 (Relazione al disegno di legge recante disposizioni in materia di contrasto dello sfruttamento del lavoro in agricoltura, Atto Senato 2217, approvato in legge n. 199 del 2016), secondo l'Istat, il solo lavoro irregolare in agricoltura, cui è associato comunemente il caporalato, certamente alimentato negli ultimi anni - non solo nelle regioni meridionali - dal costante e crescente flusso migratorio, registra una crescita costante negli ultimi dieci anni, attestandosi su un valore di circa il 23 per cento, quasi il doppio rispetto al totale dei settori economici nazionali, stimato in circa il 12,8 per cento.
Nei casi di sfruttamento del lavoro ci si trova difronte a una disarmante inadeguatezza della risposta della società civile che, in qualche modo, tollera, se non addirittura giustifica, la possibilità di accaparramento di forza lavoro sottopagata e mantenuta in condizione "servile".
In questa prospettiva sia la prevenzione, sia il contrasto, sia la tutela dei diritti e lo stesso riconoscimento della qualifica di vittima, ha fatto difficoltà a emergere e affermarsi. Mentre il traffico di persone finalizzato alla schiavitù e allo sfruttamento sessuale ha trovato resistenza ideologica e avversione etico-morale nella collettività, al contrario lo sfruttamento lavorativo è stato considerato nell'economia dei Paesi occidentali, da tempi

memorabili, come un'opportunità, una risorsa e, così, non è stato mai sufficientemente contrastato. I dati parlano di un fenomeno generalizzato, solo nell'Unione Europea vi sarebbero circa un milione di persone sfruttate.
"Anche ai nostri giorni chi parte lo fa spesso a causa di tragiche e ingiuste disparità di opportunità, di democrazia, di futuro, o di devastanti scenari di guerra che affliggono il pianeta. A ciò si aggiungono la chiusura e l'ostilità dei paesi ricchi, che vedono in chi bussa alla porta una minaccia al proprio benessere. Questo lo vediamo anche da noi: c'è lo scandalo che per la raccolta delle mele, al Nord, fanno venire i migranti dal Centro Europa, ma poi li mandano via". Lo ha denunciato il Papa ricevendo in udienza gli Scalabriniani. "Li usano per raccogliere le mele, e poi vanno via. Questo oggi. Così, - ha osservato Bergoglio- nel drammatico confronto tra gli interessi di chi protegge la sua prosperità e la lotta di chi tenta di sopravvivere, fuggendo dalla fame e dalla persecuzione, tante vite umane vanno perdute, sotto gli occhi indifferenti di chi si limita a guardare lo spettacolo, o peggio specula sulla pelle di chi soffre".
"Azioni per migliorare la sicurezza e la legalità nel settore agricolo"
Un miglioramento della sicurezza e della legalità nel settore agricolo passa attraverso diverse iniziative:
- Formazione e sensibilizzazione: è essenziale formare i lavoratori, soprattutto stagionali e stranieri, sui loro diritti e sui rischi del lavoro agricolo. Inoltre, campagne di sensibilizzazione possono contribuire a informare anche i datori di lavoro sulle sanzioni e sui rischi legati all'adozione di pratiche illegali.
- Potenziamento dei controlli: le autorità competenti dovrebbero intensificare i controlli sul campo per individuare situazioni di sfruttamento e violazioni delle normative. Il potenziamento delle risorse a disposizione delle forze dell'ordine e degli ispettori del lavoro è cruciale per rendere efficaci queste attività.
- Promozione di reti di lavoro legale: la creazione di cooperative e reti di lavoro legale può rappresentare una valida alternativa al caporalato. Queste strutture possono agire come intermediari trasparenti tra i lavoratori e le aziende, garantendo condizioni di lavoro dignitose e salari equi.
- Incentivi alle buone pratiche aziendali: premiare le aziende che rispettano i diritti dei lavoratori può incentivare comportamenti virtuosi. Ad esempio, l'accesso a fondi pubblici o la concessione di certificazioni di qualità potrebbe essere riservato solo alle imprese che dimostrano di adottare pratiche di lavoro legale e sicuro.
La condizionalità introduce il principio secondo il quale per poter accedere al sistema dei pagamenti comunitari gli agricoltori devono rispettare determinate norme che riguardano la corretta gestione agronomica dei terreni, la salvaguardia dell'ambiente, la salute pubblica, la salute degli animali e il loro benessere per evitare le sanzioni previste per i casi di inadempienza.

Conclusioni
La sicurezza sul lavoro in agricoltura è un obiettivo ancora lontano, specie in presenza del caporalato, che rende vulnerabili moltissimi lavoratori. Interventi normativi, controlli intensificati e la promozione di modelli di lavoro trasparenti e legali sono essenziali per garantire la dignità dei lavoratori agricoli e migliorare le condizioni di sicurezza del settore.

Oltre alla repressione del caporalato, sarà fondamentale sviluppare una cultura del lavoro legale e sicuro, attraverso un cambiamento profondo nelle pratiche aziendali e nelle politiche di settore.

2. Prevenzione e Sicurezza nel settore agricolo: politiche, interventi e futuri sviluppi

Intervento di Ester Rotoli,
Responsabile dell'andamento dell'attività amministrativa
e produttiva della Direzione centrale prevenzione INAIL

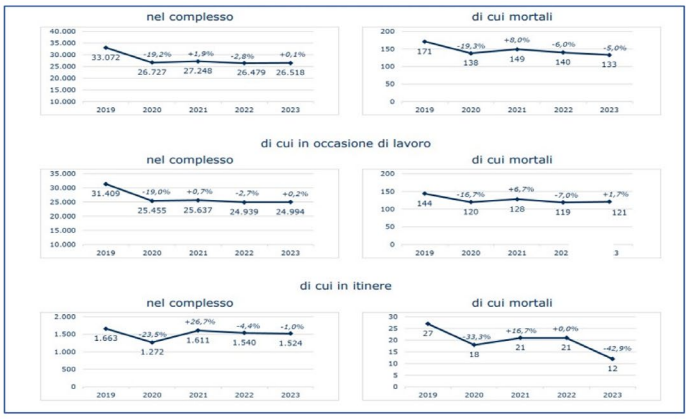
Buongiorno a voi tutte e tutti. Mi presento sono Ester Rotoli direttore della direzione centrale Prevenzione dell'Inail.
Vorrei illustrarvi una breve presentazione dedicata alla evidenza delle politiche prevenzionali Inail e dei programmi specifici indirizzati al settore della produzione agricola primaria.
Alcuni dei focus relativi alle cause di infortunio, agli effetti, ai rischi sono già stati esposti in sede di apertura di questa sessione e trovano esatta corrispondenza nella evidenza dei nostri dati infortunistici e tecnopatici.

In termini di scenario non si può che tenere conto degli obiettivi dell'agenda ONU 2030, applicabili a tutti i settori produttivi e che in relazione all'obiettivo 8 promuovono un lavoro sano, sicuro e dignitoso, inclusivo.
La stessa Politica agricola comune europea declinata su dieci obiettivi si collega agli obiettivi dell'Agenda Onu in quanto sono indirizzate a sostenere condizioni di un reddito equo, di garantire una competitività, tenendo conto dei cambiamenti climatici che incidono sulla salute dei lavoratori e elevano la probabilità di contrarre malattie professionali.
Ricorre il tema del sostegno delle zone rurali, del ricambio generazionale legato al tema dell'invecchiamento della popolazione in Italia particolarmente importante.
A questi si collegano ovviamente gli interventi di Next Generation UE, e dunque del PNRR. Sappiamo che c'è una missione 5 dedicata all'economia circolare e all'agricoltura.

E perché economia circolare? Perché significa fare agricoltura tenendo conto di quelli che sono la sostenibilità e quindi l'economia circolare.

Rispetto a questo, quali sono - io ho portato l'ultimo quinquennio – i dati relativi agli infortuni sul lavoro. Mi riferisco all'ultimo quinquennio perché trattasi di dati consolidati in relazione ai quali possiamo sviluppare considerazioni di trend.

DENUNCE DI INFORTUNIO SUL LAVORO PER ANNO DI ACCADIMENTO



Fonte: INAIL - Banca dati statistica rilevazione al 30/04/2024 (https://bancadatistatisticaoas.inail.it/ analytics)

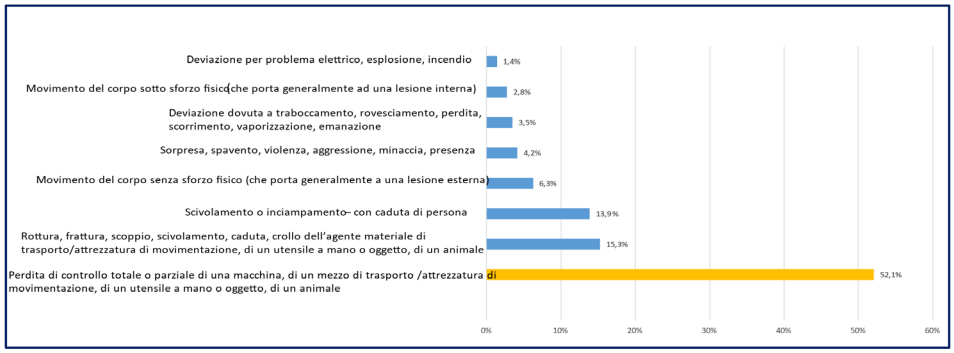
Accanto a questi pubblichiamo anche dati mensili di confronto tra l'anno in corso e quello precedente, per una evidenza puntuale, nell'immediatezza del fenomeno, rispetto ai quali abbiamo tuttavia bisogno di un processo di consolidamento, di verifica in sede amministrativa in termini di valutazione delle cause e circostanze e riconducibilità alla occasione di lavoro o itinere.

I dati del quinquennio sono suddivisi tra infortuni in occasione di lavoro e in itinere, nel complesso, con l'evidenza dei mortali, che danno un'evidenza di una sostanziale stabilità rispetto al fenomeno, con qualche leggero aumento rispetto agli infortuni mortali in occasione di lavoro.

Ma ciò che è importante sapere è che l'indice infortunistico in agricoltura, cioè il rapporto fra infortuni mortali e gli infortuni nel complesso, paragonato agli altri settori - industria, servizi, conto Stato - è un indice superiore quasi del doppio.

Ma questo perché? Perché, lo ha detto bene all'inizio nell'apertura l'onorevole, è un lavoro più rischioso, in relazione all'ambiente di lavoro, alle condizioni climatiche e soprattutto alle attrezzature e macchine utilizzate, e tra queste i trattori: un parco macchine obsoleto. Macchine non adeguate, sprovviste di dispostivi di protezione dei lavoratori/conducenti che incidono sulla gravità degli infortuni, sulle conseguenze spesso mortali.

CAUSE E CIRCOSTANZE DI ACCADIMENTO DI INFORTUNIO



Fonte: INAIL - Banca dati statistica

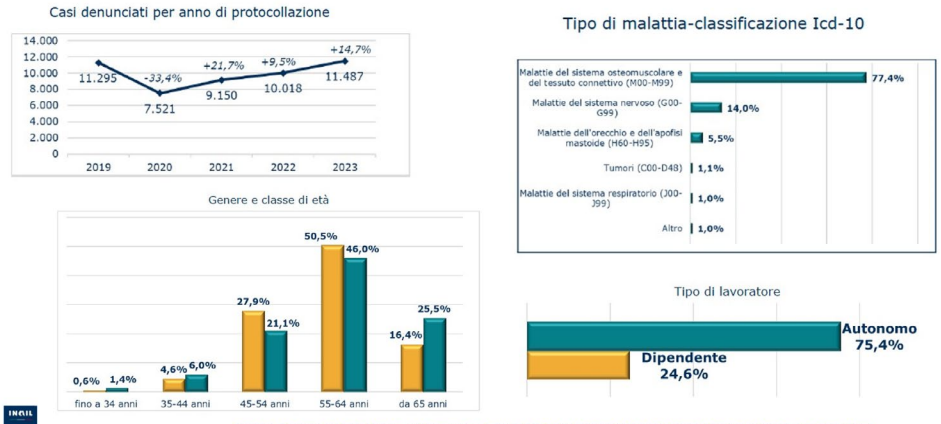
I dati che sto illustrando mostrano le cause e circostanze di accadimento dell'infortunio ovvero la distribuzione delle deviazioni che sono riportate nella nostra banca dati statistica attraverso le variabili ESAW, che sono variabili europee con cui ci confrontiamo in sede Eurostat, e danno un'evidenza in termini percentuali di quelle che sono le casistiche più importanti: la perdita di controllo totale o parziale di una macchina, e il ribaltamento di un trattore è il fenomeno più importante, al di là di scivolamenti, di movimenti del corpo con o senza sforzo fisico.

La causa: un parco di trattori circolante in Italia come già detto obsoleto, non adeguato alla normativa, da rottamare.

E a noi questi dati servono e sono serviti per finalizzare gli interventi dedicati alla prevenzione degli infortuni.

I dati sulle malattie professionali sono in aumento, così come in tutti i settori, ma questo dipende anche dalla latenza della malattia professionale che pone un'evidenza non immediata rispetto agli infortuni, ma evidentemente con dieci o vent'anni, soprattutto per quelli di carattere tumorale.

MALATTIE PROFESSIONALI DENUNCIATE NEL QUINQUENNIO 2019-2023



Fonte: Banca dati statistica rilevazione al 30/04/2024 (https://bancadatistatisticaoas.inail.it/ analytics)

In termini percentuali le malattie professionali per il disturbo osteo-muscolare e del tessuto connettivo rappresentano il 77% del totale delle mp registrate.
Percentuali analoghe, seppure inferiori, pari a circa il 60%, si registrano anche nel settore industria,
e questo a ulteriore conferma che il lavoro agricolo presenta una rischiosità maggiore dovuta ad uno sforzo fisico importante.
Vorrei anche segnalare il tema del lavoro autonomo rispetto al lavoro dipendente in relazione ai dati delle MP, e in generale va fatta una riflessione sulla dimensione delle aziende in agricoltura, e non solo, un settore caratterizzato da piccole e micro imprese, o a carattere individuale, in cui il datore di lavoro coincide con l'unica persona dipendente.
Ne discende una difficoltà operativa nell'indirizzare le nostre politiche a supporto della formazione e dello sviluppo della cultura della prevenzione che non possiamo affrontare se non in collaborazione e grazie al ruolo agito dalle parti sociali.

È necessario promuovere la cultura della salute e sicurezza sul lavoro in collaborazione, partecipazione e condivisione con le istituzioni tutte e le parti sociali, per una agricoltura più sostenibile.
Attraverso il nostro sistema di finanziamento alle imprese, denominati ISI, di soluzioni tecnologiche finalizzate alla riduzione degli infortuni abbiamo dedicato al settore agricoltura annualmente risorse economiche per sostituire il parco macchine.
Il bando Isi nasce nel 2010, e negli anni diversi sono stati gli interventi in sede progettuale per perfezionare la misura. Siamo passati da un bando con un unico asse dedicato a tutte le imprese e settori per arrivare a un bando articolato su più assi, dedicati ad ambiti e settori e rischi specifici in ottica di una migliore finalizzazione degli incentivi economici, in logica di semplificazione tecnica e amministrativa, trasparenza in termini di garanzia di accesso e competitività.

Dal 2016 con la legge di stabilità abbiamo destinato risorse economiche alle piccole e microimprese della produzione agricola primaria in regime di esenzione, e dunque al di fuori del regime del *de minimis*, per finanziare gli investimenti in tale ambito in conto capitale. Il regime in esenzione ai sensi del regolamento europeo richiamato in norma consente di finalizzare una politica di prevenzione orientata alla sostituzione dei trattori. Interventi che mediamente sono di importo anche superiore ai 50.000€ e dunque poco compatibili con il regime del de *minimis*.
Dal 2016 ad oggi abbiamo destinato al settore agricoltura fino a circa 342 milioni.
Risorse economiche che dalla evidenza delle federazioni dei produttori e rivenditori delle macchine agricole ha prodotto effetti sulla produzione, commercializzazione di tali mezzi in sostituzione dei vecchi trattori, incidendo positivamente sul mercato.
In occasione del bando isi 2023 abbiamo dedicato al settore 90 milioni di euro, superando la previsione iniziale di 35 mil€.

Anno bando	Asse	Progetti PRESENTATI	Progetti AMMESSI
2022	Assi 1-4	6.413	3.994
	Asse 5	2.010	715
2023	Assi 1-4	8.115	4.789*
	Asse 5	6.599	891*

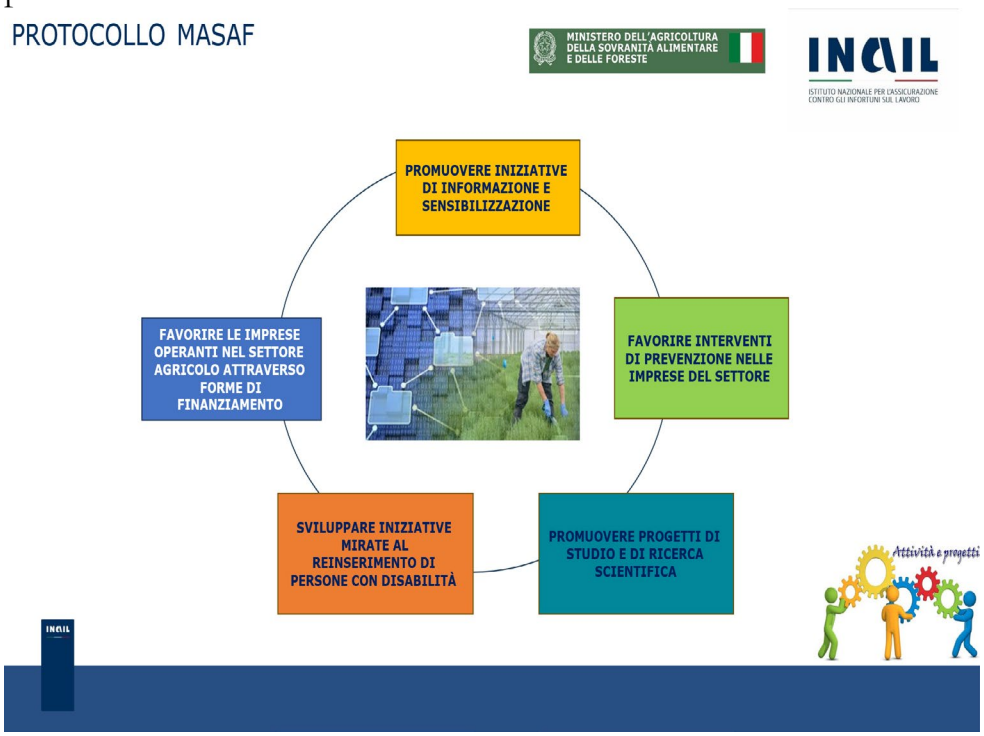
*Il dato si riferisce agli elenchi provvisori. I progetti aumentano per effetto della ridistribuzione delle risorse eccedenti e di conseguenza anche la percentuale di ammissione.

ELENCO		ASSE 5.1 - Generalità delle imprese agricole		ASSE 5.2 - Giovani agricoltori		TOTALI	
		DOMANDE	RICHIESTO	DOMANDE	RICHIESTO	DOMANDE	RICHIESTO
Presentate	AMMESSE	713	69.013.499	178	18.918.694	891	87.932.193
	NON AMMESSE	4.116	339.493.545	1.592	148.936.699	5.708	488.430.244
Totale complessivo		4.829	408.507.044	1.770	167.855.393	6.599	576.362.437

I dati che presento ci forniscono l'evidenza della partecipazione delle aziende ai nostri Bandi ISI negli ultimi due anni, 2022 e 2023: gli assi da 1 a 4 sono gli assi dedicati a tutte le imprese per gli interventi di riduzione del rischio, interventi sull'amianto quindi interventi per portar via l'amianto dai capannoni ad esempio, interventi per l'adozione dei sistemi di gestione che sono interventi di natura organizzativa che contribuisco alla gestione del rischio e alla definizione delle più adeguate misure di protezione e prevenzione.
L'asse 5, come dicevo, è l'asse unicamente dedicato all'agricoltura, con un asse specifico, con un finanziamento dedicato in via esclusiva ai giovani agricoltori.
Per valorizzare e sostenere i giovani agricoltori abbiamo aumentato nell'ultimo anno sia l'importo massimo concedibile sia la percentuale, portandola all'80%. Questo ha prodotto un'adesione enorme perché a fronte dei 90 milioni, che rappresentavano quasi il triplo degli anni precedenti, abbiamo avuto una richiesta per quasi 600 milioni€.
Questo significa che il mondo delle imprese agricole ha bisogno di questo tipo di intervento e quindi ha manifestato particolare adesione allo strumento.
Diversamente che negli altri assi dove, essendo un'esperienza che dura dal 2010, rispetto alle evidenze di un'enorme partecipazione dei primi anni di 40.000 aziende, per effetto di una ciclicità annuale si è prodotta una riduzione percentuale nel tempo, con una % di ammissione a finanziamento in relazione alle risorse economiche disponibili pari ad un rapporto che va da 1 a 3 o 1 a 2, mentre invece nell'ambito dell'agricoltura, come dicevo, abbiamo un rapporto sproporzionato.
Confermo per l'edizione 2024 in corso di pubblicazione la stessa tipologia di incentivo perché ci rendiamo conto dell'importanza di sostenere l'ammodernamento del parco dei trattori.

Vorrei qui segnalare che in relazione alla attività di ricerca che noi abbiamo nell'ambito INAIL, e che cerchiamo di valorizzare in termini di concretezza operativa favorendo la diversificazione degli interventi in tema di politiche di prevenzione, noi abbiamo verificato che anche alcuni piccoli interventi sui trattori ,che non siano solo la sostituzione, possono produrre sicurezza, ad esempio le stesse cinture di sicurezza, il roll-bar antiribaltamento, oppure le telecamere di posizione che danno evidenza se ci sono operatori alle spalle.

Ecco, rispetto a questo che è frutto della nostra ricerca - perché sia la ricerca che i dati ci indicano dove andare quindi dove finalizzare le nostre risorse - e in esito a un protocollo con il MASAF che stiamo stipulando, pensiamo di finanziare una linea di interventi economicamente di importo ridotto ma incentrati su queste tipologie di dispositivi di protezione.



Interventi economicamente limitati, rivolti a quegli agricoltori che magari non hanno a disposizione le risorse finanziarie per sostenere l'acquisto di nuovi trattori, anche qualora siano beneficiari di risorse economiche dell'Istituto in esito alla partecipazione ai nostri bandi per i quali è comunque richiesta una disponibilità economica che va dal 20% al 35% del valore di acquisto.

E questo è un intervento di tipo complementare che vorremmo attuare nel 2025 per poter diversificare le nostre linee d'intervento e quindi cercare di soddisfare platee più ampie.

Certo non siamo gli unici che mettono a disposizione incentivi economici: ci sono i fondi regionali, i fondi del PNRR per i quali si rileva una difficoltà che io sappia di tipo applicativo nella messa a terra.

Anche nel nostro caso, nella nostra esperienza che è un'esperienza come dicevo decennale, man mano impariamo, man mano miglioriamo, man mano cerchiamo di supportare le imprese nel partecipare a questa selezione attivando strumenti di assistenza affinché siano in grado di selezionare l'intervento migliore.

Lo strumento attraverso il quale mettere a disposizione incentivi economici tenendo conto di una relativa limitatezza a fronte di una platea rilevante di potenziali partecipanti è rappresentato dallo sportello ovvero dalla selezione dei progetti in ordine cronologico di presentazione.

E questo perché la norma che governa il sistema degli incentivi si basa su una selezione per sportello o a graduatoria. La prima è orientata a una maggiore semplificazione in quanto riduce i tempi di concessone dei contributi.

Noi abbiamo realizzato nel passato, più di dieci anni fa, una iniziativa che riguardava anche il settore agricoltura con procedura a graduatoria: abbiamo impiegato tre anni e mezzo per concedere il finanziamento.
Perché la graduatoria significa che devi analizzare tutte le domande, valutarle sulla base di criteri, metterle in graduatoria e fermarti quando il budget è finito, e significa per una pubblica amministrazione che ha risorse umane finite impiegare poi nella concessione tempi che non sono adeguati rispetto alle esigenze del mercato, sotto il profilo dell'investimento economico e della finalità stessa.
E quindi l'unica soluzione attualmente percorribile è lo sportello, che però, come dicevo, nell'aver realizzato tanti assi ed essendo uno sportello poi di carattere regionale, realizza una più corretta competizione perché non è a carattere nazionale, è una competizione regione per regione rispetto al budget che ha a disposizione, definito in base agli indici di rischio, al numero di parco installato, agli operatori che operano.
Al termine della apertura dello sportello verifichiamo la disponibilità di risorse economiche in surplus rispetto alle richieste, perché magari non tutte le aziende, in tutti i territori e per tutti gli assi manifestano pari adesione, al fine di rimetterle a disposizione degli altri assi che presentano rapporti inversi per una ottimizzazione di utilizzo dei fondi stessi.
Grazie.

3. Sicurezza sul lavoro: un approccio collaborativo delle istituzioni

Intervento di Ester Rotoli,
Responsabile dell'andamento dell'attività amministrativa
e produttiva della Direzione centrale prevenzione INAIL

Vorrei condividere alcune riflessioni sul decreto 81/2008.
Il D.lgs. 81/2008 non è di certo recente, ed è stato costruito in riferimento ad un mondo produttivo che ormai è stato modificato dalle transizioni che hanno e che stanno attraversando il mondo del lavoro come già illustrato nel precedente intervento.

Le tre transizioni verde digitale demografica che comportano una profonda modifica delle caratteristiche del lavoro offrono da una parte maggiore flessibilità organizzativa e sicurezza dei processi rispetto ai rischi tradizionali, e dall'altra pongono nuovi rischi in termini di sicurezza e di salute per affrontare i quali occorre individuare politiche adeguate e innovative, al fine di ridurne gli effetti negativi sui lavoratori, sulle imprese e sulla collettività.
L'approccio emergenziale ancora in parte presente nella normativa di salute e sicurezza va definitivamente superato in favore di un approccio sempre più fattuale che preveda la collaborazione delle istituzioni tutte e delle parti sociali nelle sedi riconosciute dal legislatore (art. 5 comitato di coordinamento per le politiche per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, art. 6 commissione consultiva permanente, art. 7 comitati regionali di coordinamento).
Sappiamo bene quanto sia complesso il sistema istituzionale della prevenzione in Italia, si fa riferimento ai ruoli e funzioni declinati al Titolo I del Decreto 81/2008.
Tra i soggetti l'Istituto e l'INL sono gli unici istituti a carattere nazionale e dunque complessa è la relazione con il sistema delle Regioni anche in relazione ai compiti di vigilanza in materia di SSL, affidati come da ultimo con il cosiddetto Decreto fiscale, all'INL su tutti gli ambiti prima di competenza delle sole Regioni.

Ciò implica la necessità di governo complessivo, di definizione di una strategia nazionale, che sono poi i compiti del già menzionato Comitato di cui all'art.5
Accanto a questo anche ai fini di una più complessiva revisione del decreto 81 è bene valutare l'impatto della norma e delle modifiche nel tempo intervenute, compiti espressamente previsti a cura della Commissione consultiva ex art.6 per una valutazione di efficacia delle politiche adottate.
Sotto il profilo fattuale e in logica di coerenza con le indicazioni della Strategia europea, al fine di realizzare una maggiore compliance da parte delle aziende soprattutto le PMI si rende necessario fornire linee guida, strumenti operativi, check list, applicativi di supporto alla stessa valutazione del rischio: strumenti tutti che favoriscano la consapevolezza dei rischi e la gestione degli stessi.
Diversi gli strumenti operativi realizzati dall'Istituto e dal sistema delle Regioni in ambito del lavoro agricolo, per restituire le nostre conoscenze, a favore della circolarità delle informazioni, a supporto dei processi formativi e di apprendimento.
Cito la esperienza in corso nell'ambito del protocollo sottoscritto con il Ministero del lavoro, il Ministero dell'istruzione e del merito e l'INL finalizzato alla formazione dei docenti, dei tutor scolastici, anche nell'ambito dei PCTO, degli studenti tutti, i futuri lavoratori, per contribuire al percorso dello sviluppo della cultura della salute e sicurezza sul lavoro a cominciare dalla scuola.
Un'attività che portiamo avanti nella evidenza delle tristi cronache che hanno coinvolto ragazzi nelle loro esperienze PCTO, avendo rilevato la fragilità dell'impianto per effetto di una scarsa formazione in tema di SSL da parte dei tutor scolastici e aziendali.
Ricordiamo tutti Lorenzo e la Carta di Lorenzo cui da ultimo ha aderito sottoscrivendola Confindustria stessa a dimostrazione di una rinnovata partecipazione da parte di tutto il sistema.
Grazie

4. Oltre la burocrazia: riflessioni sulla Sicurezza sul Lavoro nel Settore Agroalimentare

Intervento di Silvia Spera,
FLAI CGIL - Segreteria Nazionale

Buongiorno a tutti.
Innanzitutto, volevo ringraziare per questa occasione e per queste tre giornate in cui proviamo a riflettere insieme su quali possono essere gli strumenti per affrontare il problema. Anche la modalità con cui si è deciso di provare a operare è una modalità che ci convince, nel senso che al di là dei riti che purtroppo attorno alla sicurezza sul lavoro abbiamo - tanti riti, possiamo dircelo, siamo tutta gente di grande esperienza - e dei lunghi tavoli, in cui spesso prevale un'idea troppo burocratica amministrativa, il tema, il problema come ben sappiamo non è amministrativo e non è burocratico.
Questo è un aspetto su cui insieme dobbiamo provare a trovare delle risposte. Perché dico questo? Perché anche nella giornata di ieri, tutte le istituzioni che sono intervenute, che hanno dato conto di quello che è il loro agire, hanno fatto interventi che sono sicuramente di valore. Così come io credo è di valore la legislazione che abbiamo in questo Paese: è una legislazione importante, non è inadeguata, ma sicuramente a volte è stata applicata in maniera raffazzonata.
Il problema è che rimaniamo sempre a un livello - dopo tanti anni in cui continuiamo a provare a intervenire - che resta sempre un livello amministrativo burocratico. Lo dico con tutta la tristezza del caso, perché dietro alla nota amministrativa burocratica c'è invece la vita delle persone, che siano i lavoratori dipendenti che noi rappresentiamo, o che siano anche i piccoli imprenditori agricoltori, che rappresentano le associazioni di categoria, anch'essi seduti a questo tavolo.
Non frequento da molto tempo l'agricoltura ma ho sentito da parte anche delle associazioni di categoria grande disponibilità nel provare ad affrontare i nodi. Non deve essere forma ma diventare sostanza, invece si danno sempre principalmente risposte, appunto, un po' rituali. Ecco, questa è la difficoltà che abbiamo.
Allora provo a dire tre o quattro cose che per noi sono importanti.
La prima: anch'io penso che dobbiamo applicare le leggi esistenti, basta sovrapposizioni legislative che il più delle volte sono introdotte per inibire quelle precedenti. E quindi anche chi opera in questo settore (ispettori e forze dell'ordine) poi hanno difficoltà a intervenire, perché spesso una norma va in contrasto con l'altra, abbiamo poi il problema di quale tipo di intervento effettuare, individuare un percorso giuridico lineare che dia una risposta adeguata alle irregolarità e agli infortuni (Procura specifica e unica).
La relazione parlava dell'importanza della legge 199 del 2016 che noi insieme al le associazioni di categoria abbiamo fortemente voluto, vi abbiamo lavorato, abbiamo costruito il sindacato di strada, siamo andati nei ghetti, abbiamo denunciato con estrema chiarezza che un pezzo di economia stava in piedi utilizzando una nuova schiavitù.
E di questo non possiamo dire, purtroppo, che è un problema di pochi, perché si tratta di un sistema. Se ci sono ghetti così grandi e così importanti significa che c'è un pezzo di

sistema che non rispetta le regole e non viene monitorato, c'è un pezzo di territorio che non reagisce, c'è un pezzo di economia che vive nell'illegalità.
Ecco, diciamola così: io sono convinta che salute e sicurezza, che stanno insieme nelle nostre norme, però non sono proprio la stessa cosa. Cioè quando si parla di sicurezza nell'agroalimentare io penso alla sicurezza del cibo, del lavoro, delle persone cioè una sicurezza a tutto tondo. Se ne manca una parte non ce n'è nessuna, il sistema deve essere integrato, bisogna tenere collegati i diversi piani, dentro una strategia complessiva nazionale.
Perché oggi la filiera - io parlo dell'agroalimentare - oggi il made in Italy, si fonda principalmente sull'agroalimentare. Noi abbiamo questo fiore all'occhiello, lo vogliamo, lo stiamo lanciando. Stiamo dicendo a tutto il mondo "venite da noi perché noi siamo i più bravi". Bene, bene però non possiamo fare i più bravi sulla pelle dei lavoratori, che siano di colore o che non siano di colore, perché lo sfruttamento non ha colore. Lo diventa dopo, dato dalle circostanze di necessità dove non c'è il salario adeguato, la casa, non ci sono trasporti, il permesso di soggiorno, non ci sono tutta una serie di condizioni base che permettono al lavoratore di vivere in maniera dignitosa.
Però sull'agroalimentare, su una situazione importante come quella che vogliamo lanciare - e io penso che sia importante per il nostro Paese - deve essere messa al centro la salute dei lavoratori. Quindi i rischi chimici, i rischi di esposizione al calore, tutte le cose che abbiamo provato a dire e che non voglio ripetere. Ma al centro dobbiamo avere l'idea della sicurezza intesa come luogo di lavoro, sicurezza del cibo che mettiamo in tavola, sicurezza nella filiera dell'agroalimentare e nell' industria agroalimentare.
Per andare in questa direzione abbiamo lo strumento della condizionalità - oltre le norme per far applicare le leggi che abbiamo - la condizionalità sociale cioè finanziamenti pubblici solo a chi è in regola e rispetta le norme, un punto secondo noi importante.
Non possono esserci soldi pubblici laddove non c'è legalità, laddove non c'è sicurezza, laddove non c'è salute. Quindi penso che sia utile questo confronto e credo che tutti insieme, attorno a questo tavolo, possiamo dare contributi. Grazie

5. Oltre il Caporalato: strategie e strumenti per la sicurezza e la legalità nel Settore Agricolo

Intervento di Federico Borgoni,
Coldiretti

Negli interventi che mi hanno preceduto si è parlato molto di caporalato, forse però è il caso di completare il quadro conoscitivo del fenomeno.
Sul punto dobbiamo a fare attenzione a non restare troppo ancorati a vecchi stereotipi dell'immagine del caporale, come quello nella campagna foggiana, perché oggi il vero problema, il più grosso problema che abbiamo in agricoltura sono le imprese senza terra, che non sono altro che il caporale travestito col vestito bello della festa che costituisce una (falsa) cooperativa e attraverso appalti illeciti sfrutta i suoi dipendenti a danno del sistema.
Perché è questo quello che succede. Coldiretti era quattro anni che chiedeva che trovasse incardinamento nell'ordinamento una sorta di libro bianco delle imprese appaltatrici in agricoltura. Abbiamo dovuto aspettare quattro anni e finalmente in sede di conversione in Legge del decreto agricoltura (Decreto-Legge 15 maggio 2024, n. 63) all'articolo 2-quinques questo strumento è stato reso operativo.
Uno strumento che dovrà servire alle nostre imprese per sapere a chi rivolgersi, evitando di finire nelle mani di quei soggetti che hanno la sede legale nel garage sotto casa, che sono costituiti da meno di un anno e che al primo sentore di controlli ispettivi spariscono, ricostituendosi con altro nome ma lasciando nei guai sia i loro lavoratori che anche l'impresa che si è avvalsa di loro. Noi chiaramente scoraggiamo questo genere di pseudo-appalti ed il perché è evidente, però non sempre è possibile riuscire ad arrivare in tempo.
Altra questione che interessa meglio delineare riguarda l'evento infortunistico in agricoltura che, come vedevamo dai dati che ci ha esposto l'INAIL, è legato soprattutto alla macchina agricola, che sia il trattore, che sia il giunto cardanico, che sia l'imballatrice. Ma attenzione che se noi andiamo a guardare chi è il soggetto che subisce spesso un infortunio anche mortale, non è nella stragrande maggioranza dei casi il dipendente è il lavoratore autonomo. Mediamente si tratta del 70% delle denunce di infortunio e più del 60% degli infortuni mortali che vedono coinvolto il lavoratore autonomo agricolo.
Ecco perché a noi interessa: fino al 2011 l'INAIL pubblicava i dati separati ed era possibile andare a verificare. Sarebbe importante continuare a disporre di questi dati.
Ecco allora che se c'è la necessità di svecchiare il parco macchine ben venga la prosecuzione dei bandi ISI dell'INAIL, anzi si potrebbe anche cercare di fare uno sforzo ulteriore, che pure è già stato fatto, aumentando ulteriormente le risorse, visto qual è l'entità della domanda che nasconde se non altro una consapevolezza da parte dell'impresa della necessità di intervenire per lo svecchiamento del parco macchine.
Sul versante della formazione sia dei dipendenti dell'impresa che del titolare - perché ricordo che alcune figure dell'81/2008 riguardano anche il datore di lavoro e non solo il lavoratore - quello che si sta facendo come parti sociali agricole, e quindi tutte e sei le organizzazioni datoriali e sindacali di categoria, è stato di mettere a bando finanziamenti a fondo perduto per la formazione obbligatoria sulla sicurezza.

Quest'anno raggiungeremo la soglia annuale di un milione e mezzo di euro, mai è andato inesitato un solo euro, anzi siamo sempre stati costretti ad aumentare ancora di più le risorse.
Perché è attraverso la formazione che si comincia, ma si dovrebbe iniziare prima quel percorso culturale di consapevolezza del rischio, cosa che noi come società civile non abbiamo mai fatto. Ce lo siamo sempre molte volte riproposto ma bisogna cominciare, a partire dalle scuole, non abbandonando sicuramente la formazione nell'impresa, non abbandonando sicuramente le verifiche ispettive, gli accessi, le sanzioni, le sospensioni dell'attività imprenditoriale. Però dobbiamo cominciare da zero perché non è mai stato fatto.
Tornando alla questione del caporalato e dello sfruttamento della manodopera è bene avere consapevolezza del fatto che la lotta al caporalato non si fa solo con la 199/2016. Pur se come organizzazione abbiamo sostenuto questa norma, perché una società civile non può permettersi di non avere una norma come quella della 199, è una questione proprio di civiltà giuridica, abbiamo almeno altre due misure importanti che possono accompagnare: una è quella, relativa all'albo - noi lo chiamiamo l'albo bianco - degli appalti, e l'altra è l'articolo 18 ter del testo unico dell'immigrazione di nuova introduzione, ad opera del decreto-legge 145/2024. È quell'istituto che permette al lavoratore sfruttato di avere immediatamente dal Questore un permesso di soggiorno nel caso collabori con l'Autorità, ma non solo a lui, anche tutta la sua famiglia.
Non è una battaglia semplice quella della lotta al caporalato e allo sfruttamento del lavoro, però da parte di Coldiretti c'è tutta la disponibilità ad andare fino in fondo. Ed è chiaro che c'è una correlazione tra l'utilizzo di lavoratori sfruttati o in nero o che dir si voglia e gli eventi infortunistici, perché manca la base fondamentale che è quella della formazione sulla sicurezza.
Però ci sono altri strumenti e passaggi che è bene cercare di rendere più efficaci, e sono le risorse.
A tal proposito ad oggi i fondi interprofessionali di formazione continua non possono finanziare formazione obbligatoria. Ora ci si chiede: è un'emergenza quella degli infortuni in agricoltura? Allora forse è il caso di fare una deroga. Certo non è normativa nazionale ma comunitaria, ma, se siamo di fronte ad un'emergenza vanno utilizzati strumenti di emergenza, magari anche revocando il prelievo forzoso ai Fondi interprofessionali che sottrae risorse dei lavoratori e delle imprese.
Un altro strumento di contrasto al caporalato ed allo sfruttamento dei lavoratori avrebbe dovuto essere la rete del lavoro agricolo di qualità. Questo strumento però non ha mai decollato perché di fatto non premia nessuno. Ha funzionato in Emilia-Romagna perché è stato dato un punteggio aggiuntivo sul PSR e quindi le imprese virtuose di quei territori vi hanno aderito in gran numero.
In ultima analisi il modo migliore per combattere il caporalato è essere nella condizione di fargli una reale concorrenza fornendo ad imprese e lavoratori trasporti efficienti, un matching tra domanda e offerta di lavoro funzionale, e non da ultimo anche l'alloggio. E l'alloggio è un'altra utilità importante che fornisce il caporale. Noi abbiamo una quantità incredibile di immobili rurali abbandonati o non utilizzati che sono già nelle zone dove è necessaria quella manodopera. Attraverso un grande piano di promozione del restauro e del ripristino di questi immobili noi possiamo chiudere il cerchio: incrocio domanda-

offerta, trasporto e alloggio, perché sono queste le leve che utilizza il caporale per avere mano libera nel sistema.
Un'altra questione non meno importante è quella del mercato dei prodotti agricoli: veniva detto da chi mi ha preceduto, che un altro nodo problematico è rappresentato della filiera e dalla distribuzione del valore del prodotto lungo la filiera. Se è corretto che l'onere non debba scaricarsi interamente sul consumatore, è altrettanto vero che i soggetti "fragili della filiera sono in effetti due, uno è il consumatore e l'altro è il produttore.
Il pomodoro è un esempio classico dello sfruttamento del produttore che avveniva con le aste al doppio ribasso
Il funzionamento di queste aste è tanto semplice quanto aberrante: la catena di distribuzione che deve acquistare un prodotto convoca via e-mail una prima asta a cui vengono invitati a partecipare gli industriali, che hanno circa venti giorni per presentare un'offerta per una certa commessa. Una volta raccolte tutte le proposte, la GDO convocava una seconda asta che, questa volta, aveva come prezzo di base l'offerta più bassa dell'asta precedente. In questo caso la partita si giocava nel giro di un paio d'ore, con una battaglia di offerte al ribasso in cui vinceva chi riusciva a proporre il prezzo più basso in assoluto.
Finalmente due anni fa - ma erano anni che Coldiretti lo chiedeva - in Italia abbiamo una norma, il Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 198 che vieta le pratiche commerciali sleali tra cui le aste a doppio ribasso.
le aste a doppio ribasso sono proprio il motivo per cui lo sfruttato non era solo il lavoratore ma anche il produttore che era costretto a vendere il proprio prodotto ad un prezzo al di sotto del costo di produzione, che a sua volta scaricava sul costo del lavoro.
Le aste al doppio ribasso sono state vietate ma il pomodoro a prezzi stracciati lo si trova ancora nei discount e nei supermercati.
Quindi è chiaro che anche questa è una forma di lotta al caporalato, ovvero garantire la redditività all'impresa che aiuta l'impresa a restare nell'alveo della legalità a partire dalla regolarità del rapporto di lavoro inclusi gli adempimenti sulla sicurezza.
Qual è oltretutto il problema dei costi della sicurezza per un'impresa agricola? È che l'85 per cento della manodopera stagionale per le grandi campagne di raccolta, non è mai la stessa ma si avvicenda continuamente. E quindi anche questo è un problema, perché il costo per fornire formazione, informazione e sorveglianza sanitaria ad ognuna di queste persone che cambiano continuamente è un impegno pesante.
Ecco perché anche in questo caso è la contrattazione collettiva provinciale che in molti casi, per esempio, si è fatta carico della sorveglianza sanitaria per questi lavoratori. Però non è che possiamo andare avanti in eterno così, perché come noto la disponibilità di manodopera continua a calare e le offerte che ricevono i nostri imprenditori dalle cooperative senza terra continuano a crescere. Quindi in qualche maniera bisogna interrompere questo trend, ma lo dobbiamo fare in maniera strutturale e seria.

6. Riflessioni sulla sicurezza nel settore agricolo: tecnologia, formazione e monitoraggio per un futuro sostenibile

Intervento di Gianvito Schena,
AIAS

Buongiorno. Io sono Gianvito Schena, componente esecutivo di AIAS, Associazione Italiana Ambiente Sicurezza, associazione che da cinquant'anni quasi si occupa di sicurezza del lavoro, ambiente e sostenibilità. Io vengo dalla terra di Puglia, sono figlio di coltivatori e sono anche io un piccolo agricolo produttore di quell'eccellenza italiana che è l'olio extravergine d'oliva pugliese, ma sono un professionista che si occupa tutti i giorni di consulenza del lavoro e sicurezza del lavoro.
In AIAS abbiamo pensato ai rischi agricoli, abbiamo costituito un gruppo tecnico specialistico focalizzato sui rischi agricoli e dell'agroindustria, di cui mi onoro di essere coordinatore.
Abbiamo indirizzato il focus sui rischi del comparto agricolo. Ho apprezzato la sua relazione, onorevole Quartini, quando parlava di alcune normative. Ho apprezzato anche l'intervento della dottoressa Rotoli per quello che riguarda il miglioramento delle condizioni delle attrezzature.
Allora, il parco macchine secondo me è migliorato in agricoltura. Il problema è che molti dispositivi di sicurezza dei trattori che gli agricoltori acquistano, vengono rimossi o non vengono utilizzati. Il roll-bar più delle volte è abbassato, vanificando la sua funzione di protezione, perché il roll-bar ha una funzione di capsula di sicurezza, altrimenti non serve. La cintura di sicurezza il più delle volte la vediamo rimossa o non utilizzata.
C'è un problema evidentemente di mancanza di cognizione del rischio, di consapevolezza. Quindi ben vengano i miglioramenti, ma probabilmente dobbiamo pensare a una forma nuova di protezione che impedisca al mezzo di essere utilizzato in assenza di questi dispositivi di sicurezza. Credo che oggi (anche l'onorevole faceva riferimento alle nuove tecnologie) molti settori hanno già sistemi di automatismo che riducono gli infortuni in maniera drastica. In agricoltura dobbiamo trovare delle soluzioni del genere affidandoci all'intelligenza artificiale o a sistemi automatici non disinseribili dall'uomo.
Si faceva riferimento a cooperative o a agenzie di lavoro farlocche, che forniscono manodopera a basso costo alle aziende agricole. C'è una norma in Italia che prevede - credo anche il contratto collettivo del comparto agricolo lo preveda - limiti la possibilità di rivolgersi al lavoro interinale. È una norma che molto spesso è disattesa e quindi ovviamente sconfiniamo in una serie di cose ai limiti della legalità: occorrerebbe un attento monitoraggio di questo fenomeno.
Il comparto agricolo presenta il problema della frammentazione e della stagionalità. Il tessuto produttivo è diviso in tante piccole aziende, direi microaziende e questo porta anche a una difficoltà operativa nel gestire anche la formazione dei lavoratori che devono essere formati prima di essere adibiti alle mansioni; ma molto spesso ci troviamo ad assumere i lavoratori nell'immediatezza della raccolta - penso ai prodotti deperibili - e

inevitabilmente i lavoratori vengono adibiti alla mansione senza alcuna forma di formazione specifica preventiva.
Il comparto agricolo presenta molteplici e variegati rischi. In alcuni casi sono la combinazione di più rischi messi insieme che troviamo solo nell'ambito delle attività agricole che vanno attentamente valutati nel documento di valutazione dei rischi.
Si faceva riferimento prima al decreto interministeriale del 2013, che mi risulta essere una norma poco applicata in tutta Italia.
È la norma che prevede una serie di semplificazioni - noi come AIAS non vediamo di buon occhio le semplificazioni se sviliscono l'importanza degli adempimenti, ma siamo molto favorevoli, quando la semplificazione risulti essere finalizzata ad una migliore e reale attuazione delle norme di sicurezza. Il decreto prevede delle semplificazioni in materia di sorveglianza sanitaria e formazione. Ben venga, ma manca in Italia uno strumento che è la valutazione dell'efficacia della formazione.
Il formatore al termine del corso di formazione non ha la certezza che chi ha frequentato il corso abbia fatto proprie le indicazioni esposte. Sì, c'è un test finale che mi dà un risultato ma non so quanta efficacia quella formazione nel tempo possa trovare nel lavoratore. Come AIAS abbiamo fatto un decalogo e abbiamo individuato questo elemento come un elemento importante.
Ultima cosa: probabilmente i maggiori controlli: si faceva riferimento ai controlli da parte degli organi di vigilanza. Ben vengano maggiori controlli: io vengo dalla Puglia, la Puglia molto spesso è vista come una terra di caporalato: non è un fenomeno soltanto del mondo agricolo, ma oggi parliamo del comparto agricolo. I controlli ci sono stati, ci sono e sono maggiori rispetto a molti anni fa. La questione è complessa e ben vengano momenti come questo per discutere con le parti sociali e le istituzioni di queste problematiche, ricercando soluzioni il più condivise possibili. Grazie.

7. L'importanza della formazione sul " campo" in agricoltura

Intervento di Carmine Salamone,
AIFOS

Saluto tutti e ringrazio la Presidente On. Chiara Gribaudo per l'organizzazione e per l'invito e il Vicepresidente On. Andrea Quartini per la sua presentazione, ringrazio tutti i presenti e ringrazio chi ha avuto l'idea di promuovere gli Stati Generali della Sicurezza, importante punto di confronto sugli infortuni sul lavoro; effettivamente ci troviamo in un'emergenza.
Sappiamo bene che nella giornata di oggi in agricoltura almeno 72 lavoratori riporteranno un infortunio, le statistiche dicono questo e le statistiche degli ultimi vent'anni non hanno mai smentito, purtroppo.
E allora dobbiamo porci la domanda, soprattutto oltre a tutte le problematiche già espresse da chi mi ha preceduto e che condivido in tutto, la domanda è: quali sono gli strumenti da mettere in atto con urgenza? Ben vengano gli strumenti economici come ci ha prospettato la Collega dell'INAIL e come è stato riportato sui finanziamenti sulla Formazione, ma deve essere verificato come vengono gestiti e chi sono gli effettivi fruitori dei finanziamenti. Purtroppo, il caporalato, come ci è stato prospettato dalla relazione dell'On. Andrea Quartini con la relazione dell'Antimafia è presente nel settore agricolo e non solo.
La lettura della relazione dell'antimafia mi ha fatto rabbrividire, sottolineo e faccio presente anche altro fenomeno: appropriazione indebita dei terreni agricoli con lo scopo di ricevere illecitamente finanziamenti anche Europei, conosco in prima persona il mondo agricolo e queste problematiche.
Sono un formatore soprattutto in agricoltura svolgo corsi sulle attrezzature di lavoro, svolgo diversi corsi rivolti appunto all'utilizzo di trattori, io stesso sono nato sui trattori. È chiaro che mi domando però quanto i miei colleghi che svolgono questo tipo di formazione abbiano mai lavorato un giorno intero con il trattore, e non utilizzato soltanto nel percorso previsto per l'ottenimento dell'attestato avvenuta formazione che a mio avviso è solo un gioco rispetto a lavorare con il trattore. A mio avviso non si può conseguire l'abilitazione all'utilizzo del trattore in solo 8 ore, queste sono le ore previste dall'Accordo Stato Regione 22.2.2012, soprattutto quando il corso è rivolto a personale che vede il trattore per la prima volta.
La normativa vigente non permette di poter portare nemmeno i propri figli minorenni a partecipare o anche solo osservare lavorare nei vigneti, negli uliveti.
Le cronache ci hanno evidenziato che un agricoltore avendo portato il figlio a raccogliere le olive, e l'uva, è stato sanzionato. È corretto che vi siano i controlli e le sanzioni.
Però qui dobbiamo domandarci: allora cosa vogliamo ottenere da questa attenta analisi, chi utilizzerà i trattori fra dieci anni?
Le statistiche ci dicono che oggi riportano maggiori infortuni lavoratori di età compresa tra i 40 e 60 anni.
E allora domandiamoci chi sono gli agricoltori di oggi?
Chi erano gli agricoltori di vent'anni fa?
Chi saranno gli agricoltori fra 10-15 anni?

Senza questa analisi, a mio avviso, tutti gli sforzi che vengono messi in atto diventano inutili.
Dalla presentazione della collega dell'INAIL abbiamo visto che i lavoratori autonomi in agricoltura sono la maggioranza, cioè ben l'85% dei lavoratori.
Anch'io ho analizzato le statistiche numeriche, il risultato è raccapricciante perché appunto l'indice infortunistico è elevato rispetto al numero dei lavoratori in agricoltura e vi sono ben 150 morti all'anno dovuto al ribaltamento dei trattori.
Giustamente il Regolamento sulla Direttiva macchina ha apportato modifiche e aggiornamenti sulle stesse macchine ma sappiamo che le macchine e attrezzature non vengono utilizzate in modo corretto.
E allora che facciamo? Repressione, bene, ma secondo me dobbiamo puntare sulla qualità della formazione. Come farla? Come portarla in azienda? Come avvicinare i fruitori alla formazione apportando una formazione efficace e credibile? Perché in più occasioni nonostante vengano erogati corsi gratuiti per gli operatori e dispendiosi per gli enti che li finanziano mi chiedo quanto venga accresciuta la consapevolezza e l'addestramento degli agricoltori?
A me capita spesso di svolgere formazione di aggiornamento sull'utilizzo dei trattori e delle attrezzature varie, ma di ciò che era stato analizzato nella formazione precedente non viene ricordato quasi nulla. Ci domandiamo allora come trasferire la sensibilizzazione... come farla "arrivare" ai lavoratori? Come avvicinarci al loro modo di comprendere la cultura della sicurezza? Oltre alle repressioni sull'utilizzo non corretto (sanzioni) che ci devono sicuramente essere, sono necessari i controlli sui "veri fruitori dei finanziamenti" di ogni genere, la relazione antimafia ha evidenziato esistenza di soggetti completamente estranei al mondo agricolo ma che ricevono finanziamenti impropriamente.
Un collega ci ha raccontato della sua azienda di 6 ettari in puglia, ma ci sono soggetti che hanno la sede legale dell'azienda … in indirizzi difficili da rintracciare causando danni economici all'intera filiera agricola.
Quindi a mio avviso oggi e lo sottolineo con un tono molto forte perché io sono andato sui trattori e quindi conosco i rischi, mi rammarica sentire, ascoltare che nel 2024 le persone muoiono ribaltandosi con il trattore e non hanno allacciato la cintura di sicurezza nonostante sia presente.
E allora perché aspettare la revisione dei trattori come da programma al 31.12.2024 si vorrebbe che venisse eseguita la revisione a oltre 600.000 trattori, vi sarebbero 1.000.0000 (un milione di trattori da revisionare entro il 2025)!? SE tutto questo potesse avvenire sarebbe positivo, ma è impossibile.
E allora dico: perché non semplifichiamo?
Nella relazione completa che lascerò agli atti ho fatto cenno anche agli spazi confinati, approfondiremo poi.
Nel frattempo, perché non facciamo svolgere una perizia asseverata sulla presenza del sedile, presenza delle cinture di sicurezza, presenza del ROPS, presenza e corretto funzionamento dell'albero cardanico? Sono solo 4 elementi che possono migliorare e salvare vite umane.
Almeno abbiamo la certezza che anche sui trattori non ancora revisionati siano presenti……
…poi analizziamo la formazione.

La formazione nel settore agricolo deve essere svolta direttamente in azienda. È inutile svolgere formazione in aula a lavoratori di aziende con diverse problematiche, diversi rischi, di aziende diverse dalla propria: il piccolo imprenditore agricolo che possiede una botte di 10 quintali (1.000 litri), inutile raccontargli di spazi confinati presenti in cisterne da 300 Ettolitri (30.000 litri).
Questo è quello che mi sento di introdurre.
Avrei altre tematiche da portare sul tavolo di discussione, adesso vorrei lasciare anche lo spazio agli altri colleghi affinché poi possiamo raccogliere idee e portare avanti un lavoro concreto.
Trovare il modo per aiutare anche i piccoli agricoltori che non riescono ad accedere ai finanziamenti Europei, INAIL-ISI; fondi interprofessionali perché non sanno utilizzare il computer, non hanno SPID, e quindi cerchiamo poi di capire come vogliamo portare sul tavolo di lavoro queste cose. Grazie.

8. Tutela dei lavoratori: dal patrocinio a spese dello Stato alla costituzione di fondi per il risarcimento dei danni da infortunio

Intervento di Giacomo Mattalia,
Avvocato - Sicurezza e lavoro

Grazie e buongiorno a tutti. Ovviamente cercherò di essere molto breve. Io intervengo quale legale di sicurezza del lavoro, intervengo per quel che riguarda un aspetto diciamo più successivo, nel senso che io mi occupo di sicurezza e salute sul lavoro in termini di tutela dei lavoratori che sono purtroppo stati colpiti da infortuni o malattie professionali. Lo faccio come legale dell'associazione e quindi ho una prospettiva diciamo in qualche modo forse diversa, nel senso che io arrivo quando insomma le uova sono già state rotte nel paniere; quindi, non ho tanto un approccio preventivo quanto più un approccio successivo e di tutela dei diritti.

Forse proprio questo mi consente una visione, un contributo che può in qualche modo essere utile perché da quella che è l'attività svolta dall'associazione - che ha partecipato anche attivamente ad alcune esperienze processuali per caporalato a mezzo di uno strumento che voi tutti conoscerete che è la costituzione di parte civile che le associazioni possono svolgere, sindacali e anche di altre tipologie - ci siamo occupati di tutela dei diritti dei lavoratori nel caporalato, quello che viene definito diciamo forse più giornalisticamente il caporalato grigio, che è il caporalato del nord-ovest, non il caporalato nero del sud Italia dove spesso c'è un intreccio con elementi ed esponenti della criminalità organizzata, ma quello dell'operoso Piemonte della raccolta della frutta soprattutto del cuneese.

Realtà drammatica, realtà che partono che hanno tutte un denominatore comune e che volevo in qualche modo è che fosse oggetto del mio intervento di oggi, e cioè che la totale e assoluta ignoranza del lavoratore rispetto ai propri diritti. Un problema per quel che riguarda gli infortuni e le malattie professionali ancor più drammatico in agricoltura dove i lavoratori appartengono a fasce molto deboli, spesso provengono dall'estero, spesso sono soggetti che parlano molto male la lingua italiana.

È proprio quello dell'ignoranza: cioè i lavoratori non sanno come e non sanno ancora soprattutto quali diritti possono in qualche modo essere esercitati. Sto parlando naturalmente del tema della salute e della sicurezza sul lavoro ma sto parlando anche del tema del loro rapporto di lavoro, perché poi questo è anche un tema drammatico che naturalmente non è oggetto ma in qualche modo tocca l'oggetto di questi Stati Generali.

In questo, diciamo proseguendo su questa scorta, noi riteniamo che alcune cose possano e debbano francamente essere fatte e sono principalmente rivolte verso due direttrici: la prima è quella di creare un sistema normativo della società civile e delle organizzazioni sindacali, delle associazioni di tutela che incentivi ed informi le iniziative in ambito previdenziale da parte dei lavoratori che subiscono infortuni, che subiscono infortuni sul lavoro ma soprattutto contraggono malattie professionali.

E un intervento o una serie di interventi normativi che possono - diciamo molto sommessamente, molto umilmente da noi proposti, in qualche modo auspicati - che possono facilitare l'esercizio di questi diritti nei processi penali e anche civili.

In questo senso, una di queste, una prima di queste iniziative potrebbe essere quella di prevedere un meccanismo di accesso facilitato al patrocinio a spese dello Stato di questi lavoratori. Spesso e volentieri sono lavoratori stranieri - lavoratori stranieri, voi mi insegnate che per poter accedere al patrocinio a spese dello Stato debbono dichiarare anche di non avere beni all'estero. Ora fa sorridere quasi dirlo naturalmente per il lavoratore migrante, no, che gli venga richiesto di dire che non possiede un podere piuttosto che qualcosa nel suo Paese d'origine.
Però questo, e quindi spesso e volentieri il patrocinio a spese dello Stato in qualche modo può essere ostacolato. Badate che questo poi determina il fatto che il lavoratore abdica completamente a chiedere questo tipo di beneficio e quindi non possa materialmente tutelare i propri diritti.
Ovviamente noi abbiamo un sistema che consente per le vittime - ad esempio di violenza, forse al tavolo delle molestie se ne starà parlando - di un accesso facilitato al patrocinio a spese dello Stato. Allora perché non interrogarsi sull'opportunità di rivolgere questo beneficio anche nei confronti delle vittime di infortuni sul lavoro e malattie professionali?
Io naturalmente sto dando degli spunti - la mia premessa è stata che io non ho nessuna esperienza in termine di come dire legislazione, tantomeno di proposte normative, ma ho l'esperienza dell'operatore del diritto che si trova di fronte a un caso concreto. Questo diciamo come prima battuta, come spunto di riflessione.
Secondo spunto di riflessione: spesso e volentieri pur all'esito di un riconoscimento giudiziale di un risarcimento del danno per infortunio, il lavoratore non è in grado materialmente di percepirlo perché l'azienda o è incapiente o è fallita o non può far fronte a questo tipo di richiesta risarcitoria. E quindi il lavoratore rimane di fatto completamente defraudato di quello che è un proprio diritto riconosciuto.
Ora perché non pensare alla costituzione di una sorta di fondo - si fa già per altri aspetti, perché lo è già stato previsto per le vittime di amianto, ad esempio, per patologie asbesto-correlate d'amianto - a cui si possa accedere nell'ipotesi di incapienza del soggetto debitore insolvente, sempre per quanto riguarda le vittime da infortuni sul lavoro e malattie professionali.
Altro aspetto - questo forse un po' più tecnico, mi scuserete se ci sono dei colleghi forse è più facile - in qualche modo noi sappiamo che il nostro sistema vigente per quel che riguarda il processo penale prevede alcuni diritti che possono essere esercitati dalla persona offesa dal reato. Perché gli infortuni e le malattie professionali possono essere dei reati, anzi non tanto soldi reati finché non viene abrogato l'articolo 589-590 aggravati.
Ma per questo tipo di strumento diciamo che il processo penale, la persona offesa riveste un ruolo eventuale ed ancillare, come peraltro è anche logico e ragionevole che sia, ma può esercitare tutta una serie di diritti, diritti anche importanti di aiuto alle Forze dell'ordine, ai Carabinieri e agli SPRESAL.
Quali questi diritti? Voi naturalmente li sapete, non è il caso che li ricordi in questa sede. Ma per quel che riguarda diciamo il mancato esercizio dell'azione penale che spesso deriva da una scarsa o mancata collaborazione della persona offesa, ad esempio nell'attività della ricostruzione delle dinamiche dell'infortunio, noi sappiamo che non c'è nel nostro ordinamento un obbligo di informazione della persona offesa dal reato della richiesta di archiviazione da parte dell'autorità giudiziaria penale, salvo che la persona offesa dal reato non ne faccia richiesta.

Questo vale per tutti i reati colposi. Non vale per i reati commessi con violenza o minaccia o per l'articolo introdotto nel 2017 di cui all'articolo 624 bis, il furto in abitazione o furto con strappo. Ora perché non inserire anche tra il catalogo dei reati per cui è previsto obbligatoriamente l'avviso alla persona offesa della richiesta di archiviazione anche i reati commessi con violazione delle norme sul lavoro?
Questo consentirebbe alle persone offese un importante strumento di tutela, ovviamente a mezzo del proprio legale personalmente ma questo è fatale che sia così, è necessario che sia così proprio per mettere non tanto, diciamo così, al centro l'accertamento, ma al centro il soggetto leso nel processo penale o civile che esso sia e consentire a questo stesso soggetto l'esercizio di tutta una serie di diritti. Queste sono molto brevemente quelle che possono essere diciamo degli spunti di lavoro poi, per carità, mi rendo conto che forse sto scrivendo una letterina a Babbo Natale, ma in qualche modo credo che i tavoli come questo possano servire per un confronto utile e quindi ringrazio tutti, grazie.

9. La formazione linguistica per i lavoratori stranieri

Intervento di Mohamed Saady,
FAI CISL - Segretario nazionale

Grazie all'Onorevole Chiara Gribaudo per la scelta e di aver costituito e organizzato per la prima volta questa importante iniziativa sulla prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.
Mi presento, sono Mohamed Saady, segretario nazionale della FAI-CISL.
Ci troviamo spesso a parlare degli stessi problemi e delle stesse questioni che riguardano la salute e la sicurezza dei lavoratori che rappresentiamo, in un settore così complicato che si presta a condizioni di precarietà dal punto di vista organizzativo.
Visto che la relazione presentata prima è stata abbastanza esaustiva nel sottolineare quali potrebbero essere i rischi nel settore che un lavoratore potrebbe correre, vorrei essere più schematico e cercare di dare qualche suggerimento, anzi qualche proposta in merito.
Ovviamente non si può negare che si tratti di un settore caratterizzato da una percentuale rilevante di irregolarità e di sommerso - basta citare il dato del 23,2% delle irregolarità che copre questo settore. Per poter immaginare una via fondamentale e per tracciare una soluzione al problema, direi che bisogna partire dall'organizzazione del lavoro stesso.
In questo settore, la riqualificazione delle imprese è importante perché si parla spesso di imprese che sono a carattere individuale o familiare.
Come ripartire dall'impresa?
Come riqualificarla basandosi sulle competenze, sulle conoscenze, sulle professionalità, ma soprattutto sul rispetto delle norme sulla sicurezza?
Si sottolinea spesso l'importanza della formazione, che è fondamentale, però occorre anche programmare degli investimenti che la riguardino.
Siamo d'accordo anche sull'introduzione della formazione nelle scuole: sarebbe veramente un approccio di carattere culturale non indifferente per questo Paese.
Investire sulla formazione è fondamentale per la crescita di nuovi modelli nell'ambito del lavoro, quindi non solo prevenire ma investire di più sulla formazione degli studenti per creare una cultura della sicurezza sul luogo di lavoro coinvolgendo anche i datori di lavoro e garantendo ai ragazzi che effettuano percorsi di alternanza scuola-lavoro una formazione specifica sulla sicurezza in base alle attività che andranno a svolgere.
Per quanto ci riguarda, deve essere una formazione di carattere permanente, con un continuo aggiornamento delle competenze, soprattutto in raccordo con le innovazioni tecnologiche e organizzative del lavoro e dell'impresa.
Non si può non far presente ancora e sottolineare la necessità di un sistema sanzionatorio e di vigilanza più incisivo attraverso un maggior coordinamento e potenziamento degli organici e degli enti preposti, affiancato ad un modello di qualificazione delle imprese che premi i comportamenti virtuosi a partire dalla corretta applicazione dei contratti e delle norme vigenti.
Come ho detto prima, vorrei essere schematico per portare qualche proposta in merito.
Abbiamo anche apprezzato la soluzione della patente a credito, però vorremmo che venisse estesa in tutti i settori, non soltanto in quello dell'edilizia.

Vorremmo che venisse esteso il potere ai nostri rappresentanti sindacali in quanto abbiamo la nostra rappresentanza sindacale della salute e sicurezza garantendo in questo caso il presidio partecipato nel rispetto delle procedure in ogni azienda e qualificando sempre l'impresa.
Vorremmo anche riprendere le esperienze che abbiamo vissuto nell'istituzione dei comitati, come non ricordare i Comitati COVID nelle aziende, che hanno dato risposte molto importanti.
Quando si parla delle risorse, bisogna rendere strutturale il pieno utilizzo dell'avanzo di bilancio dell'INAIL, difatti ogni anno vengono riassorbite dalle casse dello stato anziché reinvestite su programmi di formazione e prevenzione, allargamento della platea degli assistiti e innalzamento delle rendite da infortuni e malattie professionali e questo la dottoressa lo considera - lo vedo dal suo volto - una proposta abbastanza particolare.
Vorremmo ancora che vengano valorizzati e utilizzati i fondi paritetici interprofessionali; sono delle proposte che un sindacato che sta sul campo sta portando avanti e vorremmo che vengano in qualche modo accolte.
Per non parlare della questione dell'immigrazione: è stato sottolineato che si tratta di un settore caratterizzato da una forte presenza della manodopera immigrata.
L'agricoltura come ben sappiamo è sempre stato un settore che ha attratto l'interesse di coloro che arrivano in questo Paese, ma soprattutto i lavoratori immigrati irregolari e una manodopera prestata in maniera irregolare.
Ecco perché bisogna avere finalmente dalla politica una linea ben precisa, che sia diversa rispetto a quelle che abbiamo vissuto fino adesso per quanto riguarda le politiche migratorie e non solo politiche di emergenza.
Per questo consideriamo, partendo anche da qualche sottolineatura che è stata fatta nella relazione precedente, che la formazione per questi lavoratori è essenziale e soprattutto quella specifica legata alle competenze.
Altrettanto importante la formazione linguistica e cioè la conoscenza della lingua italiana da parte dei lavoratori immigrati in quanto è un elemento fondamentale nell'ambiente lavorativo per la comprensione delle regole e dei comportamenti sicuri e corretti.
Come pure bisogna pensare ad un'altra cosa, che viene sperimentata in altri Paesi come la Germania: noi non possiamo lasciare i richiedenti asilo in attesa di avere il proprio riconoscimento dello status per un periodo di almeno due anni senza essere formati e integrati.
In Germania dopo tre mesi, il richiedente asilo viene inserito in corsi di formazione linguistica e professionale.
Quindi sull'alloggio dobbiamo anche avere una rendicontazione ben precisa e puntuale su ciò che è stato utilizzato nell'ambito del PNRR. Come bisogna anche pensare ad una azione forte di regolarizzazione di coloro che oggi si trovano in uno stato di irregolarità perché sono entrati nell'ambito del decreto flussi stagionali e poi sono stati abbandonati dai datori di lavoro.
Questo è importante, come lo è per coloro che hanno tentato di regolarizzare la loro posizione nell'ambito della precedente sanatoria - vedo che l'ex Ministro presente qui - che ancora aspettano una conclusione dei loro casi di emersione.

Quindi c'è un pacchetto di questioni su cui bisogna intervenire, che può essere anche diviso tra interventi di politiche migratorie in generale e interventi settoriali che riguardano i lavoratori immigrati nel settore agricolo.
Ovviamente l'intervento della senatrice in qualche modo ci ha sollecitati come parte sociale in quanto le difficoltà le viviamo tutti i giorni e perché si tratta di un settore che presenta una forte differenza di carattere organizzativo e quando ho sottolineato all'inizio che bisogna partire, per costruire una cultura della sicurezza, dall'organizzazione dell'impresa per mantenere un ambiente di lavoro sano e sicuro; ribadiamo che la cultura della sicurezza è essenziale per proteggere i dipendenti e garantire la sostenibilità della propria attività.
Purtroppo, quando mancano alcuni modelli, ad esempio una rappresentanza sindacale che si occupa della sicurezza e la contrattazione sia provinciale che aziendale in ambienti di lavoro allora si possono sorgere problemi e criticità - come lei stessa ha sottolineato – in questo caso il Sindacato ha delle difficoltà di approcciarsi alla risoluzione di tali problemi e i bisogni diventano enormi. Noi abbiamo come Fai-Cisl organizzato delle Campagne una l'abbiamo chiamata Mai più ghetti contro gli insediamenti dei ghetti e per la promozione di condizioni alloggiative dignitose per gli immigrati ma quando abbiamo fatto questa ricerca diversi Sindaci addirittura non sapevano nemmeno dell'esistenza di finanziamenti specifici nell'ambito dei fondi PNRR da utilizzare per questo tipo di problema, allora bisogna rafforzare la rete, ma gli organismi già esistenti e previsti dalle varie leggi non bastano - lei parlava della regione, del comune - ma Io parlo della Prefettura stessa che dovrebbe organizzare anzi rappresentare il consiglio territoriale composto dalle istituzioni, soggetti del terzo settore e del mondo sindacale; è un organismo oramai svuotato completamente che dovrebbe riprendere le sue funzioni; è previsto dal testo unico ha parlato anche della sottoscrizione di un protocollo per individuare, soprattutto nel sud, misure di intervento condivise in caso di eventi climatici eccezionali inoltre della emergenza rappresentata dall'intermediazione irregolare e del caporalato, fenomeni di cui parliamo dal lontano 1986 con la legge n. 943, si tratta di norme in materia di collocamento e di reclutamento irregolare dei lavoratori immigrati e contro le immigrazioni clandestine eppure ancora oggi siamo sempre allo stesso punto.! allora ci chiediamo: quali potrebbero essere i soggetti istituzionali che debbano svolgere questa funzione..! se gli uffici per l'impiego e le agenzie abilitate non funzionano..! non vorrei essere ripetitivo perché la soluzione e lo strumento rappresentato dalla formazione all'estero, che noi abbiamo apprezzato recentemente nel decreto, riguardano un strumento già esistente è previsto dall'articolo 23 del testo unico ma non ha funzionato perché i nostri uffici consolari non sono adeguati, non sono adatti e non hanno impiegati sufficienti per poter programmare le famose liste di candidati che
vorrebbero venire in questo Paese per lavoro stagionale agricolo o altri settori dop aver seguito percorsi di formazione. Chiudo questo mio intervento con l'augurio che questo "tavolo" non sia solo un primo appuntamento, ne abbiamo bisogno e abbiamo aspettato da molto tempo, ma che sia l'inizio di una serie di incontri in cui tutti (le parti sociali ed Istituzionali) possano costruire percorsi comuni di politiche ed interventi mirati per garantire soprattutto la salute e sicurezza ad ogni lavoratore e lavoratrice mentre svolge il proprio lavoro.

10. Dal caporalato all'agricoltura 2.0: il mondo agricolo che cambia

Intervento di Giampiero Marrazzo,
Giornalista

In Rai ci sono microfoni più agevoli, questo devo dirlo. Naturalmente io non sono un tecnico, quindi posso portarvi la mia esperienza visto che sono quattro anni che conduco la trasmissione del lavoro della Rai che si chiama "Il Posto Giusto", che va in onda il sabato e la domenica. Da quest'anno conduco anche un'altra trasmissione che si chiama "Made in Italy" che va in onda sulla rete di Rai Italia, la RAI per gli italiani all'estero.
Rispetto all'argomento sicurezza e lavoro, devo dire che io mi sono approcciato molto presto giornalisticamente parlando - mi scuso delle spalle. Era già il 1980, in realtà 1980 io avevo qualche mese, però allora mio padre, che era Giuseppe Marrazzo, l'inviato di inchiesta della RAI, fece per TG2 Dossier il fenomeno del caporalato in Campania, Calabria e Sicilia, andando nelle singole piazze dei paesi e vedendo come i caporali raccoglievano, nel vero senso della parola, le donne del paese e le conducevano nei campi a lavorare.
È un fenomeno raccapricciante, come diceva l'onorevole nel suo intervento iniziale, ma che purtroppo, come sappiamo, come voi sapete molto meglio di me, ha un'origine veramente lontana. Ciò che forse è ancora più raccapricciante è vedere come nello stato dei fatti, parlando sempre sotto l'ottica dell'informazione ma non soltanto, sia andato proseguendo negli anni.
Faccio un salto temporale importante: vi parlo del 2008. Io allora stavo affrontando il mio esame da giornalista professionista e nella tesi mi spinsi a fare un'inchiesta sul caporalato di Roma Nord, che allora sembrava un fenomeno folle, nel senso che Roma Nord - per chi non è romano - sa essere uno dei quartieri più "in" della capitale, parliamo dei Parioli e via dicendo. Eppure, allontanandosi di poco, andando verso Tor di Quinto e quindi nelle prime campagne romane e laziali, c'era il fenomeno dei caporali e delle persone che venivano sfruttate senza nessuna forma di sicurezza.
Vi ripeto, un salto temporale lungo: 1980-2008. Ma ancora, pochi anni dopo, l'inchiesta di un bravo, bravissimo collega dell'Espresso - se non ricordate, Chirico - che a un certo punto parte dal Nord Africa su un barcone insieme a tutti gli altri migranti e arriva immediatamente tra la Sicilia, la Campania e la Calabria. Ecco, sono sempre le regioni in cui purtroppo, non soltanto per un fenomeno di raccolti ma proprio per una forma di grande arretratezza culturale - non sono cose che debbo spiegarvi io perché lo sapete molto meglio di me - però quello fu un fenomeno che sicuramente giornalisticamente ebbe un grande impatto sull'opinione pubblica, quando ancora le riviste vendevano centinaia di migliaia di copie. Intendiamoci, oggi quelle stesse inchieste vengono riportate molto spesso dai siti web - ce n'è una molto bella, un'inchiesta molto bella che vi segnalo di Fanpage, ma immagino che l'abbiate già vista anche quella.
Quello che nelle immediate prospicienze, diciamo in ambito temporale, ha sicuramente colpito l'opinione pubblica è stato dopo la morte dell'indiano Sing qui sempre nel Lazio. Vedete, io feci anche lì un approfondimento, e fu l'intervista - uno spezzone di un'intervista - reso a uno dei, diciamo così, colleghi di lavoro - chiamarli anche colleghi di

lavoro credo sia veramente ignobile considerato che il lavoro è soltanto una parte loro ma non prevede tutto ciò che ci sta dietro il lavoro, quindi la formazione, i diritti nei loro confronti. E ricordo quando lui disse: "Il caporale mangia ma fa mangiare". Quindi la totale disconoscenza di quelli che sarebbero stati i diritti acquisiti di norma nel nostro Paese, spesso per tutti quegli stranieri che, venendo naturalmente da Paesi dove quei diritti non vengono garantiti, è naturale che non se li aspettano.
Andando avanti, abbiamo parlato prima - ho sentito in un paio di interventi parlare di eccellenza italiana. Vedete, io oggi l'affronto tutti i martedì in questa nuova trasmissione, parlo di eccellenza italiana. Ecco, proprio ieri è andata in onda la trasmissione sull'agroalimentare del Friuli e in particolare alcune viticolture, grandi imprenditori. E dicendo oltre i Consorzi, poi purtroppo noi sappiamo che ci sono ben altre regioni in cui nelle stesse viticolture che non hanno una qualità di vini diversi - attenzione, di uve diverse - ma hanno una lavorazione diversa.
Quindi è inutile che ci nascondiamo, è anche difficile da raccontare questo giornalisticamente, ma il Paese continua ad andare a due marce molto spesso, dove il Meridione continua a essere una parte di meridione arretrato. Dove però sento anche, e questo voglio sottolinearlo con anche un certo piacere, come le nuove generazioni invece che stanno tornando molto verso l'agricoltura, la cosiddetta agricoltura 2.0, le nuove generazioni invece non soltanto tengano per acquisiti quei diritti legati alla salute alla sicurezza del lavoratore anche nei campi, anzi forse soprattutto nei campi, ma vedono quel lavoro non soltanto come una forma di sfruttamento come purtroppo troppo spesso accade, ma come una forma invece di aggregazione anche tra persone di nazionalità diverse.
E qui arrivo all'altra trasmissione, quella del "Posto Giusto", dove spesso mi è capitato di invitare ad avere come ospiti questi giovani che stanno ritornando all'agricoltura magari dopo grandi esperienze avute non solo nella City di Milano piuttosto che di Londra. Vi posso assicurare, tantissimi soprattutto meridionali, ex PAx stanno tornando nel loro Paese d'origine, molto spesso appunto nel Mezzogiorno d'Italia, e stanno applicando le nuove regole legate al mondo dell'agricoltura e la sostenibilità. E questo fa sì che naturalmente queste giovani generazioni siano non soltanto per noi una fonte di speranza - cosa che dovrebbe sempre essere - ma naturalmente anche una fonte di diritti acquisiti per questi lavoratori.
Vado avanti: noi parliamo oggi di caporalato - prima con l'onorevole Bellanova abbiamo fatto una battuta - ma il caporalato noi lo conosciamo nell'agricoltura. Adesso non voglio uscire troppo fuori tema, ma il caporalato è un termine applicabile a tanti altri ruoli e professioni, dai rider al giornalismo. Questa è una battaglia che - adesso un piccolo inciso se me lo permettete - una battaglia che va assolutamente condotta perché io ho tanti colleghi professionisti ultracinquantenni - perché attenzione non ci sta soltanto la categoria delle nuove generazioni, ci sono gli ultracinquantenni il cui reinserimento nel mondo del lavoro è sempre più complesso, nonostante tutte le pratiche e gli strumenti che il Ministero ci mette a disposizione - che vengono pagati 2 euro e 50 al pezzo. Ma noi sappiamo che quei 2 euro e 50 naturalmente non comprendono neanche la parte contributiva che dà loro poi non soltanto un fondo di previdenza ma anche la possibilità di avere delle coperture sanitarie. Scusate un inciso, ma non potevo esimermi dal farlo.

Ecco, appunto la difficoltà per me - il mio programma è "Il Posto Giusto", lo definisco mio soltanto perché sento di appartenervi visto che sono quattro anni che lo conduco - è un programma realizzato in convenzione fino all'anno scorso con l'ANPAL, che, come sapete, non esiste più se non nella parte legata ai servizi. E quindi oggi dovrà essere direttamente, avendo evocato a sé i poteri dell'ANPAL in un Dipartimento specifico, sarà legato in convenzione al Ministero del lavoro.
È naturale quindi che il Ministero voglia che noi affrontiamo una serie di tematiche che molto spesso, guardate, sono legate a che cosa? Nel periodo più vicino alla parte estiva, a tutti quelli che sono i lavori stagionali e molto spesso anche alla tematica legata al settore della sicurezza della salute e del lavoro.
Ecco, vi voglio dire una cosa: non è sempre facile farlo, non è semplice farlo nell'ottica della credibilità. Perché quando si parla di sicurezza sul lavoro in televisione di fronte a qualche centinaia di migliaia di persone, magari la mattina sul giornale ci sta il giovane morto - come è successo due giorni fa - perché non aveva fatto un tutoraggio efficace, perché uno dei due aveva il Covid e l'altro non lo osservava, piuttosto che il giovane morto perché si è ribaltato il trattore che, come veniva detto, i nostri trattori purtroppo sono antichi - a dir poco, voglio dire - qui non aveva le misure di sicurezza con la barra superiore. E tu devi andare in televisione a parlare di sicurezza sul lavoro dicendo "siamo bravi, siamo forti". Insomma, poi si tentenna. Così come quando si deve parlare di stagionalità e riuscire a dire ai giovani che vogliono affrontare quel contratto stagionale di tre mesi senza nessuna forma di tutela - non solo nei campi, intendiamoci, anche in tutte le attività recettive - rimane sempre alquanto complesso.
Quello quindi che mi sento di dire, per la poca esperienza diciamo che ho al riguardo, però che credo di aver maturato, è sicuramente legato a uno dei fattori più complessi che non è soltanto - voi lo sapete bene - quello di avere delle regole o delle leggi legate alla sicurezza sul lavoro, siano esse nel mondo agricolo piuttosto che in altri settori industriali o paralleli. Il problema è l'applicabilità di queste stesse leggi, il problema è la continua evoluzione del parco normativo - che questo sarebbe assolutamente una cosa normale, a volte forse eccessivamente complesso - e allo stesso tempo la necessità di avere chi sia altamente formato affinché possa far rispettare quelle stesse leggi.
Quindi è naturale che va da sé - e noi spesso ci occupiamo delle skill, dell'aumento delle skill, siano esse soft o meno, e della formazione continua e dell'aggiornamento continuo - ma questo non vale soltanto per i lavoratori, naturalmente vale soprattutto per chi deve supervisionare. E chi supervisiona - scusate il gioco di parole - chi supervisiona deve essere supervisionato, che siano abbastanza formati per far sì che quelle stesse leggi e regole siano applicate.
Quindi io, vi ripeto, porto soltanto dei flash rispetto all'esperienza specifica legata al settore in cui opero da qualche anno. Però sicuramente quello che posso invitare a fare - non tanto il tavolo di lavoro che sicuramente è una grande esperienza; quindi, immagino che questa Commissione favorirà delle vostre dei vostri consigli - però sicuramente a far sì che ci sia una forte supervisione su come anche i temi nel mondo dell'informazione vengono trattati.
Cioè bisogna uscire dall' emergenza, bisogna parlare di fenomeno perché quando è qualcosa che va in atto da più di cinquant'anni ormai non è un'emergenza ma è un fenomeno. E bisogna uscire dalla cronistoria della cronaca nera del singolo evento.

Allora se questa forma di attività, che è prettamente politica - intendiamoci, non può essere legata a nessuna associazione di categoria nel corpo intermedio o altri rappresentanti - nel momento in cui la politica dovesse adottare appunto delle misure che siano non restrittive sull'indice del momento rispetto al fatto di cronaca, allora forse io credo che si potrebbe avere qualche speranza in più.
E chiudo dicendo, insomma, io mi rivolgo di nuovo alle nuove generazioni, le cui testimonianze sono quelle che raccolgo più sovente. E credo che da quel punto di vista sì, ci sia una grande speranza, ma che, come diceva un grande Presidente della Repubblica, continua sempre lo stesso assunto: cioè che i giovani non hanno bisogno di consiglio, hanno bisogno di esempi. E quindi se non riuscissimo a dare loro questi esempi, magari potremmo pensare che le nuove generazioni continueranno ad essere migliori di noi, migliori delle precedenti. Grazie.

11. Le azioni per la sicurezza dell'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale e gli enti bilaterali territoriali

Intervento di Alice Mocci,
segretaria nazionale della Uila Uil

Buongiorno,
Ringrazio per l'invito a partecipare a questo importante tavolo, ringrazio innanzitutto l'on. Chiara Gribaudo e l'on. Quartini.
Negli ultimi anni la sicurezza sul lavoro ha rivestito sempre più un ruolo centrale nell'agenda sindacale della nostra categoria, motivo per cui, anche sulla scorta della campagna "Zero Morti sul Lavoro", la Uila ha ulteriormente intensificato le proprie attività, contrattuali, formative e informative, relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro. Siamo, infatti, profondamente convinti che la cultura della prevenzione e la diffusione di "buone prassi" in tema di salute e sicurezza siano un interesse comune a lavoratori e imprese e che, anche grazie a una molteplicità di strumenti di gestione del rischio oggi a disposizione, sia possibile coniugare lavoro sicuro, produttività e benessere organizzativo aziendale. Ma soprattutto quella che va difesa e rafforzata è l'eticità delle produzioni e di tutta la filiera agroalimentare. Una filiera che deve garantire cibo di qualità prodotto con lavoro di qualità che garantisca in primo luogo la dignità delle persone attraverso l'applicazione dei contratti e il rispetto di tutte le norme. Caso come quello di Satnam non deve più accadere. Questo terribile fatto non può essere annoverato semplicemente come omicidio, o caso di sfruttamento. Deve segnare un cambio di rotta che deve riguardare tutto il mondo del lavoro e non solo.
E' evidente che per garantire e diffondere la cultura della Sicurezza in ambito agricolo è necessario l'impegno di tutti. Le parti sociali sono sicuramente attori fondamentali e negli ultimi anni abbiamo raggiunto importanti risultati:
Sono molte le province in cui sono stati istituiti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), che prestano la propria attività a favore delle lavoratrici e dei lavoratori in quelle aziende agricole dove i RLS sono assenti. Nella maggior parte dei Ccnl dei settori afferenti all'agricoltura, è stata istituita la "Giornata per la Sicurezza nei luoghi di lavoro"; così come è stata prevista l'attivazione di una polizza assicurativa per la responsabilità civile ai lavoratori con l'incarico di preposto, ed è stato sancito che i RLS saranno informati in merito alle eventuali ispezioni degli organismi di vigilanza incrementando il loro coinvolgimento nella valutazione dei rischi derivanti dall'inserimento di nuove tecnologie. A seguito dei repentini cambiamenti climatici, poi, le parti sociali in alcuni territori hanno siglato accordi per il rischio calore dovuto allo svolgimento delle attività nei periodi estivi, prevedendo una serie di azioni e interventi idonei a ridurre disagi e rischi per i lavoratori derivanti dal caldo eccessivo. Tali misure, attuate in alcuni casi tenendo conto delle disposizioni dello SPISAL, prevedono la possibilità di rivisitare l'orario giornaliero di lavoro e programmare i lavori nelle ore più fresche della giornata, oltre ad un'attività di informazione e formazione dei lavoratori.
Ulteriori progressi che vanno sottolineati sono stati raggiunti grazie alla bilateralità, nella contrattazione nazionale e in quella provinciale.

L'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (EBAN), ad esempio, tra i vari compiti, svolge le attività assegnate al Comitato paritetico nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro e promuove, tra l'altro, bandi per la formazione su tale materia. A livello territoriale, gli Ebat, svolgono anche la funzione di comitati paritetici per la salute e sicurezza , realizzando numerose attività: corsi di formazione, grazie anche al riconoscimento come enti accreditati dalle regioni, come ad esempio primo soccorso, antincendio, formazione RLST e RSPP, corsi sulla sicurezza per rischio medio, di addestramento per le attrezzature pericolose, per rischio calore; fornitura di indumenti e DPI aggiuntivi a quelli previsti per legge; convenzioni con le strutture sanitarie per effettuare la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, anche degli stagionali; fornitura di opuscoli informativi stampati in lingue diverse vista la grande presenza di lavoratori stranieri.
La prevalenza del carattere stagionale del lavoro agricolo insieme ai fenomeni dello sfruttamento e caporalato presenti nel settore, ci vedono impegnati a far sì che gli Ebat possano essere anche lo strumento che, in connessione con il pubblico, possa favorire lavoro sicuro e di qualità nel settore, occupandosi di politiche attive al lavoro. La strada da percorrere è ancora in salita, anche se le esperienze positive sperimentate in alcuni Ebat ci rendono ancora più determinati ed ottimisti.
E dato che crediamo fortemente nella concertazione è in procinto di partire un importante progetto che vedrà protagonisti insieme la UILA e il patronato ITAL in una attività di informazione e ascolto sui diritti e le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori del settore agroalimentare con un focus particolare per gli immigrati che prevede anche la partecipazione di mediatori culturali per favorire la comprensione linguistica dei loro diritti. Oltre a questo, il progetto prevederà anche l'avvio di un'indagine sul campo per andare a misurare e monitorare i rischi – sovraccarico, chimico, caldo ecc - a cui sono sottoposti i lavoratori del settore agroalimentare. L'obiettivo anche in questo caso sarà quello di proporre alle aziende misure di prevenzione finalizzate al contenimento di tali rischi e di tutto ciò che comportano.
Ogni iniziativa, ogni ricerca, ciascuna norma contrattuale inserita negli accordi sottoscritti così come i piani formativi specifici che mettiamo in campo ci avvicinano, passo dopo passo, all'obiettivo di "Zero morti sul lavoro": una meta che la UILA vuole raggiungere attraverso l'impegno quotidiano in tutti i settori che rappresentiamo affinché la cultura della tutela della salute e sicurezza sul lavoro diventi un reale valore per tutti, un moltiplicatore del progresso umano e sociale.

12. La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori non passa solo dal sistema repressivo

Intervento di Sandro Gambuzza,
Confagricoltura nazionale
Vicepresidente

Buongiorno a tutte e a tutti. In primo luogo, voglio ringraziare sentitamente la Presidente, onorevole Gribaudo, per questa iniziativa e per aver convocato per la prima volta gli Stati generali della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, e il Vicepresidente Quartini per aver coordinato questo tavolo.
Il mio intervento sarà molto breve e il mio contributo sarà quello di offrire alcune suggestioni al tavolo, a partire da alcuni dati.
Dall'ultimo censimento dell'agricoltura – come è stato già detto - è emerso che il nostro Paese si caratterizza per la presenza di 1.100.000 aziende agricole, di cui solo 176.000 assuntrici di manodopera. Inoltre, soltanto poco più di 80.000 delle aziende agricole italiane hanno una superficie superiore a 50 ettari.
La prima suggestione è la seguente: ha senso disporre di un quadro normativo univoco in materia di salute e sicurezza, atto a regolamentare indistintamente situazioni molto diverse, valido cioè sia per le microaziende agricole che per le aziende più strutturate, vocate al mercato e condotte con criteri di impresa?
Io ritengo – e i dati INAIL lo confermano – che le imprese più strutturate, condotte con criteri imprenditoriali, prestano maggiore attenzione ai problemi e alle questioni legate alla salute e sicurezza dei lavoratori. I dati mostrano chiaramente che il 50% delle vittime di infortuni riguarda lavoratori autonomi agricoli, coltivatori diretti e loro collaboratori (e dunque piccole realtà imprenditoriali), e che nella stragrande maggioranza si tratta di soggetti maschi e con un'età superiore ai 50 anni.
L'analisi dei dati – e ne ho citati solo alcuni – è fondamentale per approfondire i fenomeni e individuare obiettivi e strumenti mirati, al fine di aumentare l'efficacia dell'azione di prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza nel settore agricolo.
L'altra suggestione – e accolgo l'invito della Presidente e del Vicepresidente alla schiettezza – è la seguente: basta inasprire l'apparato sanzionatorio per erodere, aggredire, risolvere il problema e tendere alla mortalità zero? Se questo è l'obiettivo, siamo sicuri che la strategia di inasprire continuamente le sanzioni porti i risultati sperati?
A noi sembra, infatti, che la questione venga affrontata solo attraverso continue revisioni normative, consistenti per lo più nell'inasprimento del regime sanzionatorio.
Ed infatti, volendo concentrare l'attenzione solo al periodo più recente – senza però dimenticare le altre numerose modifiche che dal 2008 hanno riguardato il decreto legislativo n.81 – possiamo citare: il decreto-legge n.19/2024 convertito in legge n. 56/2024 (cd. decreto PNRR quater) che ha ampliato l'insieme delle norme in materia di lavoro e legislazione sociale la cui violazione comporta l'esclusione da benefici normativi e contributivi (art. 1, c. 1175 L. n. 296/2006), ricomprendendo espressamente la legislazione sulla sicurezza; il decreto legislativo n. 42/2023 che ha introdotto solo per le aziende agricole la cd. "condizionalità sociale", prevedendo la decurtazione degli aiuti

comunitari agli agricoltori in caso di violazioni di norme derivanti dalle direttive UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro (peraltro l'Italia è stato il primo Paese a regolamentare la condizionalità sociale, mentre il resto d'Europa – come emerge chiaramente in seno al GEOPA, l'organizzazione che riunisce le rappresentanze dei datori di lavoro agricolo europei di cui faccio parte – non ha ancora recepito questo principio); il decreto-legge n. 146/2021 convertito in legge n. 215/2021 (cd. DL fiscale) che ha ulteriormente allargato le ipotesi di sospensione dell'attività in caso di lavoro irregolare e di gravi violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
Ancora un'altra suggestione: com'è facile verificare, si tratta di norme d'urgenza, in gran parte adottate sull'onda emotiva di gravi infortuni sul lavoro. È comprensibile e giusto che le coscienze vengano scosse in queste situazioni, specialmente quando ci si trova davanti a fatti disumani che, purtroppo, ancora accadono nel nostro Paese. Ma non si risolvono problemi complessi e articolati con la legislazione emergenziale/emotiva. Occorrerebbe invece, a nostro avviso, abbandonare questi metodi e tornare a ragionare nelle deputate sedi parlamentari, valutando attentamente la situazione e lo scenario di riferimento.
E, a proposito di scenario di riferimento, non si può prescindere, ad esempio, dal tema dei cambiamenti climatici, anche sui temi di cui dibattiamo oggi. Un recente rapporto – elaborato da Eurofound – sostiene che nel prossimo futuro incideranno sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro non solo le alte temperature ma anche i rischi derivanti dai sempre più frequenti eventi meteorologici estremi.
Altro elemento centrale degli scenari di riferimento è l'andamento demografico: quali saranno i lavoratori del settore e da quali rischi dovremo proteggerli nel prossimo futuro? Per non parlare poi del fenomeno della digitalizzazione e quindi della transizione digitale che, lo auspichiamo, potrebbe avere un impatto positivo su queste tematiche.
L'ultima suggestione riguarda direttamente gli attori delle politiche sulla salute e sicurezza. Ci capita spesso di partecipare, insieme a decine di altre organizzazioni, ad incontri pletorici sui problemi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro agricolo. In tali circostanze, a nostro avviso, non viene adeguatamente valorizzato il grado di rappresentanza delle principali parti sociali del settore che sottoscrivono i contratti collettivi, regolamentando anche la materia della salute e sicurezza e affidando alla bilateralità settoriale un importante ruolo nella prevenzione degli infortuni e nella tutela della salute dei lavoratori.
Gli enti bilaterali in agricoltura - in tutti i settori ma specialmente in agricoltura - hanno raggiunto un livello assolutamente rilevante sia a livello nazionale con l'EBAN (Ente Bilaterale Agricolo Nazionale), come ricordato anche dalla collega della UILA, e sia a livello locale con gli EBAT (Enti Bilaterali Agricoli territoriali).
Ciononostante, è più frequente sentir parlare della Rete del lavoro agricolo di qualità che, com'è sotto gli occhi di tutti, si è rivelato uno strumento fallimentare, considerato che su poco meno di 180.000 datori di lavoro solo poco più di 6.000 hanno scelto di aderire alla rete.
Non si parla mai invece delle significative attività svolte dalla bilateralità agricola in materia di salute e sicurezza. Né delle potenzialità ancora inespresse – ma sulle quali si sta cominciando a ragionare e sperimentare – degli enti bilaterali per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Chi meglio dei protagonisti sindacali e datoriali sono in grado di poter apprezzare le esigenze e anche di vigilare su questo aspetto essenziale per favorire

la trasparenza dei rapporti di lavoro in agricoltura e, conseguentemente, della salute dei lavoratori?
Ancora una suggestione: quando penso alle questioni di cui stiamo dibattendo mi viene in mente, oltre al Testo Unico (d.lgs. n.81/2008), la legge n.199/2016 che ha introdotto volta a contrastare i fenomeni del lavoro nero e dello sfruttamento del lavoro in agricoltura.
Una legge che ha tre principali filoni di intervento: riscrittura del reato di caporalato e introduzione del reato di sfruttamento del lavoro (che può anche prescindere dal caporalato), con inasprimento delle sanzioni penali e delle misure cautelari; potenziamento della Rete del lavoro agricolo di qualità, cui vengono attribuite ulteriori funzioni per favorire il lavoro regolare in agricoltura (di cui ho già detto); piano di intervento per la sistemazione logistica ed il supporto dei lavoratori, nonché per la realizzazione di modalità sperimentali di collocamento agricolo.
Dei tre filoni, quello repressivo sanzionatorio – sul quale peraltro abbiamo avuto modo di esprimere forti perplessità di ordine tecnico-giuridico – è l'unico ad essere realmente applicato.
Poco invece purtroppo è stato fatto riguardo al piano di interventi per la sistemazione logistica ed il supporto dei lavoratori stagionali.
I problemi che il Piano di interventi avrebbe dovuto contribuire ad affrontare, anche attraverso il coinvolgimento degli enti locali e delle organizzazioni del terzo settore, sono rimasti quasi del tutto insoluti, a partire dal grave ritardo nel sistema di collocamento pubblico che non è mai stato in grado di garantire alle imprese agricole un efficace reclutamento di ingenti quantitativi di manodopera in brevi periodi nel corso delle grandi campagne di raccolta. Così come resta irrisolta, in assenza di servizi pubblici, la questione del trasporto dei lavoratori nelle aree rurali nonché quella relativa agli alloggi per i lavoratori stagionali.
Tutto questo, a mio avviso, conferma che per contrastare efficacemente alcuni fenomeni non basta l'approccio repressivo. Occorrono politiche mirate che affrontino le cause e tendano a superare le criticità, tenendo in adeguata considerazione le specifiche realtà produttive che, come detto, in agricoltura sono molto variegate.
Noi rimponiamo molta speranza nel fatto che, nel prossimo futuro, probabilmente l'Europa ci imporrà – anche in linea con i desiderata sociali – un nuovo modello produttivo agricolo. Un modello imperniato sicuramente sulla sostenibilità economica, sulla digitalizzazione del settore (Agricoltura 4.0 e forse anche 5.0), sulle competenze dei lavoratori che, dal nostro punto di vista, porterà vantaggi anche riguardo al tema oggetto dei nostri lavori.
Da ultimo, auspico che in questa sede venga acquisito il documento di Osservazioni e Proposte in materia di "Salute occupazionale e sicurezza sul lavoro", appena approvato dall'Assemblea del CNEL, frutto di un anno di lavoro coordinato dal Prof. Tiraboschi, scaturente dalla consultazione di 30 associazioni datoriali, organizzazioni sindacali ed enti del terzo settore, che ha preso in esame 123 contratti di lavoro (rappresentativi di circa 13 milioni di lavoratori nel comparto privato) e oltre 200 protocolli d'intesa, compresi quelli relativi al COVID-19.
Preannuncio, inoltre, un evento organizzato da Confagricoltura il 14 novembre prossimo, in occasione del quale verrà presentato il testo "Lavoro in sicurezza - Manuale per l'impresa agricola", un elaborato corposo di studio ed analisi che, nelle nostre intenzioni,

dovrebbe rappresentare il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro agricolo, dall'azienda più piccola a quella più strutturata, secondo lo schema – ahimè! – della normativa attualmente vigente.
Grazie.

13. L'approccio multidimensionale alla salute e alla sicurezza dei lavoratori agricoli

Intervento di Madia D'Onghia,
Professoressa Ordinaria di Diritto del lavoro -
Università di Foggia

1. La salute e la sicurezza dei lavoratori agricoli è un tema annoso (quasi) quanto la nascita del diritto del lavoro. I dati più recenti condivisi dell'INAIL, tuttavia, restano impietosi, restituendoci un quadro ancora poco confortante, il che evidenzia il nesso tra l'attività agricola (e quelle ad essa connesse, quali l'orticoltura, l'allevamento, la silvicoltura) e la salute e sicurezza sul lavoro.
Invero, la questione delle condizioni di lavoro e della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è stata già oggetto di una corposa analisi istituzionale, che ha evidenziato la stretta relazione tra incidenti sul lavoro e bassa qualifica professionale del lavoratore1, giocoforza indirizzando l'attenzione soprattutto verso quei settori ad alta percentuale di rischio (tra cui quello agricolo), ad ulteriore controprova della scarsa sensibilità al tema da parte di chi do-manda il lavoro.
1 V. Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati, doc. XXII-bis n. 9, p. 8.
2 Risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2022 su un nuovo quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro post-2020 (inclusa una migliore protezione dei lavoratori contro l'esposizione a sostanze nocive, lo stress sul luogo di lavoro e le lesioni da movimenti ripetitivi) (2021/2165(INI)).
Il tema è però all'attenzione della politica da tempo anche a livello sovranazionale. Basti qui richiamare il "Nuovo quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro post-2020"2, elaborato allo scopo di diffondere e rafforzare una cultura della sicurezza dei lavoratori. In particolare, la relazione tra (in)salubrità e (in)sicurezza e lavoro agricolo viene affrontata avendo riguardo: alle particolari condizioni climatiche a cui sono esposti i lavora-tori che svolgono la propria prestazione all'aperto, da cui discende il rischio di sviluppare particolari malattie; alla precarietà delle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori stagionali; alla particolare esposizione a sostanze chimiche pericolose.
Dal "Nuovo quadro strategico" dell'UE è possibile sussumere due fattori incidenti sulla salute e sicurezza dei lavoratori, la cui combinazione produce altresì un sovraccarico di rischi.
I) Il primo attiene alle tipicità del settore, riconducibile ai c.d. 3D sector (dirty, dangerous and demanding). Classificata come il 4 settore più pericoloso per la salute e la sicurezza (con il 9,45%), l'attività agricola presenta alcune peculiarità –il lavoro all'aria aperta o nelle serre, l'impiego di macchinari pesanti, la presenza di animali, l'isolamento sul luogo di lavoro, l'uso di prodotti chimici e fitosanitari –che aumentano i rischi cui sono esposti i lavoratori. A titolo esemplificativo, gli effetti dei cambiamenti climatici impattano fortemente sulla salute e sulla sicurezza degli operai agricoli. Allo stesso tempo, l'impiego di prodotti chimici rappresenta una delle criticità più complesse e rilevanti dal punto di vista dell'impatto sull'ambiente e sull'operatore stesso. I lavoratori del settore agricolo

sono esposti a diverse tipologie di princìpi e prodotti chimici specialmente in alcune fasi di attività, come il lavoro nelle serre, nelle quali si sviluppano condizioni di temperatura e umidità che favoriscono la nascita di parassiti, comportando la necessità di effettuare numerose applicazioni di fitosanitari, indubitabilmente tossici per l'uomo.
II) Il secondo fattore, invece, riguarda la condizione di particolare vulnerabilità di una (grossa) fetta dei lavoratori agricoli, che acuisce la disparità di potere contrattuale, generalmente già connaturata al rapporto di lavoro subordinato, riverberandosi anche sulla salute. Non di rado, in questo settore, il lavoro viene prestato da soggetti particolarmente fragili, il che facilita l'attitudine all'evasione o all'elusione delle norme in materia di salute e sicurezza. Si pensi ai lavoratori migranti (soprattutto extra UE), le cui difficili condizioni eco-nomiche e sociali spingono loro ad accettare condizioni di lavoro, spesso prestato irregolarmente, prive dei requisiti minimi di sicurezza, oltre al fatto che spesso utilizzano sostanze stupefacenti per sopportare la fatica del lavoro cui sono costretti. Non a caso la stretta relazione che emerge tra condizioni di esclusione sociale, irregolarità contrattuale e (assenza di) sicurezza sul lavoro è presente nella fattispecie dello sfruttamento lavorativo, di cui all'art. 603 bis c.p. Come noto, integra lo sfruttamento lavorativo la situazione in cui il datore di lavoro "approfitta" dello stato di bisogno di un lavoratore per trarne un vantaggio economico, violando alcune norme inderogabili di legge o di derivazione collettiva, tra cui appunto quelle in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008, o privandolo delle condizioni di lavoro o alloggiative dignitose. Non solo. La situazione di bisogno in cui versa il lavoratore indebolisce gli obblighi di sicurezza del datore di lavoro: il lavoratore è spinto a trovare soddisfazione nel solo adempimento dell'obbligazione datoriale principale, quale quella retributiva (se e quando adempiuta), soprassedendo su quella di sicurezza. In sostanza, in un settore in cui la salute e la sicurezza dei lavoratori è già messa in pericolo da fattori peculiari, le relazioni di potere che in esso (spesso) si instaurano espongono il lavoratore a ulteriori rischi per la propria salute e sicurezza.
Sulla base di queste considerazioni preliminari, nella logica di fornire alcune utili indicazioni, specie in termini di politica del diritto, è necessario intervenire con un approccio multidimensionale, supportando l'apparato sanzionatorio previsto dal d.lgs. n. 81/2008, nel quadro di una visione complessiva della "cultura della prevenzione" e agendo su più livelli.
2. Innanzitutto occorre rafforzare la posizione di fragilità della manodopera agricola straniera superando, una volta per tutte, le criticità che da tempo accompagnano l'attuale regolazione in tema di migrazioni economiche, di fatto, essa stessa, complice del proliferare di forma sempre più gravi di irregolarità e sfruttamento lavorativo. Atal fine serve una ri-forma complessiva e coordinata dell'ormai datato TU immigrazione, sul quale si è stratificata una lunga serie di interventi successivi, in molti casi a scapito della linearità, dell'omogeneità, dell'efficienza e dell'efficacia stessa del TU, apportando correttivi importanti per allineare le previsioni legislative con la realtà e le prassi che queste dovrebbero regolare, rendendo più efficiente e trasparente l'incrocio tra la domanda e l'offerta di lavoratori stranieri, oltre a rafforzare le misure di contrasto all'irregolarità e ai conseguenti fenomeni di sfruttamento e lavoro sommerso, agendo anche sul piano della prevenzione. Innanzitutto, occorre abbandonare la logica delle periodiche e, spesso, fallimentari sanatorie; introdurre un meccanismo di emersione permanente su base

individuale ancorata al lavoro; favorire l'incrocio della domanda e dell'offerta di lavoro direttamente in Italia, reintroducendo, ad esempio, la possibilità di ingresso per ricerca del lavoro con il meccanismo dello sponsor (abolito dalla l. n. 189/2002).

3. In secondo luogo, occorre prendere atto che esiste una stretta connessione tra la posizione di debolezza dei produttori primari nella filiera agroalimentare e il radicamento delle forme di sfruttamento della manodopera agricola, con tutto quello che ne consegue sul piano della tutela della salute della manodopera agricola. Ciò significa che occorre guardare al funzionamento dell'intera filiera che si contraddistingue per la presenza di rapporti economici concatenati tra di loro sulla quale si strutturano le relazioni commerciali tra i di-versi operatori, a partire dai produttori agricoli, passando per l'industria di trasformazione, stoccaggio e logistica, sino a giungere alla grande distribuzione organizzata (GDO) che commercializza il prodotto finale. Ciò significa concentrarsi non solo sull'operato delle imprese agricole ma, anche e soprattutto, sulle industrie alimentari e proprio sulle GDO che controllano come il cibo viene prodotto, prezzato, consegnato e consumato. Solo adottando una prospettiva "di filiera" è possibile indirizzare tutti gli attori della catena produttiva a orientare la propria attività economica verso un agire responsabile, prevenendo e contrastando le violazioni dei diritti umani, delle tutele lavoristiche e previdenziali che si verificano soprattutto con riferimento alla fase della produzione agricola.

3.1. Dal punto di vista degli strumenti giuridici utilizzabili, non è più sufficiente affidare la condotta socialmente responsabile delle imprese a fenomeni di autoregolazione e alla proliferazione di strumenti volontaristici di soft law, quali l'esperienza normativa della Responsabilità Sociale di Impresa, o ancora tutti quegli atti (raccomandazioni, dichiarazioni programmatiche, comunicazioni, codici di condotta ecc.) che possono avere effetti pratici ma non hanno forza giuridicamente vincolante. Si pensi all'adozione unilaterale da parte delle imprese, tendenzialmente multinazionali, di codici etici o di comportamento, di clausole di compliance, di accordi preordinati alla condivisione di best practices lungo la filiera e/o tra le imprese agricole, di redazione di bilanci sociali o ambientali, alla stipula dei con-tratti collettivi transazionali, nella forma degli accordi internazionali (International Framework Agreements –Ifas) o degli accordi europei (European Framework Agreements –Efas) che vedono il coinvolgimento attivo delle parti sociali. O si pensi, ancora, al progressivo sviluppo di certificazioni private, i cui benefici restano, comunque, considerevoli. In-fatti, oltre al miglioramento dell'immagine e della reputazione, con conseguente maggiore attrattività dell'impresa nel mercato finanziario, o all'efficiente impiego e gestione delle risorse ambientali e umane, l'adozione di marchi etici contribuisce a promuovere la fidelizzazione del cliente, consente un migliore radicamento nel territorio e, più generalmente, rafforza l'immagine dell'imprese. Di converso, impatti positivi sono annoverabili anche per le altre imprese della filiera dal momento che l'adozione di marchi etici, da un lato, può far attivare ulteriori meccanismi di controllo sulla catena di fornitura, proprio in relazione agli audit interni che dovrebbero verificare la conservazione dei requisiti richiesti per poter rin-novare l'uso del marchio di certificazione o su istanza dei consumatori; dall'altro, suppor-tano il ruolo multifunzionale dell'impresa agricola, garantendo un più equo meccanismo di ripartizione del valore tra gli attori della filiera. Solo a mo' di esempio, può qui citarsi l'introduzione del marchio di

qualità «Iamme», certificato con un bollino «etico» dall'Associa-zione internazionale anticaporalato NoCap.
Benintese le potenzialità e gli impatti positivi dei meccanismi appena richiamati, non devono sottacersi gli aspetti più controversi. Infatti, la circostanza che si tratti di prassi che nascono dall'interno e, in quanto tali, siano da ricondurre alla sfera volontaristica delle singole imprese, non deve far perdere di vista i rischi e, in particolar modo il Rsi-washing, ossia il rischio, ad esempio, che all'adozione della certificazione possa non corrispondere un effettivo miglioramento degli standard di processo dichiarati ma si utilizzi il marchio solo per veicolare una narrazione della "impresa responsabile". Ebbene, affidarsi esclusivamente a pratiche socialmente responsabili espressione della volontà negoziale dei privati e all'attivismo dei consumatori non è di per sé sufficiente a orientare concretamente i mercati verso la costruzione di filiere agroalimentari socialmente sostenibili.
Pertanto, diviene imprescindibile affiancare alle iniziative adottate dai privati un sistema di governance saldamente ancorato alle politiche pubbliche che coinvolga tutti gli attori delle catene (anche globali) del valore.
3.2.Partendo da questa consapevolezza, occorre fare un passo in avanti, verso sistemi di co-regolazione, che veda il potenziamento di strumenti regolativi di hard lawe, dunque, l'introduzione di obblighi sempre più pregnanti in capo ai soggetti economici, soprattutto attraverso misure di carattere preventivo-promozionale per la sostenibilità della filiera agricola anche al fine di privilegiare quelle imprese che spontaneamente decidano di operare in un contesto di legalità.
Un esempio rilevante di tale approccio è già stato adottato dal legislatore nazionale ed è rappresentato, come noto, dalla istituzione della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità quale strumento di certificazione preventiva della legalità imprenditoriale (introdotta con l'art. 6 del D.l. 91/2014, conv. con mod. in L. 116/2014127, e modificata dall'art. 8 L. 199/2016). La Rete si propone di valorizzare comportamenti virtuosi attraverso la selezione delle imprese agricole che si qualificano per il possesso di requisiti di "eticità" stabiliti ex lege e per il rispetto delle norme in materia di lavoro(ivi comprese quelle in materia di sicurezza), a fronte del lavoro (to di determinati benefici. Infatti, l'adesione volontaria alla Rete consente alle imprese agricole di essere esonerate dall'attività di vigilanza degli organi ispettivi.
Lo strumento della Rete presenta considerevoli potenzialità di sviluppo e, al contempo, talune criticità che dovrebbero essere superate. Tra queste ultime, pare qui necessario sottolineare la mancata adozione di una prospettiva di filiera. Aderenti alla Rete sono, infatti, solo i soggetti istituzionali e le imprese agricole exart.2135 c.c., confermando l'esclusione, da un lato, di quelle imprese che pur curando direttamente la fase della raccolta (si pensi alle imprese commerciali che acquistino i prodotti "alla pianta") e iscrivendo i propri dipendenti alla previdenza dei lavoratori agricoli dipendenti ex art. 6 L. 92/1979 non rientrino nella nozione civilistica di "impresa agricola"; dall'altro, degli altri attori della filiera che possono giocare un ruolo fondamentale anche sulle tutele del lavoro agricolo. D'altronde, la mancata inclusione di tali soggetti nella Rete stride non solo rispetto alla valorizzazione, da parte delle politiche pubbliche, della cooperazione interprofessionale quale strumento per incentivare le imprese ad assumere impegni nell'ambito della sostenibilità sociale, ma anche ri-spetto alle iniziative assunte dalla stessa GDO, ove questa si impegni ad avvalersi unica-mente di imprese che rispettano i

parametri del lavoro legale, individuate proprio mediante l'iscrizione negli elenchi delle imprese aderenti alla Rete.
A tal fine vale la pena ricordare che nell'ambito del Tavolo caporalato è stato adottato il Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020–2022 per la definizione di una strategia nazionale volta a contrastare lo sfruttamento del lavoro in agricoltura. Il Piano Triennale, partendo da una mappatura dei territori e dei fabbisogni di manodopera agricola, affianca a interventi di natura emergenziale un'azione di sistema. Tra le aree prioritarie di intervento, il Piano Triennale identifica anche «la qualità della filiera produttiva agroalimentare» nella consapevolezza che il funzionamento del sistema agroalimentare costituisca un push factor della violazione delle norme poste a tutela del lavoro agricolo dignitoso. L'aver inserito la regolazione della filiera in una strategia interistituzionale di contrasto al caporalato e allo sfruttamento del lavoro agricolo rappresenta l'elemento di maggiore novità se confrontato con le precedenti iniziative istituzionali. Per la prima volta il Piano Triennale attribuisce ampio rilievo al riassetto delle relazioni di filiera quale preliminare strumento di intervento, in mancanza del quale le singole misure destinate a fronteggiare il fenomeno del lavoro sommerso rischiano di rimanere inefficaci.
Ebbene da questo approccio bisognerebbe ripartire dando concreta attuazione al sistema della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità, superando le difficoltà operative, specie a livello territoriale, senza più fermarsi al piano dei buoni propositi.
3.3. Indicazioni importanti possono rinvenire anche dagli interventi di hard lawa livello sovranazionale volti a integrare il rispetto dei diritti umani nell'agire delle imprese che possono avere un impatto diretto o indiretto anche sulle imprese della filiera agroalimentare, a cui dare seguito con interventi regolativi nazionali.
Un primo esempio è rappresentato dall'introduzione di obblighi informativi di "carattere non finanziario" per le grandi imprese da parte della Dir. (Ue) 2014/95i quali sono stati, più recentemente, rafforzati ed estesi dalla Dir. (Ue) 2022/2464 sulla rendicontazione societaria di sostenibilità. Preso atto dell'importanza della comunicazione, da parte delle imprese, di informazioni sulla sostenibilità, «riguardanti ad esempio i fattori sociali e ambientali, al fine di individuare i rischi per la sostenibilità e accrescere la fiducia degli investitori e dei consumatori» (considerando3), la Direttiva 2014/95/UE ha introdotto significative integrazioni alle informazioni che le imprese di grandi dimensioni devono fornire con la relazione sulla gestione. Tra queste, e per quanto concerne gli aspetti sociali e attinenti al personale, le informazioni da fornire nella dichiarazione possono riguardare: le azioni intraprese per garantire l'uguaglianza di genere, l'attuazione delle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro, le condizioni lavorative, il dialogo sociale, il rispetto del diritto dei lavoratori di essere informati e consultati, il rispetto dei diritti sindacali, la salute e la sicurezza sul lavoro e il dialogo con le comunità locali, e/o le azioni intraprese per garantire la tutela e lo sviluppo di tali comunità (considerando 7). Il processo è ancora in progress, tuttavia, è importante evidenziare sin da ora che questi obblighi di comunicazione potranno incidere anche–e con specialità – sulle imprese della filiera agroalimentare.
Altri esempi, particolarmente rilevanti, di strumentazione di hard law con effetti diretti sul comparto primario, possono essere così sintetizzati:

a) l'adozione della Dir. (Ue) 633/2019 sulle pratiche commerciali sleali nella filiera agroalimentare che ha l'obiettivo di rafforzare la posizione di debolezza dei produttori primari nella catena del valore;
b) l'approvazione il 23 aprile 2024 del Regolamento che vieta la vendita, l'importazione e l'esportazione di beni realizzati con il lavoro forzato approvato il 23 aprile 2024;
c) la previsione di obblighi (e divieti) più pregnanti sono imposti in capo alle imprese dalla Direttiva (Ue) 2024/1760 relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità;
d) l'introduzione della c.d. Condizionalità sociale di cui all'art. 14 Reg. (Ue) 2115/2021 nell'ambito della nuova Pac 2023-2027;
In particolare, il Regolamento sub b) stabilisce che «gli operatori economici non immettono né mettono a disposizione sul mercato dell'Unione prodotti ottenuti con il lavoro forzato, né esportano tali prodotti» (art. 3); al fine di agevolare l'attuazione e l'applicazione del divieto, «la cooperazione internazionale e lo scambio di informazioni con le autorità dei Paesi terzi, le organizzazioni internazionali, i rappresentanti della società civile, le organizzazioni sindacali e aziendali» e altri stakeholders assume un ruolo cruciale. Infatti, le informazioni fattuali e verificabili ricevute da tali attori potranno dare avvio all'apertura delle indagini. A tal proposito, saranno presi in considerazione diversi fattori di rischio e criteri, tra cui la prevalenza del lavoro forzato imposto da uno Stato in determinati settori economici e aree geografiche. Al verificarsi della violazione dell'art. 3, l'autorità competente adotterà una decisione con la quale ordinerà agli operatori economici oggetto dell'indagine di ritirare dal mercato dell'Unione i prodotti interessati che sono già stati immessi o messi a disposi-zione sul mercato e di smaltire i rispettivi prodotti interessati «riciclandoli o, qualora ciò non sia possibile, rendendoli inutilizzabili» (art. 25). Quanto all'aspetto sanzionatorio, il Regolamento rimette agli Stati membri la predisposizione delle sanzioni applicabili in caso di non conformità alla decisione dell'autorità competente, purché queste siano effettive, proporzionate e dissuasive. Ebbene, il Regolamento rappresenta una significativa evoluzione del quadro legislativo sovranazionale nel contrasto alle pratiche di sfruttamento lavorativo e alla promozione dei diritti umani lungo le catene di approvvigionamento e potrebbe rappresentare una importante occasione per rafforzare l'effettività delle tutele in materia di sicurezza e salute dei lavoratori agricoli. Ma la sua attuazione, tuttavia, richiederà un impegno con-giunto da parte di istituzioni, imprese e società civile nonché un efficace coordinamento tra le autorità competenti.
Quanto alla Dir.(Ue) 2024/1760 relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità, essa impone agli Stati membri di introdurre l'obbligo per le società di esercitare il dovere di diligenza rispetto agli impatti negativi sui diritti umani e ambientali per quanto riguarda le proprie attività, le attività delle loro filiazioni e quelle dei loro partner commerciali nelle loro catene di attività(art. 1, lett. a);l'obbligo di introdurre meccanismi che stabiliscano la responsabilità (anche civile) delle imprese per le diverse violazioni(art. 1, lett. b); l'obbligo di predisporre un piano di mitigazione dei cambiamenti climatici(art. 1, lett. c).L'ambito di applicazione soggettivo della Direttiva è definito attraverso la combinazione di un duplice criterio (il numero dei dipendenti e il fatturato netto della società a livello mondiale) e, sul piano oggettivo, nella sua versione definitiva, trova un'applicazione trasversale per tutti i settori produttivi. In ogni caso, la peculiarità del

settore primario viene comunque confermata nei considerando iniziali. In particolar modo, nel considerando 47 il legislatore sovranazionale riconosce che il contrasto alle pratiche di acquisto dannose e alle pressioni a livello di prezzo sui produttori in relazione alle vendite di prodotti agricoli e alimentari è di fondamentale importanza, soprattutto ove si tratti di farmers di piccole dimensioni. Per tali ragioni, «al fine di affrontare gli squilibri di potere nel settore agricolo e garantire prezzi equi in tutte le fasi della filiera agroalimentare e rafforzare la posizione degli agricoltori, i grandi trasformatori e rivenditori al dettaglio di prodotti alimentari dovrebbero adattare le loro pratiche di acquisto, nonché elaborare e utilizzare politiche di acquisto che contribuiscano a salari e redditi di sussistenza per i loro fornitori». Merita menzione anche il rafforzamento del ruolo degli stakeholders, in particolar modo, dei sindacati e dei rappresentanti dei lavoratori nei processi di consultazione nelle fasi di attuazione del dovere di diligenza (art. 13), nelle procedure di reclamo e notifica (art. 14), che nella legittimità attiva ad agire in giudizio «per far valere i diritti della presunta parte lesa» ma solo su autorizzazione di quest'ultima (art. 29).

Sia il predetto Regolamento sia la Direttiva sul dovere di diligenza costituiscono un importante tassello del processo di responsabilizzazione delle imprese con riferimento alla tutela dei diritti umani e dell'ambiente, cui sarà necessario dare attuazione con una regolazione hard che promuova una governance sostenibile e miri a prevenire le violazioni (dei diritti umani) invece di fornire solo rimedi ex post.

3.4. Un discorso a parte (ma altrettanto importante) merita l'art. 14 del Regolamento 2021/2115 che ha introdotto nella PAC 2023-2027la c.d. Condizionalità sociale e può certamente costituire un ulteriore tentativo di rafforzare gli obblighi di sicurezza all'interno dell'organizzazione aziendale in agricoltura. Il meccanismo subordina, nell'ambito di una governance multilivello dei sistemi di protezione della salute e della sicurezza, la totale erogazione dei contributi della PAC a favore degli imprenditori agricoli al rispetto dei "requisiti relativi alle condizioni di lavoro e di impiego applicabili o agli obblighi del datore di lavoro derivanti dagli atti giuridici di cui all'allegato IV" (par. 1), riportato in calce al Regolamento. In particolare, l'Allegato IV rinvia ad alcuni atti europei successivamente recepiti dall'ordinamento domestico, quali la direttiva 2019/1152/UE, in materia di trasparenza dei rapporti di lavoro, e le direttive 89/391/CEE e 2009/104/CE, che riguardano entrambe la salute e la sicurezza dei lavoratori.

L'art. 14 del Regolamento 2021/2015, nonché il connesso Allegato IV, sono stati recepiti dal d.lgs. 17 marzo 2023, n. 42, come modificato dagli artt. 2-3 del d.lgs. 23 novembre 2023, n. 188.La disciplina di dettaglio delle disposizioni soggette a sanzioni è contenuta nel decreto ministeriale 28 giugno 2023, secondo il quale la percentuale di riduzione del finanzia-mento della PAC è frutto di un calcolo che deriva dalla sommatoria delle infrazioni accertate e riportate in Allegato, il quale attribuisce ad ognuna di esse un punteggio valoriale specifico a seconda della gravità. Per quanto d'interesse in questa sede, occorre rilevare che il legislatore italiano ha attribuito alle disposizioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, di cui al d.lgs. n. 81/2008, un punteggio tendenzialmente elevato che oscilla tra i 4 e i 7 punti, comportando così una graduazione verso l'alto della decurtazione del finanziamento già nel caso di violazione di una singola norma.

Invero, ad una lettura più analitica delle disposizioni recepite dal decreto ministeriale, esse non appaiono particolarmente rispettose degli obblighi regolamentari previsti dall'art. 14

e dall'Allegato IV del Regolamento 2021/2115. Il d.m. 28 giugno 2023 non si adegua, cioè, alla ratio ordinatrice del d.lgs. n. 81/2008; al contrario sembra prevalere la volontà di incidere sulle responsabilità datoriali entro dei limiti tali da non compromettere la redditività dell'impresa agricola, oltre a privilegiare il rispetto di quegli obblighi propri della figura formale-cartolare del datore di lavoro, derivanti dalla titolarità del rapporto, e meno, invece, quelli di natura sostanziale, sui quali poggia maggiormente il principio di effettività del sistema di prevenzione.
L'invito è allora a rivedere il decreto ministeriale del 2023, affinché si eserciti per davvero quella vis intimidatoria che è alla base del meccanismo di condizionalità sociale e si incida più efficacemente sul rafforzamento di una cultura della sicurezza.
4. Infine resta fondamentale e prioritaria l'attività di monitoraggio e valutazione di tutte le policy adottate. Gli sviluppi, cioè, delle nuove discipline giuridiche e dei conseguenti meccanismi operativi (dalle nuove regole di incontro tra manodopera straniera e domanda di lavoro ai sistemi premiali, sino alla nuova strumentazione giuridica di hard law che responsabilizza tutti gli attori coinvolti nella filiera agricola)devono essere sempre monitorati con rigore onde evitare sia che gli obblighi imposti sulle imprese siano scaricati a valle o si tramutino in meri adempimenti burocratici sia che si sovrappongano o duplichino interventi che, di fatto, non realizzano gli obiettivi dichiarati.
Solo una efficace azione di monitoraggio e valutazione è in grado di fornire risposte adeguate, mettendo l'Esecutivo/Parlamento nelle condizioni di apportare tutte le necessarie modifiche e di evitare di reiterare interventi che non hanno dato risultati positivi, in termini di effettività, con inutili dispendi di risorse umane ed economiche (pubbliche).

14. Incentivi per acquisto di macchinari sicuri

Intervento di Tiziana Cignarelli,
Segretaria generale FLEPAR – INAIL

Buongiorno a tutti. Sono rappresentante di FLEPAR, un'organizzazione sindacale ma anche scientifica costituita da professionisti pubblici. Mi fa molto piacere intervenire dopo la professoressa D'Onghia, della quale condivido molte delle cose dette e che poi sono emerse anche un po' dalle posizioni che sono state espresse.
Approfitto per iniziare un po' il dibattito così anticipiamo i tempi. Sono emersi elementi comuni a tutti: la difficoltà di attuare le norme sulla sicurezza, l'insufficienza di un approccio semplicemente sanzionatorio, che è quello usato troppo spesso, soprattutto dopo infortuni sul lavoro eclatanti. Il giorno dopo tutti chiedono "più controlli!"; mi chiedo, questi controlli potranno mai raggiungere tutti i luoghi di lavoro? Davvero sono l'unica soluzione?
Non è piuttosto fondamentale attuare la prevenzione? cosa si deve fare? Si deve dare anche un sostegno alle aziende, ai coltivatori, insomma al mondo dell'agricoltura per rendere operativa la prevenzione.
E questo lo si fa sia con la formazione, con i limiti di concretezza che sono stati detti, ma lo si fa anche con un meccanismo di incentivazione. Incentiviamo l'utilizzo di macchinari moderni, lo fa già l'INAIL con i suoi bandi. Proviamo a mirare ulteriormente questi incentivi sui settori che ne hanno più bisogno, con degli indirizzi strategici pubblici che facciano partecipare ai bandi le aziende che effettivamente vogliono investire, in quel macchinario, considerato dall'INAIL, dall'INAIL, Ente deputato alla prevenzione, il mezzo più appropriato per migliorare la sicurezza dei luoghi e delle attività di lavoro.
Abbiamo visto che la maggior parte degli infortuni in agricoltura, addirittura mortali, dipende dalla interazione uomo-macchina, cioè dal ribaltamento del trattore. È stato detto che molto spesso anche i dispositivi di sicurezza vengono rimossi. Ad esempio, quindi, deve esserci un meccanismo automatico che non consenta, per velocizzare il lavoro, di togliere il dispositivo di sicurezza, si tratta di accorgimenti meccanici.
E 'vero che il click day al momento sembra lo strumento più semplice, ma dobbiamo anche sforzarci di vedere se una selezione possa essere fatta a monte, da indirizzi tecnici pubblici precisi che concentrino e adattino gli interventi sui settori sui quali è primario intervenire in modo da mettere in campo una prevenzione operativa, mirata e concreta.
Se si deve mettere mano alle norme sulla sicurezza sul lavoro, visto che il D. Lgs. 81/08 è ancora un decreto moderno e in parte inattuato, è necessario ottimizzare la ripartizione delle competenze tra Enti e attori della prevenzione ed Enti e attori di controlli e sanzioni. Al momento abbiamo delle sovrapposizioni di competenze tra chi fa prevenzione e chi invece si occupa di sicurezza e di controlli; tutto questo, oltre a porre questioni di conflitti di interessi, va a discapito anche delle aziende e degli adempimenti che rischiano di diventare burocratici, formalistici, inidonei a garantire la sicurezza delle persone Come ha detto poco fa la professoressa D'Onghia, il diritto del lavoro vive di sostanza e la sostanza

è rispondere alla domanda: la prevenzione è operativa in quell'azienda, é concreta? Al di là di DVR, di montagne di documenti, il lavoratore è sicuro?
Il miglior modo per tutelare il lavoratore è sostenere anche l'azienda a rendere sicuro il luogo di lavoro; dopo che l'infortunio si è verificato possiamo fare i processi penali, luoghi deputati alla verifica della responsabilità penale, ma quanti processi penali a carico delle aziende hanno trovato giustizia? In quanto tempo?
Allora probabilmente può incidere maggiormente far valere il disincentivo civilistico economico: un'azione di responsabilità nei confronti del datore di lavoro in sede civile, che può contare sulla pronta tutela dell'onere probatorio dell'art. 2087 c.c.
Anche questo è un disincentivo economico che fa da contraltare all'incentivo del finanziamento, della riduzione del costo del lavoro che l'INAIL garantisce con il meccanismo della riduzione del tasso di premio quando vengono adottati modelli organizzativi che migliorino la prevenzione nelle aziende.
Tutto questo circuito è collegato alla legalità; la legalità, l'assunzione regolare è legata anche alla sicurezza sul lavoro, perché non si può avere sicurezza sul lavoro che non sia sicurezza del lavoro; un lavoratore debole non riesce a reclamare la propria sicurezza.
Riguardo all'operatività ci sono professionalità e competenze pubbliche adeguate che garantiscono la legalità degli interventi che a livello territoriale possono sostenere le aziende. L'Amministrazione pubblica non ha soltanto il volto della sanzione; l'INAIL ha il volto della prevenzione, è l'Ente deputato nel polo sicurezza a essere guida tra gli Enti che si occupano di prevenzione, l'Ente in grado di predisporre una tutela avanzata, che raccorda tutti gli altri Enti pubblici sul territorio per garantire e orientare gli interventi in prevenzione.
Se ci sforzeremo di attivare dei meccanismi di competenze professionali, che vanno valorizzate e implementate nella pubblica amministrazione, queste possono essere una leva di miglioramento della prevenzione operativa sui luoghi di lavoro.
Perché non c'è nessuno depositario dell'unica soluzione salvifica sulla sicurezza sul lavoro, si tratta di contestualizzare più interventi, ciascuno con una propria finalità. Primo fra tutti, la prevenzione, che non offre il clamore demagogico del "più controlli", però ha efficacia concreta di miglioramento dei luoghi di lavoro. Della sicurezza e della prevenzione operativa, non su carta, dobbiamo farci carico tutti: associazioni scientifiche e parti sociali, Enti, Istituzioni, Politica, tutti dobbiamo collaborare in questa direzione.

15. L'Agenzia Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro per promuovere la cultura della prevenzione

Intervento di Luigi Ferrara,
Presidente ANCORS - Confassociazioni

Nel ringraziarVi e scusandomi per il ritardo della mia risposta, provo ad esprimere meglio il mio pensiero e le nostre proposte che possono essere riassunte nei seguenti tre punti.
1. Semplificazione normativa
2. Migliorare la qualità e l'efficacia della formazione
3. Creare una cabina di regia nazionale per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Semplificazione normativa
Bisogna essere grati ai nostri legislatori, che hanno creato nel 2008 una legge sulla sicurezza sul lavoro che è forse la migliore legge sulla sicurezza sul lavoro che ci sia al mondo. Una legge che però non è riuscita a creare una cultura della prevenzione nel nostro Paese, forse perché non è arrivata a toccare il cuore dei lavoratori e dei datori di lavoro. Complice il fatto che il tessuto imprenditoriale italiano è costituito dal 98% di imprese che sono sotto i 19 dipendenti e dal 95% sotto i 10 dipendenti che hanno visto nel Testo Unico (D.lgs 81/2008), un'eccessiva complessità (306 articoli e oltre 50 allegati). Il Testo Unico, infatti non prevede nessun dosaggio delle disposizioni applicabili alle aziende, rispetto alle specificità dei settori e delle attività lavorative. Esso richiede, senza nessuna distinzione a tutti le aziende l'adozione, delle stesse misure di tutela progettate sul modello di una impresa manifatturiera, strutturata e organizzata in modo tradizionale. Per questo crediamo che la condivisione della cultura della prevenzione e qui entriamo sul tema proprio della conoscenza e del sapere sulla sicurezza. Quindi, dalla costruzione di un sapere che non viene astrattamente imposto e calato dall'alto perché altrimenti sarà percepito dalle aziende e dai lavoratori come un mero obbligo privo di valori. Valori, che invece ci sono e sono fondati sulla necessità stessa di preservare la vita umana e la propria salute. E allora si tratta di innovare a nostro giudizio concettualmente oltre che normativamente perché il rischio della selva normativa in questo paese è sempre dietro l'angolo, bisogna creare un pensiero comune sulla sicurezza. E questo anche se sappiamo bene che trovare nella pluralità l'idea di cercare un pensiero comune un unico fulcro è difficile perché ognuno presenta varie sfaccettature dello stesso problema e con visioni molto simili ma comunque con le sue peculiarità e allora noi vogliamo creare un punto di raccordo un fulcro su cui poi si possa perlomeno essere tutti d'accordo per poi costruire nella diversità delle idee un pensiero culturalmente comune sulla sicurezza. Sappiamo che è più semplice proteggere le l'esistente piuttosto che essere innovatori e lavorare per un cambiamento vero. Noi però qui vogliamo parlare a tutti, trovare un pensiero che ci accomuna e, secondo noi, non si può che partire da un processo di semplificazione e sburocratizzazione che si basi in primis sulla conoscenza e sul sentire condiviso del bisogno di sicurezza. Per favorire questo, bisognerà partire, giocoforza dalla semplificazione degli adempimenti puramente formali che appesantiscono il Testo Unico e colpiscono in modo particolare le micro e piccole imprese. Lo scopo di questa azione

sarà quella di avere un quadro normativo, più efficiente e corrispondente alle esigenze delle aziende italiane e che al momento non fa differenze tra realtà lavorative complesse e realtà piccole e meno organizzate. Avere un approccio metodologico di tipo One Health con la realizzazione di piani di prevenzione mirati in moda da dare un supporto consulenziale e consolidare il supporto alle aziende ed in particolare alle PMI che anche se virtuose possono avere dei divari di dimestichezza nell'adozione delle misure di tutela. Ovviamente fermo restando la volontà di mantenere alti i livelli di controllo e con il chiaro obiettivo di sensibilizzare datori di lavoro e lavoratori affinché si crei finalmente una vera cultura della prevenzione nel nostro Paese. Occorre superare la mentalità puramente formalistica, ancora presente in forze nella nostra burocrazia e che sta diventando sempre di più sanzionatoria e repressiva, con l'implementazione dello strumento della semplificazione normativa di tutti quegli adempimenti che risultano essere inutilmente gravosi per le aziende e per i lavoratori. Bisogna, si applicare le regole e farle rispettare, ma collegandoli alla gravità dei rischi propri delle imprese nei diversi settori di riferimento e tenendo conto anche della loro effettiva dimensione. In modo tale da creare un abito su misura per il mondo delle piccole e medie imprese e quindi uscire da una logica generalista. Dobbiamo abbandonare definitivamente l'approccio formalistico-burocratico, a favore di uno più pratico e che favorisca un approccio normativo fondato sulla sostenibilità degli obblighi di legge da parte delle Piccole e Medie Imprese, cui non è logico né corretto chiedere gli stessi adempimenti imposti ad aziende con processi complessi e con numero elevato di lavoratori, senza alcuna considerazione dei dati infortunistici di riferimento. A tale scopo, la normativa tecnica, ovvero quell'insieme di norme armonizzate e standard UNI diventa importantissima per semplificare e per meglio definire gli obblighi di tutela da parte del datore di lavoro. Allo stesso modo va valorizzata la competenza delle associazioni in materia di salute e sicurezza che sono ricche di professionisti che potrebbero "certificare" la corretta adozione della normativa tecnica da parte. Per poter realizzare tale obiettivo occorrerà rivedere il quadro giuridico vigente, senza abbassare i livelli di tutela, ma eliminando tutti quelle norme esclusivamente formali e che rendendole semplici sono lo stesso in grado di tutelare in termini di prevenzione e protezione tutti i lavoratori.

Migliorare la qualità e l'efficacia della formazione

Uno dei pilastri della sicurezza è sicuramente la formazione. con l'avvento delle nuove tecnologie, realtà virtuale, realtà aumentata integrate dall'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale. Quella che adesso conosciamo tra pochi anni non ci sarà più e dovremmo essere pronti quando arriverà il momento. Occorre, quindi migliorare la formazione, attingendo dalle esperienze degli addetti ai lavori, per armonizzare il sistema e gli standard formativi, ridefinendo formule e modalità più efficaci e innovativi e maggiormente rispondenti ai fabbisogni dei diversi contesti produttivi, privilegiando gli aspetti sostanziali rispetto a quelli meramente formali e utilizzando metodi di apprendimento attivi e partecipativi compreso l'addestramento e la formazione on the job da farsi direttamente nelle aziende e nei luoghi di lavoro. Una formazione che per restare al passo dei tempi e per rendere meglio dovrà facilitare le aziende e gli stessi lavoratori con pochi vincoli di spazio e di tempo. Fin dal primo Accordo Stato-Regioni, abbiamo segnalato i troppi formalismi prettamente burocratici che però hanno poco a che vedere con la effettiva

capacità che la formazione ha di modificare ed orientare positivamente i comportamenti delle persone. Questi formalismi hanno prodotto una percezione distorta della formazione, ancora oggi tante aziende e lavoratori la vivono o come un costo gravoso o come un adempimento di scarsa utilità. Sono tante le questioni aperte, partendo dalle ore di formazione o sul numero dei partecipanti o legate ai contenuti specifici, in alcuni casi ripetitivi e in altri casi insufficienti. Un punto importante sono le questioni sull'impiego di metodologie didattiche moderne, la pandemia ha accelerato l'impiego di nuove metodologie, come ad esempio l'adozione della videoconferenza sincrona come strumento, valido a sostituire in toto o parzialmente la formazione in presenza almeno per tutti quei corsi che prevedono lezioni con nozioni teoriche e giuridiche. Siamo stati i primi a chiedere durante la pandemia un intervento al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di consentirne l'uso. E siamo stati sempre i primi a chiedere alla nuova Direzione Generale della Sicurezza sul Lavoro presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali un intervento per evitarne lo stop. E siamo molto soddisfatti che il Senato si sia fatto promotore di questa esigenza risolvendo una volta e per tutte la questione. Finora ci sono stati troppi paletti sulla formazione a distanza, utilizzata molto in altri paesi. Risulta chiaro a tutti, che il lavoro in questi ultimi decenni è cambiato, adesso siamo nell'era del lavoro agile e dobbiamo ripensare a come organizzare tutta la formazione a distanza, ferma restando la formazione pratica, on the job e quella relativa all'addestramento che deve essere per forza di cose erogata in presenza. La formazione in materia di sicurezza è un tassello fondamentale e quindi va opportunamente verificata anche la sua efficacia in termini di ricadute concrete perché essa diventa efficace quando riesce ad incidere significativamente sui comportamenti dei partecipanti, datori di lavoro, lavoratori, dirigenti, preposti e delle altre figure professionali. Diventa veramente efficace quando genera cambiamenti nelle procedure lavorative, nelle modalità e nelle abilità con cui il lavoratore approccia ogni giorno la sua attività lavorativa. E per renderla sempre più efficace, bisogna partire dalla progettazione. La formazione va progettata, così come viene progettata la costruzione di un edificio, da questo ne deriva l'efficacia, attraverso un'attenta analisi dei bisogni formativi. Tutto questo in modo tale da poter definire al meglio le modalità didattiche e quelle relative alle verifiche dell'apprendimento, vanno opportunamente scelti i formatori, i contenuti, che non potranno essere sempre gli stessi per tutti. Con una corretta ed attenta progettazione la formazione risponderà alle esigenze delle aziende e dei lavoratori e influirà sui loro comportamenti. Formazione che, secondo noi, deve iniziare dalle scuole, già tempo fa si era parlato di poter far partire l'insegnamento della formazione generale, già dai banchi di scuola, sarebbe il caso di accelerare e definire le modalità di tale insegnamento che porterebbe benefici a tutti e farebbe finalmente decollare nel nostro Paese la cultura della prevenzione, per poi lasciare la formazione specifica al mondo delle aziende. Si può pensare anche di inserire nelle scuole superiori l'insegnamento del modulo A per gli addetti e per i responsabili del servizio di prevenzione e protezione e del modulo giuridico-normativo per i coordinatori della sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione nei cantieri temporanei e mobili. Ma per far nascere e diffondere nel nostro Paese la cultura della prevenzione dobbiamo partire dalle nuove generazioni. Nel 2017 a Napoli abbiamo creato dei laboratori didattici per i bambini delle scuole materne e primarie, grazie all'idea della nostra direttrice generale Paola Amirante e assieme al comune di Napoli, all'INL, INAIL a cui hanno preso parte più di 2000

bambini. Come sostengono molti parlamentari è giunta l'ora di istituire delle materie in tutte le scuole di ogni ordine e grado sulla sicurezza. Riteniamo in fine che si debba mettere mano, anche al sistema di qualificazione dei docenti formatori che, nel tempo, ha dimostrato alcune criticità e intervenire sui soggetti formatori, responsabilizzandoli maggiormente. Tutto questo anche al fine di premiare i tantissimi soggetti formatori che erogano da decenni una formazione di qualità, efficiente ed efficace, nel rispetto delle regole.

Creare una cabina di regia nazionale per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Proponiamo la creazione di un'Agenzia Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro e non solo pensiamo ad una Agenzia che possa parlare a tutti i cittadini ed alle famiglie per diffondere la cultura della prevenzione nel nostro paese e che costituisca una cabina di regia unica nazionale, avente gli obiettivi:

a) coinvolgere tutti i cittadini in attività formative e informative per renderli consapevoli dei rischi e attenti ai pericoli derivanti genericamente dall'ambiente e, di conseguenza, nell'ambito lavorativo, perché riteniamo che un cittadino più consapevole è un lavoratore meno esposto;

b) di comunicare con tutti i soggetti coinvolti ad unica voce la nuova strategia nazionale di prevenzione che si andrà a sviluppare, perché non vi può essere comportamento sicuro che non sia consapevole, ossia frutto di una adeguata comprensione dei messaggi di prevenzione acquisiti dai cittadini e dai lavoratori;

c) sviluppare programmi nelle scuole di ogni ordine e grado per diffondere la cultura della prevenzione per farla divenire consapevole comportamento abituale sia nella vita privata che sul lavoro;

d) estendere la tutela a tutti coloro che svolgono attività lavorative in condizioni di fragilità e rischiano di essere esclusi dalla tutela di diritti fondamentali sanciti dalla Costituzione a causa delle nuove modalità di lavoro imposte dal progresso tecnologico. Coloro i quali non svolgono la loro attività all'interno dei tradizionali luoghi di lavoro ed auspichiamo, per il prossimo futuro, la progettazione strategica di una prevenzione che, avvalendosi per gradi di una crescente interazione con sistemi automatizzati, sostitutivi degli operatori umani nei lavori insalubri, faticosi, monotoni, ripetitivi e solitari, non solo farà nascere nuove professioni con robot, meccatronici, etc. ma diverrà naturalmente un efficace strumento di prevenzione, elaborare la strategia nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

e) creare un sistema di premialità perle aziende sane che investono sulla sicurezza ed in particolare sostenere le Micro e Piccole imprese che attuano correttamente i dettami del Testo Unico e bisogna valorizzare le Buone Prassi aziendali adottate dalle imprese in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Occorre creare una sorta di rating della sicurezza che disciplini le modalità in base alle quali si terrà conto ai fini della concessione di finanziamenti o crediti d'imposta da parte della P.A. alle aziende. E' perché sappiamo bene che non ci sono risorse infinite, potremmo ricorrere a premialità di welfare come si fa per esempio per welfare benefits. Ad esempio, se l'azienda fa corsi di formazione sulla sicurezza, se utilizza i dispositivi di protezione collettivi e individuali e così via, una sorta di Documento Unico per la Sicurezza sul Lavoro.

Conclusioni

Auspichiamo che in tempi brevi si realizzi un concreto patto con tutti gli attori al fine di trovare soluzioni adeguate anche sotto il profilo di interventi legislativi ad ampio respiro perché, e ne siamo convinti, il solo aspetto sanzionatorio repressivo rappresenta solo una parte del tutto. Sulla sicurezza è necessario fare un grande investimento, non solo, e non tanto, in termini economici quanto piuttosto in evoluzione mentale: percepire la consapevolezza della prevenzione della sicurezza sul lavoro come valore organizzativo. In sintesi, per concludere, le indagini conoscitive, le norme, le proposte sono tutti piccoli, o grandi passi, per raggiungere un obiettivo comune e sono felice di aver testato che non c'è colore politico che tenga: la sicurezza sul lavoro e la cultura della prevenzione sono temi che stanno a cuore a tutti. La Sicurezza: Facciamola nostra, miglioriamola insieme.

16. La sicurezza sul lavoro non un costo ma un investimento per gli imprenditori

Intervento di Fabio Bosticco,
RSPP

Buongiorno a tutti, svolgo la funzione di RSPP come consulente esterno in diverse realtà agricole del mio territorio.
Quello che è emerso nella giornata di oggi e in questo tavolo di lavoro, è l'esigenza di essere più tecnici e operativi, riprendendo le parole citate prima.
Per fare questo ci possono essere diverse strategie, partirei però da quello che attualmente è l'esigenza per le aziende che operano sul nostro territorio.
Le imprese agricole sono in difficolta, partendo dalle problematiche sociali che sono state enunciate prima.
Le aziende fanno fatica a trovare personale adeguato per poter svolgere le mansioni assegnate.
Detto questo, sicuramente fare un investimento sulla formazione professionalizzante dei vari operatori, in tutti i vari settori compreso, quello agricolo è sicuramente una strategia che potrebbe portare a dei buoni risultati.
La parola "professionalizzante" è molto importante per me, essendo un libero professionista. Credo fermamente nella deontologia professionale di chi opera in questi settori.
A mio avviso l'essere professionali, deve essere adottata anche nell'operato quotidiano, deve essere la responsabilità di ogni singolo lavoratore, il quale deve sapere quali sono i propri diritti e quali sono i propri doveri.
Sono un formatore per la sicurezza e mi trovo spesso nella situazione di avere di fronte delle persone che non hanno la conoscenza neanche basica del sistema in cui viviamo, a partire dai poteri dello Stato.
C'è una mancanza culturale generale di queste persone che, in alcuni casi, si sono trovati nelle condizioni di interrompere il proprio percorso scolastico.
Mi soffermo sul mondo della scuola, il quale dovrebbe essere una parte attiva in questo discorso: noi formatori e addetti alla sicurezza, ci troviamo sovente in difficoltà, in quanto gli insegnanti, non sono stati in grado di trasmettere in modo efficace i valori della sicurezza ai loro studenti.
Prima si sono citati i costi della sicurezza. Nella mia esperienza, ho imparato a non parlare più della sicurezza come un costo, ma a parlarne come un investimento, di far capire agli imprenditori anche il ritorno economico.
Applicare in modo efficace i principi della sicurezza è un ritorno economico. Un imprenditore deve guardare questo aspetto, deve far quadrare i conti a fine mese, guardare quello che porta nelle sue casse per poter garantire gli stipendi alle persone.
I dati ci dicono questo: le aziende che hanno adottato un sistema attivo della sicurezza sono state premiate in termini anche di efficienza. Coloro che hanno fatto i giusti investimenti dal punto di vista della sicurezza con sistemi di gestione, creando una politica della sicurezza attiva e reale all'interno delle loro aziende, e di questo ci sono esempi

virtuosi in tutti settori del mondo del lavoro, hanno raccolto risultati estremamente soddisfacenti.
Questa strategia si può portare avanti e può essere portata avanti con successo.
Quello che sostengo, da tecnico, da colui che si trova ad essere l'intermediario a volte tra organi ispettivi e aziende, tra datore di lavoro e i lavoratori, è che vi è una mancanza di una corretta comunicazione sul tema della sicurezza.
Mi soffermo su questo argomento: la sicurezza deve essere comunicata con entusiasmo, con valore, con il valore della vita, con il cuore.
Lo ribadisco: deve cambiare il modo di comunicare la sicurezza.
Prima ho parlato degli insegnanti, i quali sono uno chiave fondamentale per poter fare questo cambiamento. Inserire nel loro percorso professionale, per essere abilitati all'insegnamento, anche gli elementi della sicurezza sul lavoro e d come comunicarlo in modo efficace, potrebbe aiutare e potrebbe essere una strategia vincente.
Ovviamente non abbiamo la sfera di cristallo, non sappiamo se sarà la cosa giusta o la cosa sbagliata, però è una strategia.
Dalla nostra parte abbiamo che dove è stata applicata qualche risultato l'ha portato.
Questo potrebbe essere, a mio avviso, un elemento fondamentale per far sì che poi si possa applicare e professare la vera sicurezza in un modo più operativo, applicare la sicurezza in modo più mirato customizzato sito lavorativo per sito lavorativo, in modo tale che si possa parlare di gestione attiva della sicurezza.
Si deve lavorare per far sì che il valore della sicurezza sia ben radicato in tutti: da chi fa l'imprenditore, il quale ha una visione imprenditoriale, lungimirante, economica importante, ma anche ai singoli addetti che operano all'interno di un'azienda nel massimo rispetto di quelli che devono essere i loro diritti e i loro doveri.
Manca, a mio avviso, il concetto della comunicazione della sicurezza.
Una frase che mi ha segnato nella mia vita lavorativa è stata quando una dirigente scolastica, in seguito a un infortunio avvenuto da un giardiniere durante le fasi di sfalcio dell'erba del suo istituto, durante il sopralluogo ispettivo ha esordito dicendo: "Perché finché avremo questa schifezza della sicurezza..."
Io sono rimasto senza parole: un dirigente scolastico associa la parola "schifezza" alla parola "sicurezza". Deve essere questa benedetta sicurezza, non schifezza di sicurezza.
Purtroppo, però la realtà è questa.
Si deve lavorare per portare l'argomento della sicurezza fruibile a tutti, in modo che possa divenire un valore sempre più presente e nella vita di tutti.
Così facendo, forse potremo dire di aver dato un nostro, concreto, contributo al miglioramento della condizione della sicurezza in Italia.

17. Iniziativa per un'agricoltura etica: discorsi e riflessioni dall'evento storico degli Stati Generali

Intervento di Teresa Bellanova,
già Ministra delle politiche agricole alimentari e forestali

Intervengo brevemente, ma con convinzione, per testimoniare l'importanza degli Stati Generali. È la prima volta che si organizza un evento del genere e credo sia doveroso riconoscere il merito alla Commissione, alla Presidente e al Parlamento per aver adottato questo metodo di lavoro e questo importante appuntamento.
Vorrei partire da un punto che ritengo fondamentale. È giusto tenere conto delle peculiarità di questo settore, perché il caporalato non è un fenomeno circoscritto, ma esiste in tutti i settori. E attenzione, non è un fenomeno legato all'arretratezza: è una manifestazione della modernità. Pensiamo alle piattaforme digitali, l'emblema della modernità: il caporalato è presente anche lì, ed è spesso dominante. Il caporalato è criminalità, al Sud come al Nord, ed è legato a tutta una serie di pratiche illecite che impattano sull'intero sistema economico e sociale.
Però, nel settore agricolo, il caporalato ha caratteristiche specifiche che meritano di essere affrontate con interventi mirati. Ecco perché voglio sottolineare tre aspetti che ritengo cruciali per il lavoro della Commissione e per le azioni future.
Primo aspetto: rendere il caporalato inutile.
In agricoltura, per combattere il caporalato bisogna svuotarlo delle sue funzioni essenziali. Uno strumento importante in questo senso è la PAC e, in particolare, la condizionalità sociale che ho fortemente voluto e per la quale ho lavorato direttamente a Bruxelles. È uno strumento prezioso, ma dobbiamo attrezzarci per gestirlo: non basta dire che esiste, bisogna saperlo applicare. E questo sarà molto impegnativo.
C'è un problema di fondo: un'impresa che vuole lavorare in regola, senza ricorrere al caporalato, dove trova la manodopera necessaria? E il lavoratore che vuole lavorare nella legalità, dove può offrire la sua disponibilità? Qui entra in gioco il tema dell'incrocio tra domanda e offerta di lavoro, che è uno dei nodi centrali.
In agricoltura servono competenze. Lo dico sempre con una battuta: chi vuole insultarmi dice che sono "braccia rubate all'agricoltura" vai a zappare. Io rispondo: "Vieni con me. Mettiamoci davanti a un albero da potare. Dopo averlo potato, vediamo se il prossimo anno darà frutto o se diventerà legno secco." Serve professionalità.
Il caporale continua a essere indispensabile perché oggi è lui che garantisce l'incontro tra domanda e offerta. È lui che dice: "Domani mattina ti porto venti persone". Ma un sistema regolare e trasparente per far incontrare aziende e lavoratori merito di essere sostenuto. Per esempio, nella Piana di Gioia Tauro, della Puglia, o nelle serre della Basilicata i lavoratori e le lavoratrici arrivano anche da altre regioni. Questa mobilità senza un servizio efficiente è legale di trasporto favorisce il caporalato.
Secondo aspetto: il fenomeno migratorio.
Molte imprese vogliono rispettare le regole, altre non vogliono o non riescono a farlo. Pensiamo a un'impresa agricola che vuole regolarizzare i propri lavoratori: potrebbe farlo con le norme attuali? Spesso no mentre nei ghetti ci sono migliaia li persone prive di

permesso di soggiorno. E il settore agricolo ha un'ulteriore peculiarità: la competizione sul mercato è immediata. Se non raccogli i prodotti oggi, domani saranno marci e non sarai più competitivo. Questo obbliga le imprese a lavorare in tempi strettissimi, spesso senza strumenti per accedere alla manodopera regolare.

Terzo aspetto: il trasporto.

Il trasporto è una delle leve principali con cui il caporale ricatta sia i lavoratori sia le imprese. Organizzare il trasporto in agricoltura è complicato, molto più che in un'area industriale. Non basta mettere a disposizione un pullman: i lavoratori spesso vivono a 150 chilometri di distanza, nei ghetti, e devono essere portati nei campi, che richiedono magari pochi lavoratori per pochi giorni. Questo non può essere fatto dalle imprese da sole. Servono una pianificazione e un coordinamento che coinvolgano le regioni e i comuni.

Su questo tema devo ammettere un fallimento, condiviso con lo Stato. Non basta assegnare risorse: serve un'organizzazione capillare. Se non si interviene, il caporale continuerà a essere indispensabile per portare i lavoratori nei campi, diventando il padrone della loro vita.

Conclusione: applicare le leggi esistenti.

Non servono nuove leggi. Serve applicare quelle che abbiamo già, con flessibilità dove necessario. La legge 199 è uno strumento prezioso, ma la parte meno applicata riguarda proprio il trasporto e la prevenzione. Inoltre, dobbiamo valorizzare le imprese che rispettano le regole, premiandole con più risorse attraverso strumenti come la condizionalità sociale.

Chiudo con una riflessione: un magistrato ha detto recentemente che se una passata di pomodoro costa 70 centesimi, è evidente che dietro c'è sfruttamento. Ma possiamo chiedere al consumatore di pagare 2 euro per ogni bottiglia? Possiamo scaricare tutto il peso sui produttori? La risposta è no. Dobbiamo garantire risorse al settore agricolo, non come sussidio, ma come sostegno per mantenere alta la qualità e accessibili i prezzi.

Se non agiamo, non vedremo più giovani nei campi. E anche i lavoratori migranti, che oggi sono la spina dorsale del settore, inizieranno a cercare alternative.

Gli Stati Generali sono un'opportunità per affrontare questi nodi, sostenendo le parti sociali e superando le difficoltà attuali. Grazie per l'attenzione.

II

Tavolo Edilizia

1. Stati Generali sulla Salute e Sicurezza sul lavoro: un approccio multidisciplinare per la prevenzione degli infortuni nel settore edile

Intervento di Andrea Giaccone,
Deputato componente comm. Inchiesta Lavoro

Buongiorno a tutti e benvenuti, credo che questa tre giorni di Stati generali sulla salute e sicurezza sul lavoro sia un evento estremamente importante e desidero quindi ringraziare la presidente della Commissione parlamentare d'inchiesta sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro per l'organizzazione di questo appuntamento; allo stesso modo saluto e ringrazio gli attori che partecipano che porteranno il contributo a questo panel sull'edilizia, sappiamo che quando parliamo di settore delle costruzioni parliamo di un settore ad alto rischio infortunistico un rischio superiore a quello dell'industria e inferiore solo a quello del settore agricolo.
Negli ultimi anni si è assistito a un aumento degli infortuni fenomeno che è strettamente connaturato alla ripresa che si è avuta nel settore.
Il settore delle costruzioni non si sottrae infatti a una tendenza più generale che dice come il numero degli incidenti sul lavoro sia fortemente condizionato dall'andamento economico, gli incidenti tendono a ridursi quando la produzione rallenta e diminuiscono le ore lavorate e tornano a crescere con la ripresa.
Occorre però anche dire che le azioni messe in campo in questi anni hanno portato a un'importante diminuzione degli infortuni nei cantieri edili passati dai 110.000 del 2003 i 40.000 del 2023, una diminuzione del 65 per cento in vent'anni questo però sicuramente non significa che occorre abbassare la guardia ma anzi è necessario aumentare gli sforzi per continuare a diminuire gli infortuni.
A livello di casistica sappiamo alcune cose sappiamo che le cadute dall'alto rimangono tra le cause più frequenti di infortuni gravi seguite da contatti con agenti materiali pericolosi e sforzi fisici eccessivi.
Quali azioni mettere in campo? intanto sappiamo bene che non esiste una singola misura che possa essere risolutiva per arginare il fenomeno ma bensì occorre lavorare nell'ottica di avere un'architettura di azioni con un approccio multidisciplinare per ottenere dei risultati, ad esempio tutta la macroarea delle politiche e degli interventi finalizzati a prevenzione e formazione in materia di sicurezza, formazione che deve essere funzionale a un reale apprendimento della consapevolezza dei rischi e della complessità delle lavorazioni e non vista come mero ottenimento della certificazione
Importanti poi sono le verifiche di eventuali criticità a livello normativo, il testo unico della sicurezza con le successive modifiche e integrazioni rappresenta un insieme di norme che ha fatto ottenere risultati importanti ma non si può non rilevare come spesso nella pratica,

gli adempimenti previsti rischino di diventare adempimenti più formali che di sostanza, il che ingenera fattori di rischio, il classico tema della sicurezza reale versus la sicurezza documentale.
Il tema delle verifiche ispettive al ruolo degli ispettori tecnici, ruolo che sconta una carenza di risorse umane al quale si sta cercando di porre rimedio; un ruolo di ispettori che deve essere visto anche in ottica di confronto per poter concordare preventivamente procedure idonee con a seguire chiaramente l'ambito più specificatamente di repressione e sanzionatorio.
Negli ultimi anni anche con le varie misure dei bonus si è assistito a un moltiplicarsi di imprese edili spesso senza strutture e competenze necessarie il che oltre a innescare un meccanismo di concorrenza poco leale quando non sleale verso le imprese dotate di adeguate strutture skill contribuisce a ingenerare situazioni pericolose per la sicurezza.
I grandi cantieri edili sono estremamente complessi la pluralità delle figure professionali coinvolte nelle lavorazioni richiedono alte capacità di coordinamento e gestione e di controllo della catena delle imprese e degli attori coinvolti.
Esiste anche un tema sul quale la politica deve ragionare che quello dell'età di uscita dal mondo del lavoro, oltre i sessant'anni puoi diventare oggettivamente meno agevole svolgere alcune lavorazioni come salire sul ponteggio e coperture e anche questo può comportare del rischio.
Desidero anche fare un accenno al tema della contrattualistica abbiamo rilevato che in diversi casi gli incidenti gravi accaduti nei cantieri negli ultimi anni gli addetti non erano inquadrati con il contratto collettivo nazionale degli edili, contratto che sappiamo prevede di particolari obblighi per quanto riguarda la formazione.
Ho aperto con la formazione con la formazione voglio chiudere, formazione che deve essere declinata anche a livello scolastico nelle scuole tecniche, nelle scuole secondarie, sfruttando anche le grandi potenzialità che arrivano dalle nuove tecnologie per poter inculcare fin dagli anni della scuola la cultura della sicurezza, che è realmente fondamentale per poter ottenere risultati importanti.
Questo intervento voleva semplicemente fornire un quadro e dare alcuni spunti che sicuramente non sono esaustivi ma possono contribuire alla discussione per affrontare una tematica estremamente complessa quindi auguro buon lavoro e ringrazio tutti i partecipanti del panel.

2. Introduzione agli interventi della tavola rotonda edilizia

Intervento di Michele Squeglia,
Università di Milano,
Consulente commissione inchiesta

Buongiorno a tutti. Mi chiamo Michele Squeglia e rivesto le funzioni di Professore associato di diritto del lavoro, della previdenza sociale e della sicurezza presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università Statale di Milano. Innanzitutto, mi associo ai tanti e meritati complimenti indirizzati al Presidente On. Gribaudo per questa bellissima iniziativa, intitolata "Gli Stati Generali della salute e sicurezza del lavoro", i cui lavori sono stati inaugurati ieri, proseguiranno oggi e si concluderanno nella giornata di domani.
Il tavolo di discussione e di approfondimento in programma nella giornata odierna ha ad oggetto la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nel settore dell'edilizia. Si tratta di un tema, estremamente delicato perché, come ci ricordava qualche attimo fa l'On. Giaccone nel Suo intervento introduttivo, è al centro di importanti riflessioni, alcune delle quali peraltro recentemente tradotte in interventi normativi, originate dalle diffuse deviazioni patologiche riscontrabili nella prassi e dal numero, che non accenna a diminuire, di infortuni sul lavoro.
Lo scopo della tavola di oggi, come evidenziava l'On. Giaccone, è di individuare e di segnalare i profili critici e gli aspetti più problematici che investono il settore dell'edilizia con specifico riferimento alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, allo scopo di tracciare un percorso virtuoso di possibili modifiche e di eventuali integrazioni alla disciplina attualmente in vigore.
Personalmente ho diverse riflessioni da proporre sul tema dell'edilizia, ma la giornata di oggi è strutturata per dare voce ai Vostri autorevoli interventi. Non voglio sottrarre ulteriore spazio alla discussione. Mi limito a fornirvi alcune indicazioni di carattere metodologico.
Inviterò ciascuno degli illustri rappresentanti, che desidero ringraziare fin d'ora per la loro partecipazione, a presentarsi al leggio e di illustrare, in un tempo (ahimè) limitato - massimo 5-7 minuti - quali sono, o potrebbero essere, i profili critici che hanno riscontrato durante loro attività professionale, di studio e di ricerca nel settore dell'edilizia. Chiedo cortesemente di focalizzare l'attenzione anche sugli aspetti che potrebbero essere presi in considerazione, in base all'esperienza e al profilo professionale, in una prossima prospettiva riformatrice. Vi chiedo di essere sintetici e di rispettare i tempi assegnati per ciascun intervento.
Se è tutto chiaro, invito il primo Illustre ospite, il dott. Fabrizio Benedetti, Coordinatore Generale Consulenza Tecnica salute e sicurezza dell'INAIL ad esporre le Sue riflessioni in ordine alla materia della tutela della salute (e della sicurezza) nel settore dell'edilizia.

3. Il settore delle costruzioni: dalla patente a crediti agli incentivi finanziari

Intervento di Fabrizio Benedetti,
Coordinatore Generale Consulenza tecnica
salute e sicurezza INAIL

Buongiorno a tutti grazie dell'opportunità. Sono molto lieto di partecipare a questo incontro. Avevo preparato una presentazione ma dovendo rimanere nei pochi minuti assegnati credo sia inutile utilizzarla. Comunque, se di interesse, è disponibile. Come è stato detto sono Fabrizio Benedetti e sono il coordinatore generale della Consulenza tecnica salute e sicurezza dell'INAIL che, fino a un anno un anno e mezzo fa era nota come la Contarp, la Consulenza tecnica accertamento del rischio e prevenzione. In ogni caso la Consulenza è costituita da un gruppo di professionisti presenti su tutto il territorio nazionale e che si occupa tecnicamente di tutte le attività dell'Istituto e, quindi, anche delle tematiche di sicurezza sul lavoro e della prevenzione. Il tema dell'edilizia è sempre molto attenzionato, sia per gli aspetti che sono stati già richiamati da chi ha introdotto i lavori, sia per la gravità del fenomeno infortunistico. Infatti, gli indici di frequenza degli infortuni, e ancora di più quelli di gravità, portano il settore delle costruzioni ai livelli massimi tra i diversi comparti produttivi. Anche le malattie professionali sono moltissime e questo è un tema che forse resta un pochino meno attenzionato rispetto agli infortuni, ma tante persone che lavorano nel comparto delle costruzioni si ammalano di lavoro. La maggior parte dei casi riguardano lavoratori che accusano malattie dell'apparato muscolo scheletrico. Ci sono casi di malattie polmonari e non mancano, purtroppo, neanche i casi di tumore. Quindi, purtroppo, ai numerosi casi di infortunio mortale si aggiungono anche coloro che si ammalano, ed alcuni perdono la vita, a causa di malattie professionali. Occorre dire che stiamo parlando di un settore molto importante sul piano occupazionale e che contribuisce in modo importante al prodotto interno lordo italiano. Quindi si tratta di un settore produttivo ai cui aspetti costituenti dobbiamo guardare, come dire, in modo integrato e complessivo nel trarre considerazioni rispetto al tema che, certamente, è quello che più ci preoccupa e cioè la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. E' un settore, è stato già detto, caratterizzato da aspetti peculiari della sua organizzazione e delle sue modalità operative: i siti produttivi sono temporanei, i rapporti di lavoro lo sono altrettanto, c'è un notevole ricorso al subappalto e la riduzione progressiva nel tempo nella dimensione delle aziende, c'è una larga diffusione del lavoro autonomo, il diffuso ricorso a lavoratori stranieri, la responsabilità del committente nell'esecuzione dei lavori e differenti modalità relazionali se il committente è pubblico o è privato. Tutto questo spinge, in un settore che sembra così votato alla temporaneità, a considerare i grossi vantaggi sul piano dell'organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Vediamo se riesco almeno a mostrare una slide. Intanto non è stata citata la patente a crediti e io non voglio parlarne se non per rimarcare che all'articolo 5 del decreto che la istituisce sono elencate le modalità per ottenere ulteriori crediti aggiuntivi. Tra questi è riportato il possesso di un SGSL realizzato secondo la UNI EN ISO 45001 certificato sotto accreditamento e l'efficace attuazione di un modello organizzativo e gestionale realizzato ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo 81, asseverato da organismi

paritetici iscritti al repertorio nazionale istituito presso il Ministero del lavoro e che svolgono l'asseverazione secondo la norma UNI che abbiamo realizzato qualche anno fa proprio per regolamentare tale attività nel comparto dell'edilizia. Il possesso di un SGSL certificato sotto accreditamento dà modo di avere 5 punti aggiuntivi, mentre un MOG asseverato consente di ottenere quattro crediti aggiuntivi. Peraltro, siccome è possibile per le aziende avere sia il SGSL che il MOG, si possono sommare un totale di 9 crediti aggiuntivi. Di conseguenza un approccio organizzativo e gestionale alla salute e sicurezza sul lavoro che si integri con la gestione complessiva delle organizzazioni, anche quelle operanti nei cantieri, può offrire anche il vantaggio di nove punti aggiuntivi per la patente a crediti.
Sono molte altre le cose che si potrebbero dire, ma vorrei rispettare i minuti assegnati a mia disposizione e avendo perso un po' il conto del tempo, mi direte voi se siamo ancora nei limiti. Allora adesso vorrei mostrare una tabella. Nel mese di aprile scorso abbiamo completato insieme ad Accredia la quarta rilevazione di confronto tra gli indici di frequenza e di gravità degli infortuni avvenuti nelle aziende che hanno un sistema gestione certificato sotto accreditamento rispetto a quelli registrati in tutte le altre imprese italiane che non hanno seguito questa via. Ebbene la riduzione media complessiva, a favore delle imprese certificate, per tutti i settori produttivi, per gli indici di frequenza degli infortuni è del 22,6 %, mentre per l'indice di gravità la riduzione è del 29,2 %. Il settore delle costruzioni e un po'meno performante. Infatti, risulta che la riduzione della frequenza degli infortuni, sempre a favore delle imprese con Sgsl certificato sotto accreditamento, è del 18,9 %, mentre la riduzione della gravità è del 23,6 %. Certamente i SGSL, così come i processi di accreditamento e certificazione non sono sistemi perfetti e non sono necessariamente la soluzione di tutti i problemi e di tutti i mali, ma i dati che abbiamo e che ho appena citato, ci danno una dimostrazione di come l'approccio gestionale alla salute e sicurezza sul lavoro, anche nel comparto delle costruzioni, può portare a una riduzione significativa nella frequenza e soprattutto della gravità degli infortuni. Questo credo sia un elemento oggettivo di valutazione, anche perché questa rilevazione riguarda ben 32.033 mila siti certificati, cioè un numero statisticamente molto significativo. Oggi i dati visibili sul sito web di Accredia mostrano una crescita ulteriore dei siti certificati che hanno superato a giugno i 40.000, di cui circa 6000 del settore delle costruzioni. Da questo ne possiamo ricavare che le imprese del settore delle costruzioni riescono, se vogliono, a seguire questo percorso. In generale, anche se i numeri sono statisticamente significativi non li possiamo considerare sufficienti o soddisfacenti ai fini degli scopi di prevenzione. Infatti, a questo fine, le imprese che seguono l'approccio gestionale e realizzano e certificano un SGSL o realizzano e asseverano il loro MOG sono ancora troppo poche. Se invece di 30.000 siti certificati ne avessimo avuti 300.000, credo che le percentuali di frequenza e gravità che ho citato le avremmo viste più esplicitamente tradotte nei dati complessivi degli infortuni che l'INAIL registra e pubblica periodicamente. Inail sostiene da tempo SGSL e MOG. Non voglio farvi perdere tempo dicendo cose già note perché, credo, sappiate già tutti del sostegno economico che viene dato alle imprese dall'Inail attraverso gli incentivi economici per la prevenzione, i cosiddetti bandi ISI, nei quali ci sono interventi specifici riguardanti SGSL e MOG ai quali sono riservati anche interventi che vengono sostenuti attraverso l'OT 23 con la riduzione del premio assicurativo per le attività di prevenzione. Attraverso anche questi strumenti vengono fortemente sostenute

e spinte le aziende ad adottare SGSL e MOG ai sensi dell'articolo 30 del D. Lgs. 81. Ciò nonostante siamo ancora, come dicevo, su numeri troppo bassi di adesione, visti i risultati ottenibili in termini di prevenzione e che sono dimostrati dai numeri che derivano dagli studi che abbiamo pubblicato e che ho poco fa citato. Mi fermo qui, poi magari se ci sarà tempo dopo, vorrei dire qualcosa sull'innovazione in edilizia e su questioni come, per esempio, l'utilizzo dell'internet delle cose per la salute e la sicurezza sul lavoro. Però ne parliamo magari dopo, grazie.

4. L'accesso alle professioni e la semplificazione normativa

Intervento di Fabrizio Benedetti,
Coordinatore Generale Consulenza tecnica salute e sicurezza INAIL

Dunque, i temi di cui mi chiedete riguardano l'accesso alle professioni e la semplificazione normativa. La semplificazione normativa è un tema importante. Semplificare è una parola magica per eccellenza. È certo sempre importante e utile semplificare. Quindi, come non si può essere favorevoli alla semplificazione? Diciamo però che per affrontare al meglio la semplificazione non dobbiamo perdere di vista gli obiettivi di efficacia di ciò su cui si vuole intervenire. Pertanto, bisogna cercare di farlo nella maniera più opportuna e senza perdere di vista le conquiste fatte negli anni dalla legislazione. Diciamo questo, c'è sicuramente un problema di semplificazione della mole documentale e cartacea, però forse l'obiettivo che dovremmo porci sarebbe piuttosto quello di trasformare la carta, la documentazione, da atti puramente formali in documenti utili alla descrizione delle cose che si fanno in azienda per la salute e la sicurezza, a cominciare dal tracciamento e dalla registrazione delle attività che si fanno. Ciò che dovremmo interrompere è la produzione di carte e documenti fini a sé stessi. È di attualità parlare dei temi dell'innovazione, di intelligenza artificiale e dell'Internet delle cose, di applicazioni informatiche sempre più avanzate e poi, invece, così come è emerso da alcune delle relazioni che mi hanno preceduto, il copia e incolla è l'applicazione informatica più diffusa. Ha detto l'amico architetto Izzo che ancora siamo all'età della pietra. Probabilmente dobbiamo passare da una visione di impresa passiva che guarda alla rispondenza legislativa in maniera, come dire, formale, magari praticando periodi anche lunghi di evasione, a una visione, invece, in cui la salute e sicurezza sul lavoro diventano un elemento di crescita e competitività. Questo si riesce a fare solamente se salute e sicurezza sono integrate nella gestione dell'azienda. Ciò indipendentemente da quanto è grande l'impresa. Rendiamoci conto che anche l'impresa che lavora in nero ha una sua politica della sicurezza. Ce l'ha anche se, ovviamente, non l'ha scrive. Essa non fa carta ma una sua politica ce l'ha e la segue. Questa è una situazione che solo a pensarci fa innervosire. Se questo riusciremo a scardinarlo allora riusciremo a fare veramente cultura della sicurezza. Perché la cultura della sicurezza deve essere cultura d'impresa.
Rispetto all'accesso delle professioni qui abbiamo sentito oggi alcuni ordini professionali, come il consiglio gli ingegneri, il collegio dei geometri e altri che gestiscono professioni regolamentate. All'interno di queste hanno professionisti che svolgono attività professionali che non sono regolamentate sul piano ordinistico, come, ad esempio, gli RSPP e i coordinatori per la sicurezza ed altre ancora. È un tema che sento molto, in quanto sono un vecchissimo RSPP, non solo per la mia età non più verde, ma anche perché mi sono qualificato agli albori della 626 e poi subito dopo, appena è stato possibile, anche come coordinatore della sicurezza nei cantieri secondo i dettami del D. Lgs. 494. Quindi queste professioni sono regolamentate da previsioni legislative specifiche che non prevedono l'iscrizione in albi e ordini professionali. Se, come qualcuno ha detto, ci sono abusi, perché ci sono persone che fanno l'attività di Rspp, Cse o Csp senza averne le caratteristiche, a mio modo di vedere, questi sono comportamenti da reprimere. Questa è una patologia e non può diventare un aspetto, come dire, da gestire. La patologia va

eliminata. Per chi opera correttamente possiamo invece valutare se ci sono opportunità offerte dalle regole che presiedono alle cosiddette "professioni non regolamentate". Sono da alcuni anni presidente della Commissione sicurezza di UNI. Anche il geometra Farina, che è intervenuto poco fa, collabora nelle attività normative della Commissione e sa di cosa parlo; Farina è il coordinatore di uno dei gruppi di lavoro ed è sempre molto attivo. Nella Commissione Sicurezza, che è molto ampia e partecipata, trattiamo molti argomenti. Tra questi voglio citare la trasformazione in norma della prassi di riferimento, voluta alcuni anni fa dal Consiglio nazionale degli ingegneri, sulle prestazioni del servizio di prevenzione e protezione. La prassi che, come tale ha terminato il suo tempo, diventerà norma. A tal fine stiamo costituendo il gruppo di lavoro che opererà, non tanto per qualificare la figura del RSPP, ma le prestazioni e la qualità delle attività del servizio di prevenzione e protezione perché esse possano essere, quanto più possibile, realmente efficaci. Potrebbe essere una cosa da fare anche per le attività di coordinamento della sicurezza nei cantieri. Lo propongo come spunto perché se ne possa parlare. C'è un altro aspetto da considerare e riguarda un'altra figura non prevista dall'ordinamento e dalla legge che però si sta affermando non tanto nel campo dell'edilizia ma in alcune grandi organizzazioni. Si tratta dell'Health Safety and Environment Manager, o HSE manager. È una figura di collegamento tra il management aziendale e i servizi di prevenzione e protezione che operano nelle diverse unità produttive soprattutto per le grandi aziende multisito. Anche su questa figura è stata pubblicata una norma tecnica UNI specifica che la qualifica. La norma definisce gli ambiti professionali, definisce un percorso formativo dedicato e prevede anche un percorso certificativo realizzabile attraverso gli organismi di certificazione delle competenze delle persone. È ovvio che questo non trova diretta applicazione alle piccole imprese. La piccola impresa però ha bisogno di consulenze qualificate, di sapere a chi rivolgersi per risolvere e affrontare le sue necessità. Qui finisco dicendo che avere come consulenti professionalità che siano realmente qualificate sarebbe una cosa utilissima per le piccole e medie imprese. Su questo penso che si dovrebbe prestare molta attenzione per favorire non chi agisce attraverso prestazioni a scarso valore aggiunto, facendo leva esclusivamente sulla riduzione dei prezzi, ma piuttosto coloro che operano attraverso la qualità del servizio professionale che viene reso. Grazie

5. Bilateralità edile: un modello da imitare

Intervento di Giorgio Delpiano,
Presidente di Confapi Aniem

Buongiorno a tutti e grazie per l'opportunità di intervenire su un tema così fondamentale e complesso. Credo sia importante dare spazio anche a noi associazioni datoriali, consentendoci di esprimerci sulla sicurezza che, ancor di più in edilizia, sappiamo costituire argomento delicato e molto attuale. L'attività di cantiere ha specificità e peculiarità che rendono molto difficile creare modelli ripetibili; pur consapevoli delle dinamiche che caratterizzano il comparto edile, credo che in questi anni sia stato fatto molto per la sicurezza e credo che soprattutto recentemente con la patente a crediti si sia fatto un lavoro molto importante. Nell'iter di elaborazione e condivisione del provvedimento, c'è stato un impegno che ha consentito di cambiare la logica e l'approccio culturale, passando da un'impostazione prevalentemente repressiva, con una forte impronta sanzionatoria a un sistema più di supporto alla prevenzione, di valorizzazione della meritocrazia e di attenzione alla formazione.
Ritengo che questo nuovo approccio sia stato importante e che la sicurezza sul lavoro debba essere valutata facendo molta attenzione anche a quei comportamenti che possono determinare effetti indiretti; mi riferisco, per esempio, alla richiesta di tempi accelerati nell'esecuzione delle opere. Come tutti ben sappiamo la fretta non si concilia con la regola d'arte e tantomeno con la sicurezza. In questo contesto, quando vediamo opere come quelle del PNRR che richiedono tempi di realizzazione molto stringenti, occorre essere consapevoli che ciò rischia di impattare negativamente sulla sicurezza: si possono e si devono accelerare i procedimenti autorizzativi e burocratici, ma non i tempi di realizzazione delle opere.
Nell'avviarmi alla conclusione per lasciare spazio a tutti i successivi interventi, ritengo importante evidenziare il lavoro straordinario che è stato fatto dalla bilateralità edile, soprattutto sulla formazione e sicurezza. Credo che possa costituire un modello proponibile anche ad altri settori e ritengo costituisca un patrimonio che vada difeso in tutti i modi perché, in più di cinquant'anni di storia, si è data la possibilità alle imprese di sopportare dei costi che sono inevitabilmente maggiori rispetto ad altri settori, secondo principi di mutualità, e si è garantita una tutela qualitativa e costante ai lavoratori.
Si tratta, quindi, di un'esperienza che non deve essere dispersa, ma che anzi va assolutamente valorizzata in una società come la nostra dove la sicurezza nei cantieri è giustamente un tema centrale sul quale è necessario un impegno comune di tutti i soggetti coinvolti. Grazie

6. L'obbligatorietà del dialogo tra progettista e coordinatore della progettazione: una norma da introdurre

Intervento di Francesco Di Mauro,
AIAS

Buongiorno a tutti, innanzitutto, grazie per l'opportunità che mi è stata data. Vorrei introdurre brevemente l'Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza, un'organizzazione che, sin dal 1975, ha riunito professionisti e tecnici del settore sicurezza in Italia. Lo scopo statutario dell'associazione è quello di promuovere la cultura della sicurezza non solo negli ambienti di lavoro, ma anche nella vita quotidiana.
Parlando della mia esperienza personale, svolgo il ruolo di coordinatore e consulente per le imprese, e oggi intendo rappresentare alcune delle principali criticità che i professionisti riscontrano nei cantieri, soprattutto sotto il profilo normativo. Mi ricollego ai temi già affrontati, in particolare a quello della qualificazione, sia delle imprese che dei professionisti presenti in cantiere.
Il coordinatore per la sicurezza, soprattutto in fase di esecuzione, ha un ruolo cruciale: esercita un'alta vigilanza sul cantiere. Tuttavia, è importante sottolineare che anche altre figure, come il progettista, sono determinanti. La normativa contenuta nel Titolo IV auspica una collaborazione tra progettista e coordinatore in fase di progettazione, affinché l'opera sia già concepita in sicurezza sin dal progetto preliminare.
Attualmente questa collaborazione non è obbligatoria. Sarebbe opportuno prevedere una norma che vincoli il progettista a dialogare con il coordinatore della progettazione. Pensiamo, per esempio, a come oggi un progettista architettonico debba necessariamente collaborare con lo strutturista: lo stesso dovrebbe avvenire con il coordinatore per la sicurezza. Questo dialogo consentirebbe di risolvere preventivamente le interferenze – uno dei maggiori rischi nei cantieri – considerando la multidisciplinarità delle imprese coinvolte e garantendo anche la sicurezza futura delle operazioni di manutenzione.
Un altro tema riguarda la percezione del coordinatore in fase di esecuzione. Spesso viene visto erroneamente come una sorta di vigilante o un sostituto della polizia giudiziaria, ma non è così. Il coordinatore, anche secondo quanto previsto l'articolo 26 del D.Lgs. 81/08, deve favorire la cooperazione tra i datori di lavoro e risolvere le interferenze. Non può essere considerato responsabile per negligenze altrui, né sanzionato per violazioni commesse dai datori di lavoro o per mancata osservanza da parte dei lavoratori.
Un altro problema rilevante è rappresentato dalla catena dei subappalti. Sia nei lavori pubblici che in quelli privati, si assiste spesso a un utilizzo esasperato di subappalti e distacchi. Questo crea situazioni paradossali, con lavoratori che operano in cantiere senza sapere chi stiano effettivamente lavorando e senza la necessaria formazione.
Come AIAS abbiamo formulato una proposta per spezzare questa catena: prevedere che l'impresa affidataria sia obbligatoriamente presente in cantiere con la propria struttura organizzativa. È infatti l'impresa affidataria a dover gestire le lavorazioni, ma spesso accade che subappalti tutto, rendendo difficile la gestione complessiva, anche per il coordinatore.

Infine, abbiamo rivisto gli allegati normativi relativi alla formazione dei coordinatori, proponendo una maggiore focalizzazione sulle competenze pratiche. Riteniamo infatti che il professionista debba essere già preparato ad affrontare operativamente il ruolo, sia in fase di progettazione sia in fase di esecuzione.
Spero che questi spunti possano essere utili per i prossimi lavori. Rimango a disposizione per eventuali approfondimenti e, come associazione, siamo pronti a condividere il nostro documento di indirizzo, sia ora sia in formato digitale.
Grazie per l'attenzione.

7. La cultura della prevenzione

Intervento di Federica Brancaccio,
Presidente ANCE

La formazione delle imprese rappresenta la sicurezza ma è insieme alla formazione dei lavoratori che si costruisce la vera cultura della prevenzione. Viviamo in un contesto ricco di norme e di dotazioni di sicurezza, ma, nonostante ciò, il rischio zero non esiste.
Gli infortuni accadono, alcuni sono però evitabili. Per ridurre gli incidenti è fondamentale puntare sia sulla qualificazione dei datori di lavoro e delle imprese, sia su un intenso lavoro culturale rivolto ai lavoratori.
Questo significa andare oltre la semplice consegna di dispositivi di protezione o l'erogazione di corsi di formazione. Ad esempio, accade purtroppo che lavoratori, pur avendo la cintura di sicurezza, non la agganciano sui ponteggi, o indossano il casco senza fissarlo correttamente.
La sfida non si esaurisce, quindi, con la fornitura di strumenti o con la formazione iniziale. È essenziale un impegno continuo per radicare la consapevolezza che la sicurezza salva la vita, senza eccezioni. Nessuno è immune al rischio, neppure i lavoratori più esperti, e nemmeno i datori di lavoro.
Anzi, ci sono casi in cui proprio il datore di lavoro o l'artigiano è la prima vittima di un incidente.
Ogni giorno deve essere un'opportunità per rafforzare la cultura della prevenzione, proteggendo ogni persona sul luogo di lavoro.
Credo sia importante lavorare per un documento condiviso, che rifletta almeno il 90% delle posizioni comuni nella filiera, pur mantenendo alcune specificità. L'Ance spinge per la qualificazione obbligatoria per tutti, indipendentemente dalla patente a crediti.
Queste differenze, tuttavia, non devono impattare sui punti essenziali che chiediamo, come l'obiettivo comune che ci unisce, di garantire la sicurezza e la qualità del nostro settore.
Il nostro contratto è costoso, certamente, ma le tutele previste contribuisco a salvare vite e a garantire qualità al territorio. Vediamo troppi segnali preoccupanti: in nome di una falsa libertà sindacale, si rischia di smantellare un sistema che, pur migliorabile, offre garanzie fondamentali per tutti.
Il messaggio che vogliamo trasmettere, al di là del documento congiunto che produrremo, è chiaro: credete nella validità del nostro sistema, questo contratto può fare la differenza per la tutela della sicurezza dei lavoratori.

8. Ridurre i tempi di lavoro aumenta i rischi legati alla salute e sicurezza dei lavoratori

Intervento di Stefano Farina,
AIFOS

Buongiorno, grazie di averci coinvolti in questa iniziativa.
AIFOS è un'associazione che si occupa di formazione e sicurezza e opera nell'ambito della sicurezza, sia aziendale, sia per quanto riguarda i cantieri.
Io, ahimè, sono oltre quarant'anni che indosso le calzature di sicurezza il casco e vado in cantiere.
Dico ahimè non perché non mi piaccia, ma perché sono quarant'anni che lo faccio e di conseguenza prima si diceva che dai sessant'anni in poi salire sul ponteggio potrebbe essere un problema e io mi ritrovo in questo problema.
Quanto avevo preparato da affrontare con Voi in gran parte è già stato affrontato, si è già parlato di problematiche varie e allora io vorrei partire con un approccio diverso, parliamo di edilizia e quando parliamo di edilizia non parliamo di associazioni, non parliamo di enti e di soggetti vari, parliamo di lavoratori.
Al centro, quando parliamo di sicurezza nell'edilizia, dobbiamo pensare ai lavoratori. Certe volte ce lo dimentichiamo. Se andiamo a vedere all'interno di quello che è l'ambito normativo del Titolo Quarto, dei lavoratori si parla pochissimo. Si parla di tante figure, ricordiamoci che il settore dei cantieri temporanei e mobili, che è quello che ha più norme e più infortuni, ha più figure di riferimento rispetto ad altri contesti: andiamo dal committente, al responsabile dei lavori, al coordinatore della sicurezza cantieri, che in altri ambiti non abbiamo. Per quanto riguarda un supporto operativo abbiamo gli RSPP e gli RLS aziendali e territoriali.
Purtroppo, quello che noto nella mia esperienza, è che molte volte queste figure non collaborano, tutti pensano che qualcun altro ci penserà. Ci sono Committenti che dicono. "tanto ho nominato un coordinatore per la sicurezza". Ci sono coordinatori che pensano: "tanto alla sicurezza ci pensa l'impresa". Poi ci sono imprese che dicono: "tanto ci sono un committente o responsabile dei lavori e c'è un coordinatore che ci pensano". Ci scambiamo le carte e siamo a posto. Secondo me la valutazione dei rischi nei cantieri la possiamo definire, certe volte, Control-C / Control-V, ovvero una valutazione copia e incolla. Ci passiamo i documenti e non ci passiamo le informazioni, che son cose diverse.
Come coordinatore ho avuto la fortuna di operare in cantieri anche abbastanza complessi e lì va tutto bene, si fanno le riunioni di coordinamento, dove partecipano i datori di lavoro, i loro rappresentanti e partecipano gli RSPP delle aziende, gli RLS e gli RLST. È bellissimo fare incontri con gli RLST.
Poi abbiamo i cantieri ordinari, la maggior parte dei nostri cantieri, dove quando io coordinatore indico una riunione, invito queste persone (Datori di Lavoro, RSPP, RLS, RLST) e mi trovo da solo, la risposta è: "ma la legge non dice nulla, non ci obbliga a venire e di conseguenza perché devo perdere tempo?".
Magari perdere tempo è invece discutere di un problema reale che c'è all'interno del cantiere ed i problemi li avete detti anche prima. Il problema può essere che i lavoratori

non dormono la notte perché il giorno dopo c'è la scadenza, la consegna finale. E se non si consegna si perde il contributo del 110 o del PNRR. Ed allora i datori di lavoro non possono permettersi di non rispettare queste scadenze.
Mi è capitato di partecipare, come direttore operativo per la sicurezza, (ma direttore operativo per la sicurezza dove lo troviamo scritto? Assistenti dei coordinatori dove lo troviamo scritto? Nella norma queste figure non ci sono. A volte c'è un abuso di figure, esiste una pluralità di figure di supporto che dopo trent'anni dalla 494 avremmo bisogno di andare a definire meglio).
Dicevo che, come direttore operativo, mi sono trovato in situazioni dove, in fase di gara, il committente pubblico ha previsto un punteggio elevato per chi presentava un cronoprogramma che andava ad accorciare i tempi previsti di lavoro.
Ed allora il lavoro da una durata di tre anni, è diventato di un anno e mezzo. Ma cosa vuol dire ridurre di un anno e mezzo un lavoro, che magari un coordinatore aveva valutato in base anche alla riduzione delle interferenze od altri aspetti? Ridurre i tempi di lavoro, molte volte, vuol dire aumentare i rischi o aumentare quelle che sono le problematiche legate alla salute e sicurezza dei lavoratori.
Poi ci sono tutte le categorie che nei cantieri lavorano. In questi giorni a me capita di rispondere a quesiti sulla patente a crediti, che arrivano dalla mia associazione. Non mi soffermo sulla patente a crediti, spero solo che non sia una mera riproposizione di cose che abbiamo già visto in passato.
In questi giorni, i quesiti principali che ho avuto, sono arrivati da mondi lavorativi che con l'edilizia non hanno niente a che fare, ma comunque da soggetti che operano in cantiere, pensiamo alle attività legate agli allestimenti pubblico spettacolo.
Di conseguenza a volte non si sa bene come relazionarsi al problema. Sembra che qualcuno abbia improvvisamente scoperto che nei cantieri non ci sono solo gli operai edili, ma che ci sono tante altre figure, che lavorano e operano e che prima della patente a crediti, in qualche modo, non erano viste da nessuno. Oggi ce tutti se ne sono resi conto, bisogna meglio disciplinare questa situazione.
Direi che possiamo fermarci qua e dopo, magari, ci sarà il tempo di approfondire.
Grazie

9. Un nuovo modello di formazione in edilizia

Intervento di Stefano Farina,
AIFOS

Partiamo dal coordinatore della sicurezza. Nel maggio del 2023 c'era la scadenza quinquennale dell'aggiornamento e molti coordinatori nemmeno sapevano se avessero i requisiti oppure no.
Se non siamo in grado, come professionisti, di sapere se abbiamo i requisiti o se li abbiamo persi, immaginiamoci come possiamo essere precisi ed incisivi sul nostro lavoro?
Secondo passaggio, Fabrizio Benedetti prima diceva: "Ma cosa deve fare il coordinatore?" Siamo d'accordo, l'articolo 92 del D.Lgs. 81/2008, prevede che il coordinatore della sicurezza con opportune azioni, ma opportune cosa vuol dire? Si parla con colleghi che ti dicono: "Ma io ho circa 35/40 cantieri sul territorio nazionale e per me le opportune azioni di coordinamento sono andare ogni tanto in cantiere".
Quale è il ruolo del coordinatore? Andare in cantiere almeno quando ci sono delle lavorazioni con delle pericolosità particolari, vedere cosa è stato fatto prima che venga avviata la lavorazione. Andare a controllare non solo la documentazione, ma anche verificare gli aspetti effettivi riguardo alla sicurezza cantieri. Invece - l'ho accennato prima - tante volte ci appoggiamo solo ad assistenti che sostituiscono completamente il coordinatore.
In questo caso, parlando di accesso alla professione, da nessuna parte troviamo quali devono essere i requisiti di questi assistenti. La norma non lo dice, ma se noi entriamo in qualsiasi cantiere medio o grosso, ci sono decine di assistenti, che potrebbero avere i requisiti o non avere i requisiti. Poi qualcuno dirà: "ma si, eventualmente è il coordinatore che ne risponde". Ma io parto da un presupposto diverso, noi dobbiamo prevenire gli infortuni, non sanzionare chi non fa quello che dovrebbe fare. E per prevenire gli infortuni dobbiamo avere persone qualificate all'interno del cantiere, persone qualificate che fanno quelle opportune azioni di coordinamento, oppure, come dice la Cassazione, fare l'alta vigilanza. Ecco che allora l'introduzione di definizioni anche per questi ruoli può essere importante.
Altro passaggio legato ai lavoratori autonomi od all'avvio di nuove imprese. È già stato detto anche prima, ma parto con un esempio: in questi giorni arrivo da un'esperienza nella quale sono stato nominato da un Committente privato - per un lavoro di circa 70.000 euro - Responsabile dei Lavori. Il Committente privato ha deciso, non avendo capacità e conoscenze normative, di nominarmi RL e dai controlli effettuati è risultato che l'impresa, che lui aveva inizialmente scelto, faceva sì un buon prezzo, ma doveva fare demolizioni ed opere strutturali in cemento armato, mentre era iscritta alla Camera di Commercio come "rivestimento di muri e pavimenti", ovvero una categoria di lavori, piastrellista, che non prevedeva la possibilità di eseguire i lavori che dovevano essere appaltati.
Da considerare che i documenti che aveva consegnato e che riguardavano lavori precedenti, erano comunque legati ad attività di demolizione e opere in cemento armato. Li poteva fare? Ok. Basta andare dal proprio consulente del lavoro, si cambia il codice

Ateco e dopo alcuni giorni si lavora nel mondo delle demolizioni e dei cementi armati. Ma quali erano le conoscenze e le capacità di questa impresa rispetto a tali lavori?
Mi fermo qua.
Grazie

[Si allega di seguito anche la memoria consegnata all'inizio della relazione]

La formazione per la sicurezza

Chiedere più formazione ed ampliare la cultura della sicurezza è giusto ed è un obiettivo che certamente tutti gli operatori della salute e sicurezza sul lavoro devono porsi.
Quello di cui, tuttavia, non si parla è la buona formazione: aumentare il quantitativo delle ore di formazione senza intervenire sulla qualità della formazione stessa è certamente un'occasione mancata.
Non è sufficiente parlare di formazione a livello generale, ma si dovrebbe parlare, molto di più, dei docenti e dei formatori: ovvero di coloro che partecipano come progettisti ed erogatori della formazione.
La legge 215 del 2021 ha modificato l'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 imponendo la necessità di procedere all'accorpamento, alla rivisitazione ed alla modifica di tutti gli Accordi Stato-Regioni che disciplinano la formazione alla sicurezza entro la data del 30 giugno 2022.
Sono passati 2 anni e 3 mesi e siamo alla "Bozza definitiva" dello scorso giugno. Al momento l'approvazione ancora non c'è e siamo certi che il documento possa essere migliorato.

- Specifici commenti alla bozza sono stati fatti da AiFOS in occasione di diversi tavoli tecnici a cui partecipiamo come associazione professionale del settore;
- Come possiamo fare una buona formazione in un contesto normativo non definito, non chiaro, con incertezze e, alla fine, con tante difficoltà.
- L'azione di AiFOS va avanti ugualmente avendo come focus il "fare una buona e seria formazione".

Un nuovo modello di formazione in edilizia

Entrando nel dettaglio possiamo certamente affermare che la formazione rispetto alla salute e sicurezza dei lavoratori in edilizia non può e non deve essere limitata alle aule, deve essere effettuata nei luoghi ove i lavoratori operano. Solo così essa potrà incidere sui comportamenti finali.
Attenzione anche alla dualità tra contratti di lavoro che prevedono l'obbligo di aggiornamento triennale e contratti che lo prevedono quinquennale. Non voglio ragionare sugli aspetti sanzionatori che tale differenza può comportare, ma soprattutto su quello che rende confuse situazioni uguali con regole differenti ed il rischio è sempre quello di fare perdere credibilità alla "sicurezza".

Quando ipernormazione e infortuni vanno di pari passo

Quando parliamo di salute e sicurezza sul lavoro certamente il mondo dell'edilizia e dei cantieri sono tra quelli che presentano le maggiori criticità dal punto di vista organizzativo, gestionale ed operativo.

Dobbiamo essere pienamente consapevoli che parliamo di un mondo molto complesso, ne semplice, ne lineare, ed in cui

- la numerosità delle ditte e la frammentazione dell'apparato produttivo presente in questo settore,
- le procedure di lavoro,
- le sequenze operative,
- i tempi imposti dai Committenti o dalle norme (in questo periodo scadenze PNRR in primis),
- la difficoltà nel trovare personale qualificato, anzi a trovare personale in assoluto,
- le dimensioni ridotte di molti cantieri,

fa sì che diventi certamente difficile inquadrare il settore, ma possiamo certamente affermare che l'iper-normazione che riguarda il settore delle costruzioni non ha portato e non sta portando a quei benefici auspicati nella riduzione degli infortuni, anche mortali. Vedremo se la Patente a Crediti inciderà positivamente o se diventerà (come viene vista in questo momento) solamente un ulteriore orpello in capo alle imprese di dimensioni minori.

Cosa non funziona o potrebbe funzionare meglio?

Varie possono essere le motivazioni che ci portano a dire che il sistema non funziona correttamente, la prima su tutte è legata alla visione della "sicurezza" come mero adempimento documentale. L'esperienza di circa 40 anni in cantiere, vissuti a contatto con tutte le modifiche normative che si sono succedute, mi porta ad affermare che, ancora oggi, si guarda più alla conformità delle carte, che alla sicurezza effettiva dei lavoratori presenti in cantiere. Potrei raccontare centinaia di aneddoti su questo tema, ma per brevità attesto solo che ad oggi nella valutazione dei rischi l'elemento più utilizzato è il copia-incolla.

Un secondo aspetto riguarda le figure della sicurezza. Anche su questo tema, ci troviamo con un numero di soggetti coinvolti che è nettamente superiore rispetto ad altre attività, parliamo di committenti, responsabili dei lavori, coordinatori della sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione, datori di lavoro, dirigenti, preposti ed RSPP, senza dimenticare i rappresentanti dei lavoratori siano essi aziendali o territoriali. Ma ancora una volta questa molteplicità di soggetti ci porta a ribadire che ognuno lavora soprattutto verso una propria tutela da eventuali contestazioni/sanzioni e non verso la vera tutela dei lavoratori.

A 16 anni dall'emanazione del titolo IV del D.Lgs. 81/2008 che riguarda i cantieri temporanei o mobili, per quanto i grandi cantieri le norme sono certamente adeguate ed abbastanza rispettate, ma dobbiamo constatare che i limiti applicativi legati ai medi e piccoli cantieri sono evidenti.

I vari soggetti definiti dalla norma non collaborano tra loro, si scambiano solamente documenti. Come coordinatore ho provato qualche volta a coinvolgere nelle riunioni di coordinamento tenute in cantiere, non solo i datori di lavoro, ma anche gli RSPP ed i RLS/RLST, ma spesso con scarsi o nulli risultati. Perché per i cantieri con rischi particolari (e l'81 evidenzia quali sono) non rendere obbligatori incontri in cantiere a cui partecipano i vari soggetti per confrontarsi e trovare soluzioni specifiche e non generiche?

A questo si aggiunge il fatto che, molte volte, i ruoli delle varie figure diventano di difficile identificazione. Un solo esempio, il coordinatore per la sicurezza: da una parte la Cassazione con le sue sentenze identifica il Coordinatore come il soggetto che ha un ruolo di alta vigilanza, dall'altra la normativa parla di "opportune azioni di coordinamento e controllo"e tra queste due definizioni ci può stare di tutto (c'è chi vede il coordinatore come sostituto del datore di lavoro, del preposto e via dicendo). Ma poi cosa vuol dire "opportune"? Ci sono coordinatori che hanno decine e decine di cantieri sparsi sul territorio nei quali non vanno mai o quasi mai in quanto non essendoci specifiche indicazioni normative non lo ritengono così "opportuno". Ci sono Committenti o Responsabili dei Lavori, pubblici o privati, che non sono, a distanza di anni, ancora consapevoli del loro ruolo (non basta la norma, serve la sensibilizzazione). Ci sono RSPP che non vengono coinvolti dai datori di lavoro rispetto ai cantieri in corso.
Ci sarebbe poi da definire correttamente la figura dell'assistente del coordinatore o del direttore operativo per la sicurezza, figure presenti, ma non normate ed anche su questo si vede di tutto e di più.
Per i cantieri, le figure della sicurezza sono definite fin dal 1996, ora – dopo quasi trent'anni - dobbiamo fare in modo che operino efficacemente e non solo sulla carta.

I cantieri del pubblico spettacolo
Visto che trattiamo di edilizia, ritengo importante evidenziare come ad oggi la normativa tenda ad equiparare i cantieri relativi agli allestimenti opere temporanee a quelli edili. Le differenze tra i due ambiti sono notevoli e oltre a quanto fatto nel 2014 con uno specifico decreto che ha differenziato alcuni aspetti marginali, si rende necessario lavorare verso il tanto atteso testo unico del pubblico spettacolo che ricomprenda anche l'ambito allestitivo.

L'addestramento dei lavoratori
Tra i tanti elementi importanti, ritengo di chiudere il mio intervento con un ultimo passaggio: l'addestramento dei lavoratori. Anche in questo caso le peculiarità delle attività svolte nei cantieri ci porta ad affermare che si tratta di luoghi ove vi è l'uso di una molteplicità di attrezzature che trova difficile riscontro in altri ambiti. Se si esula da alcuni aspetti legati alla specializzazione per alcuni settori operativi, la realtà è quella di lavoratori che nell'arco di un cantiere utilizzano a rotazione decine e decine di attrezzature differenti, spesso noleggiate, e molte volte per pochi giorni. A questo punto, come effettuare l'addestramento all'utilizzo in sicurezza di queste attrezzature, diventa un elemento fondamentale per prevenire gli infortuni. Spesso, lavorando nei cantieri, ci si rende conto che l'addestramento è limitato a pochi minuti e riguarda solo il mero funzionamento dell'attrezzatura. Se vogliamo prevenire una grossa fetta di infortuni è proprio sull'addestramento dei lavoratori che dobbiamo puntare.

10. La formazione per gruppi eterogenei

Intervento di Sandro Catta,
Consigliere CNI –
Consiglio nazionale ingegneri

Buongiorno a tutti.
Innanzitutto, porto a tutti voi i ringraziamenti del Consiglio Nazionale degli Ingegneri, che quest'oggi rappresento, in particolare del Presidente Domenico Perrini e ringrazio per questo evento che è di grandissima importanza.
Anche la partecipazione di tanti soggetti che operano attivamente nei nostri cantieri sottolinea e accresce questo interesse. Anche noi organizziamo ogni anno un appuntamento incentrato sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e nei cantieri, mediante una giornata nazionale e abbiamo avuto modo di capire quanto la tematica sia nel cuore di tutte le professioni tecniche. Ciò non solo per una questione di responsabilità, per le tante responsabilità che hanno in carico i tecnici, ma perché c'è un anelito verso un'organizzazione migliore del nostro lavoro, affinché anche situazioni impreviste possano verificarsi sufficienti livelli di sicurezza.
La realtà dei cantieri è estremamente varia; vi è quindi la difficoltà di progettare correttamente la sicurezza in quanto ogni volta dobbiamo approcciare problematiche specifiche. Anche negli interventi che mi hanno preceduto è stato affermato che abbiamo a che fare con situazioni molto diverse, non solo per tipologia, anche per entità economica. Anche nell'ultimo intervento è stato ricordato: cantieri di grandissime dimensioni hanno la possibilità, anche economica, di strutturare staff per programmare tutte le necessarie attività che consentono di analizzare nel dettaglio ogni singola fase lavorativa; nei cantieri più piccoli, che sono diffusi e numericamente pari al 90 per cento del totale, operano tecnici e personale spesso meno specializzati. È difatti più difficile trovare la grande specializzazione in attività dove ci sono disponibilità economiche inferiori.
Le principali criticità del settore a nostro avviso non vanno cercate nella normativa italiana, che ci appare certamente matura. È stato detto anche prima, non è una normativa che lamenta storicamente delle carenze: il nostro Paese ha prodotto parecchio su questi temi. Le problematiche che anche in precedenza sono state segnalate non sono frutto di carenza normativa quanto di carenze applicative.
Si è parlato anche, ad esempio, del ricorso eccessivo ai subappalti. Vi sono situazioni di cantieri con le più svariate maestranze eccetto l'appaltatore. Teoricamente la normativa non prevede un disimpegno totale dell'appaltatore ma spesso non viene correttamente applicata.
Noi siamo altresì convinti che la soluzione non vada ricercata nell'inasprimento delle pene nei confronti degli operatori dei nostri cantieri. Oltre a essere componente del Consiglio Nazionale sono un tecnico che lavora nel settore delle opere pubbliche, svolgendo spesso il ruolo di coordinatore. Grazie all'osservatorio privilegiato del sistema ordinistico sappiamo che i nostri coordinatori non sono condizionati dall'entità della pena associata ad una mancanza, che probabilmente può rappresentare un pungolo nei momenti iniziali ma poi perde di efficacia. La soluzione per minimizzare il rischio nei cantieri è investire

sempre più nell'informazione e formazione di qualità, mediante strumenti innovativi rispetto al passato.
Oggi facciamo una formazione per compartimenti stagni: i lavoratori fanno la formazione tra loro; i datori di lavoro ed i tecnici ugualmente. Dovremmo realizzare momenti formativi che prevedano gruppi promiscui tra tutti gli operatori del cantiere, affinché le differenti esperienze vengano messe a sistema. Spesso i tecnici si confrontano in cantiere con i lavoratori, che su alcuni accorgimenti sono preziosissimi nel dare ai tecnici indicazioni operative su situazioni pratiche. Dovremmo pianificare percorsi di formazione che mettano assieme questi saperi e queste conoscenze e che permettano un confronto concreto su questioni pratiche. Le procedure codificate sono certamente utili per il cantiere e ci aiutano nella gestione dello stesso, ma il cantiere va programmato in maniera sartoriale.
È stato detto in precedenza che, nonostante l'enorme prevenzione e nonostante le varie attività che si fanno, l'incidenza degli infortuni nei cantieri resta comunque altissima. Come ha sottolineato la Presidente dell'ANCE Brancaccio il rischio zero purtroppo non può esistere, però la limitazione del rischio avviene attraverso uno studio mirato dei nostri cantieri, anche sfruttando quelle che sono le tecnologie innovative, come la realtà virtuale, la realtà aumentata e la modellazione informativa. In seno al Consiglio Nazionale stiamo lavorando sul tema della digitalizzazione delle opere pubbliche, che prevede anche la virtualizzazione dei cantieri, con la progettazione tridimensionale di ogni singola fase di lavoro. In questo modo si potrebbe anticipare ai capisquadra l'intero ciclo costruttivo, attraverso un banale visore che consente loro di vedere in anticipo ogni singola fase costruttiva, i rischi specifici, gli spazi di manovra, gli spazi interdetti etc.
Su questo settore il Consiglio Nazionale degli Ingegneri sta operando per il tramite del Gruppo di Lavoro BIM e del nuovo Dipartimento Innovazione, oltre ovviamente ai tanti Gruppi di Lavoro sui temi della sicurezza, che rappresentano uno dei principali settori d'attività della categoria.

11. L'accesso alla professione edile va normata

Intervento di Stefano Crestini,
Presidente ANAEPA Confartigianato

Grazie e buongiorno a tutti.
Ho avuto l'opportunità di seguire per intero il programma di ieri, è stato estremamente interessante, ma quello che mi ha colpito di più sono state le testimonianze dolorose di chi è incappato in un incidente, di chi è sopravvissuto, e soprattutto di chi piange i propri cari.
Ecco, francamente mi ero preparato anche per tempo per questo appuntamento, però dopo quelle emozioni, ho buttato via la relazione e sento forte il dovere nel ruolo che rappresento, insieme anche a tutti i colleghi e i sindacati presenti, di dare il massimo perché questi accadimenti siano ridotti al minimo in futuro.
E allora a seguito dell'invito della Presidente Gribaudo, non parlerò in maniera istituzionale, nemmeno di "pancia", ma cercherò di parlare col cuore di chi rappresenta imprese artigiane che mediamente da trent'anni fanno questo mestiere, condotte da artigiani che lavorano direttamente in cantiere, giornalmente a contatto ed in sinergia con i propri addetti.
Parto dalla necessità di avere dati precisi, bisogna conoscere con esattezza i dettagli del problema, e quindi approfitto della presenza dell'INAIL per rappresentargli la necessità dello "spacchettamento" degli infortuni nel settore delle costruzioni: escludiamo tutto ciò che non è edilizia, e dettagliamo tutto ciò effettivamente rientra
nell'edilizia.
Per l'edilizia vorrei poi sapere gli infortuni come avvengano: se sono in itinere, e se è itinere della mattina o itinere della sera. Vorrei capire con quanta frequenza avvengono gli infortuni in rapporto all'anzianità dell'azienda, l'anzianità del dipendente infortunato, l'anzianità del datore di lavoro, e se questo datore di lavoro
conosce la lingua italiana, e se il dipendente conosce la lingua italiana, e se sa cosa vuol dire un punto fisso da ancoraggio, se è in grado di giudicarlo idoneo per agganciarsi al fine di tutelarsi dalle cadute dall'alto, se ha contezza a quanta forza corrispondono 75 chilonewton.
Vorrei anche capire che contratto viene applicato all'infortunato, se un F012 un F015 o un F018, ovvero il contratto Industria/Coop, Artigianato, o P.M.I.. Non contratti fantomatici, che non hanno tutta quell'attenzione alla sicurezza e alla formazione che invece questi tre garantiscono con la propria bilateralità.
Quindi partiamo dai dati, e poi da un'evidenza: il decreto 81/2008, e chi lo conosce e l'ha analizzato potrà confermare, è indubbiamente pensato per una realtà che non è quella oggettiva e reale dell'edilizia nel nostro paese. È impostato per imprese strutturate, e quali sono le imprese strutturate? Possiamo definirle tali quelle da 50/60/70 dipendenti. Ma se l'edilizia è composta da imprese con media inferiore ai 5 addetti, perché non
dobbiamo concentrarsi su questa realtà, dove è prioritario intervenire con strumenti appropriati.

E poi aggiungo, cos'è la sicurezza oggi, l'abbiamo ormai ridotta alla sola produzione di attestati!
Si produce carta, quantità infinita di carta, e con quella ci laviamo la faccia!
Forse sarebbe opportuno capire qual è effettivamente la carta necessaria, la formazione necessaria. Temi fondamentali, senza dubbio, però bisogna prima definire un punto essenziale: chi è che può fare questo mestiere, lo domando alla platea, chi è che può fare l'imprenditore edile?
Vedete, ieri sera ho avuto la possibilità di fare una giratina per Roma, cercando un ristorante, e mi son detto: tutti questi qui che sono a giro, se domani decidono di fare l'imprenditore edile, che problemi hanno? Vanno in Camera di Commercio a d iscriversi, comprano 4/5 arnesi, una fatturina da un amico, e sono imprenditori edili.
Sono imprenditori e possono immediatamente fare ristrutturazioni complesse di fabbricati, sistemano abitazioni dove andranno ad abitare persone, famiglie, magari con figli piccoli, ma con quale competenza e preparazione?
Ed invece, a solo titolo di esempio, e nel massimo rispetto di colleghe imprenditrici ed imprenditori, per fare l'estetista, per sistemare le unghie per come lo si desideri, si deve dimostrare un percorso formativo obbligatorio ed impegnativo prima di esercitare la professione legalmente.
Allora auspico che una platea così competente concordi che una legge d'accesso alla professione in edilizia sia ormai necessaria, che definisca i parametri per operare in questo settore.
Sicuramente si dovrà tener conto di esperienza acquisita sul campo, che assicuri le competenze minime necessarie, di formazione specifica per l'imprenditore, e altro ritenuto necessario.
Dobbiamo avere uno strumento normativo che permetta di valorizzare tutto ciò che già di bello e positivo c'è nel settore, adempimenti che aumentino la percentuale di aziende in regola.
E a seguire rivediamo i parametri per stabilire cosa vuol dire operare in sicurezza, valorizzando le pratiche di buon senso come il dialogo e la collaborazione in cantiere con il coordinatore della sicurezza, l'interazione con i propri collaboratori nel definire procedure operative, e certamente formazione di qualità, obbligatoria e non, opportunamente documentata.
La formazione va fatta, riscontrabile su documenti chiari e definiti, rilasciati da soggetti certificati ed autorizzati ad emetterli, ma il cartaceo lo voglio tenere dentro la cassaforte in azienda, non voglio essere obbligato a stamparne copie da portare di commessa in commessa. Quel tempo bisogna utilizzarlo in cantiere,
per parlare con i propri addetti, stabilire insieme a loro le migliori procedure, condividerle col coordinatore della sicurezza, e spendere tutto il tempo necessario, anzi investire tutto il tempo necessario per aggiornarle con l'aiuto della tecnologia e l'innovazione, affinché cali drasticamente la probabilità di incidenti: questo è lo spirito della nuova sicurezza.
Allora, l'innovazione andrà sicuramente declinata nell'81, ma potremmo già sfruttare l'occasione della patente a crediti, che non deve essere intesa come un mero adempimento burocratico. Se certifico che sono a posto con quello che la norma prescrive, e lo faccio per iscritto, consapevole delle responsabilità penali in caso di false dichiarazioni, quando arriva un controllo ispettivo, solo la patente devo presentare, e quella deve bastare come

documentazione. Magari facciamo insieme prevenzione: come si è approcciato un lavoro, quali le prassi, se e come ho impostato l'opera coordinandomi con i propri addetti e il CSE se nominato, non che basti andar via con 50 documenti è con quello è tutto a posto.
Chiudo con una piccola provocazione: il fantomatico POS, se non sbaglio, deve contenere almeno dieci elementi obbligatori, però sono gli stessi che ci vogliono per fare una galleria che per ristrutturare un appartamento, come possiamo affrontare la sicurezza con questo tipo di approccio?
Credo che questa platea, e qui mi rivolgo in particolar all'onorevole Chiara Gribaudo, abbia l'opportunità di potere, in concertazione con le parti datoriali e sindacali dell'edilizia, approcciare una visione nuova per la sicurezza.
Grazie

12. Le sfide della sicurezza e dell'iniziativa imprenditoriale nell'edilizia: un approccio bilaterale e pragmatico

Intervento di Stefano Crestini,
Presidente ANAEPA Confartigianato

Puntualizzo che sono Presidente dell'Anaepa, che in Confartigianato rappresenta il settore dell'edilizia. Il Presidente di Confartigianato è il dottor Marco Granelli, del quale porto i saluti, che è sempre un edile ma è solo una casualità.
Allora, riguardo al primo intervento ritengo opportune alcune precisazioni.
Si è detto dell'accesso alla professione e burocrazia, ma non vorrei essere frainteso: dobbiamo concedere la libertà di fare impresa a chiunque, perché sta nel nostro ordinamento nella nostra visione liberarle, ma chiaramente chi fa impresa deve avere i requisiti per poter esercitare un mestiere.
Proviamo andare nel dettaglio, concentrandoci sul tema della sicurezza.
Se io avessi un figlio una figlia o comunque una persona cara dov'è che avrei piacere andasse a lavorare?
Sicuramente in un'azienda che ha esperienza, dove si possa imparare un mestiere da chi lo può insegnare, da chi l'ha fatto per tanto tempo, da chi trasmette le buone pratiche o i segreti acquisiti, perché le nozioni scolastiche sono importanti ma vanno coniugate con l'esperienza, un luogo dove si lavori con un buon ritmo
senza però che si trasformi in stress.
Un'azienda dove ci sia competenza, attenzione per la sicurezza, e capacità strumentale per eseguire anche operazioni complesse, attenzione alla comunicazione e capacità cognitiva per saper leggere e capire l'italiano, le nostre leggi sono scritte in questa lingua!
Queste situazioni ottimali dovremmo creare in edilizia se vogliamo fare sicurezza, ed il presupposto è stabilire i criteri per l'inserimento delle imprese di nuova costituzione in questo settore, partendo anche dalla iniziativa del singolo, dalla ditta individuale, che deve comunque avere una dotazione strumentale di base per eseguire i
primi lavori, che sicuramente non potranno essere complessi, perché con una cazzuola, un martello ed uno scalpello, e da soli, non si possono eseguire opere articolate.
Ecco, ancor prima di sicurezza, discutiamo quale siano i criteri per cominciare l'attività dell'edile, tenendo conto che si deve favorire l'iniziativa e un percorso di crescita. Guardiamo le grandi aziende, è storia documentabile, la stragrande maggioranza hanno avviato l'attività con una consistenza minima, difficilmente troviamo un'impresa che, come dire, partita e già strutturata.
Definiti e soddisfatti i criteri per iniziare, abbiamo lo strumento dell'Albo Artigiani all'interno della Camere di Commercio, passaggio essenziale per accompagnare la crescita imprenditoriale, e quindi per quanto riguarda la sicurezza, e la burocrazia, temi centrali, occorre valorizzare la centralità del sistema della bilateralità
dell'edilizia, che deve certificare e validare l'impresa virtuosa che opera in sicurezza, eliminando inutile burocrazia.
Per semplificare banalmente il concetto, porto l'esempio di un collega imprenditore che assiste antennisti, che si lamentava, e si lamenta tutt'ora, quanto deve eseguire7/8

interventi in un giorno nei condomini e deve produrre 7/8 POS, uno per ogni intervento eseguito!
Francamente mi sento di dargli ragione, perché sarebbe più opportuno fosse certificata la sua competenza sugli
apprestamenti per le cadute dall'alto piuttosto che scrivere 7/8 volte le stesse cose su carta.
Questo concetto può essere esteso anche per altri lavori e altre situazioni, quando è riconosciuto il sapere, la competenza dell'imprenditore, questo deve bastare. Vale per ogni cantiere, che sia a Roma o a Palermo. Certo l'organo di controllo può anche chiedere evidenza di quanto certificato, ma l'azienda corretta ed in regola non avrà nessun problema nel produrre la documentazione, originaria e completa, anche in meno di dodici ore!
Ma perché non deve essere sufficiente un timbro o un visto del CPT di un ente bilaterale che certifica tutta la formazione fatta? Rifacciamoci al concetto della certificazione SOA nei lavori pubblici: si può concorrere a gare per classi d'importo definite senza tutte le volte portare documentare i lavori eseguiti, corre solo l'obbligo di presentare l'attestato di qualificazione rilasciato da un organismo di attestazione.
Meno burocrazia, meno carta, sostituiamo il tutto con la qualificazione dell'imprenditore, con le buone pratiche, il buon senso: più dialogo, condivisione, più presenza in cantiere al posto di ridondante cartaceo, questa è la frontiera del nuovo concetto di sicurezza.
Grazie

13. Legge 81/2008 nell'edilizia: sfide normative e proposte di miglioramento per la sicurezza e l'iniziativa imprenditoriale

Intervento di Antonio Di Franco,
Segretario generale FILLEA CGIL

Sarò breve, perché molte cose sono già state dette. Sulla patente a crediti condivido molte delle cose che hanno detto i rappresentanti delle organizzazioni datoriali.
Per iniziare, aggiungo un punto: penso che la ratio della norma tradisca quello che era lo spirito della legge 81/2008. Condivido pienamente il pensiero di chi dice che si tratta di burocrazia fatta sulla carta e sono d'accordo anche sul fatto che serve invece una discussione seria sul tema della qualificazione delle imprese, tenendo conto delle tante realtà dell'edilizia. C'è l'artigianato, c'è l'industria, c'è la piccola e media impresa. Penso che questo sia un monito per tutti noi che, come parti sociali, siamo obbligati a trovare una sintesi, come d'altronde abbiamo fatto in passato su altre questioni.
Provo a dare degli spunti di proposta di eventuali modifiche normative sulle cose che non vanno. Prima di tutto: la patente a crediti, sulle liste di conformità, introduce un principio giuridico di presunzione di irregolarità che, secondo me, in questo Paese, per i dati che abbiamo, è pericoloso. In questi anni ci siamo confrontati con tutti i protagonisti del settore e siamo tutti d'accordo sul fatto che, in questo Paese in cui gli enti previdenziali e di controllo sulla salute e sicurezza non dialogano tra di loro, c'è bisogno di infrastrutture materiali che condividano dati. A me sembrava che la riorganizzazione di tutti gli Enti in qualche modo fosse prevista nel Decreto Legislativo 81 del 2015, cioè nel Jobs Act. Ad oggi esistono quattro centrali ispettive, il Ministero del Lavoro, l'INAIL, l'INPS e le ASL e, dopo nove anni, non solo non si è riusciti a unificarli tutti sotto la cornice dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ma la situazione è anche peggiorata: non si riesce a capire nemmeno cosa succede davvero e dove si deve intervenire con priorità perché non si hanno banche dati che dialogano tra di loro.
All'indomani della strage al cantiere dell'Esselunga di Firenze, col Decreto-legge n. 19/2024 mi sembra che siano stati fatti dei passi indietro, perché quell'intervento normativo dà di nuovo un ruolo ad INPS e INAIL come organi ispettivi autonomi e non coordinati e penso che tale binomio debba essere superato. Aggiungo poi un'altra questione: come diceva il Presidente Crestini, ieri hanno parlato i familiari delle vittime sul lavoro ed è prioritario dare attenzione a quello che ci hanno trasmesso. Anche sul tema della sicurezza nei posti di lavoro occorre istituire una Procura nazionale che si occupi di questi reati se vogliamo dare una risposta a quelle persone. Io porto sempre ad esempio un caso: sul terzo valico del Giovi, nel febbraio del 2023, a seguito di uno scoppio dovuto ad una risacca di gas in una galleria, è morto un ragazzo che si chiamava Salvatore Cucé. Ad oggi, dopo quasi 24 mesi, le indagini non sono ancora finite. I colleghi di Salvatore Cucè lavorano ancora lì, in quella galleria, in spazi confinati e in presenza di gas. Non c'è stato nessun intervento prescrittivo da parte del legislatore, non solo per garantire chi sta ancora lavorando lì, ma anche per provare ad evitare che quanto successo lì accada di nuovo anche in altre gallerie di questo Paese, anche in altri ambienti confinati. È evidente che in questo Paese abbiamo una normativa carente. Bisogna riorganizzare gli organi

ispettivi. Penso che sia prioritario che vengano istituite delle Procure che abbiano competenze specialistiche, perché i comportamenti devono essere uguali e omogenei su tutto il territorio nazionale.
Un'altra questione riguarda i tempi contrattuali delle opere sia pubbliche che private che, insieme al mancato riconoscimento dell'aumento del costo dei materiali per le imprese, produce degli effetti indiretti su chi lavora in cantiere. Qui siamo tutta gente che conosce il cantiere, sappiamo che se un'azienda ha vinto una gara sei anni fa con determinati prezzi poi, per raggiungere l'obiettivo stabilito dai tempi contrattuali e far quadrare le spese, da qualche parte deve risparmiare. Quindi, fatta questa premessa, concentriamoci sui tempi contrattuali sia nel pubblico che nel privato provando ad estendere tutta la normativa pubblica ai cantieri privati. L'Esselunga è un esempio di scuola: un contratto preso con l'impegno di chiuderlo nella metà dei tempi stabiliti per non incorrere nelle penali; 62 operatori economici presenti in quel sito produttivo.
La normativa pubblica deve essere applicata anche ai cantieri privati e qui emergono due questioni. Innanzitutto, bisogna stabilire come si calcolano gli oneri della sicurezza in fase di progettazione, ma realmente; e poi dobbiamo assicurarci che anche i costi della manodopera siano effettivamente non ribassabili, perché dal nostro osservatorio sembra che quando si arriva alla base della piramide dell'appalto, a partire dalla committente fino alle imprese esecutrici, i costi sono tutti sottostimati. Non si fa sicurezza così. Cerchiamo, quindi, di capire come fare. In questo contesto un ruolo fondamentale lo giocano le committenti che devono fare molto di più.
L'ultimo tema, per chiudere, sono i tempi di lavoro. Nei cantieri si lavora troppo. Attualmente tutti gli operai impiegati in opere pubbliche e private superano mediamente le 200 ore al mese. Non c'è alcun tipo di sorveglianza e questo spiega i numeri delle malattie professionali. Nelle gallerie di RFI piuttosto che ANAS si fanno turni anche di 12 ore, ci sono lavoratori che muoiono di silicosi, esposti durante turni massacranti a un rischio continuo. L'intervento della tecnologia è fondamentale per provare a controllare l'orario di lavoro almeno negli spazi dove possiamo farlo, a partire dalle opere pubbliche.
L'ultimo punto normativo riguarda gli immigrati che attualmente rappresentano il 40% dei lavoratori. Abbiamo l'obbligo normativo di alfabetizzazione. Il DVR deve essere tradotto in tutte le lingue perché il bisogno di manodopera sta portando nei cantieri culture diverse e nuove. Ultimamente e per la prima volta in un cantiere ho incontrato una comunità cinese. È evidente che serve uno sforzo da questo punto di vista e noi siamo disponibili a farlo, come sempre.
Grazie.

14. Qualificazione d'impresa e sostenibilità nel settore edile: sfide normative e ruolo della bilateralità nell'ottica della sicurezza e dell'iniziativa imprenditoriale

Intervento di Antonio Di Franco,
Segretario generale FILLEA CGIL

Sarò breve perché molte cose le abbiamo già dette. Il tema dell'accesso alla professione, della qualificazione di impresa, sicuramente è una priorità che sta emergendo con sempre più forza nell'ultimo periodo, in cui tutti quanti abbiamo avuto maggiore evidenza di questo fenomeno non fosse altro per la questione dei bonus edilizi.
Non è certo nostra intenzione limitare la libertà del mercato, tantomeno andare a toccare la Costituzione. Però esiste senz'altro un tema che riguarda quelle 30.000 imprese che sono nate improvvisandosi ed hanno creato un danno all'economia e all'impresa sana di questo settore. Parto da qui per parlare della qualificazione d'impresa perché è evidente, dal punto di vista sindacale e contrattuale, che qualunque tipo di ragionamento si faccia su questo tema deve partire da una impostazione di carattere normativo. Credo sia indispensabile oggi definire i settori produttivi di appartenenza delle diverse categorie di impresa. Questo non è un elemento banale nel ragionamento se vogliamo sforzarci di definire la qualificazione d'impresa e poi provare a dare, anche dal punto di vista contrattuale, risposte diverse anche a chi fa cose diverse.
Un'azienda che viene sanzionata perché ha lavoratori in nero o perché ha commesso infrazioni di una determinata gravità, non può restare sul mercato e soprattutto non può gestire risorse pubbliche. Ritengo che questa sia una cosa su cui dovremmo concordare tutti. Io sono uno di quelli che pensano che l'atteggiamento repressivo su questa materia serva a poco. Serve piuttosto un'inversione di tendenza, bisogna innescare elementi culturali che modifichino i comportamenti. Sono sicuro che se un'azienda viene estromessa dal mercato perché ha commesso infrazioni molto gravi e viene trattata diversamente dalle altre si innescherà un meccanismo per cui fare sicurezza diventa anche un fattore di competizione. La qualificazione dell'impresa è un elemento culturale che noi non possiamo tralasciare. È una realtà. Possiamo parlare di premialità e di tante altre cose, però dobbiamo partire da questo principio di fondo.
Dobbiamo anche innescare meccanismi nuovi. Io non parlerei di semplificazione, perché il tema non è semplificare in questo Paese. Secondo me, spesso è una questione di chiarezza delle norme. L'Italia ha una serie di norme che hanno senso ma che comunque si vanno ad innestare su altri impianti normativi e creano la necessità di essere interpretate ed in questo modo creano blackout, bloccano cantieri, bloccano le imprese e determinano mancate risposte sulla salute e la sicurezza dei lavoratori. Penso, quindi, che dovremmo partire dalla chiarezza delle norme.
Aggiungo un altro tema sempre in merito alla qualificazione di impresa e a quella che oggi tutti chiamano sostenibilità: cioè il rispetto dei criteri ESG. Interpretandoli alla lettera, tali criteri non è che siano cosa diversa dalla salvaguardia della salute e sicurezza. E su tali temi credo nel ruolo della bilateralità. Perché sono convinto del fatto che un'impresa seria con una sua storia si è contraddistinta per un determinato percorso attraverso gli enti bilaterali, ha attestati di formazione che afferiscono a tali enti. Perché un altro tema non da poco

che dobbiamo affrontare è quello degli attestati falsi in edilizia, acquistati sul mercato. Questo è un dato di cui non si parla mai. Quindi ribadisco l'importanza della bilateralità al fine di certificare la sostenibilità misurandola e qualificando l'impresa che ha fatto determinati percorsi formativi e sulla sicurezza.
Voglio inoltre ricordare a tutti il DURC, la Congruità. La congruità non è stata una cosa banale: si tratta di un pezzo del Contratto dell'edilizia che è diventato legge dello Stato. Il ritorno di tale norma è sotto gli occhi di tutti in termini di incremento delle ore lavorate e di massa salari.
Un'impresa che ha il DURC, che ha la congruità, che ha fatto la formazione negli enti bilaterali certificati, e quindi formazione reale, perché gli enti bilaterali lavorano con l'INAIL, è un'impresa qualificata. I nostri stakeholder sono i principali soggetti pubblici che si occupano, ognuno per la propria competenza, di salute e sicurezza. Questo è un elemento da cui poter partire sapendo che non risolverà tutti i problemi, però è un punto di partenza dal quale sicuramente si possono avviare alcuni ragionamenti.
Concludo ribadendo un concetto: la Cnce è la Commissione che coordina le nostre casse edili. Le quali possono piacere o non piacere, ma ci sono da più di 100 anni e il legislatore ne ha riconosciuto la funzione pubblica. Tutte le norme che prevedono l'intervento delle Casse Edili lo fanno a saldo invariato. Serviamo lo Stato a costo zero! I costi di tale servizio ce li carichiamo tutti noi, lavoratori ed imprese. Quindi penso che sia difficile trovare un altro settore più sistemico del nostro.
Per sintetizzare, quindi, occorre partire dalla condivisione dei dati, anche se mi rendo conto che in questo Paese parlare di dati è complicato. Ritengo, però, che allineare il flusso di informazioni di enti quali INAIL, INPS, Ispettorato e CNCE, ovvero le nostre casse edili, sia una base di partenza importante. Grazie.

15. Sicurezza, formazione e bilateralità nel settore edile: sfide e proposte per un sistema più qualificato e sostenibile

Intervento di Enzo Pelle,
Segretario Generale Filca Cisl

Grazie per questa interessante discussione, ringrazio il Presidente e tutta la Commissione per averci voluto qui. Non parlerò della Patente a crediti, ma vedremo se il tempo darà ragione a me o al mio collega Di Franco. Io sono convinto che nel tempo le cose si possono sempre migliorare: siccome parliamo di un decreto ministeriale, nel tempo può sicuramente essere affinato a differenza di una legge, che è più difficile da cambiare. Io credo che ci sia ancora molto da fare sulla sicurezza. Nell'ultimo ventennio non siamo riusciti a ridurre il numero degli infortuni e i temi sono tanti: la mancata discussione tra i vari soggetti che operano nel cantiere, la progettazione delle aziende, il mondo del lavoro che a volte non riesce a dialogare, ma qui dipende pure dalla cattiva formazione. Noi abbiamo strumenti come la bilateralità che a mio avviso è un grande investimento e non un costo per il nostro sistema, perché si investe in formazione, si investe in regolarità, si investe in prevenzione ed è una vergogna ascoltare gente che dice che non ha mai fatto un corso di formazione quando c'è un incidente, questo non è più ammissibile. Noi chiediamo che ci sia un sistema che certifichi chi fa formazione in modo che venga tracciato, perché non è possibile più andare avanti in questa direzione e presumo che chi scappa dalla bilateralità lo faccia proprio per risparmiare tempo. Poi c'è un grande tema che va affrontato: su 650.000 nuove imprese di migranti, circa 150.000, il 24%, è nel settore dell'edilizia. Molti di questi, come ha detto poco fa il collega della controparte dell'artigianato, non risulta abbiano mai fatto una grande formazione, eppure li troviamo sui cantieri. Addirittura, non vengono censiti nel nostro sistema, perché sono più di quante sono le imprese censite dentro il nostro sistema della bilateralità. Ma li utilizziamo anche lì, sono molte partite Iva involontarie utilizzate per il subappalto. E quando questo è genuino non ci sarebbe nulla da dire, ma se è un modo per intermediare, per guadagnare un qualcosa su qualcun altro io credo che sia molto deprecabile e allora dobbiamo aggiustare queste normative. Non va bene né nel pubblico e né nel privato, perché c'è chi utilizza questo strumento per peggiorare la qualità del sistema, tant'è vero che queste parti proprio per regolamentare questo tipo di sistema avevano iniziato 100 anni fa a dialogare, creando la prima Cassa edile proprio per dare regolarità, per evitare concorrenza sleale. E allora i morti erano tantissimi. Però si inizia a pensare che ci vuole un sistema diverso, poi si inventa la formazione di sistemi che oggi abbiamo accorpato con la sicurezza, poi abbiamo inventato un sistema per migliorare la sicurezza. Ovviamente c'è un costo per tutto ciò, ma in un settore ad alto rischio questo sistema va tutelato. Io credo che un pezzo del pubblico nel privato l'abbiamo messo col DL 19, poi legge 56. Si può fare ancora di più, si può migliorare ma anche qui alcune questioni vanno affrontate in modo diverso. Ad esempio, dobbiamo iniziare a pensare che bisogna spacchettare la prevenzione dalla repressione, anche a livello istituzionale. Parlo di prevenzione pratica, come fanno gli RLST, che vanno sui cantieri e indicano le condizioni di regolarità, aiutando così tutto il sistema a dialogare. Io credo che sia questa la strada che dobbiamo percorrere. Noi stiamo

andando verso un modello più complesso che non è facile da gestire, con delle automazioni, delle innovazioni che vanno verso un'edilizia moderna, green, sostenibile. I provvedimenti che si fanno, e penso ai bonus, devono essere di tipo strutturale perché devono permettere un traguardo in tempi lunghi. Per la realizzazione delle infrastrutture, non è possibile correre al massimo per le scadenze, ci vuole un po' di programmazione, strutturalità. Spesso non si trova neanche la manodopera.
Gli imprenditori devono investire in sicurezza, perché significa investire sull'uomo, sulla persona. É da lì che dobbiamo puntare per qualificare il sistema, partendo proprio dalla tutela dell'uomo. Non c'è altra strada per qualificare il sistema. Noi ci siamo inventati pure l'asseverazione nel nostro sistema bilaterale, e non è normale che quando avevamo iniziato ad ispezionare le imprese si andavano a controllare più le asseverate che le altre. Quando si fanno dei ragionamenti è importante che ci sia una discussione di tipo pratico come facciamo oggi: io credo che questo sia importante perché altrimenti dal punto di vista teorico si fanno degli errori, e invece avere un feedback sempre è molto importante.

16. Accesso alla professione edile, sostenibilità e semplificazione burocratica: sfide e riflessioni per un settore qualificato e innovativo

Intervento di Enzo Pelle,
Segretario Generale Filca Cisl

Sull'accesso alla professione, io credo che ci siano diverse norme anche giacenti in Parlamento, perché è una vecchia storia. Spero che prima o poi si arrivi a compimento, perché in tante attività sono previsti almeno uno o due anni propedeutici, ad esempio se voglio fare il parrucchiere o l'elettricista, anni di esperienza o corsi di formazione o un titolo di studio. Invece per fare l'imprenditore edile apri un'impresa dalla sera alla mattina, ma con quest'ultima norma sarebbe più complicato. Però è quello che è successo, e vi faccio solo un esempio: una volta chiuso il 110% sono sparite più di 15.000 imprese del settore, mentre non è scesa la massa salari. La risposta è che lì probabilmente non entravano nel sistema edile, c'era molta evasione contrattuale e non solo. La burocrazia a volte non è male, perché bisogna stare attenti: quando siamo nell'ambito pubblico, ad esempio nel PNRR, noi riusciamo invece a censirli. Se sono edili riusciamo a far rispettare i contratti, l'applicazione contrattuale. Quando si entra in un cantiere la formazione deve essere almeno uguale per tutti, perché di questo stiamo parlando. Sono questioni serie che dobbiamo affrontare: nessuno vuole bloccare l'accesso a nessuno, però che ci siano delle professionalità è fondamentale. Poi una battuta sugli ESG: se si autocertificano "in casa" io non credo che facciamo grandi passi in avanti. Invece si devono considerare criteri come la sostenibilità quando si parla del lavoro, la governance di partecipazione, il ruolo del sindacato. Una questione e chiudo, a proposito della burocrazia. Io credo che si possa semplificare in modo sano; dove ci sono delle ridondanze è possibile sicuramente semplificare. E se qualcuno vorrà operare in modo virtuoso noi dobbiamo essere in grado di certificarlo e di garantirlo, dobbiamo selezionare sapendo che siamo in un mondo in cui solo gli stranieri vengono a lavorare in edilizia, perché ritenuto ancora un settore poco sicuro, perché non viene applicato il contratto, o perché non siamo riusciti a far evolvere il settore nel modo giusto. E vogliamo parlare di sostenibilità, delle abitazioni, del green, e di tutta la rivoluzione che vogliamo portare avanti… Tranne alcune imprese lungimiranti, noi siamo in una situazione veramente retrograda, sotto certi aspetti. Dobbiamo tutti lavorare tra il contratto e la bilateralità, che ci dà una grossa mano. Bisogna intervenire su norme e istituti preposti per migliorare e selezionare nel bene questa qualità: o lavoriamo in qualità o non andremo da nessuna parte. Grazie.

16. Cantieri edili: riflessioni per un settore sicuro

Intervento di Stefano Costa,
Segretario Nazionale Feneal Uil

Buongiorno a tutti, ringrazio la presidente Gribaudo e faccio i complimenti a tutti coloro che hanno reso possibile questa tre giorni perché è giusto riportare al centro dell'agenda politica il tema della salute e sicurezza. E occorre farlo dando la possibilità di mettere insieme tutti i soggetti del settore per parlare e cercare soluzioni e suggerire alla politica delle strade e dei percorsi laddove ce ne fosse bisogno. Mi scuso in anticipo per il disordine con cui probabilmente affronterò alcune tematiche, ma sebbene alcune cose siano già state dette, vorrei ribadirle partendo dal principio del peso e dell'importanza di alcune materie e questioni. Quindi, seguendo questo ordine, vorrei ricordare che il settore dell'edilizia è rappresentato dalle organizzazioni sindacali Feneal Filca Fillea e dalle associazioni datoriali che firmano il nostro contratto, e ribadire l'importanza della difesa delle conquiste contrattuali dei contratti collettivi nazionali che in questo Paese hanno elevato la qualità del lavoro e sono la testimonianza, in questo nostro settore, di un sistema bilaterale che ha compiuto 100 anni e che, quindi, ha una storia alle spalle importante che non va sottovalutata e dispersa. Dobbiamo, innanzitutto, tutelare quello che c'è e valorizzarlo e per questo non solo propongo la difesa della bilateralità ma il suo rilancio, perché essa svolga sempre più un ruolo da protagonista all'interno della gestione di quelli che sono i percorsi anche di salute e sicurezza. E questo lo dico perché noi partiamo da esperienze che attraverso la bilateralità sono diventate enormi, pensiamo al cratere o all'introduzione del DURC nel 2016, alla congruità, tutte iniziative che discendono dalla nostra contrattazione e dalla nostra bilateralità. La UIL adesso ha una battaglia importante sui lavoratori fantasma e io sono convinto che se noi eliminassimo il sistema bilaterale dal settore dell'edilizia e togliessimo il tracciamento di tutti gli operai in regola che viene fatto attraverso le nostre casse edili, due terzi del settore e di quei lavoratori diventerebbero fantasmi, cioè noi andremo incontro ad una giungla più di quanto già oggi avviene all'interno dei cantieri. E qui mi lego a quello che è stato detto dal compagno Di Franco, quando ha parlato di banche dati che devono dialogare tra loro. Ci sono limiti e incongruenze che andrebbero sanate, per avere le informazioni giuste e mettere in atto comportamenti in linea. Non è vero, ad esempio, che tutti i morti che avvengono nel cantiere sono morti edili, e quando andiamo a verificare l'INAIL non può farlo perché le banche dati si basano sui codici Ateco mentre noi da tempo diciamo che è importante associare l'infortunio al contratto collettivo applicato perché poi le soluzioni vanno ricercate all'interno del perimetro contrattuale. Se non si riescono ad avere i dati legati al contratto come si fa poi all'interno della contrattazione a trovare le soluzioni. Accade spesso, infatti, che andando a verificare, ci accorgiamo non di rado che le vittime di incidenti gravi e mortali siano lavoratori a cui si applicavano altri contratti e contratti spesso non adeguati a quella mansione. Su questo siamo indietro e potremmo prendere esempio dall'Europa dove noi partecipiamo al tavolo delle costruzioni con i sindacati europei. In Europa sono tantissimi gli Stati che si sono dotati di un 'tesserino parlante' per

ogni lavoratore e di qualsiasi categoria e l'ispettore o anche altri soggetti possono in ogni momento con un QRcode o una tessera magnetica, insomma un dispositivo, avere la possibilità di controllare determinate informazioni. Se, ad esempio, quel lavoratore abbia frequentato almeno la parte obbligatoria della sicurezza, quali corsi di formazione ha seguito, quando li ha conseguiti con data certa, la sua storia lavorativa e professionale. Ciò che oggi in Italia sembra essere complicato, perché ostacolato da mille passaggi burocratici, all'estero viene praticato da tempo e con semplicità. Questo è effettivamente fare sicurezza, investire in tecnologia e fare in modo che essa contribuisca a migliorare effettivamente le nostre vite. A questo proposito l'INAIL sta sviluppando dei progetti interessanti, DPI intelligenti che magari non hanno nemmeno un costo elevato, mentre si continuano ad avere infortuni che potrebbero essere facilmente evitati. Ad esempio, si sente spesso parlare di investimento di persone da mezzi quando in ogni auto ormai, anche di piccolissima taglia, noi abbiamo sensori che rilevano in qualche modo un ostacolo, allora io dico perché non investire anche nell'innovazione tecnologica, perché non consentire, anzi obbligare le imprese ad investire. Sui costi delle malattie professionali poi c'è un tema di esigibilità, non basta valutare il nesso eziologico attraverso il DVR, dobbiamo affidarci di più all'operato del medico legale e al colloquio con il collaboratore, alla ricostruzione della sua vita lavorativa. Spesso l'INAIL ci risponde sulle malattie e il riconoscimento ha tempi di risposta superiore a 18 mesi, questo non è possibile e noi proponiamo soprattutto che l'accomodamento ragionevole venga praticato. Quando ad un lavoratore gli si riconosce una malattia professionale spesso ciò è motivo di licenziamento e non abbiamo strumenti efficaci per andare a ritrovare una posizione che possa essere di ricollocazione all'interno del mondo lavorativo.

Sulla procura speciale siamo ovviamente d'accordo così come sul reato di omicidio però io mi concentrerei su tutto quello che può essere fatto a monte e non a valle. A valle possono essere fatte tante cose, tra cui dare più assistenza alle famiglie dei lavoratori vittime di infortunio, per loro dovremmo garantire un servizio psicologico e di Stato obbligatorio e un'assistenza anche nel percorso di reinserimento per le vittime di infortuni gravi. Però desidero concentrarmi soprattutto sulla parte della prevenzione. Intanto iniziamo a recepire la direttiva amianto, abbiamo tempo fino al 30 al dicembre 2025, iniziamo a mettere in campo il decreto sul rischio calore che noi tanto abbiamo sollecitato, mentre si continua ad affrontare la tematica, diventata ormai strutturale, come un problema emergenziale ed episodico da affrontare con interventi regionali o territoriali invece che nazionali. Iniziamo a capire se sul tema del subappalto si può fare qualcosa per limitarlo, visto che tante sono oramai le stazioni appaltanti che in autonomia lo stanno facendo attraverso accordi territoriali. Questo è un segnale al mondo politico per dire che le stesse stazioni appaltanti ritengono che il subappalto sta diventando ottimismo e che quindi i passaggi di mano riducono la marginalità delle imprese che per fare ovviamente profitto in qualche modo e da qualche parte devono tagliare. La realtà d'impresa in Italia è ben diversa dall'estero dove la liberalizzazione del subappalto doveva aprire il mercato ai medi piccoli perché loro hanno strutture organizzative e di impresa molto più sviluppate delle nostre, e mentre da loro ci sono troppe imprese grandi che fanno oligopolio da noi è il contrario e si è pensato male che questo potesse essere uno strumento per aggregare e dare la possibilità di strutturare l'impresa. Così non è stato ed invece stiamo finendo per frammentare ancora di più il tessuto aziendale e il mercato del lavoro tutto. Noi entriamo

in cantiere oggi e sempre più spesso ci accorgiamo che i lavoratori non hanno più la percezione dell'impresa con la quale lavorano, anche per questo chiediamo che venga equiparato il settore pubblico e quello privato. E a questo proposito c'è una norma importante che voglio richiamare sul codice degli appalti pubblici e che riguarda appunto il pari trattamento economico e normativo tra i lavoratori che lavorano nelle imprese in subappalto e quelli dipendenti dall'impresa affidataria, vogliamo provare a dare concretezza alle norme e cercare di renderle efficaci traducendola almeno nell'applicazione dello stesso contratto per chi svolge lo stesso lavoro. Grazie.

17. Salute, sicurezza e qualificazione nel settore edilizio: la necessità di un tavolo permanente per un progresso sostenibile

Intervento di Stefano Costa,
Segretario Nazionale Feneal Uil

Ho apprezzato molto la mattinata e i lavori e credo che tutti possiamo concordare nel dire che sarebbe ora di istituire un tavolo permanente sulla salute e sicurezza anche per comparto. È una richiesta che noi facciamo oggi ufficialmente alla politica perché crediamo che semplificare è importante ma non semplificare argomenti complessi, e la salute e sicurezza sul lavoro è un argomento complesso che ha bisogno di soluzioni complicate da individuare attraverso un percorso faticoso. Se dovessi attenermi alla semplificazione che lo stesso Presidente ha fatto oggi su due macro-argomenti sui quali siamo stati chiamati a dire la nostra, mi limito a dire che io per come ho percepito i lavori di questa mattinata sono stati affrontati tanti altri argomenti altrettanto importanti, che non sono solo quelli dell'accesso alla professione o della semplificazione normativa. Rispetto a quello che è emerso, noi, come UIL, manderemo un contributo proprio per non disperdere la complessità delle questioni emerse e dei suggerimenti. Riguardo al discorso dell'accesso alla professione, in edilizia c'è un grosso problema di qualificazione delle imprese che speravamo di risolvere con la nuova patente a crediti ma purtroppo nulla è stato fatto su questo versante nonostante, come parti sociali dell'edilizia già nel 2011 facemmo un avviso comune. Nel nostro settore in molti continuano ad entrare dalla porta sul retro senza qualificarsi e si continua a non fare niente per espellere le imprese che operano in maniera scorretta dal mercato. Una volta entrate è molto più complicato farle uscire. Basti pensare che nel 2008/2011, con la crisi dell'edilizia, le prime imprese che chiusero furono le imprese regolari, quindi, è bene capire come regolare l'accesso e come qualificare le imprese. C'è un problema di regolarità. Si è vero che abbiamo troppe norme però averle e trovarsi sempre a dire che non vengono rispettate evidenzia il problema della regolarità e della mancanza di verifica. Noi contrattualmente faremo la nostra parte come parti sociali e daremo, come sempre, il nostro contributo però dobbiamo ridare il giusto peso alla realtà e, a questo proposito, ho apprezzato molto l'intervento di Ferdinando Izzo perché ci riporta con i piedi a terra quando dice che nei cantieri si lavora come 50 anni fa. In tanti cantieri, e da lì dobbiamo partire, è vero che dobbiamo parlare di più con le persone e dare un ruolo maggiore a figure della sicurezza come i preposti, gli RLS e gli RSPP rimasti su carta. Il preposto, ad esempio, non può fare il preposto perché spesso individuato tra figure che non hanno potere decisionale sulla squadra che presiede perché un'altra persona che comanda le RLS magari in fase di ispezione e di controllo non viene neanche ascoltato mentre bisognerebbe istituire dei colloqui obbligatori dell'organo ispettivo con i lavoratori, con il rappresentante della sicurezza e con l'RSPP perché – ditemi - come si fa a fare un'ispezione senza parlare con chi ogni giorno va a lavorare. In conclusione, ho apprezzato molto questa giornata di discussione per la ricchezza degli spunti messi in campo ma ritengo che non si possa concludere solo con un passaggio delle proposte e delle osservazioni ai capigruppo parlamentari, per quanto questo sia molto

importante. Ribadisco, invece, che a mio avviso i soggetti dell'edilizia debbano tornare a confrontarsi e avere uno spazio politico, un tavolo permanente, che consenta di monitorare e vedere se e come le nostre proposte verranno applicate e come si possa migliorare il tiro rispetto a tutti gli argomenti che oggi restano critici. Grazie.

19. Cultura della sicurezza nei cantieri edili: la necessità di riconoscere e premiare le imprese con un impegno sostenibile

Intervento di Ferdinando Izzo,
Architetto

Buongiorno a tutti e grazie ovviamente per la partecipazione.
Vi parlerò da un punto di vista particolare, perché da più di trent'anni mi occupo di cantieri edili, svolgo inoltre l'attività di formatore e collaboro anche con gli organismi paritetici; quindi, posso dire di aver avuto la possibilità di operare sia come coordinatore, ovvero persona che verifica la sicurezza sul lavoro che da consulente delle imprese stesse, sia come RSPP che come soggetto a cui può essere richiesta una consulenza o verificando direttamente l'applicazione della sicurezza in cantiere. In tutti questi anni spesso mi sono chiesto:" Da quando ho iniziato a svolgere questo lavoro, 35 anni fa, il mondo è cambiato, la tecnologia è andata avanti, eccetera. Ma nel cantiere cosa c'è di veramente diverso rispetto a 35 anni fa? Purtroppo, veramente poco; abbiamo avuto nuove norme, tante norme in più, parliamo di sicurezza sul lavoro, parliamo del concetto di "cultura della sicurezza" ma, perché il datore di lavoro deve fare sicurezza ce lo siamo mai chiesti? Che cos'è la cultura della sicurezza? Termine usato spesso e forse a volte abusato. La cultura della sicurezza è un valore, ovvero se non c'è questo valore il tuo operato può provocare anche la morte delle persone; cultura della sicurezza è:" Fai tutto quello che puoi fare per evitare che ciò accada" Due anni fa abbiamo finalmente pensato che forse anche il datore di lavoro dovesse avere una formazione in materia di sicurezza sul lavoro, credo sia stato un grande traguardo; molti obblighi della normativa sono riferiti al datore di lavoro ma il datore di lavoro non aveva nessun obbligo in materia di formazione in sicurezza sul lavoro; deve fare tante cose in materia di sicurezza sul lavoro ma nessuno lo obbliga a sapere cosa deve fare e, ripeto, perché lo deve fare? Se non c'è la cultura della sicurezza, che significa il valore del rispetto della vita, non credo si possa fare sicurezza; ma anche ammesso che questo valore ci sia poi chi fa sicurezza viene premiato? Si trova ad avere un vantaggio rispetto a chi non ha la cultura della sicurezza? Perché se poi io mi trovo ad incontrare imprese che la vorrebbero perseguire, o hanno già questa cultura ma poi mi dicono:" Ho dei problemi perché poi la gara la vince quello che in realtà fa un ribasso che io non posso fare, se voglio fare sicurezza ma poi nella realtà tutto ciò che faccio non ha un valore aggiunto? Rispetto a chi? Rispetto al committente ovviamente. Ad esempio, la valutazione di idoneità tecnico professionale di un'impresa, obbligo del committente, questa valutazione di idoneità tecnico professionale non riguarda solo quelle quattro cose che stanno scritte sul testo unico, CCIA, DUVRI, DVR, eccetera. Quello è il minimo che viene richiesto; spesso ci dimentichiamo che la norma indica, come anche per i piani operativi di sicurezza, i contenuti minimi, così per i PSC, i contenuti minimi, e anche nella valutazione di idoneità professionale devi perciò richiedere almeno quello. Poi, infatti, abbiamo le sentenze della magistratura che ci dicono che l'idoneità tecnico professionale è qualcosa di completamente diverso; devi garantire che la tua scelta sia stata corretta dal punto di vista tecnico e professionale, quanti committenti lo fanno? E quanti committenti vengono chiamati in causa se non hanno scelto le imprese in modo corretto; abbiamo affidatarie che addirittura non svolgono nessuna lavorazione in cantiere. C'è un interpello

in cui il Ministero del Lavoro risponde che è possibile, dov'è il problema? Il problema è che se la norma riporta che nell'idoneità tecnico-professionale devi valutare la capacità organizzativa E la presenza di macchine e attrezzature NONCHE' la professionalità, in questo interpello si dice invece:" Se l'impresa affidataria non svolge nessuna attività la sua idoneità tecnico-professionale riguarderà solo la sua capacità organizzativa" Non sono queste indicazioni che secondo me spingono verso la sicurezza sul lavoro. Cosa voglio dire in questo intervento, nella sua brevità? Che forse dovremmo cercare di comprendere che dobbiamo premiare le imprese che realmente hanno nel loro DNA la cultura della sicurezza; la patente a punti probabilmente è corretta, giusto come si aumentano i punti, sono d'accordo sul togliere punti per gli infortuni ma non sono d'accordo sul toglierli per una sanzione di un organo di vigilanza; non sono d'accordo perché l'organo di vigilanza oggi va a verificare il 5 per cento delle imprese e quindi tutte quelle che non sono state verificate possono ritenersi fortunate e magari non perdono punti solo perché non hanno mai avuto il sopralluogo di un organo di vigilanza. Piuttosto aumentiamo il premio delle imprese, aumentiamolo vuol dire, ad esempio, nelle gare d'appalto cerchiamo di utilizzare la patente a punti con il concetto che se hai tanti punti, ok; la gara la vince chi ha più punti non chi fa un'offerta più bassa, negli appalti pubblici oggi la chiamiamo "economicamente più vantaggiosa" ma in alcuni casi c'è ancora il massimo ribasso. Nel privato, ad esempio, possiamo dare ancora oggi un incarico a un'impresa perché è quella che offre di meno; equipariamo allora, sono d'accordo con chi l'ha detto prima di me, l'appalto pubblico e l'appalto privato, stabiliamo regole comuni perché non è possibile che nell'appalto privato si possa fare di tutto, io posso affidare un lavoro al 50 per cento di ribasso ad un'impresa che non svolgerà nemmeno i lavori. Ultima cosa, nel testo unico se fate l'elenco di tutti i soggetti che hanno obblighi in materia di sicurezza sul lavoro abbiamo forse una dozzina di soggetti: committente, responsabile dei lavori, coordinatori per la sicurezza, tutte le figure dell'impresa, eccetera, eccetera; però molti verificano o controllano in materia di sicurezza, l'unico soggetto che ha la responsabilità di cosa verrà fatto realmente è il datore di lavoro, per cui, se c'è la volontà, diamo modo a chi realmente ha la cultura della sicurezza di fare tutto ciò che vorrebbe fare ma che spesso non può fare, poi dopo troviamo il modo con cui possa farlo, perché una cosa che mi lascia sempre un po', così, basito è che, è vero che si possono fare le cose nel miglior modo possibile, è vero che la tecnologia va avanti, è vero che oggi abbiamo attrezzature moderne a disposizione e quindi tecnologicamente potremmo fare di tutto, ma io nei cantieri non vedo nulla di tutto ciò, non vedo nulla, non lo vedo, trovo ancora l'elmetto scalcinato; allora anche lì, a livello tecnologico, se io voglio fare bene il mio lavoro gli strumenti ci sono tutti, il problema, secondo me, non è:"Come fare bene il proprio lavoro" Il problema è :"Come facciamo a consentire alle imprese di far bene il proprio lavoro" Quindi, credo, che il problema sia come metterle nelle condizioni di poter fare quello che qualcuno vorrebbe fare ma non fa; poi le modalità si trovano. Ci sono le possibilità ma, ripeto, oggi come oggi, secondo me, siamo ancora a un livello molto basso per cui dobbiamo trovare forse qual è la giusta chiave di lettura per stimolare e per garantire, anche giuridicamente in tutti gli appalti, che chi vuole operare in sicurezza, chi crede veramente nella cultura della sicurezza venga poi premiato. Grazie

20. Deontologia e efficacia nel ruolo di coordinatore per la sicurezza nei cantieri edili: chiarezza, responsabilità e risultati

Intervento di Ferdinando Izzo,
Architetto

Sarò velocissimo. Allora: competenza dei soggetti, qualificazione, ma come coordinatori cosa è necessario per noi professionisti? Si, concordo, ci sono tantissimi professionisti che non svolgono la loro attività da coordinatore come dovrebbero, ma il problema è di chi lo fa. Nell'ambito di una professione esiste il concetto della deontologia professionale; dobbiamo sapere che ognuno di noi deve svolgere il proprio ruolo a regola d'arte. È scritto, è un obbligo; non abbiamo bisogno di qualcuno che dica chi può fare il coordinator per la sicurezza, ci sono già dei requisiti di base e, altro concetto, ma le persone incompetenti chi le nomina? Perdonatemi ma la "culpa in eligendo" è un reato penale, ovvero se devi nominare un soggetto che dovrà svolgere dei compiti, devi valutare le reali capacità di quel soggetto; non basta leggere un curriculum. Se ti do un curriculum di 30 pagine non si può dire che io sia bravo ma solo che ho fatto un sacco di cose, ma magari le ho fatte tutte male. Allora è necessario cercare di capire la professionalità del soggetto e poi, ripeto, ognuno di noi dovrebbe svolgere il proprio ruolo nel miglior modo possibile; non c'è bisogno, non si può qualificare un professionista; un professionista si qualifica con i risultati che ottiene, con l'efficacia del suo lavoro. Fare il coordinatore significa ottenere dei risultati in cantiere, efficacia ho detto; penso spesso che, non fa parte questo della cultura della sicurezza, ma un buon committente e un buon coordinatore portano sulla retta via qualsiasi impresa in un cantiere, perché tutti ci dimentichiamo che non basta fare i sopralluoghi ma, se le cose non funzionano, va poi chiesta al committente la sospensione dei lavori o la risoluzione del contratto nei casi più gravi; questo non lo fa nessuno. Quindi il coordinatore ed il committente hanno già tutto il potere per far sì che un cantiere vada nella giusta direzione. Questo non è più quello che dicevamo prima, questa è già repressione, ovviamente, ma ci sono anche queste possibilità. Altra cosa: semplificazione normativa. Perché la dobbiamo semplificare? Il coordinatore opera con opportune azioni di verifica e di controllo proprio perché è lui che deve scegliere quando fare le cose e come farle; poi però abbiamo bisogno della magistratura per sapere che dobbiamo andare in cantiere nei momenti topici e non, ad esempio, tutti i martedì perché se il giovedì si svolge una lavorazione critica e non ci siamo la nostra periodicità diventa burocratica e inefficace. Allora ritorniamo al concetto di prima, che ognuno di noi deve fare un esame di coscienza su quello che fa, se l'attività che svolge ottiene dei risultati, è efficace; se è efficace significa che stai facendo le cose nel miglior modo. Altra cosa è la nomina; ma quando si nomina un coordinatore in fase di progettazione o di esecuzione c'è mai un disciplinare di incarico? A volte abbiamo, nei corsi di formazione, dei responsabili del procedimento che si lamentano che il coordinatore non si reca mai in cantiere; io chiedo:" Avete fatto un disciplinare di incarico?" Quindi avete stabilito che regole, chiedo spesso ai committenti, e che tempi? Perché se va a violare quelle regole, non c'è problema, lo mandate a casa e ne prendete un altro. Quindi credo sia fondamentale che ognuno di noi debba saper come gestire correttamente le proprie attività per poter ottenere dei risultati. Grazie.

21. Sintesi e normativa nel settore della sicurezza sul lavoro: il caso dell'amianto e la necessità di un approccio unificato e responsabile

Intervento di Fabrizio Protti, Presidente,
Sportello Amianto Nazionale

Buongiorno a tutti.
Ho sentito tante cose interessantissime. Io non mi sono preparato nulla, sono venuto più che altro per ascoltarvi e per cercare, in qualche modo, di fare sintesi aggiungendo valore attorno al tema che, come Sportello Amianto Nazionale, trattiamo quotidianamente in ambito salute e sicurezza sul lavoro.
Credo che ciò che emerge chiaramente sia una mancanza di sintesi, sia nel mondo del privato che in quello delle Istituzioni, ovvero sia nel mondo di chi opera che in quello di chi deve controllare. C'è, come è stato detto da molti, un'eccessiva burocrazia e, nel caso dell'amianto, maggiore attenzione alla forma e poca alla pratica. Tanti di voi hanno sottolineato come ci troviamo più a produrre carta che a erogare servizi utili. Questo permette a ciascuno, all'interno della filiera, di autotutelarsi, ma nell'operatività genera lacune evidenti e, in riferimento all'amianto, esposizioni quotidiane al rischio.
Perciò vorrei fare una distinzione, anche per rispetto all'onorevole Gribaudo, che ieri ha voluto aprire il convegno parlando di amianto. È stata letta una lettera della moglie di una vittima di Casale Monferrato e l'onorevole, nella sua relazione introduttiva, ha approfondito il tema dell'amianto. Per questo, distinguerei tra edilizia convenzionale, con tutti gli aspetti legati alla sicurezza, ed edilizia legata all'amianto, che attraverso la sicurezza deve tutelare la salute dei lavoratori. Questo va oltre la prevenzione dell'incidente occasionale: quando parliamo di amianto, se non siamo più che attenti, rischiamo di creare vittime future, figli di negligenze di oggi.
Per quanto riguarda l'amianto, abbiamo innanzitutto un problema culturale. Ieri ero in alcuni licei in Lombardia per fare formazione agli studenti. Parlavo a ragazzi di quinta liceo, nati nel 2006, quindi molti anni dopo la messa al bando dell'amianto. Questo significa che anche i nostri tecnici di cantiere, che oggi hanno tra i 30 e i 40 anni, non conoscono il problema, dal momento che sono nati, si sono laureati e specializzati quando per la legge il problema amianto era già "archiviato" con la legge 257 del 1992. Per non parlare poi degli operatori di cantiere, che non solo per età ma anche per provenienza culturale trascurano il rischio, magari perché arrivano da Paesi dove il rischio non è percepito, per motivi legati alla produzione attuale o a normative meno stringenti. Se non li aiutiamo con un percorso disciplinato a rispettare le regole esistenti, rischiamo di agevolare le vittime di domani.
Oggi stiamo vivendo una grande ondata di ristrutturazioni, già avviata con il Superbonus e altri incentivi statali. Ristrutturando edifici costruiti tra il 1940 e il 1994, continueremo inevitabilmente a trovare amianto. Ci sono obblighi e leggi che regolano queste attività, sia nell'edilizia industriale che in quella abitativa e collettiva. Esistono strade da percorrere per affrontare il problema, informando e formando i lavoratori.
Tra le figure previste dalla normativa, il responsabile del rischio amianto dovrebbe sovrintendere alla sicurezza dei lavoratori negli edifici dove è presente amianto, per tutelare

sia quelli stanziali che quelli coinvolti nelle fasi di ristrutturazione, qualora gli edifici ne fossero oggetto. Tuttavia, questa figura è normata solo in tre regioni italiane, mentre altrove si opera in un'anarchia totale. Spesso, inoltre, questa figura non è parte attiva nei cantieri, non esercita il suo dovere di controllo e tutela, e, anzi, non è presente affatto.
La mancata normazione nazionale omogenea significa che chiunque, senza competenze specifiche, può essere designato come responsabile del rischio amianto, con il risultato di non percepire nemmeno il problema e di creare danni evidenti.
Per ovviare a questa situazione, noi, insieme a UNI e con la collaborazione di INAIL, abbiamo redatto una prassi che stabilisce le caratteristiche minime per svolgere la professione di responsabile del rischio amianto. Questa prassi, già scaricabile gratuitamente dal sito di UNI, è alla base di un disegno di legge che abbiamo presentato, attualmente sul tavolo del Governo, per essere recepita e diventare immediatamente legge.
L'anarchia normativa, unita alle diverse regole regionali, non solo aumenta il rischio di contenziosi, ma, soprattutto, impedisce di garantire la sicurezza dei lavoratori. È importante ricordare che, in Italia, muoiono ancora 5.000 persone all'anno per patologie legate all'amianto e che il 90% di questi decessi derivano da esposizioni lavorative, un aspetto che è d'obbligo tenere in assoluta considerazione.
Chiudo dicendo che è fondamentale fare sintesi tra il mondo della politica, della normazione, dell'impresa e degli stakeholder, come noi. Perciò siamo a disposizione: noi dello Sportello Amianto Nazionale ci occupiamo di questo, raccogliamo le istanze di 4.000 comuni italiani e gestiamo oltre 300.000 call to action all'anno da parte di cittadini che ci chiedono supporto. Siamo al fianco dell'intera filiera, assistendo imprese virtuose, pubbliche e private, che puntano sulla formazione specialistica per i loro lavoratori.
Siamo a disposizione della Commissione e ribadisco l'importanza della sintesi, non solo nel mio intervento, ma tra pubblico e privato, per arrivare almeno a rispettare le regole già esistenti in ambito amianto.
Grazie.

22. Prassi 152: Verso una normativa nazionale omogenea e trasparente nel settore del rischio amianto

Intervento di Fabrizio Protti, Presidente,
Sportello Amianto Nazionale

Riprendo quanto detto in precedenza. Noi abbiamo presentato una prassi, la 152, insieme a UNI. Chiediamo che questa venga immediatamente recepita come legge. Questo sarebbe un grande passo avanti, perché normerebbe le caratteristiche minime per ottenere la qualifica di responsabile del rischio amianto.
Questo porterebbe coerenza normativa a livello nazionale, risolvendo anche il problema della formazione, che oggi risulta, purtroppo, altrettanto confusa.
Grazie.

23. Criticità e urgenze nella sicurezza degli archeologi in cantieri edili: richieste di intervento esplicite dall'Associazione Nazionale Archeologi

Intervento di Rossella Atlante,
Consigliere Direttivo Naz -
ANA Associazione nazionale archeologi

Buongiorno a tutti, io sono Rossella Atlante, e con Alessandro Garrisi siamo qui in rappresentanza dell'Associazione Nazionale Archeologi, l'associazione di categoria degli archeologi italiani: sostanzialmente noi tuteliamo chi tutela il nostro patrimonio culturale. Gli archeologi in Italia lavorano in diversi settori, tra i quali quello dell'edilizia.
Le mansioni previste vanno dalle fasi della progettazione delle opere pubbliche e private, quindi un lavoro che sostanzialmente prevede un limitato esercizio di attività sul terreno, per arrivare a mansioni che invece si svolgono all'interno dei cantieri edili come le sorveglianze archeologiche, l'esecuzione di saggi e sondaggi preventivi, fino ad arrivare a di indagini più specifiche per poi arrivare ai cantieri archeologici che spesso sono all'interno anche dei cantieri edili come quelle legate allo scavo archeologico: qui poi troviamo una serie di figure di archeologi diversificate (scavatori, catalogatori, topografi etc.).
Nel partecipare ai lavori di questo tavolo abbiamo deciso di presentare alcune criticità da risolvere con urgenza per migliorare le condizioni di sicurezza degli archeologi a livello nazionale.
Due premesse: la prima è che nei cantieri edili intervengono archeologi inquadrati in contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato presso imprese di archeologia o generaliste, oltre ad archeologi in regime di lavoro autonomo.
La seconda premessa necessaria è che la professione dell'archeologo, in ogni suo aspetto e in qualsiasi forma contrattuale, è una professione intellettuale. A dirlo non siamo noi: sul piano normativo non esistono professioni parzialmente intellettuali. Il consiglio di Stato nella sentenza numero 1234 del 12 febbraio 2022 dichiara che "ciò che differenzia la natura intellettuale di un'attività è l'impossibilità di una sua standardizzazione": di conseguenza l'appalto di servizi di natura intellettuale è quello che richiede "un patrimonio di cognizioni specialistiche per la risoluzione di problematiche non standardizzate". E questo è precisamente il caso delle attività dell'archeologo. In nessuna mansione tra quelle che abbiamo appena elencato, esistono operazioni che possano essere definite standardizzate o ripetibili. Quando un archeologo lavora prende sempre decisioni che discendono dalle sue conoscenze specifiche e dalla sua competenza: lo stesso reperto in due contesti diversi genererà nell'archeologo decisioni diverse che discendono dalla sua competenza e dalle sue conoscenze; quindi, ogni decisione sarà originale e non ripetibile.
Fatte queste premesse, la prima criticità che segnaliamo é che il territorio nazionale, in questo momento, è spaccato in due. Andando per approssimazione, esiste un terzo degli archeologi a nord del Rubicone che nelle operazioni di sorveglianza archeologica e di esecuzione di saggi preventivi non vedono usati operai da affiancare agli archeologi. In questi casi quando si effettua un potenziale rinvenimento è direttamente l'archeologo che ferma i mezzi scende e opera manualmente determinate operazioni. A sud del Rubicone,

isole comprese, questo lo sappiamo dal nostro terzo censimento nazionale fatto quest'anno, dove operano la gran parte degli archeologi, lo stesso lavoro si svolge in maniera diversa e più consolidata: l'archeologo sorveglia a bordo scavo ed eventualmente impartisce delle indicazioni agli operai. Successivamente stabilisce se e come analizzare e documentare. Risulta evidente già da qui come i rischi per la stessa mansione siano diversi da nord e sud.
Occorre quindi agire con urgenza, come richiesto dall'ANA da anni, affinché il Ministero del Lavoro richieda al Ministero della Cultura, di concerto con le associazioni di categoria, di formulare indicazioni operative valide sul territorio nazionale per l'esecuzione di questi lavori (uno strumento che oggi manca e che sottrarrebbe la definizione delle pratiche operative alle prassi localmente consolidate).
La seconda criticità che segnaliamo oggi è quella della patente a punti per i lavoratori autonomi nei cantieri edili. Innanzitutto, ci sembra che questo strumento non sia utile a migliorare la sicurezza dei lavoratori: Fillea dice "torniamo alla legge 81" e noi siamo d'accordo e, inoltre, la specificità della professione dell'archeologo, in regime di lavoro autonomo, quale professione intellettuale, esclude l'archeologo dall'obbligo di sottostare alla disciplina della patente a punti. Su questo non ha contribuito a fare chiarezza il parere dell'Ispettorato Nazionale per la Sicurezza del Lavoro, che oltre a non considerare le specificità della professione di archeologo, equiparandola genericamente ad altri generici lavoratori autonomi che operano nei cantieri mobili o temporanei di cui all'art. 89 del D. Lgs. 81, richiede agli archeologi di dichiarare l'iscrizione a un inesistente albo professionale. Cerchiamo di stare attenti a quello che scriviamo, perché gli archeologi non sono professione ordinistica e non hanno un albo, e chiedere agli archeologi di dichiarare un'inesistente iscrizione all'albo significa chiedere di dichiarare il falso. E non credo che fosse questo lo scopo del parere dell'Ispettorato o lo scopo della norma.
Allora l'unica cosa che chiediamo è di tornare alla legge 81 e che i redattori dei piani di sicurezza e coordinamento tengano semplicemente conto delle specificità delle esigenze dell'archeologo in quanto lavoratore autonomo fornitore di prestazione intellettuale in tutti i documenti dove devono essere indicate i nominativi, le misure di coordinamento e le modalità organizzative dei lavoratori autonomi, come esplicitamente previsto nel D. Lgs. 81/2008. Chiedendo loro, legittimamente, ogni tipo di formalità comunemente già previsto (DURC quando previsto, attestati di formazione generica o specifica a seconda delle esigenze del cantiere, idoneità sanitaria, etc.).

24. Semplificazione normativa per gli archeologi nei cantieri edili: criticità nel codice dei beni culturali e del paesaggio

Intervento di Rossella Atlante,
Consigliere Direttivo Naz -
ANA Associazione nazionale archeologi

Per quanto riguarda la semplificazione normativa parlo del codice dei beni culturali e del paesaggio (d.lgs. n.42 del 2004) che è oramai desueto e lascia ampi spazi di arbitrio e questo chiaramente non può che rallentare i lavori.
Riguardo al codice dei contratti (d.lgs. n.36/2023), invece, la figura dell'archeologo ha ruoli specifici per quanto riguarda la progettazione, ma sono più ambigui riguardo l'esecuzione: questo chiaramente non può aiutare i lavori edili privati e pubblici.
Riguardo invece all'accesso alla professione vi ho parlato prima della mancanza di un albo, ed è questo uno dei principali ostacoli che rende difficile definire i requisiti professionali utili ad armonizzare l'archeologo nel mondo della professione nel settore edile e chiaramente può creare degli ostacoli e delle difficoltà.

25. Sicurezza nei cantieri edili: il ruolo dei tecnici e le sfide nella formazione e qualificazione professionale

Intervento di Gianluca Fociani,
Consiglio Nazionale Geometri e geometri laureati

Buongiorno. Vi ringrazio per l'invito. Sono qui in rappresentanza del Consiglio Nazionale Geometri e vi porto i saluti del presidente Paolo Biscaro, che mi ha delegato a partecipare in sua vece. Non avevo preparato una relazione, non essendo a conoscenza della necessità di intervenire, ma ho preso alcuni appunti, quindi sarò brevissimo, visto che molti argomenti sono già stati trattati.
Come ha già detto chi mi ha preceduto, noi tecnici abbiamo un punto di vista privilegiato poiché vediamo da una prospettiva esterna ciò che accade all'interno dei cantieri e delle imprese. Dal nostro punto di vista occorre cambiare il paradigma della percezione del problema legato alla salute e sicurezza sul lavoro. Ogni volta che si verifica un infortunio, ci chiediamo di chi sia la responsabilità. Siamo dell'idea che dovremmo tutti chiederci cosa abbiamo fatto per evitare che ciò accadesse, ciascuno secondo il proprio ruolo e responsabilità: dai tecnici alle imprese, ai sindacati, al lavoratore stesso perché il lavoratore è si un creditore di sicurezza, ma non è escluso dalle normative ed il suo ruolo è fondamentale, e quindi dobbiamo partire da ciascuno di noi per comprendere a fondo il problema se vogliamo trovare delle soluzioni.
Noi professionisti dobbiamo formarci ancora meglio perchè quella nell'ambito della sicurezza non è una attività professionale, per così dire, "normale". È un lavoro particolare: non si tratta di un progetto o della valutazione di un immobile. In questo ambito si incide direttamente sulla salute e sulla vita delle persone, e pertanto questo tipo di attività deve essere trattato con un'attenzione particolare. Dobbiamo partire da noi, da ciò che riguarda il nostro ruolo, e noi lo stiamo facendo.
In questa direzione abbiamo richiesto, nel tavolo tecnico del Ministero del Lavoro al quale abbiamo partecipato, l'istituzione di un elenco, un albo, dei professionisti che operano nel settore. E' necessario che venga istituito un elenco ufficiale e pubblico nel quale i committenti, sia pubblici che privati, possano verificare il possesso dei requisiti di legge da parte del coordinatore di turno o dell'RSPP per le aziende.
Si verificano infatti casi di coordinatori operanti in assenza dei requisiti di legge con emersione del problema da parte di magistratura e organi ispettivi solo ad evento avvenuto.
Abbiamo anche il tema delle imprese. Troppe imprese accedono in cantiere prive della necessaria qualificazione, senza aver mai avuto esperienza pregressa nel settore dell'edilizia. Questo è dovuto soprattutto per l'estrema semplicità dell'accesso al mercato delle costruzioni. Su questo punto, a nostro avviso, è necessario intervenire. Credo che in precedenza Confartigianato abbia sollevato la medesima questione. È un problema importante perché la sicurezza parte dall'impresa ed i datori di lavoro devono conoscere a fondo le normative da applicare a tutela dei propri collaboratori. Voglio inoltre segnalare il tema dei lavoratori autonomi, che fino ad ora non è stato trattato. Ci troviamo difronte ad un paradosso. Chiediamo alle imprese ed ai loro lavoratori adeguata formazione e addestramento, mentre contemporaneamente accedono in cantiere i così detti lavoratori

autonomi, appunto, i quali non hanno obbligo formativo, se non in particolari casi. Il titolo IV prevede solo che il lavoratore autonomo si attenga alle disposizioni del coordinatore in fase di esecuzione.
D'accordo. Questo è un compito che la legge ci assegna, ma la richiesta che facciamo è che venga data ai coordinatori la possibilità di interloquire con soggetti competenti, che abbiano seguito un corso di formazione e che comprendano ciò che diciamo. È pertanto necessario che l'obbligo formativo venga esteso anche ai lavoratori autonomi per portare il loro livello di formazione al pari dei colleghi dipendenti.
Interloquire tra soggetti che si comprendono è, a nostro parere, alla base della sicurezza.
C'è poi il tema dei committenti. Purtroppo, ancora oggi la committenza, specialmente quella privata, ha una scarsa percezione della problematica fatta eccezione per quei casi in cui la sicurezza costituisca un elemento necessario per raggiungere un determinato risultato. Il rischio di perdita dei benefici fiscali, nell'ambito ad esempio del superbonus, ha fatto sì che si creasse una convinzione diffusa riguardo alla sicurezza dimostrando come la cultura della sicurezza da parte del committente sia direttamente legata, in moltissimi casi, al rapporto costi-benefici. Occorre agire con strumenti normativi affinché venga ulteriormente incrementata questa percezione.
Per quanto riguarda la committenza pubblica si assiste in alcuni casi alla nomina del coordinatore in fase di esecuzione prima dell'avvio dei lavori poiché in fase progettuale era stata ipotizzata, per errata valutazione, la presenza di un'unica impresa non dando quindi corso alla nomina del coordinatore in fase di progettazione in quanto non previsto dalla norma.
La sicurezza deve avere origine al momento della progettazione e la nomina del coordinatore a gara esperita non consente una compiuta azione di prevenzione da parte della committenza.
In questo ambito abbiamo formulato specifiche proposte migliorative.
La sollecitazione iniziale di questa giornata è stata quella di condividere le problematiche che spesso rileviamo sul campo. La formazione, e chiudo, è fondamentale. Dobbiamo parlare la stessa lingua. La bilateralità è qualcosa di imprescindibile in Italia. L'esperienza che noi abbiamo, lavorando con le aziende che si rivolgono al sistema della bilateralità, è assolutamente virtuosa, perché garantisce la presenza, una formazione adeguata e ciò che i professionisti chiedono per poter interloquire con soggetti formati.
Quindi, assolutamente, la formazione va incentivata, soprattutto tutto il sistema delle cosiddette "visite tecniche". Queste visite vengono spesso effettuate, ma le imprese non le richiedono perché le vedono, a volte, come un'intrusione di estranei nel cantiere. Noi stessi, come tecnici, dobbiamo incentivare queste visite, perché possono essere un supporto e uno scambio di informazioni anche con soggetti che provengono da altre realtà. Grazie.

26. Sicurezza nei cantieri edili: proposte per migliorare la prevenzione e la qualità professionale

Intervento di Gianluca Fociani,
Consiglio Nazionale Geometri e geometri laureati

Grazie, sarò brevissimo. Mi associo a quanto è stato detto finora e volevo solo aggiungere alcune brevi osservazioni sulle nostre proposte, presentate al Ministero del lavoro in seno alla rete delle professioni tecniche. Come detto nel precedente intervento la nostra proposta principale è l'istituzione dell'albo nazionale dei soggetti che operano nel campo della sicurezza, tra cui formatori, coordinatori e responsabili del servizio di prevenzione e protezione. In aggiunta abbiamo suggerito l'introduzione di un obbligo più stringente per il committente di verificare l'idoneità professionale e la reale capacità dell'impresa esecutrice. Il problema è che spesso il committente, quando ha a che fare con un'unica impresa, tende a bypassare adempimenti fondamentali, come la nomina del coordinatore, dalla quale dipendono le scelte di base per la progettazione della sicurezza, la stima dei costi e la previsione delle interferenze. Questo porta a problematiche che si rifletteranno negativamente in cantiere al momento dell'esecuzione delle opere. La nostra proposta è di prevedere il deposito, al momento della presentazione del titolo edilizio, da parte del committente, di una dichiarazione dell'impresa che attesti la propria capacità di eseguire l'intero lavoro o, nel caso di subappalti, che questi possiedano i rispettivi requisiti necessari. In questo modo il committente potrebbe operare una adeguata selezione delle imprese, le quali dovrebbero a loro volta dimostrare una capacità reale e non semplicemente strumentale all'acquisizione dell'appalto. Riteniamo che la sicurezza debba essere gestita fin dall'inizio del progetto partendo dalla responsabilità del committente quale finanziatore dell'opera poiché senza il suo input iniziale non si riuscirà a risolvere il problema nemmeno con il successivo intervento del coordinatore, che sarebbe tardivo. Quando entriamo in campo, spesso siamo infatti costretti ad affrontare problemi legati ad una programmazione incompleta o carente e a doverci confrontare con problematiche legate alla sicurezza che potrebbero essere certamente evitate se affrontate a tempo debito.
Abbiamo anche proposto di istituire l'obbligo normativo di indire una riunione preliminare all'inizio del cantiere, a cui debbano partecipare tutti i soggetti coinvolti, compresi gli RLS delle aziende, i preposti ed ovviamente i committenti. La riunione avrebbe lo scopo di definire tutte le modalità operative in modo chiaro e compreso da tutti, sin dall'inizio del cantiere. Questo perché, troppo spesso, interveniamo in ritardo e ci troviamo costretti a fare i conti con situazioni già compromesse. La serietà e l'etica nelle attività professionali sono fondamentali, come diceva chi mi ha preceduto, ma purtroppo molti di noi sono costretti a rinunciare ai propri incarichi quando ci si trova in situazioni non gestibili, perché chi lavora in modo etico è spesso costretto a fare un passo indietro.
In chiusura, ritengo che questo modus operandi debba essere applicato da tutti: dalle imprese, dai preposti e dai lavoratori. In cantiere abbiamo tutti un rapporto amichevole ed empatico con i lavoratori, e mi è capitato anche di fare loro una battuta: "Hai comprato il nuovo telefono, conosci tutte le sue funzioni dopo tre giorni, ma ancora non sai come funziona il dispositivo di protezione anticaduta?". Vorrei chiudere con un aneddoto. In

un importante cantiere, durante la verifica dei DPI anticaduta, il preposto prende il taglierino, taglia longitudinalmente la custodia in plastica che contiene il dissipatore, si gira verso di me e dice: "Scusa. Non l'aveva scartato dalla custodia".
Questi sono i segnali che ci allarmano e ci devono far riflettere a fondo perché quel lavoratore non ha ricevuto la dovuta formazione e quello della falsa formazione è un tema importantissimo sul quale intervenire quanto prima. Grazie

27. Cantieri edili: il ruolo cruciale degli RLS nella prevenzione dei rischi e la necessità di controlli efficaci a monte

Intervento di Francesco Tuccino,
USB

I cantieri edili, in particolare quelle più grandi, sono dei sistemi complessi perché abbiamo più soggetti (aziende) che operano nello stesso sito; il livello di rischio aumenta perchè, oltre al problema del rispetto delle normative sulla salute-sicurezza dei singoli soggetti, c'è un grossissimo problema nel coordinamento delle loro attività all'interno del cantiere. È fondamentale, quindi, definire in fase di progettazione del cantiere (a monte), in modo dettagliato e vincolante, due aspetti: i costi reali per la tutela della salute- sicurezza ed i tempi per l'effettuazione (in sicurezza) dei lavori. La definizione dei tempi è fondamentale, perché, se si lavora «in fretta», la probabilità di infortuni aumenta, anche se sono adottate misure di prevenzione-protezione adeguate rispetto alle attrezzature di lavoro.
Il tentativo del Governo di creare un sistema di qualificazione a monte delle imprese che devono operare in un cantiere (la cosiddetta patente a crediti), in teoria potrebbe andare in questa direzione; ma gli effetti sono risibili se le imprese, in sostanza, devono solo autocertificare di possedere i requisiti di salute-sicurezza per avere accesso ai lavori dei cantieri. Risulta evidente che la norma, se non sono previsti controlli almeno su un campione significativo di imprese, non può avere un potere di deterrenza efficace nei confronti dei datori di lavoro per rendere, in un certo senso, più conveniente investire sulle misure di prevenzione per evitare il costo delle eventuali sanzioni. Solo con un sistema di deterrenza efficace, infatti, si può agire (a monte) sulla prevenzione dei rischi ed evitare di agire (ex post) solo dopo che i lavoratori hanno subito dei danni alla propria salute.
Ma voglio mettere in evidenza un altro aspetto fondamentale per la prevenzione dei rischi; nei cantieri, in tutte le imprese, ci sono dei soggetti che potrebbero avere un ruolo efficace di verifica della qualità delle misure di prevenzione adottate; questi soggetti sono gli RLS, perché sono presenti in tutti i luoghi di lavoro.
Facciamo un esempio, rispetto all'efficacia della Patente a crediti: se, ad esempio, gli RLS di sito presenti nei cantieri, insieme gli RLS delle singole aziende del cantiere, avessero un ruolo attivo reale nella verifica della veridicità dei requisiti di salute-sicurezza che un'impresa ha autocertificato per ottenere i punti della patente accrediti necessari per lavorare in un cantiere, questa verifica sul campo, da parte di soggetti che conoscono bene l'attività di lavoro, potrebbe avere un effetto rilevante per la prevenzione dei rischi.
Per fare questo, però, è fondamentale che i datori di lavoro accettino la sfida di avere, al proprio interno, degli RLS che abbiano le conoscenze-competenze, e gli che hanno gli spazi di agibilità, adeguati per verificare che le misure adottate siano idonee per la prevenzione di infortuni e malattie professionali.
Il potenziamento del ruolo degli RLS sembra quasi come un quasi come un "uovo di Colombo" rispetto all'efficacia delle verifiche delle misure di prevenzione dei rischi; in Italia. Il numero degli ispettori degli organi di vigilanza è irrisorio (circa 3000); ma nei

luoghi di lavoro, solo nel settore privato, ci sono circa 300.000 potenziali ispettori sul campo (gli RLS)!
Se questi 300.000 "ispettori sul campo" avessero la formazione adeguata, per acquisire conoscenze e competenze, e gli spazi di agibilità, si potrebbero ottenere, da subito, dei risultati rilevanti, nei cantieri edili ed in tutti i luoghi di lavoro, per migliorare la tutela della salute e la sicurezza del lavoro.

28. Dinamiche degli infortuni: approccio psicologico e neuroscientifico per la prevenzione sul lavoro

Intervento di Marco Ferro,
Ingegnere

Buongiorno a tutti e grazie per il gentile invito da parte del Presidente Gribaudo, e buongiorno a tutti i colleghi.
Si è parlato in questo intervento di soluzioni interdisciplinari, di buone prassi, e la necessità di affrontare questi argomenti in modalità Evidence Based (cioè basato sull'evidenza scientifica). Mi chiamo Marco Ferro, non sono un neuroscienziato, sono un tecnico, un ex ispettore che ha conseguito un master in neuroscienze e che per 25 anni ha fatto il mestiere, appunto, di ispettore all'interno di un organo di vigilanza, lo SPRESAL, nel Dipartimento di Prevenzione e sono arrivato in qualche modo la conclusione dopo appunto 25 anni di attività circa 700 cantieri visitati e dopo diverse indagini su infortuni, che gli infortuni non accadono solamente per tutte le ragioni che conosciamo molto bene come tecnici: mancanza di formazione, mancanza di applicazione delle procedure, mancato utilizzo di DPI, o usati in modo non corretto, ma ci sono altre motivazioni che in realtà sono più di carattere psicologico e neuroscientifico: infatti queste informazioni non state considerate come lavoro tecnico dal Dipartimento di prevenzione per cui ho lavorato per tanti anni, ma dal Dipartimento di Scienze Cliniche dell'Università degli Studi di Torino e dal Dipartimento di Neuroscienze.
Faccio alcuni esempi, in modo concreto, visto che il mio lavoro è un lavoro tipicamente tecnico anche se appunto come dicevo ho conseguito un Master in neuroscienze, che mi ha consentito di ampliare la mia conoscenza su queste tematiche: Un caposquadra in una grande azienda manutenzione stradale sta lavorando con tutti i necessari DPI, con le procedure che ha ricevuto, ha anche ricevuto la formazione, eccetera eccetera, ha una grande competenza, ma viene chiamato al telefono. Pochi minuti prima ha alzato un chiusino, un tombino stradale, per effettuare la manutenzione. Ma viene chiamato dal collega per effettuare un altro lavoro d'urgenza, che avrebbe dovuto fare di lì a poco, presumibilmente dopo questo intervento.
Ma dopo qualche minuto questa persona cade nel tombino. Nel modulo INAIL l'azienda scrive che l'infortunio ha carattere accidentale. Che questo lavoratore è caduto e l'infortunio è accidentale. Ma, cosa è un infortunio accidentale? quali caratteristiche hanno gli infortuni accidentali? Se io passeggio nel parco di notte e mi trovo un buco che non ho in nessun modo previsto, quello potrebbe avere delle caratteristiche di accidentalità. Ma questo infortunio non è accidentale. E possiamo dire con certezza che ci sono decine di migliaia di infortuni con dinamiche simili, e che spesso nei moduli INAIL spesso i Datori di Lavoro non sanno riconoscere queste dinamiche, che sono legate alla distrazione, al sovra pensiero, alla fretta, ai carichi cognitivi, e molte altre ragioni. Ma spesso le diverse imprese si limitano a scrivere che sono infortuni accidentali.
Un altro esempio, un operaio edile, mentre stava tagliando le assi su una Sega Circolare a disco, a norma, marcata CE, con le relative cuffie di protezione, perde tre dita, tre falangi. E si legge nel modulo che anche questo è un infortunio di natura accidentale. Ma non si

possono perdere 3 falangi in modo accidentale, Ci sono in realtà delle ragioni di natura profonda, comportamentale. Ci sono sempre delle ragioni più di carattere psicologico. Ma questo viene spiegato poco nei corsi di formazione.
Questa è la premessa fondamentale per cercare di indagare sulle dinamiche degli infortuni in modo più approfondito e dare un ausilio pratico alle aziende per poter capire prima di tutto come prevenire questi fenomeni mentali. E non lo dico solamente io, lo chiede in realtà la Commissione Europea, l'Agenzia Eu OSHA, ed anche il Ministero della Salute, se leggiamo il Quadro Strategico Europeo si legge chiaramente di questo problema degli infortuni e al fine di tutelare la salute e la sicurezza di 217 milioni di lavoratori europei L'EU-OSHA, l'agenzia per la salute e sicurezza sul lavoro europea, chiede che dobbiamo cercare nuove soluzioni di tipo evidence based, cioè basate sull'evidenza scientifica. La stessa cosa lo dice il Ministero della Salute, nel Piano nazionale di prevenzione alla linea 3, e anche in questo caso chiede di considerare nuove soluzioni evidence-based prevention, cioè basate sull'evidenza scientifica quindi è importante ovviamente considerare tutto quello che è il nostro supporto tecnico, normativo, giuslavoristico, ma dobbiamo cominciare a considerare nuove modalità.
E queste modalità le abbiamo a portata di mano: la psicologia ci ha dato un premio Nobel, Daniel Kahneman, che comincia a spiegarci che non siamo così razionali come pensiamo ma che anzi acquisiamo una serie di automatismi, di pattern, di schemi, e che per il 90-95% funzioniamo in questo modo, veloce e intuitivo, ma facendo molti errori. E ci spiega bene il perché. E vince un premio Nobel nel 2022. dopodiché qualche anno un altro suo collega, Richard Thaler, ed anche lui, un economista vince un altro premio Nobel nel 2017, dicendo che le punizioni servono a poco, e che è meglio lavorare su stimoli e rinforzi positivi che chiama Nudging o spinte gentili: quindi applicato al nostro settore probabilmente abbiamo bisogno più di incentivi che di sanzioni, come anche diceva qualche collega negli interventi precedenti: le punizioni rischiano di creare cioè il sistema sanzionatorio per come pensato oggi rischia di creare dei loop che non portano a nulla. Sarebbe più utile considerare degli incentivi che possono portare le persone a dei loop dei rinforzi positivi. Vince un altro premio Antonio Damasio, professore in neuroscienze che ha aperto una nuova prospettiva sulla struttura della natura umana e che ci spiega nel suo lavoro, il ruolo degli affetti nel processo decisionale e che le emozioni giocano un ruolo fondamentale nei nostri circuiti antichi della Paleocortex, i quali incidono profondamente proprio nei momenti di emergenza. Ad esempio, se faccio la formazione siamo all'interno di quello che viene definita una finestra di tolleranza, cioè siamo tranquilli, non ci sono situazioni di emergenza. Quindi ad esempio, potremmo fare un corso di formazione antincendio e acquisire delle informazioni, delle procedure. Poi quello che succede in una situazione reale, magari dopo sei mesi, un anno o due anni, si potrebbe verificare una situazione di reale emergenza, un vero incendio, e molto probabilmente quello che accade in natura è dimenticare tutte le informazioni apprese in aula. A meno che non ho il cervello addestrato, a meno che non sia un vigile del fuoco si rischia di fare grandi errori. Oggi ho provato a sintetizzare queste informazioni in questo intervento, cercando di essere comprensibile e divulgativo, ma ovviamente dietro ci sono studi estremamente complessi che stiamo effettuando con un team dell'Università degli Studi di Torino. Stiamo iniziando a proporre delle nuove modalità formative in modo da dare degli strumenti ai nostri lavoratori, non legati solo all'obbligo e dire che bisogna fare attenzione. Questo è chiaro,

sappiamo che il rispetto delle regole è la base, ma dobbiamo spiegargli il perché fanno degli errori e tutte queste informazioni per quanto sembrino complesse è possibile spiegarle per spiegare i meccanismi di base di tutti questi errori che portano ad incidenti e infortuni. Ho concluso il mio intervento, per chi volesse approfondire ci sono ovviamente dei nostri interventi e webinar su YouTube, e se desiderate potete verificare e approfondire.
Grazie mille

29. Sicurezza nei cantieri edili: innovazione normativa e autonomia economico-gestionale per i Coordinatori della Sicurezza

Intervento di Fabrizio Salomoni,
Confcooperative

Buongiorno sono Fabrizio Salomoni - Confcooperative lavoro e servizi riguardo il tema dell'accesso alle Professioni concordo con Confprofessioni e con la posizione espressa da Confartigianato è necessario fare uno screening inevitabilmente a monte degli operatori di settore e dei professionisti, a maggior ragione se coinvolti in incarichi legati alla sicurezza, al fine di qualificarli e qualificare anche il Soggetto "Imprenditoriale" alle regole del settore, a maggior ragione sugli aspetti che riguardano poi la sicurezza sui cantieri.
Permettetemi due velocissime osservazioni più che sul tema della qualificazione delle Imprese sul tema della sicurezza nei cantieri e più in generale della sicurezza sul lavoro, perché non sono stato chiamato per il mio intervento nella parte precedente:
Le leggi che tutelano la sicurezza nei cantieri edili ci sono, non ravvisiamo la necessità di chiederne altre, è chiaro che ci sono invece degli alibi e che bisogna provare a rimuoverli affinché la sicurezza nei cantieri, che è una sorta di passaggio culturale, venga fatta e ritenuta come un valore e non si trasformi nei fatti in mero costo.
I costi per la sua implementazione e per l'evoluzione dei Soggetti coinvolti in una costante opera di innovazione (delle tecnologie utilizzate) e della formazione-sensibilizzazione delle maestranze si scontrano con l'insufficienza di misure premianti, rispetto gli investimenti sostenuti, quale la semplice oscillazione del tasso INAIL. La nostra proposta, fatta in più sedi e qui reiterata, è quella di mutuare una buona prassi come è stata Industria 4.0 sull'innovazione anche sulla sicurezza affinché questa non rappresenti più una voce di costo e non vi sia l'alibi al non perpetrarla da parte di Soggetti Imprenditoriali che adducano il fatto di non potersela permettere.
Questa modifica normativa eviterebbe la percezione di un "falso costo" a caduta dai Committenti fino all'ultimo dei Subappaltatori perché il problema è trasversale. Ritroviamo spesso Aziende Pubbliche, soprattutto ricadenti nei settori speciali, che continuano a trattare gli oneri specifici della sicurezza come una componente di costo limitando i Coordinatori della Sicurezza in fase di Esecuzione (CSE) nella funzione normativa che hanno e che è quella di computare questi specifici oneri derivanti dalla "messa a terra" di un progetto in tutte le articolazioni che questo trova poi con la realtà contestualizzata definendo, di fatto, le opere necessarie e i relativi corrispettivi rispetto ad un progetto che non può avere quel grado di dettaglio sulle singole interferenze come solo nella fase di esecuzione si riesce a manifestare. Troppo spesso le figure dei CSE nei fatti si rivelano "ministri senza portafoglio" e i Committenti limitano, con pesanti ingerenze, le loro funzioni perché di fondo pensano così di ridurre i costi di realizzazione dei progetti.
Risolvendo il problema alla fonte e non considerando più gli oneri specifici della sicurezza come costo ma, mutuando da Industria 4.0, divenendo ricavi anche nella forma di crediti d'imposta verosimilmente tutta la filiera lavorerebbe molto più serena e nessuna figura dovrebbe subire ingerenze derivanti da problemi di budget (prescindendo che tali esistano o meno in realtà).

La seconda osservazione, strettamente legata e accennata nella prima, è la necessità di recidere questo cordone ombelicale che lega i Coordinatori in fase di Esecuzione (CSE) ai Committenti. E' chiaro che il ruolo del CSE è un ruolo terzo a tutela di tutta la filiera impiegata nel cantiere, ma anche a tutela del Cliente, non può che venire meno questa terzietà quando il CSE non è libero di spendere autonomamente nessuna risorsa economica, per i predetti oneri per la sicurezza specifici che insorgono durante l'esecuzione anche di un progetto perfetto, e non può essere retribuito il CSE dal Cliente medesimo a cui "chiede" anche le risorse aggiuntive necessarie rispetto agli oneri della sicurezza generici (invece contemplati dal Coordinatore per la sicurezza in fase di Progettazione, che è altra figura specifica che la norma identifica).
Risulterà banale ma un rapporto dove il controllore è anche controllato configura un rapporto atipico con responsabilità incrociate a una serie di rapporti commerciale che giocano inevitabilmente dei "rapporti di forza" rendendo non libero il CSE di eseguire il suo Ruolo in libertà e coscienza. Vi sono molti casi in cui non vi è la volontà di sostenere i costi degli oneri specifici della sicurezza in primis dai Committenti e quando questi sono pubblici tale mancanza risulta ancora più grave per questo serve dare reale terzietà e indipendenza economica alla figura del CSE.
Faccio notare, da ultimo, che sia la professionalizzazione in ingresso, ma anche il meccanismo interno di controlli sulla sicurezza nei cantieri hanno come pilastro fondamentale la Bilateralità del settore Edile contenuta all'interno del CCNL. Se è un CCNL che, come ricordava chi mi ha preceduto, ha creato in 100 anni un grande valore aggiunto visto il peso della componente "di costo", all'interno del contratto, che sostiene la Bilateralità è necessario e urgente rendere cogenti, e non facoltativi, le funzioni di controllo dei Comitati Paritetici Territoriali (CPT) ai fini della sicurezza sui cantieri edili interponendo tali controlli fra le Aziende e le Istituzioni dello Stato preposte alla repressione dei fenomeni elusivi. Non si può creare la cultura della sicurezza solo con norme e repressione ma servono strumenti di collante fra i due estremi, privi di ulteriori funzioni repressive, ma come sentinelle proattive in campo per quel quotidiano lavoro che aiuta i lavoratori ad accettare le norme presenti, recependole nei comportamenti, e vigila sulla qualità delle Imprese che devono prodigarsi fattivamente nel mettere a disposizione dei propri lavoratori gli adeguati strumenti, la necessaria formazione e un funzionale presidio di sorveglianza qualificando così l'intera filiera senza che le Parti abbiano timore dei propri comportamenti per non incorrere esclusivamente nell'aspetto sanzionatorio.

30. Il sistema di qualificazione e certificazione delle imprese edili

Intervento di On. Agostino Santillo,
Deputato

Grazie per farmi intervenire in questa mattinata qui alla Camera mi ha fatto molto piacere passare, è un po'che vi sto ascoltando e qualche spunto lo volevo dare lasciatemi partire dall'ultimo fatto sui bonus in generale perché vorrei tanto che almeno voi che siete veramente dell'ambiente dell'edilizia dovreste essere in grado di riconoscere il fatto che il bonus è una cosa e superbonus e un'altra nata e morta in un periodo per motivi economici finanziari quindi prendere quello a riferimento per l'intera filiera dell'edilizia secondo me è sbagliato proprio il messaggio infatti è finito e doveva finire e però ricordatevi che grazie a quel superbonus aveva abbiamo avuto un'Italia col PIL più alto in Europa abbiamo avuto tanti posti di lavoro abbiamo avuto i soldi per aiutare le imprese abbiamo avuto tutela dell'ecologia aperta e chiusa parentesi poi quando volete ci confrontiamo anche su questo penso che avremmo vinto la scommessa sui luoghi di lavoro e meglio ancora nell'edilizia quando finalmente abbandoneremo sempre di più la strada della normativa per passare sempre di più al passaggio culturale che deve avvenire nel nostro Paese con la consapevolezza che ogni cittadino ogni lavoratore ogni impresa ogni professionista ogni volta che pensa di aggirare o non rispettare una norma sul rischio del luogo di lavoro sta nei fatti mettendo a rischio una vita umana perché secondo me le norme anche dal legislatore le vedo cioè che son tante anch'io ho ricoperto spesso il ruolo di coordinatore della sicurezza quindi mi rendo conto tutte queste difficoltà effettivamente ci sono e probabilmente abbiamo già più figure di quelle che servono se guardiamo al mondo del mercato estero e bisognerebbe semplicemente applicare le norme ma ripeto secondo il messaggio è più più culturale due cose rapidissime io sono un professionista impegnato alla politica che sposa il sistema della qualificazione anche per l'edilizia privata lo pensavo già prima di entrare qui e perché credo che la qualità di un'opera sia essa pubblica o privata debba avere le stesse tipi di garanzia ovviamente fermo restando i piccoli lavori ci mancherebbe non lo so sotto i 200/250 mila euro per me per me la questione è completamente diversa e però come dissi l'altro giorno ad un convegno aveva avuto a al CNEL secondo me l'ha il sistema di qualificazione e certificazione delle imprese dovrebbe iniziare ad incentrarsi anche sul criterio della sicurezza sulla sui lavori cioè troppo anzi è soltanto basato sul requisito della capacità tecnica e finanziaria invece il requisito della sicurezza non c'è anche lì secondo me è un cambio culturale di messaggio che va fatto e in ultimo ricordiamoci che noi stiamo per confrontarci con qualcosa che sta per cambiare tutto già in un po'in mezzo a noi che l'intelligenza artificiale quindi occorre che la filiera dell'edilizia si renda conto che da qui a massimo dieci anni ci saranno non strumenti normativi ma modalità di realizzare concepire progettare manutenere e gestire le opere sia pubbliche che private ma anche le stesse professioni e quindi bisogna accelerare in tutti i modi il nostro percorso per ricorrere il BIM quando parliamo di infrastrutture e strutture e capire come convivere con l'intelligenza artificiale affinché sia al servizio anche della sicurezza nell'edilizia. Grazie

III

Tavolo Molestie e violenze

1. Introduzione al tavolo tematico

Intervento dell'On. Valentina Barzotti,
Deputato

Buongiorno a tutte e tutti, sono Valentina Barzotti, Deputato della Commissione lavoro e membro della Commissione d'inchiesta contro gli infortuni sul lavoro. Questa tre giorni di convegnistica è fondamentale in questi Stati Generali della sicurezza. Se avete partecipato ieri, vi sarete resi conto di quanto è stato toccante e di quanto sia cruciale tenere altissima l'attenzione sul tema, la cui importanza è stata rappresentata anche dalla partecipazione del Presidente della Repubblica.
Struttura del panel
Il panel di oggi è molto ricco perché tratta argomenti diversi tra loro ma che hanno come chiave di lettura comune la questione della violenza sui luoghi di lavoro:

- Violenza interna: violenza tra colleghi, mobbing, bossing, stalking, ecc.
- Violenza esterna: aggressioni che possono subire i lavoratori e le lavoratrici

Organizzazione dei lavori
Per un'economia dei lavori, procederemo in questo modo:

1. Prima parte: ascolteremo tutti i contributi e le riflessioni sul tema della violenza interna al rapporto di lavoro (dalle molestie a tutte le varie fattispecie in corso di categorizzazione da parte della giurisprudenza)
2. Seconda parte: dedicata alle violenze e aggressioni ai lavoratori, con particolare attenzione al comparto istruzione e sanità, che risulta essere particolarmente problematico

Uno spunto di riflessione: serve o non serve una nuova fattispecie di reato all'interno del nostro ordinamento rispetto alla fattispecie del mobbing?
Do per scontato che tutti conosciamo il fenomeno e il quadro normativo, a partire dalla Convenzione ILO 190 sulle violenze, e da qui capire come il Governo e il Parlamento possono intervenire su questi fenomeni.
Iniziamo con il professor Patrizio Rossi, sovrintendente dell'INAIL, che ci presenterà i dati ufficiali così da allinearci rispetto a queste considerazioni.
Grazie a tutti, buon lavoro. Siamo qui in ascolto e vedremo anche di tradurre le riflessioni di oggi in atti parlamentari.

2. Violenza nei luoghi di lavoro: tendenze, dati e suggerimenti per promuovere la sicurezza dei lavoratori

Intervento del dott. Patrizio Rossi,
Sovrintendente sanitario Inail

Buongiorno onorevole Gribaudo, grazie del coinvolgimento dell'Istituto.
Un saluto a tutte le colleghe e colleghi presenti.
Cercheremo di dare un quadro esaustivo della vicenda della violenza sui luoghi lavoro: un quadro d'immagine complessivo può partire dall'esame dell'andamento degli infortuni, nei quali registriamo una incidenza annuale assai variabile. Il dato misurato nell'ambito di cinque anni, dal 2019 fino al 2023 varia tra un 650/644 mila circa nel 2019 fino a 590.000 casi nell'ultimo anno (2023), come riportato puntualmente nella relazione annuale del presidente dell'Inail. Le denunce di infortunio con esito mortale, di grande rilevanza e che in casi eccezionali attengono anche alla materia di cui parliamo, hanno un andamento ugualmente decrescente, ma comunque insostenibile rispetto alla numerosità complessiva, perché nel 2023 - che rappresenta il punto di minima rilevazione di eventi denunciati con esito mortale - abbiamo avuto 1147 denunce. Si tratta di un dato incredibilmente elevato per quello che è la mission dell'Inail e per tutti noi che ci impegniamo a preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori.
L'analisi dell'andamento delle malattie professionali parimenti interessa nell'ambito dell'odierna discussione poiché le azioni mobbizzanti o le azioni causative di stress lavoro-correlato ma anche di burnout e tutte le altre condizioni di costrittività organizzativa richiamano specificatamente le affezioni che poi noi qualifichiamo sotto il profilo tecnico giuridico come malattie professionali. La cosiddetta "violenza interna" sui luoghi di lavoro comprende proprio questi eventi: in altri termini, correliamo le affezioni le malattie agli insulti psico lesivi che si generano nell'ambito di una costrittività organizzativa, ovvero relativamente a un aspetto disorganizzativo del lavoro - che è deficiente o patologico - al quale può conseguire una malattia. Per quanto attiene alle azioni mobbizzanti, esse rappresentano un ambito molto più ampio nel quale per l'accoglibilità in tutela Inail è indispensabile la riconducibilità al lavoro svolto, sia in termini di prove sia in termini di documentazione sia in termini di esclusione di atteggiamenti personali di persecuzione (che non attengono quindi alla organizzazione del lavoro).
Per quanto attiene alla violenza sui luoghi di lavoro causativa di malattia professionale, abbiamo esaminato un campione di eventi denunciati all'Istituto nell'arco temporale dal 2012 al 2022 e abbiamo individuato circa 8000 eventi: di questi, 348 eventi sono stati individuati come malattie professionali dell'apparato psichico e accolti in tutela Inail.
Vi sono anche le violenze/aggressioni/minacce tra i dipendenti della stessa impresa: ecco qui che si delinea il profilo "interno" della violenza, di cui parlava inizialmente lei, Onorevole. Sono dati che potrebbero essere analizzati e che nella prosecuzione dei lavori di analisi potrebbero portare ulteriori elementi relativi a circostanze e cause, funzionali a guidare le ulteriori misure di prevenzione da adottare.
I settori lavorativi che sono maggiormente a rischio per eventi di minacce/aggressioni così come risultano dalla nostra casistica sono i seguenti: trasporti pubblici, assistenza sociale

e sociosanitaria, ma anche il settore finanziario, l'istruzione e la pubblica amministrazione. Le interrelazioni dalle quali derivano le violenze, come richiamato quasi trent'anni fa OSHA (Occupational Safety and Health Administration), sono di diverso tipo: un'interrelazione utente/lavoratore, lavoratore/lavoratore, con intento criminale o inerente a relazioni personali.
In tali settori anche gli aspetti organizzativi sono fondamentali; tra essi, è assolutamente importante un adeguato layout della postazione/ambiente di lavoro. Difatti, in un recente fatto di cronaca si è visto come la mancata progettazione di una via di fuga per gli operatori sanitari li ha costretti a chiudersi nella stanza per evitare aggressioni dell'utenza.
In questa prospettiva, un DVR aggiornato e integrato per queste fattispecie, che preveda un contributo più diretto da parte dei lavoratori e degli operatori che garantiscono la salute e la sicurezza all'interno del luogo di lavoro, potrebbe essere auspicabile. Tale integrazione potrebbe portare a un atteggiamento aziendale più consapevole rispetto al rischio violenza/aggressioni/minacce all'interno del dell'azienda. L'attenzione va posta primariamente alle piccole e medie aziende che hanno risorse limitate, che avrebbero necessità di un supporto anche economico maggiore per poter fare tutto quanto è necessario per garantire la salute e sicurezza dei lavoratori.
E' inoltre essenziale che venga rafforzato un network di comunicazione e collaborazione tra datori di lavoro e Istituzioni che si occupano di salute e sicurezza dei lavoratori, allo scopo di strutturare una solida valutazione dei rischi finalizzata alla prevenzione degli eventi aggressioni/violenze/minacce, dando importanza ai cosiddetti "eventi sentinella" che sono indicativi di una fragilità del sistema nella valutazione/percezione del rischio e che dovrebbero essere attenzionati attraverso una campagna di audit che consenta, in definitiva, una puntuale mappatura dei rischi e la loro quanto più precisa quantificazione (in termini di incidenza).
Grazie per l'attenzione.

3. La lotta contro le molestie ed aggressioni nel mondo del lavoro sanitario: prospettive e azioni

Intervento di Domenico Della Porta,
Docente Straordinario di Medicina del Lavoro,
Consulente Commissione di Inchiesta Parlamentare
Lavoro Pubblico e Privato

Eccoci qua. Buongiorno a tutte e tutti. Saluto con piacere l'amico professore Patrizio Rossi che ha illustrato in maniera esauriente l'argomento oggetto del nostro approfondimento, Molestie ed Aggressioni nel mondo del Lavoro, con particolare attenzione agli episodi che accadono nel comparto sanità.
Da medico del lavoro rappresento in questo evento, in quanto loro Esperto in Salute e Sicurezza sul Lavoro per gli operatori sanitari, due importanti organizzazioni della Pubblica amministrazione che si occupano prevalentemente di sanità, la Federazione nazionale degli ordini dei medici chirurghi e odontoiatri la FNOMCeO con i suoi iscritti, circa 500.000 medici, e la Federsanità ANCI, organismo di rappresentanza delle 105 ASL italiane e 89 aziende ospedaliere e universitarie presenti nel territorio del nostro Paese.
Il comparto della sanità e uno dei più colpiti dalla violenza e dall'aggressione.
Il 46 per cento delle violenze delle aggressioni che si registrano in Europa riguarda il comparto sanitario e questo accade anche in Italia tanto che il Governo ha deciso di promulgare un decreto che è attualmente operativo, parlo del DL 137 che riguarda esclusivamente il comparto sanità e non altri comparti lavorativi.
Con il DL 137 il Governo non ha avviato soltanto azioni cosiddette punitive per chi compie violenze o aggressioni nel comparto sanità; si parla infatti dell'arresto in flagranza di reato e differito esteso anche al comparto sanità, quello che avviene dopo 48 ore, ma introduce una cosa molto importante la prevenzione primaria.
Fino ad oggi si è intervenuti quasi sempre con una prevenzione terziaria in seguito agli eventi aggressione e violenza, perché fare la prevenzione primaria in questo settore non è difficile ma quasi impossibile.
L'attenzione viene rivolta alla valutazione del rischio, rendendola obbligatoria per il rischio aggressione sul posto di lavoro. Questo non significa che fino a questo decreto la valutazione del rischio era facoltativa ma veniva implementata su una determinazione quantitativa dei danni che erano causati in un'attività lavorativa sulla base di un'analisi statistica: ogni datore di lavoro poteva decidere se spingere o meno quel tipo di valutazione del rischio.
Oggi la valutazione del rischio aggressione diventa obbligatoria e non una scelta; occorre procedere senza partire dalla determinazione quantitativa.
In Italia abbiamo circa 46.000 strutture sanitarie tra il pubblico e il privato. Se in questi contesti si registra anche mezzo episodio di aggressione, il datore di lavoro dovrà procedere alla Valutazione del rischio.
La valutazione del rischio amici miei è un'operazione di prevenzione primaria. Oggi con il Decreto 137 si parla anche di spingere al massimo il sistema di videosorveglianza, estendendola in tutte le aree della struttura sanitaria, e questo è un'altra azione di

prevenzione primaria che abbiamo a disposizione; quindi, è un decreto che riconosce al datore di lavoro del comparto sanitario più mezzi più possibilità di intervento.
Prima di dare la parola ai partecipanti al tavolo, proprio perché rappresento FNOMCeO e FEDERSANITA' ANCI, mi consentirete di illustrare brevemente i punti di vista sull'argomento in discussione di queste due organizzazioni.
FEDERSANITA' ANCI parte dal concetto della definizione dell'aggressione tratta dal Rapporto dell'OIL Violence and harassment against women and men in the world of work (2017), sottolineando che ogni forma di violenza e molestia sul luogo di lavoro si traduce in un abuso di potere, particolarmente nei confronti delle donne, esposte a discriminazioni salariali, precariato, forme di segregazione verticale.
Occorre adottare strategie efficaci per prevenire e contrastare ogni forma di violenza basata sull'appartenenza di genere che può affliggere le donne nel contesto di un rapporto di lavoro (fisica, psicologica, sessuale), secondo le varie fattispecie di maggior dettaglio per ciascuna tipologia di violenza evidenziata
La violenza sul lavoro è un problema complesso e multidimensionale che riflette le sue conseguenze non solo sulle lavoratrici e sulla parte datoriale, ma anche sulle loro famiglie, l'economia e la società nel suo complesso.
È infatti, oramai unanimemente riconosciuto che la violenza sul luogo di lavoro, oltre alle sofferenze e al disagio a carico delle vittime, genera ingenti costi diretti e indiretti (derivanti da assenze dal lavoro, produttività, contenziosi e risarcimenti, danni di reputazione e immagine) che si traducono in criticità sulla competitività e l'efficienza dei sistemi produttivi e amministrativi.
Le parti sociali (sindacati, associazioni datoriali e le consigliere di parità) rappresentano uno snodo fondamentale per favorire la realizzazione di cambiamenti positivi sul posto di lavoro, per proteggere le lavoratrici e adottare iniziative anche di sensibilizzazione, progetti, azioni, accordi - sotto ogni forma e in ogni sede - per prevenire, ridurre ed eliminare le condizioni che generano la violenza e le molestie sul luogo di lavoro.
Occorre sollecitare la definizione dei provvedimenti collegati alla legge 4/2021 tra i quali va segnalato il DDL 671 AS incardinato da qualche mese nei programmi del Senato della Repubblica, attraverso un percorso condiviso con le parti sociali (associazioni datoriali, sindacali e consigliere di parità) con particolare attenzione sia alla costruzione e mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità personale di ognuna/o e siano favorite le relazioni interpersonali, sia alla comunicazione e sensibilizzazione e al potenziamento delle strutture che forniscono assistenza, sotto ogni profilo, alle lavoratrici vittime, anche attraverso forme di partenariato, dialogo e lavoro in rete con i servizi specializzati di cui agli articoli 22 e seguenti della Convenzione di Istanbul.
Al di là delle possibili modifiche strutturali a protezione degli operatori, il dato che emerge con forza è un'azione di comunicazione molto ridotta nei confronti dei cittadini utenti dei servizi sanitari.
Le azioni di comunicazione che le AA.SS.LL. hanno adottato sono diffuse e pubblicate sui siti istituzionali e con strumenti interni (delibere, intranet, ecc.). Quando sono rivolte ai cittadini è per dire: "Attenzione, non andare oltre perché prenderemo provvedimenti!".
Il Pronto soccorso è forse rimasto l'unico servizio che eroga prestazioni indipendentemente dall'ora e dalla stagione (anzi, in alcune stagioni, causa i picchi influenzali, le prestazioni e gli accessi aumentano). Per evitare che questo servizio, in

particolare, diventi un fortino sotto attacco è necessaria una riflessione sul tipo di messaggio che va veicolato al cittadino.
Probabilmente occorre uscire dall'approccio "Non parlare al conducente" per arrivare a qualcosa di più vicino a "Stiamo lavorando per voi facendo queste cose: a) b) c)".
Tuttavia, i dati che emergono dalla rilevazione tra 93 ASL e AO effettuata congiuntamente da Federsanità e Fnomceo nel 2018 fanno pensare innanzitutto che la Raccomandazione del Ministero della Salute n.8/2007, in dieci anni, è stata in gran parte applicata.
Se oggi si immaginasse una evoluzione di quella Raccomandazione, questa si dovrebbe concentrare con maggiore attenzione sugli aspetti relativi alla comunicazione e informazione.
Una maggiore e mirata comunicazione tra SSN e pazienti/familiari è stata da sempre uno dei cardini delle azioni dei movimenti dei cittadini (uno per tutti il Tribunale per i diritti del Malato). Nonostante questo, dopo decenni di lotte, si è creato – paradossalmente – un vuoto di comunicazione maggiore tra paziente e operatore. E far fronte a questo vuoto non è più solo una questione di democrazia ma una funzione connessa all'erogazione del servizio
In una società "immersa" nell'informazione (troppo spesso anche di tipo "fake"), la creazione di "vuoti" può portare a far degenerare alcune situazioni. È necessario, quindi, individuare forme di interazione che non interrompano il flusso informativo tra paziente/familiare e operatore della sanità. Ecco i risultati della Rilevazione Federsanità-Fnomceo del 2018.

Far emergere ed analizzare i fenomeni di violenza
Esaminare gli atti violenti che si sono verificati, come si sono evoluti e quale e stato l'evento scatenante. In ogni caso, occorre lavorare per invertire la rotta di una "normalizzazione della violenza".
Riprendendo il sottotitolo della Raccomandazione ministeriale "Gli atti di violenza a danno degli operatori sanitari costituiscono eventi sentinella che richiedono la messa in atto di opportune iniziative di protezione e prevenzione" e necessario verificare di cosa sono eventi sentinella, qual e l'iceberg la cui punta e visibile attraverso la violenza esercitata.
Pertanto, la segnalazione, la registrazione e l'analisi di ogni atto violento verbale e fisico, da parte dell'ONSEPS, l'Osservatorio Nazionale per la Sicurezza degli Esercenti delle Professioni Sanitarie, istituito dal Ministero della Salute e nel cui ambito è presente anche un componente di Federsanità e di Fnomceo, rappresentano un modo per definire soluzioni atte a limitare le aggressioni stesse.
Questo vuol dire che ci deve essere un invito a tutti gli operatori, da parte delle Direzioni generali delle strutture, a segnalare con gli strumenti predisposti ogni singolo atto di violenza verbale e fisica.
Solo la "mappatura" di questi fenomeni può dare informazioni più precise sulle soluzioni da adottare sia sul fronte delle modifiche strutturali sia su quello dell'adeguamento dei contenuti delle iniziative formative rivolte agli operatori della sanità.

Lavorare sugli spazi e sui tempi all'interno delle strutture sanitarie. Anche dal punto di vista del cittadino

È necessario lavorare sui tempi e sugli spazi delle strutture sanitarie non solo per quello che riguarda l'organizzazione interna e la correttezza delle procedure. La percezione che si ha del tempo e dello spazio in un ospedale è assolutamente diversa tra un cittadino (paziente e/o familiare) da quella che ha un operatore che lavora nello stesso luogo. D'altra parte, se si guarda al Servizio sanitario nazionale e alle sue modalità di erogare servizi, negli ultimi venti anni il tempo che il cittadino impiega in azioni di carattere sanitario si è incredibilmente contratto.

Le persone più anziane ricordano permanenze di un mese per una appendicectomia in assenza di telefono e comunicazioni. Ora ci sono i DRG, gli smartphone, un universo di siti web e di trasmissioni TV su tematiche di salute e nessuno ha voglia di "trascorrere" più tempo del dovuto (o di quello supposto perché letto su qualche sito specializzato) all'interno di una struttura sanitaria.

E tuttavia, l'assenza di informazione su quello che accade dietro le porte di un Pronto soccorso genera un tipo di stress di gran lunga superiore a quello a cui si era sottoposti decenni addietro. E questo non certo per gli operatori sanitari (che hanno certamente migliorato e velocizzato le procedure di intervento) ma proprio a causa di quel processo che ha cambiato il rapporto del cittadino nei confronti dei servizi sanitari, delle tempistiche e dei suoi operatori.

Pertanto, il tempo e l'informazione, come la cura dei luoghi dove si attende, sono fattori determinanti nel contenere lo stress.

Coinvolgere e responsabilizzare la Comunità

Molte strutture sanitarie hanno avuto incontri con le forze dell'ordine e con questi, alcuni, hanno fatto accordi di collaborazione.

In altri casi gli accordi hanno riguardato le associazioni di volontariato esistenti (o create ad hoc come "Gli amici del Pronto soccorso"), per avere la presenza di volontari in Pronto soccorso o presso le sedi di Continuità assistenziale, per avere la presenza di volontari (o anche stewuard) capaci di informare, di fare da trait d'union tra l'attesa e l'area sanitaria, di gestire lo stress in sala.

Infine, in alcune zone sono stati organizzati incontri e accordi con gli Enti Locali per decidere la collocazione più adeguata e sicura della sede di continuità assistenziale.

Il senso di questi incontri della struttura sanitaria verso l'esterno e quello di una sorta di invito alla Comunità - dove insiste la struttura sanitaria – a responsabilizzarsi coinvolgendo che i vari soggetti che possono incidere sulla sua sicurezza.

Tale coinvolgimento deve essere parte di un processo di comunicazione che rende ragione di quanto si è costruito in questi 40 anni di Servizio Sanitario Nazionale, di come Pronto soccorso e Guardia medica (cosiddetta) non sono solo luoghi fisici ma anche l'ancora di salvezza in situazioni di emergenza.

Luoghi a cui nessun cittadino, ormai, si sente di poter rinunciare e nei confronti dei quali ogni cittadino e tenuto a rivolgersi con educazione e rispetto.

Spiegare che a volte è possibile che si debba aspettare e che, per quanto eccellente, la sanità non può tutto.

Uno dei "miti" che si è costruito intorno alla sanità degli ultimi anni e che ormai essa può tutto. Per questo motivo qualcuno si stupisce anche del novantanovenne deceduto in Pronto Soccorso nonostante avesse fatto il vaccino antinfluenzale. L'altro aspetto, collegato a questo, e che l'errore fa parte delle azioni: chi non fa non sbaglia e chi non tenta l'impossibile non può fare "il miracolo". In sostanza, i fattori che determinano la buona riuscita di un atto sanitario sono molti ma spesso quello di cui si è convinti, in un eventuale contatto con la sanità, e che e certo che se uscirà assolutamente presto e guariti. E a volte questo non accade.
Occorre, quindi, ristabilire un po' di verità sul fatto che anche in una sanità di eccellenza, con tutti i farmaci innovativi e i migliori macchinari, si può morire. Che, nonostante le capacità dei professionisti, ci sono condizioni di non ritorno che non sono attribuibili all'incapacità e/o all'incuria di un operatore sanitario.
Certamente per "sfatare il mito" occorre impegnarsi in un lavoro di comunicazione importante, in grado di rassicurare il cittadino sulle capacità del SSN e dei suoi professionisti ma anche di restituire a questi la loro funzione: la cura e, se possibile, la guarigione. I miracoli no, quelli appartengono ad altre sfere.

Prendersi cura dei professionisti vittime di violenza
La violenza contro gli operatori della sanità non e solo un evento sentinella di disagio e di malfunzionamento della relazione tra cittadini e servizi sanitari. Essa rappresenta anche un danno in termini innanzitutto umani, in seconda istanza anche professionali e sociali: spesso gli operatori che hanno subito violenza ne risultano in qualche modo traumatizzati e ancora troppo raramente le strutture sanitarie attivano percorsi specifici di recupero e di riabilitazione.
A parte i casi in cui la violenza comporta sequele fisiche e/o psicologiche (ad es. Sindrome da Stress Post-Traumatico) che richiedono trattamenti terapeutici tempestivi, i percorsi di recupero non devono essere immaginati per forza da subito "medicalizzati": bisogna sperimentare ed individuare buone pratiche organizzative che attivino risorse anche interne finalizzate al prendersi cura del professionista vittima di violenza per ristabilire la fiducia e l'identificazione nel proprio lavoro, per riavere accesso al proprio patrimonio di competenze e conoscenze e riandare incontro al paziente e all'assistenza senza più paura.
Secondo la FNOMCeO, invece, e mi avvio a conclusione, bisogna porre in essere politiche di bilancio volte ad aumentare i presidi di polizia nelle strutture sanitarie, i sistemi di videosorveglianza e a realizzare campagne informative volte alla prevenzione degli atti violenti nei confronti del personale sanitario. Resta ferma la convinzione della necessità di una rivoluzione culturale che passi dalla formazione e informazione dei nostri cittadini sin dall'età scolare, volta al corretto riconoscimento del ruolo e delle funzioni degli operatori sanitari che soli, attraverso la propria competenza, consentono alla comunità sociale la fruizione del diritto costituzionale alla salute, percorso che è da costruire nel tempo.
Rimane altresì ferma la richiesta di individuare le risorse idonee per le assunzioni del personale necessario che consenta sia l'attivazione delle iniziative sopra prospettate che il sostegno di quelle politiche sanitarie finalizzate alla giusta valutazione del ruolo del professionista sanitario, all'interno del sistema Paese. Valutazione o rivalutazione del ruolo

e della figura dei professionisti della salute, infine, che sono strumenti indispensabili per la scienza e per un reale progresso scientifico.

4. **La violenza sulle lavoratrici**

Intervento di Paola Palmieri,
USB

Credo sia necessario in questo lavoro- sicuramente importante – anche inquadrare il punto di vista sociale di quanto accade; parto dalla violenza sulle lavoratrici mi pare l'indicazione che è stata data; credo che questa situazione vada inquadrata dal punto di vista della condizione sociale delle lavoratrici. Noi come organizzazione sindacale abbiamo rilevato una serie di situazioni molto gravi e non di criticità, mi riferisco al fatto che la grande maggioranza delle violenze e delle molestie che avvengono nei luoghi di lavoro è legata alla condizione che le lavoratrici subiscono dunque nell'ambito della precarietà, dei settori di lavoro sottopagati mi riferisco al pulimento, per certi versi anche al commercio , in particolare i servizi fiduciari su cui c'è stata poi una polemica sindacale e politica ma anche un intervento importante da parte di magistrati ; questo significa che le lavoratrici sono costrette in questi ambiti di lavoro, ripeto precarietà e lavoro sottopagato, ad accettare e a non denunciare molestie o addirittura violenze, non ci sono i servizi sociali nel nostro Paese; c'è una carenza enorme e questa condizione poi si è riprodotta negli anni da parte dei vari governi e dunque questo è un altro elemento che costringe le donne , le lavoratrici ad accettare le condizioni che subiscono nei luoghi di lavoro.
Un'altra questione riguarda per esempio quello che è accaduto ad opera dell'Unione Europea: ha fatto due scelte secondo noi gravissime : equiparare lo stato di gravidanza alla malattia questo vuol dire che viene intaccato il periodo di comporto ;questo ragionamento parte dalla concretezza e dalla realtà e credo vada inserito quasi esclusivamente nel mondo del lavoro privato, nel pubblico impiego le condizioni sono abbastanza diverse , ci sono i comitati pari opportunità anche se forse potrebbero fare di più; nel lavoro privato e in questi settori di cui ho parlato prima le condizioni sono di una gravità assoluta ripeto l'Unione Europea che decide che la gravidanza è assimilabile alla malattia e ancora la decisione di ripristinare il lavoro notturno anche per le donne nell'industria. Questa condizione influisce anche sulla scelta della donna di lasciare quel lavoro perché se io madre o single lavorando nell'industria devo lavorare la notte è chiaro che io a lavorare non ci posso andare. Un'altra questione che secondo me è importante riguarda quello che accade in alcuni settori particolari mi riferisco alla logistica dove la mia organizzazione sindacale ha una rapporto speciale con i lavoratori ma anche con la lavoratrici, è un settore in cui diritti sono assolutamente poco evidenti per non dire che sono violati e in più per quanto riguarda le lavoratrici c'è anche una condizione di subordinazione, faccio un esempio che sicuramente i colleghi delle altre organizzazioni conosceranno: le lavoratrici che potrebbero utilizzare i carrelli elevatori non vengono adibite a quella mansione, ci sono delle condizioni per cui io lavoratore posso utilizzare il carrello elevatore indipendentemente dal genere, vengono invece adibite a mansioni di basso valore e da questo punto di vista vengono poi ovviamente considerate quelle da sottoporre alla cassa integrazione o addirittura dal licenziamento.
Credo che inquadrare socialmente e dal punto di vista lavorativo la condizione delle violenze è importante.

Chiudo con una un esempio, le violenze si stanno sviluppando in maniera molto grave, devo denunciare un fatto che è accaduto un anno fa in un'azienda municipalizzata di Roma, parliamo di molestie e poi di violenza, la lavoratrice è stata costretta a casa poiché la norma consente alla lavoratrice di non andare a lavoro ma il responsabile di questa azione che è stato individuato e per il quale è in corso una iniziativa legale penale, è rimasto tranquillamente al lavoro, non solo, ha avuto anche un avanzamento di carriera mentre la lavoratrice interessata ancora non è potuta rientrare. Credo che queste cose vadano affrontate con una difesa determinata che non può essere solo rimanere a casa, da questo punto di vista l'azione penale deve essere assolutamente considerata e in tempi più brevi perché è chiaro che la lavoratrice è costretta a rimanere fuori del mondo del lavoro, dal mio luogo di lavoro per tanto tempo quindi questa che sia una cosa che dobbiamo considerare degli Sportelli che devono essere aperti come stiamo facendo noi con Rete Iside; unitamente a questo ci deve essere un intervento serio e deciso contro chi è autore di queste molestie.

5. Violenza, molestie e aggressioni nell'ambito della valutazione dei rischi lavorativi

Intervento del dott. Matteo Stella,
Sost. Procuratore della Repubblica
presso il Tribunale di Foggia 1

Il fenomeno

Le molestie e le violenze (anche di genere e sessuali) sul luogo di lavoro rappresentano un fenomeno diffuso e trasversale presente in tutti i Paesi, in forme differenti e diversamente percepito a seconda dei contesti e delle condizioni socioculturali. È un fenomeno ancora per lo più sommerso, benché recenti campagne di denuncia a livello internazionale (es. "me too") hanno contribuito alla sua emersione, mettendo in evidenza la necessità di informare e sensibilizzare per poterlo identificare e contrastare. Tale fenomeno si sviluppa all'interno di asimmetrie nei rapporti di potere nei luoghi di lavoro, alimentate da stereotipi di genere e da norme sociali e comportamentali che sfociano in dinamiche di esclusione, da un lato, e di affermazione di supremazia, dall'altro, con conseguente discriminazione dei ruoli e abuso della posizione dominante. Anche se la casistica conosciuta fa emergere la prevalenza femminile, anche gli uomini possono essere oggetto di molestie sessuali (v. rilevazioni ISTAT anno 2022-2023). Le molestie sul lavoro nuocciono non solo alla vittima diretta, ma anche all'ambiente lavorativo nel suo complesso e all'immagine dell'azienda o dell'amministrazione all'interno della quale si verifichino. Esse, inoltre, e particolarmente le molestie di genere, costituiscono una vera e propria violazione dei diritti della persona, un fattore di grave malessere e discriminazione che deve essere affrontato in modo tempestivo e adeguato a tutti i livelli: principalmente sul piano della normazione extra-penale primaria (leggi e atti aventi forza di legge) e secondaria (regolamenti, contratti collettivi, codici di condotta ecc.), al fine di predisporre gli strumenti atti a prevenire le molteplici cause (carenza di personale e risorse, di organizzazione del lavoro, di formazione e sensibilizzazione culturale ecc.) da cui derivano, quali sintomi, i fenomeni più gravi. A questi ultimi può essere destinata, eventualmente, la repressione penale, senza comunque tralasciare i rimedi di natura civile e amministrativa (meccanismi di monitoraggio, di denuncia/ricorso, di supporto della vittima, reintegrazione nel posto di lavoro o nelle mansioni ecc.).

Nozioni

Innanzitutto, è opportuno partire da cosa debba intendersi per molestia e molestia sessuale: trattandosi di realtà e comportamenti che vengono declinati e percepiti in modo differente a seconda del contesto ambientale e socioculturale di riferimento, non è semplice darne un'univoca definizione. Gli stessi termini giuridici utilizzati per identificare le condotte moleste sono diversi nei vari Paesi e contesti: molestie, molestie sessuali, ricatti sessuali, violenza di genere, ma anche mobbing, bulling, bossing laddove vi sia una componente connessa all'esercizio e all'abuso di potere. La Convenzione OIL n. 190/19 e la Raccomandazione n. 206 hanno fornito un quadro organico e unitario per prevenire

e affrontare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, dandone anche la prima definizione largamente condivisa a livello mondiale:
1. L'espressione "**violenza e molestie**" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico.
2. L'espressione "**violenza e molestie di genere**" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico. Vi rientrano anche le **molestie sessuali**. Deve considerarsi "molestia sessuale in ambito lavorativo" qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o fondato sull'appartenenza di genere, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, che si verifichi in occasione del lavoro, in connessione col lavoro o che scaturisca dal lavoro.

Può manifestarsi con comportamenti o parole, per esempio:
- insinuazioni e commenti equivoci su aspetto esteriore, comportamenti od orientamento sessuale;
- molestie poste in essere con mezzi informatici, sms, invio di foto, messaggi vocali;
-affissione o esibizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro;
- avances in cambio di promesse di vantaggi o minacce di svantaggi; - contatti fisici indesiderati, atti sessuali, o violenza carnale.

Principali fonti normative di riferimento

- Costituzione;
- Convenzione n. 190/2019 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro e L. n. 4/2021 di recepimento (necessita di ulteriore implementazione);
- D.lgs. 81/08 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (in relazione alla valutazione e prevenzione dei rischi da parte del datore di lavoro);
- Codice penale.

Nel quadro delle norme relative alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro assumono particolare rilievo le convenzioni internazionali e gli accordi quadro europei, a cui l'Italia nel tempo si è adeguata. Tra i più recenti e significativi, la Convenzione OIL n. 190/2019 sulla eliminazione delle violenze e le molestie sul luogo di lavoro - che prevede un rafforzamento degli strumenti, anche giuridici, finalizzato al cambiamento dei comportamenti socioculturali, ovvero alla progressiva eliminazione di pregiudizi, costumi e prassi fondati su modelli stereotipati di genere – e la Raccomandazione OIL n. 206/19, che integra la Convenzione e fornisce proposte e linee guida sulla sua applicazione.

Il 29 ottobre 2021 l'Italia ha ratificato la Convenzione OIL 190/19.

Per ciò che riguarda l'ordinamento italiano, occorre anzitutto fare riferimento alla Costituzione e in particolare agli artt. 32, 37 e 41, che garantiscono, rispettivamente, il diritto alla salute, la parità tra uomo e donna sul luogo di lavoro e il diritto a un ambiente di lavoro rispettoso della salute e della dignità dei lavoratori.
Occorre inoltre segnalare il principio generale di matrice civilistica (2087 c.c.) secondo cui la responsabilità della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici incombe sul datore di lavoro, il quale ha l'onere di tutelare l'integrità fisica e morale dei lavoratori e di prevenire i rischi sui luoghi di lavoro. Il Testo Unico sulla Sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. 81/08) obbliga, infine, il datore di lavoro a valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, compresi i cosiddetti rischi psico-sociali, fra cui sono da ricomprendere quelli derivanti da comportamenti violenti o molestie.

Sul piano penale

Occorre distinguere, innanzitutto, in base alla fonte delle violenze e molestie, tra violenze e molestie interne ai luoghi di lavoro o provenienti da fonti esterne.
Tra le prime, inoltre, può distinguersi tra violenze e molestie "verticali", ossia attuate da soggetti in posizione sovraordinata nei confronti dei sottoposti, e "orizzontali", cioè poste in essere tra lavoratori. Si tratta, in entrambi i casi, di fonti di rischio che il datore di lavoro deve valutare e prevenire allo scopo di garantire la sicurezza e il benessere sul luogo di lavoro. A tal fine deve tenerne conto nella redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR), prevedere e attuare adeguati codici di condotta e fornire ai lavoratori l'adeguata formazione e le informazioni sui rischi connessi all'attività lavorativa.
La violazione di tali doveri di prevenzione può integrare gli illeciti penali previsti dal T.U. sulla sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. 81/08 (artt. 18, 36, 37, sanzionati ai sensi dell'art. 55 con l'arresto da 2 a 4 mesi o con ammenda da 1.200 a 5.200 euro). Si tratta, con tutta evidenza, di reati aventi scarsa efficacia deterrente, trattandosi di mere contravvenzioni facilmente estinguibili sia sul piano amministrativo, tramite il pagamento di sanzioni in via amministrativa, sia per i ristretti tempi di prescrizione del reato.
Maggiore efficacia special preventiva potrebbe avere un'ipotesi di responsabilità amministrativa da reato dell'ente ai sensi del d.lgs. 231/01 in caso di commissione, da parte di soggetti interni (in posizione apicale o subordinata), di reati riconducibili a condotte moleste e violente nell'ambiente lavorativo al cui interno non siano stati adottati o efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenirli o efficaci meccanismi di vigilanza. Tale normativa, infatti, prevede sanzioni ben più incisive e dissuasive quali sanzioni pecuniarie, interdittive e confische.
Affinché sia ipotizzabile la responsabilità dell'ente, tali reati dovrebbero essere commessi nell'interesse del medesimo (potrebbe essere il caso delle condotte riconducibili al mobbing) o comunque a vantaggio dello stesso (laddove il vantaggio potrebbe consistere anche nel risparmio di spesa conseguito con l'omessa predisposizione di modelli organizzativi e sistemi di controllo validi). Allo stato, tuttavia, nessuno dei reati astrattamente integrabili costituisce un reato presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente. Qualora commesso da soggetti apicali, inoltre, la responsabilità dell'ente sarebbe esclusa qualora essi abbiano agito nel proprio esclusivo interesse, ad es. ponendo in essere condotte integranti molestie sessuali ai danni di una dipendente (art. 5).

Sul piano sanzionatorio ex post, le molestie e le violenze sui luoghi di lavoro possono integrare diversi reati. Manca, comunque, nel caso di reati eseguiti per fini di discriminazione sessuale o di genere, una circostanza aggravante analoga a quella di cui all'art. 604 ter c.p. in relazione ai reati commessi per finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso.
Partendo dalle molestie e aggressioni interne ai luoghi di lavoro, e, tra queste, da quelle "verticali", va subito rilevato che la normativa nazionale non sanziona penalmente, allo stato (ma è allo studio un disegno di legge, v. oltre), il bossing o mobbing "verticale", ossia l'insieme dei comportamenti (di varia natura) aggressivi e persecutori posti in essere dal datore di lavoro, al fine di colpire, penalizzare ed emarginare il dipendente che ne è vittima (demansionamento, sovraccarico di lavoro, isolamento, trasferimento ecc.), diversamente da quanto avviene in altri Paesi (ad es. in Francia è perseguita come molestia morale il fatto di molestare altri mediante condotte ripetute aventi per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro atte a ledere i suoi diritti e la sua dignità, ad alterarne la salute fisica o mentale o a comprometterne il futuro professionale).
La giurisprudenza, tuttavia, ha colmato tale lacuna ritenendo che, a particolari condizioni, tali condotte possano integrare il delitto di maltrattamenti (art. 572 c.p.): "Integra il delitto di maltrattamenti, nella sua accezione di "mobbing" verticale, la condotta vessatoria che si consuma con l'abituale prevaricazione ed umiliazione poste in essere dal datore di lavoro nei confronti del dipendente, approfittando della condizione subordinata di questi, a nulla rilevando la formale legittimità delle iniziative disciplinari assunte verso il soggetto "mobizzato", anche in relazione a comportamenti reattivi dallo stesso assunti" (Cass., Sez. 6, n. 38306/23).
Affinché ciò sia possibile, tuttavia, la giurisprudenza prevalente richiede che l'ambiente lavorativo abbia connotazioni para-familiari: "Le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (cosiddetto "mobbing") possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente qualora il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense ed abituali, da consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia" (Cass., Sez. 6, n. 14754/18, in cui è stata esclusa la configurabilità del reato in relazione alle condotte poste in essere dai superiori in grado nei confronti di un appuntato dei Carabinieri).
Ne deriva la non configurabilità di tale reato tutte le volte che l'ambiente lavorativo abbia caratteristiche dimensionali e organizzative tali da escludere la natura para-familiare del rapporto.
Per sopperire a questa lacuna, la giurisprudenza ha ritenuto comunque configurabile, in caso di reiterazione di condotte prevaricatrici e mortificanti del datore di lavoro, il delitto di atti persecutori o stalking (art. 612 bis c.p.), a condizione che ne ricorrano gli elementi costitutivi (reiterazione di condotte minacciose o moleste e verificazione di uno degli eventi di danno contemplati in termini di grave e perdurante stato di ansia o paura, fondato timore per la propria incolumità o cambiamento delle proprie abitudini di vita). "Integra il delitto di atti persecutori la condotta di "mobbing" del datore di lavoro che ponga in essere una mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti convergenti nell'esprimere ostilità verso il lavoratore dipendente e preordinati alla sua mortificazione ed isolamento

nell'ambiente di lavoro, tali da determinare un "vulnus" alla libera autodeterminazione della vittima, così realizzando uno degli eventi alternativi previsti dall'art. 612-bis cod. pen." (Cass., Sez. 5, n. 31273/20, in cui il lavoratore era stato esposto a plurimi atti vessatori, quali il fisico impedimento a lasciare la sede di lavoro e l'abuso del potere disciplinare, culminati in un licenziamento pretestuoso e ritorsivo, tale da far insorgere nello stesso uno stato di ansia e di paura ed indurlo a modificare le proprie abitudini di vita).

Ancora, singole condotte violente, moleste o minacciose del datore di lavoro ai danni di un proprio dipendente potrebbero integrare i reati di percosse (art. 581 c.p.), lesioni personali (art. 582 c.p.),

diffamazione (art. 595 c.p.), molestia (art. 660 c.p.), minaccia (art. 612 c.p.) o violenza privata (art. 610 c.p.), laddove le minacce siano finalizzate a costringerlo a fare, omettere o tollerare qualcosa, oppure addirittura quello di estorsione (art. 629 c.p.), laddove esse siano funzionali a conseguire un ingiusto profitto con altrui danno.

La Cassazione (Sez. 2, n. 21789/19) ha ad esempio ritenuto sussistente tale ultimo reato nel caso in cui il datore di lavoro, nella fase esecutiva del contratto, corrisponda ai lavoratori, sotto minaccia della perdita del posto di lavoro, uno stipendio ridotto rispetto a quanto risultante in busta paga, essendo in tal caso evidente il danno recato ai predetti.

È invece esclusa la configurabilità di tale delitto nella fase genetica del rapporto contrattuale, nel caso in cui il datore di lavoro, al momento dell'assunzione, prospetti agli aspiranti dipendenti l'alternativa tra la rinunzia a parte della retribuzione e la perdita dell'opportunità di lavoro, in quanto, pur sussistendo un ingiusto profitto per il primo, costituito dal conseguimento di prestazioni d'opera sottopagate, non v'è prova che l'ottenimento di un impiego rechi un danno agli aspiranti lavoratori rispetto alla preesistente situazione di disoccupazione.

Laddove, infine, le condotte prevaricatrici, oltre che minacciose o violente, del datore di lavoro ledano la sfera sessuale del dipendente, potrà ravvisarsi il delitto di violenza sessuale (art. 609 bis c.p.): "In tema di violenza sessuale, l'espressione "abuso di autorità" che costituisce, unitamente alla "violenza" o alla "minaccia", una delle modalità di consumazione del reato previsto dall'art. 609-bis cod. pen., ricomprende non solo le posizioni autoritative di tipo pubblicistico, ma anche ogni potere di supremazia di natura privata, di cui l'agente abusi per costringere il soggetto passivo a compiere o a subire atti sessuali" (Cass., Sez. 3, n. 49990/14, relativa a violenza sessuale commessa nei confronti di una dipendente con mansioni di segretaria mediante abuso dell'autorità derivante dalla posizione di datore di lavoro). Affinché sia integrato il delitto in questione, tuttavia, è necessaria una qualche forma di aggressione fisica (almeno visiva, come nel caso degli atti di esibizionismo) alla sfera di autodeterminazione sessuale della vittima: restano quindi escluse le molestie sessuali di tipo meramente verbale o l'invio di contenuti sessualmente espliciti, potendo tali condotte al più integrare il meno grave reato di molestie. "Il reato di molestie si differenzia da quello di violenza sessuale, anche in forma tentata, in quanto prescinde da contatti fisici a sfondo sessuale e si estrinseca normalmente con petulanti corteggiamenti non graditi, petulanti telefonate o espressioni volgari, nelle quali lo sfondo sessuale costituisce un motivo e non un momento della condotta" (Cass., Sez. 3, n. 41755/21).

Allo stato, quindi, le molestie sessuali in ambiente lavorativo (intese quali atteggiamenti o comportamenti indesiderati, espressi in forma fisica o verbale, anche verificatisi in un'unica occasione, animati da ragioni connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di un soggetto o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo), benché ampiamente diffuse, non godono di un'apposita normativa sanzionatoria (ma è allo studio un disegno di legge, v. oltre).
Gli stessi reati sinora esaminati (con esclusione di quello di maltrattamenti) potrebbero inoltre configurarsi nelle comuni condotte violente o moleste "orizzontali", ossia attuate da un lavoratore in danno di un altro.
Quanto alle molestie e aggressioni aventi fonte esterna all'ambiente di lavoro, ossia quelle poste in essere ai danni di lavoratori da parte dei fruitori o destinatari del servizio prestato, ovvero di terzi, occorre rilevare che, benché gli infortuni sul lavoro evochino subito le disposizioni di cui agli artt. 589 c. 2 e 590 c. 3 c.p. (che disciplinano forme specifiche dei reati di omicidio e di lesioni colpose), una parte sempre crescente e ancora sottostimata di essi deriva da azioni volontarie. Secondo la definizione offerta dal ministero del Lavoro, per "infortunio sul lavoro" va intesa infatti «ogni lesione originata, in occasione di lavoro, da causa violenta che determini la morte della persona o ne menomi parzialmente o totalmente la capacità lavorativa».
Tra i molteplici rischi potenzialmente interessanti gli ambienti di lavoro, andrà dunque contemplato anche il pericolo di subire aggressioni, verbali e fisiche, nello svolgimento dell'attività lavorativa. Sono stati individuati ambienti e tipologie di lavoratori maggiormente esposti a rischio: il settore dei servizi, anzitutto, e in particolare quelli sanitari, dei trasporti, del commercio, della ristorazione e dell'istruzione. Le attività da considerarsi maggiormente a rischio sono invece quelle legate alla manipolazione di denaro o beni di valore, la gestione di farmaci di notevole valore economico, la gestione di pazienti aggressivi o con problematiche mentali, i rapporti con l'utenza (soprattutto se sottoposta a stress per cause varie, come le lunghe attese), le attività di ispezione, controllo ed esercizio di pubblica utilità. Sono esposti a maggior rischio le lavoratrici, i portatori di disabilità o che operano da soli o in contesti isolati e tutti i lavoratori non idoneamente formati e attrezzati contro potenziali aggressioni.
Saranno pertanto da individuare, in tutti gli strumenti preventivi aziendali (quali dvr, codici di condotta, policy interne) misure di prevenzione e protezione di tipo sia strutturale sia organizzativo quali: dotazione di barriere fisiche tra gli operatori e il pubblico, mantenimento di adeguati livelli di illuminazione, dotazione di telefoni o altri ausili per dare l'allarme, adeguata formazione del personale, campagne formative e informative sulla gestione dei rischi, organizzazione del personale che consenta la presenza di un numero di lavoratori minimi.
Nel settore sanitario, nel triennio 2019/2021 (caratterizzato dalla pandemia da Covid) gli infortuni sul lavoro dovuti ad aggressioni volontarie sono stati in media 1.600 all'anno (il fenomeno è monitorato dall'Osservatorio nazionale sulla sicurezza degli esercenti le professioni sanitarie e sociosanitarie).
La risposta al fenomeno, sul piano del diritto penale, è stata per lo più caratterizzata dall'approccio emergenziale e disorganico, dando talvolta luogo a dubbi interpretativi, difetti di coordinamento tra le disposizioni o aporie, creando asimmetrie nella tutela di soggetti (anche tra gli stessi pubblici ufficiali/incaricati di pubblico servizio/esercenti

servizi di pubblica utilità) esposti a rischi analoghi, quali i lavoratori del settore dei trasporti pubblici, dell'istruzione, del credito e della pubblica amministrazione, inclusi i magistrati.
Un primo intervento penale sul tema (sull'onda emotiva scaturita dalla morte dell'ispettore di polizia Filippo Raciti, avvenuta nel corso di disordini seguiti a una partita di calcio) ha avuto a oggetto le violenze poste in essere ai danni dei pubblici ufficiali in servizio di ordine pubblico in occasione di manifestazioni sportive (quindi con esclusione di qualsiasi altro evento), e ha comportato l'introduzione (da parte dell'art. 7 c. 1 d.l. 8/2007, conv. in l. 41/2007) dell'art. 583 quater c.p., che prevede la reclusione da quattro a dieci anni per le lesioni gravi e da otto a sedici per quelle gravissime.
Le maggiori novità, tuttavia, hanno riguardato la repressione delle condotte violente e aggressive ai danni di medici e personale sanitario o sociosanitario in generale.
Al riguardo va osservato che tutti gli esercenti una professione sanitaria ricoprono almeno la qualifica di incaricato di pubblico servizio e, in alcuni casi, quella (permanente o transitoria) di "pubblico ufficiale". La commissione di qualsiasi reato nei loro confronti, commesso nell'atto o a causa dell'adempimento delle funzioni o del servizio, è aggravata ex art. 61 n. 10 c.p. e punita con una pena aumentata fino a un terzo rispetto a quella prevista per il reato semplice.
Una tutela più specifica per il settore in analisi si è avuta con l'introduzione (con la L. n. 113/2020) di una nuova aggravante (anch'essa a effetto comune), disciplinata dall'art. 61 n. 11 octies c.p.: l'avere agito, nei soli delitti commessi con violenza o minaccia, in danno degli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie, nonché di chiunque svolga attività ausiliarie di cura, assistenza sanitaria o soccorso, funzionali allo svolgimento di dette professioni, a causa o nell'esercizio di queste professioni o attività. La sussistenza di tale aggravante, inoltre, rendeva sempre procedibili d'ufficio i reati di percosse (art. 581 comma 2 c.p.) e lesioni personali (art. 582 comma 2 c.p., nella formulazione in vigore dal 24.9.2020 e fino al 3.4.2024) ai danni dei predetti soggetti.
La medesima legge, recante "Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni", ha soprattutto modificato l'art. 583 quater c.p., inserendo un secondo comma speculare al primo per le lesioni gravi e gravissime cagionate agli esercenti professioni sanitarie e sociosanitarie, nonché a chiunque svolga attività ausiliarie di cura, assistenza sanitaria o soccorso, funzionali allo svolgimento di dette professioni, nell'esercizio o a causa di tali attività.
La prima questione sorta in relazione alla nuova disposizione, già dibattuta con riferimento al comma 1, è se essa debba essere qualificata come figura autonoma di reato ovvero come circostanza aggravante (con evidenti implicazioni in ordine al bilanciamento e al criterio di imputazione soggettiva).
In relazione al primo comma, la Cassazione è giunta alla conclusione che si tratti di una fattispecie autonoma di reato: "In tema di delitti contro la persona, la fattispecie di cui all'art. 583-quater, comma primo, cod. pen. è ipotesi autonoma di reato e non circostanza aggravante ad effetto speciale del reato di lesioni personali, in quanto tipizzata per specialità rispetto a quest'ultimo, richiedendo quali elementi costitutivi una particolare qualità della persona offesa (pubblico ufficiale in servizio di ordine pubblico) e un collegamento funzionale e spazio-temporale tra l'azione lesiva e l'esercizio di tale qualifica "in occasione di manifestazioni sportive" (Cass., Sez. 5, n. 3117/24).

In relazione al secondo comma, all'orientamento che giunge alla medesima conclusione facendo leva sulla sua collocazione in un articolo diverso rispetto alla disciplina delle lesioni gravi e gravissime (art. 583 c.p.), sull'autonomo nomen iuris e sulla ratio dell'intervento legislativo, da individuarsi proprio nella volontà di sottrarre l'aumento di pena al giudizio di bilanciamento ex art. 69 c.p., si contrappone quello che valorizza il carattere speciale dell'art. 583 quater rispetto (non all'art. 582 c.p., ma) all'art. 583 c.p. (pacificamente disciplinante circostanze aggravanti delle lesioni personali di cui all'art. 582 c.p.).
La disposizione in esame non contiene, infatti, alcuna descrizione del fatto tipico, limitandosi a rinviare implicitamente all'art. 583 c.p. per le nozioni di "lesioni gravi" e "lesioni gravissime" e a sottrarre alla disciplina ivi contenuta le condotte che siano cagionate a determinate categorie di persone. In quanto aggravante speciale rispetto a quella di cui all'art. 583 c.p., la disposizione in esame ne mutuerebbe la procedibilità d'ufficio per le ipotesi da essa disciplinate.
Affinché sia configurabile la nuova aggravante, le lesioni gravi o gravissime devono essere commesse "a causa o nell'esercizio" dell'attività sanitaria, occorrendo quindi la sussistenza di un nesso funzionale tra la condotta di lesioni e l'attività sanitaria. Non potrà, dunque, applicarsi l'art. 583 quater c. 2, c.p. quando l'aggressione, anche contestuale all'esercizio dell'attività professionale del sanitario, sia determinata da motivi che esulano dall'attività stessa (ad es. per inimicizie personali), mentre rientreranno nel campo di applicazione della disposizione le lesioni gravi commesse al di fuori dell'orario e dei luoghi di esercizio della professione medico-sanitaria ma riconducibili a quest'ultima (è il caso del paziente o di un suo parente che aggredisca il suo medico mentre questi sta facendo ritorno a casa).
La disposizione in esame è stata ulteriormente modificata dal d.l. n. 34/2023 (convertito con L. n. 56/2023) che ha ricondotto all'art. 583 quater c.p. anche le lesioni "semplici" (cioè non gravi o gravissime) ai danni dei sanitari, prevedendo per le stesse una pena più severa (da due a cinque anni di reclusione) rispetto alla fattispecie base aggravata ai sensi dell'art. 61 n. 11 octies c.p..
Anche in relazione alla nuova disposizione introdotta all'art. 583 quater c. 2, primo periodo, c.p., si è posto il quesito, nell'iniziale silenzio della legge e dei lavori preparatori, sulla natura di figura autonoma di reato o di circostanza aggravante delle lesioni personali (art. 582 c.p.).
Il medesimo dibattito sorto in relazione alla fattispecie di cui al secondo periodo della medesima disposizione (e incline a concludere nel senso di figura autonoma di reato, in quanto norma speciale rispetto alla fattispecie incriminatrice base, che sottrae all'aggravante di cui all'art. 61 n. 11 octies c.p.) è recentemente stato superato dall'intervento normativo a opera del d.lgs. 31/2024 che, modificando l'art. 582 comma 2 c.p., ha espressamente inserito il richiamo all'art. 583 quater c. 2, primo periodo, c.p. tra le circostanze aggravanti che rendono procedibile d'ufficio il delitto di lesioni personali.
Trattandosi di fattispecie procedibile d'ufficio, secondo quanto previsto dall'art. 582 comma 2 c.p., la cognizione delle lesioni "semplici" ai danni dei sanitari nell'esercizio o a causa delle loro funzioni appartiene al Tribunale, e non al Giudice di Pace (ex art. 4 d.lgs. 274/00).
La novità normativa spezza il rapporto simmetrico tra i due commi dell'art. 583 quater c.p. prevedendo l'inasprimento della pena per le sole lesioni semplici ai danni del personale

sanitario, non per quelle ai danni dei pubblici ufficiali in servizio di ordine pubblico nel corso di manifestazioni sportive. Essa, inoltre, non lascia ora alcun dubbio sulla natura di circostanza della norma, rimandando in toto ad altre disposizioni per l'individuazione del campo di applicazione: agli artt. 582 e 583 c.p. per la definizione delle "lesioni" e delle "lesioni gravi"; al periodo precedente del medesimo comma per l'identificazione dei soggetti ai cui danni sono commesse le lesioni gravi o gravissime; infine, al primo comma del medesimo articolo per l'individuazione della cornice edittale applicabile.
La fattispecie di lesioni gravi e gravissime ai danni dei sanitari appare speciale sia rispetto agli artt. 582 e 583 c.p., sia rispetto alla nuova disposizione che aggrava la pena per le lesioni semplici ai danni dei medesimi soggetti.
Ultimo intervento, in ordine temporale, il d.l. n. 137/2024, in vigore dal 2.10.2024, recante «Misure urgenti per contrastare i fenomeni di violenza nei confronti dei professionisti sanitari, socio-sanitari, ausiliarie di assistenza e cura nell'esercizio delle loro funzioni nonché di danneggiamento dei beni destinati all'assistenza sanitaria», che apporta modifiche al codice penale e al codice di procedura penale.
Sul primo versante, inserisce all'art. 635 c.p. un nuovo terzo comma, che punisce con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa fino a 10.000 euro «chiunque, all'interno o nelle pertinenze di strutture sanitarie o socio-sanitarie residenziali o semiresidenziali, pubbliche o private, con violenza alla persona o con minaccia ovvero in occasione del delitto previsto dall'articolo 583-quater, distrugge, disperde, deteriora o rende, in tutto o in parte, inservibili cose ivi esistenti o comunque destinate al servizio sanitario o socio-sanitario». La pena è aumentata se il fatto è commesso da più persone riunite.
Sul secondo, modifica l'art. 380 comma 2 c.p.p., prevedendo l'arresto obbligatorio in flagranza in relazione alla nuova ipotesi introdotta nell'art. 635 c.p., nonché con riferimento al delitto di cui all'art. 583 quater, secondo comma, c.p. e introduce una nuova fattispecie di arresto in flagranza differita.
A tal fine, nell'art. 382 bis c.p.p. è inserito un comma 1 bis, riguardante i «delitti non colposi per i quali è previsto l'arresto in flagranza, commessi all'interno o nelle pertinenze delle strutture sanitarie o socio-sanitarie residenziali o semiresidenziali, pubbliche o private, in danno di persone esercenti una professione sanitaria o socio-sanitaria nell'esercizio o a causa delle funzioni o del servizio nonché di chiunque svolga attività ausiliarie di cura, assistenza sanitaria o soccorso, funzionali allo svolgimento di dette professioni, nell'esercizio o a causa di tali attività, ovvero commessi su cose ivi esistenti o comunque destinate al servizio sanitario o socio-sanitario», per i quali, «quando non è possibile procedere immediatamente all'arresto per ragioni di sicurezza o incolumità pubblica o individuale ovvero per ragioni inerenti alla regolare erogazione del servizio, si considera comunque in stato di flagranza ai sensi dell'articolo 382 colui il quale, sulla base di documentazione video-fotografica o di altra documentazione legittimamente ottenuta da dispositivi di comunicazione informatica o telematica, dalla quale emerga inequivocabilmente il fatto, ne risulta autore, sempre che l'arresto sia compiuto non oltre il tempo necessario alla sua identificazione e, comunque, entro le quarantotto ore dal fatto».
Allo stato attuale, dunque, la molteplicità e disorganicità degli interventi succedutisi fa sì che:

- le aggressioni fisiche e verbali ai danni di un qualunque pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio (diverso dagli esercenti le professioni sanitarie in senso ampio) nell'atto o a causa dell'adempimento delle funzioni o del servizio (salvo che non sfocino in lesioni personali ai danni di ufficiali o agenti di polizia giudiziaria o di pubblica sicurezza) risultano aggravate ai sensi dell'art. 61 n. 10 c.p. e restano punibili a querela di parte: es. insegnanti, magistrati, controllori;
- i delitti (diversi dalle lesioni personali) commessi con violenza o minaccia in danno degli esercenti le professioni sanitarie in senso ampio, a causa o nell'esercizio di tali professioni o attività, sono aggravati ai sensi dell'art. 61 n. 11 octies c.p., con procedibilità d'ufficio delle percosse (art. 581 comma 2 c.p.) ma a querela, ad esempio, delle minacce o della violenza privata;
- le lesioni personali "semplici" ai danni di un ufficiale o agente di polizia giudiziaria o di pubblica sicurezza, nell'atto o a causa dell'adempimento delle funzioni o del servizio, sono procedibili d'ufficio e punite ai sensi degli artt. 582 – 585, in relazione all'art. 576 n. 5 bis c.p.;
- le lesioni personali gravi/gravissime ai danni di un pubblico ufficiale in servizio di ordine pubblico in occasione di manifestazioni sportive sono procedibili d'ufficio e punite ai sensi dell'art. 583 quater comma 1 c.p.;
- le lesioni personali gravi/gravissime ai danni di un pubblico ufficiale in servizio per ragioni diverse da quelle di ordine pubblico in occasione di manifestazioni sportive sono procedibili d'ufficio e punibili ai sensi degli artt. 582 – 583 – 585, in relazione all'art. 576 n. 5 bis c.p.;
- le lesioni personali "semplici", gravi e gravissime ai danni di sanitari in senso ampio nell'esercizio o a causa delle loro attività sono procedibili a querela e sanzionate, rispettivamente, dal primo e dal secondo periodo dell'art. 583 quater comma 2 c.p..

Tranne la fattispecie di cui all'art. 583 quater comma 1 c.p. (secondo l'interpretazione fornita dalla Cassazione), tutte le altre costituiscono mere circostanze aggravanti della fattispecie base dei relativi reati e, in quanto tali, sono passibili di bilanciamento con le eventuali circostanze attenuanti, anche generiche, perdendo così l'effetto di aggravare la pena prevista per i fatti disciplinati.

Progetti di legge

Sono tre i disegni di legge riguardanti le molestie sessuali e il mobbing sul lavoro oggetto di analisi in Commissione al Senato (A.S. n. 89, A.S. n. 257 e A.S. n. 671). L'obiettivo è trasporre nell'ordinamento nazionale i principi della Convenzione OIL n. 190, per ovviare alla mancanza di una fattispecie onnicomprensiva e unitaria di violenza e molestie lavorative.

Attraverso tali progetti normativi, in particolare, si mira a introdurre le seguenti fattispecie:
- molestie sessuali, all'art. 609 ter 1 c.p., che dovrebbe punire chiunque, con minacce, atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, in forma verbale o gestuale, reca a taluno molestie o disturbo violando la dignità della persona. La pena sarebbe aumentata laddove dal fatto, commesso nell'ambito di un rapporto di educazione, istruzione o formazione, ovvero nell'ambito di un rapporto di lavoro, tirocinio o apprendistato, o

anche di reclutamento o selezione, con abuso di autorità o di relazioni di ufficio, derivi un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
- mobbing, individuando con questo termine le molestie morali e le violenze psicologiche esercitate sul posto di lavoro, con modalità lesiva, svolte con carattere iterativo e sistematico al fine di emarginare, discriminare, screditare o, comunque, recare danno alla lavoratrice o al lavoratore in relazione alla sua carriera, alla sua autorevolezza ed al rapporto con gli altri (es. rimozione di incarichi, esclusione dalla comunicazione e dalle informazioni aziendali, svalutazione sistematica dei risultati, sabotaggio del lavoro ecc.).
Si tratta, in entrambi i casi, di interventi opportuni, laddove si voglia dare ai fenomeni in esame rilevanza penale ed efficace tutela, poiché le attuali fattispecie vigenti non paiono, per i motivi innanzi esposti, sempre idonee a ricomprendere le condotte materiali riconducibili nell'alveo di tali fenomeni.
Sono allo studio, inoltre, norme a supporto delle vittime, nonché di natura preventiva.

6. La gestione della compliance in materia di salute e sicurezza in relazione al rischio violenze, molestie, aggressioni

Intervento di Emanuele Birritteri,
Ricercatore in tenure track (RTT) di Diritto penale
presso l'Università degli Studi di Roma Unitelma Sapienza

Ringrazio davvero molto il Presidente, On. Chiara Gribaudo, la commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia e il Dott. Massimo Perrotta per il gradito invito, che mi onora.
Vorrei toccare in sintesi tre punti: 1) le principali problematiche concernenti la responsabilità penale individuale in questo ambito; 2) la gestione della compliance in materia di salute e sicurezza in relazione al rischio violenze, molestie, aggressioni; 3) il ruolo della responsabilità da reato degli enti in questa materia.
Rispetto al primo punto occorre evidenziare che esistono diverse fattispecie che offrono tutela penale in questo ambito (minaccia, percosse, lesioni, violenza privata, violenza sessuale, abuso mezzi di correzione, atti persecutori, maltrattamenti contro familiari). Mi sembra quindi difficile quindi che una condotta in tale ambito resti sprovvista di sanzione. Certo, ciò non significa che non ci siano problemi: es., rispetto a mobbing molte di queste norme non considerano il contesto relazionale in cui questi resti si verificano o prescindono dall'elemento della reiterazione dei comportamenti; nei maltrattamenti si richiede l'elemento della para familiarità, che rende il reato difficilmente applicabile ai contesti organizzativi più articolati, oltre al problema della difficile applicabilità di questa figura criminosa ai casi di mobbing orizzontale. Da molti però è stato segnalato come il problema principale rispetto a questi reati sia la scarsa propensione alla denuncia da parte delle vittime; perciò, prima di pensare a nuove incriminazioni occorrerebbe riflettere su questo aspetto e su come offrire in tal senso maggiore tutela. Inoltre, quando si pensa di trasferire in precetti penali previsioni contenute in convenzioni internazionali che in questa materia non sono specificamente pensate per la materia penalistica, occorre molta cautela perché il rischio è quello di costruire delle figure criminose che non descrivano in modo tassativo il precetto, creando tensioni con il principio costituzionale di legalità in materia penale.
Con riferimento, invece, al tema, di cui molto si è discusso oggi, di considerare, nelle attività di compliance in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la violenza, le molestie e le aggressioni come rischio lavorativo da gestire, introducendo specifiche misure nel DVR, credo occorra riflettere con molta attenzione su opportunità e rischi delle correlate scelte di politica del diritto sul punto, essendovi non pochi ostacoli in tal senso, in quanto, tra l'altro, può essere difficile misurare oggettivamente il rischio che dipende anche molto da percezioni soggettive circa la soglia di tollerabilità di taluni comportamenti; inoltre, può risultare complesso per il datore di lavoro arginare la volontà persecutoria di un autore individuale, specie, come spesso accade in questi casi, ove si intersechino profili meramente relazionali e personali con aspetti lavorativi.

E vengo infine al ruolo della responsabilità da reato degli enti in questa materia ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001. Anche su questo versante i problemi non sono pochi. Anzitutto, infatti, la responsabilità dell'ente è pur sempre una responsabilità, appunto, "da reato", che richiede un fatto di connessione individuale commesso da un soggetto qualificato, e in tal caso l'unico reato 231 presupposto che può realisticamente rilevare è quello di lesioni con violazione della normativa antiinfortunistica, il cui accertamento in queste ipotesi di violenza, molestie ed aggressioni nei luoghi di lavoro ha non pochi tratti di complessità. Anzitutto, occorre poter ricondurre qualificare questi fenomeni, o meglio gli effetti di queste condotte illecite, come eventi lesivi psichici riconducibili al concetto di malattia contemplato dal reato di lesioni, dimostrando (e non è ovviamente sempre agevole farlo) che tale risultato psichico sia causalmente ricollegabile alle molestie precedenti. Ove, poi, si opti per lo schema del reato omissivo colposo da omesso impedimento dell'evento avverso per la figura datoriale, contestando cioè al datore di lavoro di non aver impedito la condotta aggressiva del dipendente, i problemi, se possibile, aumentano: il datore ha effettivamente l'obbligo di impedire queste forme peculiari di aggressioni? Quale sarebbe in questi casi la regola cautelare violata? Il comportamento alternativo lecito del datore, cioè la predisposizione di misure di prevenzione di molestie e violenze sui luoghi di lavoro, avrebbe potuto impedire o ridurre significativamente il rischio di verificazione dell'evento avverso? È chiaro che vi sono non poche perplessità su questi aspetti, poiché, come già osservavo, impedire (o ostacolare) condotte vessatorie individuali che sovente travalicano il luogo di lavoro sovente può essere molto complesso o comunque porre il problema della concreta esigibilità di tale adempimento. Inoltre, se si contesta il reato di lesioni dolose il d.lgs. n. 231 del 2001 non è applicabile. Ma al netto di questi aspetti e prescindendo dall'eventuale colpa d'organizzazione dell'ente, ritengo che, sia de iure condito che de iure condendo, il principale ostacolo sia un altro e cioè la compatibilità di questi reati con il criterio oggettivo d'ascrizione del reato all'ente dell'interesse o del vantaggio. Rispetto a illeciti penali che riguardino casi di violenza, molestie o aggressioni nei luoghi di lavoro, in cosa consisterebbe l'interesse o il vantaggio dell'ente correlato a tali illeciti? Potrebbe farsi riferimento a un generico risparmio di spesa per la mancata adozione di procedure per la prevenzione di questi comportamenti? Il risparmio correlato a tali mancati adempimenti può avere tratti di sufficiente concretezza? Io faccio fatica a pensare a un possibile, reale interesse o vantaggio dell'ente in questo ambito, al netto del tema, che già prima menzionavo, e che naturalmente si riproporrebbe anche rispetto al modello 231 di gestione e controllo del rischio reato, che riguarda il problema della concreta possibilità pratica di esigere l'impedimento (o anche una ragionevole riduzione del rischio) di condotte vessatorie individuali che spesso prescindono dal contesto lavorativo. Di conseguenza, anche sotto tale profilo, occorre molta cautela.
Vi ringrazio molto.

7. Il ruolo dell'Ufficiale Psicologo nell'analisi dei reati di atti persecutori e molestie: riflessioni e spunti per una maggiore sensibilizzazione

Intervento di Barbara Vitale,
CARABINIERI - Comandante
del Reparto Analisi Criminologiche
Investigazioni Scientifiche

Buongiorno a tutti e grazie per l'invito. Sarò molto breve, desidero parlarvi semplicemente della mia esperienza professionale e condividere con voi alcune riflessioni.
Sono un Ufficiale Psicologo dell'Arma dei Carabinieri e comando la sezione Atti Persecutori del Reparto Analisi Criminologiche del Raggruppamento Carabinieri Investigazioni Scientifiche (RACIS).
La sezione è stata istituita nel 2009, all'uscita dell'art. 612 bis del codice penale "Atti Persecutori", sulla scorta di una convenzione tra il Dipartimento per le Pari Opportunità ed il Ministero della Difesa. Negli anni abbiamo allargato il nostro ambito di analisi e di studio a tutti quei reati che entrano nell'alveo del c.d. codice rosso, come violenza di genere e domestica, maltrattamenti, violenza sessuale, femminicidi e tentati femminicidi.
Tra i nostri compiti ordinamentali rientra anche l'analisi qualitativa di quelle che sono le condotte e i comportamenti relativi a diverse forme di violenza, non solo in ambito domestico, ma anche in quello lavorativo, per l'individuazione e la rivelazione dei fattori di rischio. In quest'ultimo contesto, rientra per esempio la fattispecie degli atti persecutori, così come sono delineati nel codice penale.
Non voglio soffermarmi sul profilo giuridico perché ci sono illustri esponenti molto più competenti di me in materia. Desidero soltanto condividere con voi una riflessione di come il legislatore, nel declinare questa fattispecie di reato, abbia voluto soffermarsi su quello che è lo stato psicologico della persona offesa, quando si parla di perdurante stato di ansia, di paura per la propria incolumità e per i propri cari e di alterazioni delle abitudini di vita.
All'interno di questa fattispecie di reato si possono individuare tantissimi comportamenti che sono anche legati allo stalking occupazionale, al mobbing e alle diverse forme di violenza in ambito lavorativo. Questa mattina, all'inizio dei lavori ci chiedevamo se le condotte vessatorie e le molestie in ambito lavorativo si potessero riconoscere in una fattispecie di reato già esistente oppure fosse necessario creare una nuova tipologia. Il reato degli atti persecutori, di cui all'art. 612 bis, dà molto spazio a quello che è l'elemento psicologico così il legislatore ha voluto sottolineare l'importanza di come lo stato di salute della vittima sia assolutamente un fattore determinante nel costrutto del reato. Per questi motivi si potrebbe provare a verificare se quest'ultimo sia in grado di integrare anche le principali forme di illecito che si consumano in contesti lavorativi.
Il personale della mia sezione conduce le escussioni protette con le vittime particolarmente vulnerabili su delega dell'Autorità Giudiziaria o su sub-delega degli altri Reparti Territoriali dell'Arma dei Carabinieri. Abbiamo avuto modo di ascoltare anche le vittime vulnerabili di mobbing, di stalking occupazionale e di tutte quelle condotte che rientrano nell'ambito

della costruttività organizzativa. È importante pensare a queste persone come a delle vittime particolarmente vulnerabili che quindi debbano essere sentite con una modalità protetta, così come è previsto dalla legge, cioè con l'ausilio di un esperto di psicologia o di uno psicologo per evitare la vittimizzazione secondaria.
Desidero sottolineare questo aspetto non perché essendo psicologa, "voglia tirare l'acqua al mio mulino", cioè alla mia categoria professionale, ma perché è importante informare e sensibilizzare anche sotto questo profilo. Quando parliamo di escussione protetta, ci troviamo già nella fase del contrasto perché il reato si è consumato e la persona offesa, che arriva in caserma, ci racconta la propria condizione di disagio e riferisce tutte quelle circostanze in cui è stata oggetto di vessazione e di molestie.
Anche nell'ambito della prevenzione, il discorso della valutazione dei rischi e dello stress lavoro correlato rientra in una valutazione molto complessa e articolata. Bisogna però fare un distinguo e pensare ai diversi scenari di applicazione. Un conto sono quelli afferenti la Pubblica Amministrazione, un altro le aziende private e quindi bisognerebbe contestualizzare meglio il documento di valutazione dei rischi per calarlo in modo più circostanziato alle diverse realtà lavorative.
In sintesi, potremmo condividere una riflessione nella considerazione delle vittime di reato di atti persecutori, molestie e vessazioni sui luoghi di lavoro alla stregua di vittime particolarmente vulnerabili. Infatti bisogna riconoscere il loro stato emotivo e il fatto che vivono in uno stato di disagio psicologico drammatico e preoccupante. Per fare un esempio, pensiamo alle lavoratrici madri a cui non viene garantito l'esonero dal lavoro notturno e da quello particolarmente usurante e che, in alcuni contesti lavorativi scarsamente tutelati, rischiano di essere licenziate.
Una riflessione sinergica e condivisa su questi aspetti risulta essenziale.
Vi ringrazio per l'attenzione.

8. Progetto EpiWE: Epigenetica per le Donne nella lotta contro la violenza e la prevenzione delle malattie non trasmissibili

Intervento di Simona Gaudì,
Istituto Superiore di Sanità

Buongiorno, grazie per l'opportunità che mi avete dato insieme al Prof. Domenico Della Porta. Oggi porto alla vostra attenzione il progetto "Epigenetica per le Donne" (Epigenetics for Women, EpiWE), nato nel 2014 da una ricerca scientifica di salute pubblica promosso da Istituto Superiore di Sanità e Ministero della Salute coinvolti nello studio degli effetti a lungo termine della violenza e l'identificazione di protocolli di prevenzione di precisione. Il progetto vuole dimostrare come la violenza sia in grado di alterare profondamente la funzionalità del nostro genoma: quando avremo a disposizione i dati molecolari, saremo in grado di dimostrare come la violenza nel tempo possa causare patologie non trasmissibili. Con i medici legali e gli avvocati potremo stabilire, e poi quantizzare il danno che la violenza può indurre sulla qualità della vita e sullo stato di salute.

Da un punto di vista legislativo è necessario stabilire l'esistenza della possibile correlazione tra violenza subita e maggiore prevalenza dell'insorgenza precoce di malattie non trasmissibili. Gli effetti negativi a lungo termine della violenza potrebbero avere una latenza di 10-20 anni, da cui l'ipotesi che non ci sia correlazione. Dai dati epigenetici si evince la relazione tra violenza e insorgenza precoce delle patologie non trasmissibili, croniche e invalidanti.

Alla fine della giornata verrà consegnato un documento che conterrà i dettagli, inerenti la ricerca, necessari al lavoro multidisciplinare che faccia emergere soluzioni innovative che comprendano la banca dati necessaria alla descrizione del contesto e dell'evento violenza, corredata da una collezione di campioni biologici, fondamentale per l'analisi epigenetica.

Dopo il convegno Epigenomica della violenza sulle donne, studio multicentrico che si è tenuto in ISS il 25 ottobre 2024, abbiamo osservato una rilevante risposta da parte di 70 donne intenzionate ad aderire allo studio EpiWE al fine di donare il campione di sangue. E' importante accogliere le donne, anche con iniziative territoriali che prevedano la presenza di camper già utilizzati per la vaccinazione anti Covid-19, in Punto Salute delle Donne. Le sopravvissute alla violenza avranno a disposizione un'equipe multidisciplinare all'interno dei camper.

Due articoli pubblicati nel 2023 (Tabano et al., 2023 e Piccinini et al., 2023) hanno dimostrato come condizioni di lavoro limite in Pronto Soccorso durante il Covid-19 abbiano causato modificazioni epigenetiche nel personale sanitario, modificando la funzionalità del genoma a livello di alcuni geni responsabili dell'insorgenza del disordine da stress post traumatico (post traumatic stress disorder, PTSD). Nel lavoro focalizzato sulla violenza subita dalle donne sono stati identificati tre geni iper-metilati coinvolti nel PTSD e responsabili della plasticità cerebrale, nella memoria e nell'apprendimento. Le 62 donne che fanno parte del gruppo dello studio pilota ci hanno fornito le evidenze sperimentali che ci consentiranno di ampliare la ricerca in uno studio multicentrico

attraverso la realizzazione del progetto CCM - Area Azioni centrali "Violenza sulle donne: effetti a lungo termine sulla salute per una prevenzione di precisione" che l'Istituto Superiore di Sanità in collaborazione con il Ministero della Salute sta realizzando grazie alla partecipazione di 7 Unità Operative e 5 regioni (Campania, Lazio, Liguria, Lombardia e Puglia).
Il 19 dicembre si terrà il Comitato Etico Nazionale al fine di potere diffondere le procedure secondo le normative esistenti, ed estendere il progetto anche ad altre regioni. La ASLRM2, la più grande d'Europa, sarà la prima a realizzare la rete per la presa in carico e la raccolta dei dati e dei campioni biologici nel lungo periodo (durata prevista di 18 mesi e 4 prelievi ogni 6 mesi). In futuro, ci piacerebbe poter mettere a disposizione questo modello anche per il rilevamento e la ricerca molecolare degli effetti della violenza nei luoghi di lavoro. La violenza non deve essere trattata a livello aneddotico, ma deve essere incardinata in rilevamenti rigorosi con questionari dedicati e centralizzazione dei dati con prospettive di ricerca innovativa. Se vengono identificati comportamenti non in linea con il rispetto dei diritti umani, sarà importante applicare protocolli di cura psicologica al responsabile di molestie, aggressioni e violenze al fine di preservare la salute delle lavoratrici e dei lavoratori.
Grazie.

9. Rischi Psicosociali sul lavoro: tra dati, normative e formazione per la prevenzione

Intervento della dott.sa Rita Somma,
Consigliere Nazionale AIFOS

Buongiorno a tutti,
vorrei raccogliere l'invito dell'onorevole Gribaudo ad essere molto concreta nel mio intervento. Per il mio contributo parto dalla consapevolezza che ogni riflessione sulla questione rischio violenza e molestie sul lavoro deve orientarsi necessariamente sui dati statistici ma, per questa fattispecie di rischio, deve necessariamente andare oltre i dati, come ha illustrato anche il professor Rossi di INAIL nel suo intervento. Non possiamo pensare di trattare il rischio violenze e molestie nei luoghi di lavoro come tutti gli altri rischi sul lavoro, perché qui abbiamo una situazione differente: la casistica limitata di denunce alle Forze dell'Ordine non è significativa sull'impatto sociale della questione e deve essere interpretata. In questo caso risulta essere addirittura fuorviante.
I dati pubblicati nel 2022 dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro ci forniscono, infatti, un quadro preciso. L'indagine ILO rivela che, nel mondo, più di una persona su cinque (22,8% o 743 milioni di persone) dichiara di avere avuto almeno una forma di violenza o molestie sul lavoro nella vita lavorativa; di queste persone, circa un terzo ha riportato di avere avuto esperienza di più di una forma di violenza (fisica, sessuale, afferente all'ambito psicosociale). Le indagini evidenziano altresì che è difficile quantificare la violenza e le molestie sul lavoro perché spesso non se ne parla e ancora meno si denuncia (le statistiche dicono che una percentuale significativa delle vittime non ne parla ed una percentuale ancora più irrisoria denuncia), spesso solo dopo aver subito più di una forma di violenza e stalking.
A titolo esemplificativo riporto quanto emerso in Italia dall'indagine ISTAT del 2016 "Violenza sul luogo di lavoro", dedicata ad una delle forme di violenza di genere, le molestie ed i ricatti sessuali in ambito lavorativo: "quando una donna subisce un ricatto sessuale, nel 80,9% dei casi non ne parla con nessuno sul posto di lavoro … quasi nessuna ha denunciato il fatto alle Forze dell'Ordine (appena lo 0,7%) … un dato che si riduce ulteriormente se si considera chi ha poi effettivamente firmato un verbale di denuncia …".
Quindi, per i nostri ragionamenti strategici per affrontare la questione, dobbiamo partire necessariamente da questa consapevolezza: il dato quantitativo sul fenomeno non ne definisce la rilevanza, che va invece fatta emergere. Riflessioni che devono anche guardare il contesto situazionale, al tessuto economico produttivo italiano entro cui questo si compie, che oggi è fatto di un 92-94 per cento di micro, piccole e medie imprese. È chiaro che anche la differenza bidimensionale, piccola e grande impresa, va considerato nelle strategie prevenzionistiche da mettere a terra, che poi è un concetto trasversale a tutti gli ambiti di sicurezza.
La seconda fondamentale questione sul tema, sulla quale puntare i riflettori, è normativa: dovremmo dare seguito a quell'articolo 9 della Convenzione ILO n. 190, ratificata in Italia con legge 4 del 15 gennaio del 2021, che traccia già in modo chiaro la strada da

intraprendere. L'articolo 9 della Convenzione ILO 190, infatti, dispone che gli Stati membri debbano adottare leggi regolamenti per fare in modo che il datore di lavoro si occupi della questione, attraverso la definizione di idonee politiche aziendali, l'identificazione dei i pericoli e la valutazione dei rischi, l'implementazione di misure di prevenzione e protezione, l'erogazione di informazione e formazione, di procedure a sostegno delle vittime.
E' chiaro che servono leggi, sanzioni ma, sembra quasi banale, serve molto altro. Dobbiamo dire cosa non va ma dobbiamo anche orientarle queste organizzazioni, dare strumenti operativi concreti, anche considerando che quando trattiamo di rischi psicosociali entriamo nella sfera dei rischi meno individualizzabili, talvolta più sfumati, non solo relegabili alle forme fisiche o sessuali ma psicologiche e sociali appunto.
Un fattore di rischio che è da inquadrare per le possibili conseguenze dannose, sia individuali che organizzative, nella duplice prospettiva: impatto sulla salute e sulla sicurezza. I rischi psicosociali correlati a violenze, molestie e aggressioni possono, infatti, avere conseguente sia sulle condizioni di salute psicologica, fisica e sessuale dei lavoratori, impattare significativamente sul livello di rischio infortunistico, maggiore o emergente, anche in termini di attenzione e di probabilità di errore ma anche incidere sui risultati e sulla sostenibilità dell'intera organizzazione.
L'attività di educazione alla popolazione e di formazione nelle aziende è fondamentale. Noi di AIFOS ci occupiamo da moltissimi anni di formazione, lo facciamo anche attraverso i nostri CFA e i nostri soci sul territorio, che portano proposte formative di eccellenza. La "famosa" cultura della sicurezza si costruisce attraverso strategie concrete e, ancor più se in termini di prevenzione dai rischi di violenze e molestie, questo si deve tradurre nella creazione di processi educativi efficaci di tutti gli stakeholder, a tutti i livelli aziendali, partendo dal management, visto che il vertice orienta l'azione di sicurezza all'interno di quella organizzazione, fino ad arrivare all'ultimo dei lavoratori.
Dobbiamo fare in modo che i lavoratori possano e debbano partecipare al processo di valutazione del rischio. Si potrebbe anche pensare di inserire, all'interno dell'atteso nuovo accordo Stato-Regioni che stiamo attendendo in materia di formazione salute e sicurezza, percorsi mirati anche su queste tematiche, allo scopo di aumentarne la consapevolezza e la responsabilità, per far comprendere cosa vuol dire valutazione dei rischi e dare ai lavoratori degli strumenti concreti che potrebbero utilizzare all'interno della loro attività ordinaria professionale. Grazie

10. Confindustria: visione e strategie per la prevenzione delle violenze e molestie nei luoghi di lavoro

Intervento di Fabio Pontrandolfi,
Senior Adviser - CONFINDUSTRIA

Buongiorno. Rappresento Confindustria e ringrazio molto per l'invito. Ho ascoltato con molta attenzione gli interventi che si sono susseguiti fin qui. Devo dire che Confindustria ha una visione piuttosto diversa.
Innanzitutto, dobbiamo distinguere tra l'aggressione che proviene dall'esterno rispetto a ciò che accade all'interno dell'azienda, perché l'azienda - e lo abbiamo verificato con il Covid - è un luogo sicuro, che va protetto rispetto a ciò che proviene dall'esterno. Quindi, nel momento in cui i lavoratori possono subire attacchi dall'esterno, è evidente la necessità di valutare il rischio: si pensi alle poste, agli istituti finanziari, al sistema sanitario, in cui i lavoratori, in ragione delle loro mansioni, hanno a che fare con soggetti che non fanno parte della compagine aziendale e, quindi, non ne hanno la formazione, l'informazione, l'addestramento, la cultura e la sensibilizzazione mediante la partecipazione alla contrattazione collettiva. In questo caso, è chiaro che i lavoratori hanno a che fare con soggetti estranei a quella cultura aziendale, non soggetti al controllo aziendale e, quindi, vanno protetti, potendo per essi costituire un pericolo l'esposizione a tale forma di aggressione. Molto differente, invece, è la situazione interna all'azienda, dove elemento fondante sono la contrattazione e la condivisione di aspetti afferenti anche all'organizzazione in quel luogo di lavoro. Va, poi, osservato che stiamo parlando di condotte penalmente rilevanti e necessariamente dolose, mentre tutti gli illeciti in materia di salute e sicurezza hanno natura colposa: ci riferiamo, quindi, a fattispecie nelle quali una volontà individuale, evidentemente slegata dall'interesse aziendale, va a sovrapporre una logica distruttiva e di coartazione rispetto alla normale organizzazione aziendale, fondata sulla relazione contrattuale. Dunque, la sede nella quale affrontare questo tema è la contrattazione, la sensibilizzazione del personale e, extrema ratio, la reazione disciplinare: la Convenzione, come recepita in Italia, espressamente prevede che essa possa essere recepita tanto con norme quanto con strumenti contrattuali. Non per niente, Confindustria - nel 2016 e poi nel 2018 - ha condiviso con CGIL, CISL e UIL l'accordo quadro sulle molestie e sulle violenze nei luoghi di lavoro e lo ha fatto convintamente proprio in questa logica: una logica lavoristica e di condivisione del tema, non una logica oppositiva come spesso è quella della salute sicurezza. Dunque, se vogliamo parlare di prevenzione - fermo restando che la repressione è evidentemente necessaria in ultima analisi - ci dobbiamo orientare a tutti quegli strumenti condivisi che portano a incrementare la consapevolezza, valorizzando la formazione, l'informazione, la cultura del rispetto della persona che, se parte dal profilo contrattuale, poi entra anche in quello della salute. Ho sentito dire che il DVR sarebbe la sede propria per inserire questo tema. Confindustria è contraria, non perché nel DVR non si possa indicare qualsiasi cosa (in quanto, seppur impropriamente, è un atto di auto-normazione, nel quale si potrebbe valutare di tutto), ma perché il documento di valutazione dei rischi, per come strutturato nel nostro ordinamento, è un documento meramente ricognitivo, che non

consente di attuare fino in fondo la logica migliorativa (che, invece, è caratteristica della logica comunitaria) e garantire una logica realmente partecipativa e di condivisione, trattandosi di un atto unilaterale. E non è la sede propria della prevenzione di questa tipologia di violazioni anche perché si tratta, ripeto, di violazioni di natura necessariamente dolose, di azioni condotte con una finalità essenzialmente personale, che sovvertono ogni logica di collaborazione all'interno dell'impresa e che, quindi, non possono che trovare nel diritto penale la specifica tutela. Si tratta, tuttavia, di una tutela ex post: quando si parla di questi temi, invece, dobbiamo occuparci prioritariamente della prevenzione, operando sul piano culturale, della formazione, dell'informazione, del coinvolgimento delle persone che, troppo spesso, vengono invece lasciate da sole.
Prima ho sentito parlare l'INAIL di videosorveglianza, ossia di strumenti di controllo, che possono in qualche modo illuminare i luoghi di lavoro di conoscenza e, quindi, anticipare l'intervento rispetto ad eventuali comportamenti molesti o violenti o che presentano indici di atteggiamenti che possono, poi, sfociare in violenze: ben venga il controllo del datore di lavoro, anche in quanto obbligo di legge sancito nel decreto legislativo 81/2008. Il datore di lavoro deve vigilare sui comportamenti, e questo vale per tutti: per gli infortuni sul lavoro e per la prevenzione in generale. Ben venga, allora, il ricorso alle telecamere nei luoghi di lavoro, che consentono di anticipare questi rischi. A questo proposito, va infatti ricordato che il decreto legislativo 81 del 2008 è stato modificato nel 2021 da un provvedimento di legge che rafforza la funzione del preposto e ne orienta l'azione proprio al controllo ed alla modifica dei comportamenti sbagliati. Si faceva riferimento, evidentemente, ai comportamenti lavorativi, ma nulla toglie che anche il comportamento afferente ad altri temi, non direttamente afferenti alla sicurezza sul lavoro, possa essere oggetto di analisi e anticipazione e, quindi, di prevenzione primaria: questa può essere una strada concreta ed efficace da seguire.

11. Prevenzione delle molestie sul lavoro: verso una cultura organizzativa proattiva e normativa di sostegno

Intervento di Silvia Ciucciovino,
Professoressa Ordinaria di Diritto del Lavoro
nell'Università degli Studi Roma Tre

Grazie molte per l'invito e per la opportunità di partecipare a questo interessante dibattito. Come giuslavorista il mio punto di vista al tema delle molestie sul lavoro è essenzialmente quello del rapporto di lavoro delle obbligazioni datoriali atte a prevenire e contrastare fenomeni di questo tipo. Rispetto al tema delle molestie è possibile adottare un approccio prescrittivo e repressivo, ad esempio attraverso la riformulazione dei reati e del codice penale, oppure è possibile optare per un approccio che cerca di fare leva su strumenti organizzativi e proattivi. Strumenti più focalizzati sulle dinamiche reali delle relazioni sui luoghi di lavoro, rispetto alle quali abbiamo un problema rilevante anche di raccolta di dati e di osservazione dei fenomeni.

Per natura sono poco incline al primo tipo di strumentazione giuridica e sono più orientata all'impostazione proattiva e promozionale. Da questo punto di vista sono fermamente convinta che si può fare qualcosa di più mediante norme di sostegno legislativo ed iniziative partecipate. Mi riferisco ad una sorta di strumento misto tra hard e soft law, dove si riesca a dare attuazione a quell'indicazione, a mio avviso incontrovertibile, che abbiamo nella Convenzione OIL n. 190/ 2019 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro (ratificata in Italia nel mese di ottobre 2021) che il rischio molestie va valutato e va gestito dal punto di vista salute e sicurezza sul lavoro.

Già con il recepimento i d.lgs. n. 215 e n. 216 del 2003, in attuazione delle direttive 2000/78/CE e 2000/43/CE, il diritto del lavoro ha optato per l'equiparazione della molestia alla discriminazione. Tale equiparazione dal punto di vista formale, sollecitata dalle direttive europee, ha permesso dal punto di vista normativo una più agevole riparazione del danno e la possibilità per la vittima della molestia di accedere agli strumenti accelerati di prova o di tutela giurisdizionale che scaturiscono dalla normativa antidiscriminatoria.

La convenzione OIL n. 190, invece, trasporta la molestia su un campo diverso, che non è tanto quello della repressione, della riparazione o dell'accesso a strumenti processuali agevolati, bensì piuttosto quello di sollecitare alla prevenzione del fenomeno molestia. Si è voluto così inserire il tema della molestia nella prevenzione, sollecitando azioni valutative e preventive.

C'è da chiedersi cosa stiamo facendo concretamente da questo punto di vista. Nella mia esperienza di accompagnamento di molte organizzazioni alla certificazione di parità in base alla prassi di riferimento UniPdR 125:2022 noto che il livello di maturità delle aziende, anche di quelle più avanzate e attente ai temi della diversity and inclusion, rispetto al tema della prevenzione delle molestie è ancora poco sviluppato.

Eppure, ai fini della certificazione di parità è previsto dalla Uni PdR 125 che l'organizzazione si doti di adeguati strumenti di prevenzione delle molestie. Raramente si riscontra, tuttavia, una consapevolezza e una focalizzazione della tematica rispetto al

profilo della valutazione del rischio molestie. Quasi mai il rischio molestie è valutato all'interno del Documento di Valutazione del Rischio (DVR) di cui al Testo Unico sulla salute e sicurezza. Al più si rintraccia all'interno del DVR qualche richiamo molto fugace ai rischi psicosociali. Tuttavia, è chiaro che la natura e la sostanza del rischio molestie è ben diversa e non è corretto trattarla sotto forma di rischio psicosociale.
D'altro canto, la UniPdR è molto chiara da questo punto di vista e fornisce indicazioni precise e utili in un'ottica di prevenzione, al punto 6.3.2.6 intitolato "Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro" che così recita:
"In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve dare piena attuazione alle previsioni di legge e agli accordi collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni imprenditoriali cui aderisce, in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro.
In particolare, l'organizzazione deve:
a) individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
b) preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;
c) prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;
d) prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;
e) pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto);
f) valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista;
g) prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati;
h) assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale".
Pare evidente, quindi, che l'azienda che intenda conseguire la certificazione di parità debba procedere ad azioni preventive e debba effettuare una valutazione del rischio molestie alla stregua della normativa sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro ("l'organizzazione deve individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro").
Ciò che è possibile constatare nella esperienza pratica è anche la forte resistenza delle aziende a inserire la valutazione del rischio molestie nel DVR. In tal senso si riscontrano anche delle prese di posizioni di importanti associazioni datoriali, come ad esempio Assolombarda. Ora al di là del profilo tecnico se inserire o meno la valutazione del rischio molestie nel DVR o in un documento separato, non c'è dubbio che tale valutazione partecipa della stessa natura di quella dei rischi sul luogo di lavoro e richiede una responsabilizzazione del datore di lavoro, ad iniziare dalla valutazione del rischio.
Questo tipo di valutazione è un elemento necessario per chi voglia ottenere la certificazione di parità. È chiaro che, in tale contesto, si tratta di un'attività volontaria, ma non possiamo sottovalutare che la previsione del punto 6.3.2.6 della Uni PdR 125:2022 presenta molti richiami alla Convenzione OIL n. 190. Si potrebbe quindi individuare

appunto in tale previsione una sorta di catalogo, un guida all'uso per la buona attuazione della Convenzione OIL al fine di individuare il rischio in ogni forma di abuso, fisico, verbale, digitale, alla luce della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
Nello spirito prevenzionistico e non soltanto di lotta alla molestia come discriminazione, occorre allora incoraggiare, anche con norme ad hoc, i datori di lavoro: a preparare un piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro; a prevedere una specifica formazione a tutti i livelli con frequenza definita sulla tolleranza zero rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei dipendenti incluse le molestie sessuali in ogni forma; a prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela delle dipendenti o dipendenti che segnalano; a pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto); a valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista; a prevedere una valutazione dei rischi e una analisi di eventi avversi segnalati.
Molto importante è il tema della valutazione ex post selle segnalazioni. Infatti la retroazione di queste valutazioni e degli audit eventualmente messi in atto per una attenta ponderazione degli accadimenti nella fase precedente al fine di adottare in modo conseguente misure adeguate.
E' inoltre importante sollecitare una costante attenzione al linguaggio utilizzato sensibilizzando una comunicazione più possibile gentile e neutrale.
Sono convinta che se queste indicazioni della Uni PdR trovassero un più convinto sostegno legislativo a fine di sollecitare comportamenti coerenti delle organizzazioni sicuramente staremmo un passo avanti nel contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro.
Come portare le organizzazioni verso questo punto di maturazione, in un'ottica non repressiva ma appunto preventiva e proattiva? L'approccio organizzativo alla prevenzione delle molestie sotteso alla UniPdR 125 può essere promosso attraverso norme di sostegno, esportando su questo terreno lo stesso meccanismo incentivante e promozionale che è stato previsto dalla L. n. 162/2021 con riferimento alla certificazione di parità. Mi riferisco a meccanismi premiali per le organizzazioni che si dotino di strumenti di contrasto e prevenzione alle molestie conformi a quanto previsto dal punto 6.3.2.6 della Uni PdR 125:2022 oppure anche rinviando alla fonte collettiva, possibilmente settoriale o aziendale, la specificazione dei rischi anche in relazione ai comparti e ai settori.
Come sottolineato da INAIL in apertura di questo dibattito, è impossibile avere un approccio generale e astratto e intersettoriale alla tematica, mentre è consigliabile trattare il rischio molestie avendo riguardo ai contesti concreti.
Sarebbe molto utile, inoltre, predisporre appositi documenti da mettere a disposizione dei piccoli datori di lavoro, magari nella forma di check list. È chiaro che a tal fine lo strumento più adeguato sarebbe appunto l'accordo collettivo, quindi la sede partecipativa.
Concludendo, per arrivare a questi traguardi, sarebbe certamente utile una cornice legislativa di carattere promozionale che potrebbe diventare essa stessa vero e proprio strumento attuativo della esigenza di valutazione e prevenzione della molestia ai fini della salute e sicurezza, come richiesto dalla normativa interna e dalla Convenzione OIL n. 190.

12. La complessa lotta contro le aggressioni sul luogo di lavoro: un approccio integrato tra normativa e gestione del rischio nelle aziende sanitarie

Intervento di Stefano Massera,
AIAS

Buongiorno a tutti, intervengo in qualità di socio Aias e come Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione del Policlinico Gemelli. Parliamo quindi di un ospedale che sul lato delle aggressioni comporta un lavoro di trincea. Si tratta di una struttura molto molto grande con un fenomeno che fronteggiamo quotidianamente.
Trovo questo confronto molto interessante credo che sia il caso di allora portare i temi

- della valutazione del rischio,
- delle dimensioni aziendali
- dell'adozione di sistemi organizzativi.

Credo che siano tre argomenti centrali e quindi voglio partire dalla domanda con la quale abbiamo aperto: serve un ulteriore intervento normativo? Dal mio punto di vista no. Il nostro sistema normativo è già sufficientemente, anzi troppo, articolato, troppo confuso, troppo complicato. Questo sistema nell'applicazione pratica ci pone di fronte a un'infinità di problemi ancor più complicati dal fatto che questi adempimenti vengono poi declinati su scala regionale. Tutto questa articolazione rende il compito ancora più arduo per chi prova a fare prevenzione nelle aziende. Ecco perché dico che non serve un'ulteriore normativa, perché vedo che le esperienze che hanno funzionato meglio sono quelle che hanno combinato la normazione hard con la normazione soft. Noi dobbiamo creare degli strumenti di supporto a chi applica queste norme e legiferare per principi. Non possiamo andare a creare ulteriori reati ulteriori fattispecie di reati l'esperienza che stanno funzionando son quelle dei sistemi di gestione per i quali si dimostra che l'abbattimento del fenomeno infortunistico si verifica ed è misurabile. I principi sono tutti lì nella logica dei sistemi. Le risposte sono sempre nell'organizzazione e questi fattori di rischio sono particolarmente ostici da valutare perché multifattoriali. Quindi io rispondo come responsabile del servizio e come assistente del datore di lavoro di alcune carenze organizzative del singolo ospedale ma anche del contesto sociale nel quale opera l'ospedale. Ci sono una serie di parametri da considerare che non sono tutti sotto il controllo del datore di lavoro e, quindi, valutare questo rischio è particolarmente complicato. Ci servono delle linee di indirizzo magari fatte dalla normazione tecnica, magari fatte da UNI e una legislazione che definisca i principi. La legge definisce i principi e la normazione tecnica le modalità.
Quello delle aggressioni è un rischio da considerare negli ambienti di lavoro già dal 1994 e non ci sono particolari novità che richiedano interventi speciali.
Mi permetto di fare due considerazioni mie personali su sui dati quando ho iniziato a lavorare prima del 94 c'erano 1700 infortuni mortali e oggi ce ne sono ancora 1000 e questa è una buona notizia. Ma il calo è troppo modesto a fronte degli enormi sforzi che abbiamo messo in atto in questi 32 anni; non c'è niente da festeggiare anzi siccome il paradigma che

abbiamo adottato finora è quello della norma prescrittiva è proprio lì che dobbiamo andare a cambiare qualcosa. Qui serve più partecipazione, serve più contrattazione secondaria, serve più incentivazione all'adozione di buone di buone prassi.
Quando dico di andare a mettere all'interno del contenitore documento di valutazione del rischio anche aspetti che non sono di diretta competenza diretta responsabilità del datore di lavoro, vado a complicare quel contenitore ma gli strumenti ci sono ci sono già da quando sono nati i primi sistemi di gestione della sicurezza. Le riposte sono nei sistemi avanzati come ISO 45001 che il legislatore dovrebbe semplicemente prendere e richiamare facendosi assistere da coloro che questi problemi li affrontano tutti i santi giorni. Diversamente, la normativa sarà troppo distante da quello che facciamo nelle aziende e quindi poco utile.
Mi riallaccio ultima cosa per chiudere e dimensioni aziendali. Attenzione al fatto che stiamo facendo dei discorsi particolarmente evoluti, particolarmente raffinati che son tipici di aziende strutturate e di aziende grandi e questo è meritorio va benissimo che li facciamo. Ma il problema grande lo abbiamo nelle piccolissime aziende. Sono stato particolarmente colpito dall'ultimo provvedimento sulla patente a punti, che vi dico la verità non fa impazzire. La cosa che mi ha sorpreso è sentire tantissimi amici consulenti che lavorano con piccole imprese avere un'impennata delle richieste di documenti di valutazione del rischio da piccole e piccolissime imprese. Significa che fino a oggi quel documento neanche l'avevano fatto. Cioè la stragrande parte di quei circa 1000 infortuni mortali denunciati si verificano in aziende che non solo non si sono posti il problema delle violenze delle lesioni, ma che non hanno neanche valutato i rischi di cadere da un ponteggio.
Penso che larga parte della nostra attenzione e, in particolare, del legislatore dovrebbe essere posta per andare a pescare nelle piccolissime imprese con modelli semplificati, con supporto, con partecipazioni e incentivi perché il grosso del fenomeno infortunistico è nella frammentazione del tessuto produttivo. Al tempo stesso, noi delle grandi aziende dobbiamo dare l'esempio, fare le regole e le buone prassi.
Concludo ribadendo che il grosso del fenomeno infortunistico è nelle microimprese e che quel fenomeno è ampiamente sottostimato. C'è da lavorare per far crescere quel tessuto produttivo e non servono altre norme ma semplificare quelle esistenti. Mi permetto di dire che come AIAS noi siamo a disposizione, sono a disposizione come RSPP del Gemelli e anche come singolo cittadino. Lavoriamo insieme e tiriamo fuori degli strumenti pratici perché credo che sia assolutamente necessario.

13. La sicurezza sul lavoro e la lotta contro la violenza: prospettive giuridiche, organizzative e psicologiche per un ambiente lavorativo protetto

Intervento di Alessandro Foti,
Vicepresidente AIAS
Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza
Esperto di compliance HSE.
Psicologo e psicodiagnosta

Buongiorno! Intanto ringrazio l'onorevole Gribaudo per l'invito ad AIAS - Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza, agli Stati Generali della sicurezza 2024 e ringrazio l'onorevole Barzotti per la moderazione di questo Tavolo tecnico.
Il confronto emerso finora è stato molto interessante. Ho ascoltato con molta attenzione e ricordo a me stesso che come AIAS, rappresentando i professionisti che si occupano di salute e sicurezza all'interno e a supporto delle aziende, abbiamo un osservatorio privilegiato per rilevare quanto accade negli ambienti di lavoro. Per analizzare il tema della violenza, aggressione e molestia negli ambienti di lavoro e dopo avere ascoltato i tanti stimoli portati dai colleghi che mi hanno preceduto, ritengo sia opportuno partire dai seguenti ambiti: quello giuridico, quello organizzativo e quello psicologico. Lavoro da molti anni come specialista su tematiche di salute e sicurezza, in particolare della compliance 231 e dei sistemi di gestione, e da qualche anno anche come psicologo e posso affermare che sono proprio queste le chiavi di lettura che reputo più rilevanti per la mia esperienza e dall'osservatorio privilegiato di AIAS.
A cappello delle nostre proposte è doveroso però fare alcune premesse:

a. La prima riguarda l'importanza del Decreto Legislativo 81/2008 e del documento elettivo richiamato, il documento di valutazione dei rischi (DVR). Se questo documento viene a mancare o non risulta adeguato, il datore di lavoro viene sanzionato con le pene massime. È quindi il documento su cui le imprese devono porre la massima attenzione ricordando che nello stesso devono coesistere forma e sostanza. Molte volte i documenti sono redatti per essere "formalmente" in regola, ma purtroppo non riflettono effettivamente i rischi dell'azienda. Da qui l'importanza di una valutazione dei rischi partecipata, approfondita e tempestiva che includa anche la violenza, l'aggressione e le molestie, identificando in modo efficace le misure di mitigazione del rischio ovvero quelle di protezione dai "rischi residui";
b. Un altro aspetto da non trascurare riguarda l'organizzazione e la governance dell'azienda. Non possiamo pensare che una corretta gestione della salute e della sicurezza sul lavoro non si accompagni ad una buona organizzazione aziendale. È fondamentale che i lavoratori percepiscano che l'organizzazione si preoccupi del loro benessere.
c. Un altro elemento rilevante che incide sul tema oggetto del nostro tavolo di lavoro riguarda l'aspetto culturale. Si è parlato di formazione efficace che deve essere un obiettivo inderogabile; molto spesso, la formazione sulla sicurezza è vista come una

"scocciatura", una perdita di tempo e questa percezione, accompagnata ad una mancata valutazione della comprensione, porta come conseguenza ad una scarsa efficacia della formazione. È quindi indispensabile introdurre un cambio di paradigma nel fare la formazione, usando strumenti e tecniche più interessanti e accettabili, oltre ad introdurre l'obbligo della verifica dell'efficacia della formazione, questo al fine di rendere le sessioni di formazione realmente utili con un reale impatto sulle conoscenze e i comportamenti nelle aziende. La formazione deve servire a cambiare la cultura aziendale, preparare le persone ad un agito diverso permettendogli di comprendere meglio certe tematiche, quali anche quelle relative all'aggressione, le violenze e le molestie negli ambienti di lavoro; e non solo!

d. Un'ultima considerazione si focalizza sulla persona, sia essa vittima oppure aggressore. È importante capire quali segnali ci permettono di identificare e, quindi, prevenire una possibile aggressione negli ambienti di lavoro e come fare a proteggere le persone o a farci segnalare un fatto accaduto. È fondamentale tenere presente che sia l'aggressore che l'aggredito sono figure su cui dobbiamo concentrare l'attenzione e la cura, nelle misure preventive e protettive, poiché entrambi sono destinatari di principi etici e sanitari, oggetto quindi di misure di intervento e di attenzione. Ricordo a me stesso un progetto del CIPM presso il carcere di Bollate (MI), finanziato con fondi pubblici, che coinvolge gli abusanti sessuali. Questo progetto prevede un programma di recupero dei soggetti abusanti che comprende sedute settimanali con psicologi per analizzare l'atto dell'abuso e il trauma provocato alla vittima nonché la capacità di identificare i segnali per anticipare e, quindi, evitare la recidiva dell'abuso stesso una volta tornati in libertà.

Arriviamo ora alle proposte, che si distinguono tra misure di tipo preventivo e altre di natura protettiva.

Dal punto di vista preventivo, partirei da una considerazione: per capire la reale esigenza di una modifica legislativa, sarebbe utile capire quanto siano state efficaci le modifiche legislative del D.Lgs.81/2008 relativamente alle aggressioni nel mondo sanitario e quali risultati hanno portato? Questa potrebbe essere una buona cartina tornasole per capire se una modifica legislativa per estendere tale obbligo specifico agli ambienti di lavoro di tutte le imprese, anche quelle non sanitarie, possa essere una strada per ridurre tali reati ovvero solo un ulteriore adempimento ai tanti che già le aziende devono gestire, soprattutto pensando alle microimprese e PMI che hanno risorse limitate. Un altro strumento di tipo preventivo è quello della formazione. La formazione deve essere mirata sia verso il potenziale aggressore, per sensibilizzarlo e responsabilizzarlo su tematiche così delicate, ma anche verso l'aggredito, per acquisire consapevolezza su questi temi, prendere forza e segnalare il problema all'azienda, oltre ad aiutarlo a identificare e curare possibili traumi psicofisici derivanti dall'abuso. Un terzo punto rilevante riguarda l'efficacia delle sanzioni, che devono essere rapide ed esemplari. Se le sanzioni non sono applicate e non sono tempestive, si crea una diffusa sfiducia aziendale.

Infine, per quanto riguarda le misure di protezione, dobbiamo assicurarci: innanzitutto che ci siano canali di segnalazione sicuri, come già previsto dal Decreto Legislativo 24/2023. La protezione del segnalante è cruciale, poiché se una persona ha paura di subire ritorsioni,

non segnalerà mai gli abusi subiti. In seconda battuta, l'importanza delle ispezioni interne, per verificare la sussistenza e gravità dei fatti segnalati. Tali ispezioni devono essere svolte da professionisti competenti e formati, come richiamato dalla norma UNI ISO 37008, nata nell'organo tecnico dell'UNI "Governance delle organizzazioni" che coordino. Infine, sarebbe utile istituire dei "punti di ascolto" o degli "Sportelli psicologici" con specialisti formati al fine di raccogliere il malessere delle persone, siano esse abusate o abusanti, al fine di intercettare per tempo un disagio in azienda e potere mettere in atto le misure necessarie per il benessere della persona e dell'ambiente di lavoro.
Con questo ho concluso e vi ringrazio per l'attenzione.

14. Violenza e molestie sul lavoro pubblico: indagine, analisi e soluzioni per un ambiente lavorativo sicuro e protetto

Intervento di Marco Vitelli,
FP CGIL

Grazie buongiorno a tutti,
io sono della Funzione Pubblica CGIL e quindi rappresento la parte del lavoro pubblico
Eviterò di fare la sciolinatura dei dati visto il tempo a disposizione, anche perché sono semplicemente reperibili on line e li possiamo verificare in qualsiasi momento, ma una cosa va detta: nel settore pubblico per definizione i contatti con il mondo esterno ed extra organizzativo fanno intercettare episodi di criticità relazionale.
La definisco così al momento, perché là dentro c'è tutto: c'è la violenza, le minacce…. dall'atteggiamento posturale di minaccia, quello verbale, quello fisico, o la molestia.
In questo settore non si salva nessuno: la sanità è la punta dell'iceberg, pensiamo sempre giustamente al pronto soccorso e al 118, ma non sfugge a nessuno che anche il personale amministrativo è coinvolto, (la dico come contraltare rispetto a delle cose evidenti).
È molto meno evidente, ma pensate a chi lavora nei CUP quante se ne sente dire. Anche questo è facilmente rilevabile e constatabile.
Nell'igiene ambientale lo stesso.
Anche qui vi invito a fare un giochino: andate su Google o su altro motore di ricerca e guardate gli ultimi episodi di aggressioni nel comparto pubblico, guardate quando è successo l'ultimo episodio di violenza.
Scoprirete con sorpresa che non sono passate più di 48 ore circa in ciascun comparto.
Nella sanità, lo diceva bene prima chi mi ha preceduto nel racconto che ha fatto sul Gemelli, "può darsi che in questo momento sia in corso un'aggressione"
È chiaro che lì è talmente evidente che eviterò di essere ridondante, ma guardate: dall'igiene ambientale, al settore socioeducativo dell'infanzia, alla Polizia penitenziaria. alla polizia locale. al settore del soccorso (tra l'altro sapete che i Vigili del fuoco sono fuori dalla gestione INAIL per cui non stanno nella refertazione statistica) noi abbiamo sicuramente un sottodimensionamento del fenomeno.
Vengo all'analisi. Sarò veloce ma alcuni dati vanno letti.
Nell'introduzione del dottor Della Porta abbiamo ascoltato che in sanità abbiamo registrato 18.000 aggressioni solo nel 2023.
Parliamo della sanità perché li abbiamo dei dati certi.
Non abbiamo dati omogenei su tutti i settori perché la sanità è uno dei settori che stiamo toccando con maggiore attenzione. Ho tentate di vedere (solo come esempio) quante aggressioni ha registrato la Polizia locale. Ne è risultato che è abbastanza da folli riuscire a ricostruire tutto quello che è successo in un anno perché ogni Amministrazione riporta il suo di dato (se lo riporta)
Quindi che il primo problema che si pone è: no data no problema.
Se non abbiamo i dati non abbiamo il problema. E quindi abbiamo un primo problema: ottenere i dati dappertutto perché altrimenti non possiamo parlare di lavoratori e del

fenomeno delle aggressioni delle molestie nel mondo del lavoro, dobbiamo parlare del problema nella sanità.
Negli ultimi cinque anni abbiamo avuto che:
il 38 per cento delle aggressioni sono state correlate a carenza di personale
il 24 correlate a lunghi tempi di attesa (non sfuggirà a nessuno che anche questi sono correlati al fatto che manca personale)
il 23 per cento alle lunghe file per mancanza di comunicazione efficace (anche qui non sono particolarmente geniale nel dire che la causa è la mancanza di personale)
Se voi sommate queste tre percentuali siamo quasi al 90 per cento delle aggressioni.
Manca personale.
Non so come dire, va bene tutto: va bene l'intervento tecnico, l'intervento preventivo l'intervento repressivo, ma la radice del problema è chiara.
il 40 il 42 per cento dei professionisti sanitari afferma di essere stato oggetto almeno una volta di violenza fisica, psicologica, o verbale.
la violenza contro le donne operanti in sanità negli ultimi tre anni è aumentata del 40 per cento e le donne rappresentano il 72 per cento del personale sanitario oggetto di violenze.
poi c'è anche una ristretta Coorte: ci sono le donne immigrate, che vengono da altri Paesi stranieri come direbbe qualcuno, dove registriamo un aumento del 35 per cento e lì è evidente che c'è un aggravante anche dal punto di vista giuridico.
Insomma, gli interventi normativi che sono stati fatti vanno in una direzione, ma tra andare in una direzione e raggiungere l'obiettivo c'è un po'di strada da fare.

- Serve sicuramente una massiccia campagna di assunzioni in tutti i settori pubblici
- Serve una maggiore comunicazione positiva verso la popolazione rispetto a che cosa fa e chi è il pubblico dipendente. Perché diciamocela tutta: non aiuta raccontare alla cittadinanza che il dipendente pubblico è un parassita che succhia i soldi della collettività.
- Alcuni interventi tecnici e anche tecnici amministrativi organizzativi: ad esempio l'automatica costituzione di parte civile delle aziende ed enti in tutti gli episodi che vengono registrati (oggi non è un automatismo)
- Serve evitare il lavoro in solitaria, e nel notturno abbiamo visto che c'è un'alta incidenza di episodi. Si possono prevedere pulsanti di emergenza antiaggressione (quelli che vediamo per esempio nelle banche oppure nelle poste)
- Inserire obbligatoriamente il rischio specifico nel DVR e attenzione perché qui ci dimentichiamo il che riguarda i
- Inserire il rischio nel DUVRI, perché in particolare nei settori pubblici tutta la commistione con altre aziende introduce anche questa fattispecie
- progettare le vie di fuga
- prevedere una figura all'interno dell'organizzazione che sia dedicata al tema della prevenzione delle violenze e delle molestie

e poi chiudo veramente dicendo che, dove è possibile, (rispondo a chi prima diceva ma che sono fattori esogeni e non sempre si può dire che è colpa dell'organizzazione) bisogna valutare quale personale è preferibile destinare ai rapporti col pubblico. Questo è in capo al datore di lavoro: magari scegliere personale che sia formato, propenso, e predisposto.
Grazie per l'attenzione.

15. Rischi psicosociali nel lavoro pubblico: dialogo sociale per proteggere e sostenere i lavoratori

Intervento di Sebastiano Calleri,
Responsabile nazionale salute e sicurezza sul lavoro
CGIL

Visto che bisogna concentrare i tempi e intervenire su filoni non ancora affrontati ampiamente nella discussione, vorrei dire innanzitutto due cose. Nonostante si fraintenda che il DVR non abbia efficacia normativa, l'81 prescrive chiaramente al datore di lavoro, che viene sanzionato se non lo fa, di valutare tutti i rischi, inclusi questi. Purtroppo in Italia non abbiamo ancora una legislazione adeguata sui rischi psicosociali.
Stiamo parlando di due aspetti diversi - le aggressioni e le violenze/molestie - che avrebbero bisogno di trattazioni separate più approfondite. Per quanto riguarda le aggressioni, al di là degli infingimenti, spesso le aggressioni al personale dei settori più esposti non sono dovute alla semplice aggressività degli utenti, ma a disfunzioni organizzative e mancanza di elementi primari di decenza del servizio pubblico. Penso alla sanità, ai trasporti, all'ambito educativo-scolastico. Questo per uscire da un dibattito esclusivamente sulla sicurezza, servendo un approfondimento più generale sulla tenuta del welfare italiano.
La mancanza di studi e ricerche adeguati è evidente, come lo è la necessità di avanzare in alcuni punti il sistema legislativo. Molte persone hanno parlato di norme tecniche e linee guida, ma sono norme unilaterali applicate solo su volontà dell'azienda, spesso non discusse con la rappresentanza dei lavoratori, aspetto cardine poco rappresentato. Una norma efficace di prevenzione richiede un contatto continuo con le rappresentanze dei lavoratori, proprio grazie a questo ruolo riconosciuto normativamente nelle aziende del settore pubblico si evitano molti problemi.
Sulla videosorveglianza, mi limito a una battuta: va bene la videosorveglianza a tappeto, ma cominciamo dagli uffici HR e da tutte le stanze dove si svolgono colloqui. Il giorno che faremo questo, forse firmerò un accordo per portare le telecamere nei reparti produttivi.
Siamo di fronte a un problema più ampio: il cambiamento tecnologico e organizzativo sta comportando nuove esigenze nei luoghi di lavoro. La violenza e le molestie possono verificarsi anche fuori dal classico luogo di lavoro - molti non hanno più una sede fissa o non la frequentano come prima. Le violenze psicologiche, pressioni e ricatti esistono comunque. Queste azioni sono caratterizzate dall'asimmetria: violenze e molestie derivano spesso da differenze di potere verso le figure più deboli del mercato del lavoro.
Serve una legislazione sui rischi psicosociali, ma con attenzione al dialogo sociale e alla contrattazione per creare salvaguardie essenziali. Le vittime di molestie e violenze spesso subiscono spostamenti o perdono il lavoro - come affrontiamo questo? Per via contrattuale va bene, ma l'INAIL ha fondi per il reinserimento lavorativo degli infortunati e tecnopatici, e spende poco. Perché non destinare parte di queste risorse al reinserimento delle donne?

Non solo donne: serve un avanzamento nella discussione sul tema di genere, considerando anche altre condizioni personali sempre più riconosciute che necessitano di attenzione particolare.
Vi ringrazio.

16. Violenza di genere e molestie sul lavoro: sfidando la cultura e affrontando le disuguaglianze nel mercato del lavoro

Intervento di Giorgia Fattinnanzi,
CGIL –
Responsabile politiche contrasto alla violenza e molestie di genere

Buongiorno, proverò a essere veloce. Per la CGIL nazionale sono responsabile del contrasto alla violenza di genere e sono componente dell'Osservatorio nazionale antiviolenza presso il DPO. Mi concentrerò sulle molestie sul posto di lavoro, che sono una declinazione della violenza di genere, assolutamente non assimilabili alle aggressioni. Anche se nelle aggressioni verbali alle lavoratrici gli insulti tendono a essere sessualizzati, non hanno la stessa origine.
La violenza di genere in Italia – sembra utile ricordarlo avvicinandoci al 25 novembre - non nasce dall'amore o dall'attrazione, ma dall'affermazione di un potere ed ha una natura strutturale poiché trae le sue origini nella cultura del Paese. Dove l'asimmetria di potere è più forte, è più forte la spinta ad affermare quel potere sui più deboli. Nel mercato del lavoro, specialmente nei servizi, le donne sono spesso nelle fasce più fragili, con basso valore aggiunto, precarie, part-time involontario. Qui le molestie proliferano, senza vera contezza del fenomeno.
Come per la violenza domestica spesso sommersa, ancora di più nel lavoro è difficile immaginare che una donna con contratto precario denunci serenamente una molestia, difficile da dimostrare e trovare testimoni. Esiste inoltre un problema di percezione delle molestie. Spesso la vittima, i colleghi e anche il molestatore non riconoscono i comportamenti come molesti. In Europa il Paese con il più alto tasso di denunce per molestie è la Germania. Ciò dimostra due elementi fondamentali nel contrasto del fenomeno: l'alta consapevolezza di chi lavora di cosa è molestia e la fiducia nella risposta delle istituzioni. Due elementi che da noi mancano, anzi spesso le donne hanno paura di denunciare l'accaduto e del giudizio sui loro comportamenti. Le consigliere di parità riferiscono che il 63% delle donne non denuncia per paura della reazione del compagno/fidanzato/marito, temendo di essere accusate di aver provocato il comportamento. Il fenomeno che riporta sulle vittime la responsabilità di ciò che hanno subito prende il nome di vittimizzazione secondaria.
Per la CGIL, mai può esserci corresponsabilità della donna, il comportamento violento o molesto è responsabilità esclusiva di chi lo agisce. Per questo, spostare la donna o il molestatore non risolve il problema. Come sindacato, sappiamo che quando una donna denuncia, spesso ne emergono altre molestate dalla stessa persona, che non hanno avuto il coraggio di denunciare l'accaduto. La Convenzione di Istanbul ci impone il recupero degli uomini violenti. In Italia c'è una rete di centri per autori di violenza, dove andrebbero inviati anche i molestatori sul lavoro. Spostarli non risolve: la matrice dell'affermazione del potere riemergerà.
Serve l'ipotesi di reato - lo chiedemmo sette anni fa alla Presidente della commissione Femminicidio, Valeria Valente. I nostri avvocati fanno salti mortali nei tribunali, dove i

giudici più illuminati equiparano le molestie alla violenza domestica (otto ore sul lavoro, effetti simili). Non ci convince il fatto di unire il ddl con quello sul mobbing di Magni: sono fenomeni che possono coesistere, ma spesso sono indipendenti, quindi ma vanno affrontati separatamente.
Il tema della prevenzione del fenomeno è centrale. Nella violenza domestica esistono il protocollo SARA e SILVIA che permettono una valutazione del rischio per valutare i comportamenti spia: sarebbe necessario fare lo stesso per le molestie sul lavoro, per intervenire prima che il fatto diventi penalmente rilevante. Dovrebbe essere l'Inail a mettere in campo un simile strumento.
Il progetto europeo Pink, con le Università di Padova e Baltimora, studia gli effetti sulle cellule cerebrali delle vittime di violenza prolungata: muoiono più cellule e si formano più lentamente. La violenza psicologica ha risvolti fisici non immediati che nella valutazione del danno devono essere tenuti in considerazione.
La Convenzione ILO ha fatto il passo di considerare le molestie "sul lavoro" non solo "sul luogo di lavoro", includendo tutti i comportamenti scorretti nei rapporti di lavoro, con responsabilità delle imprese anche per aggressioni di utenti/clienti/pazienti. Dobbiamo capire cosa manca nel recepimento per renderlo concreto e stringente, sicuramente manca l'ipotesi di reato.

17. Violenza, molestie e aggressioni nell'ambito della valutazione dei rischi lavorativi

Intervento di Chiara Mancini,
Filt Cgil

Buongiorno,
Io rappresento la Filt Cgil, il sindacato dei lavoratori e delle lavoratrici dei trasporti. Parlerò quindi di aggressioni soprattutto da parte di utenti esterni. Questo settore è già stato citato negli interventi precedenti come uno dei settori più esposti, però non sempre il fenomeno è altrettanto noto quanto lo è in altri settori, quindi vi do un dato indicativo: da un'indagine di Inca e Fondazione Di Vittorio emerge che i trasporti hanno un'incidenza di aggressioni quasi quanto la sanità, dal momento che il 62 per cento dei rispondenti della sanità dice che è stato vittima di aggressioni e questa percentuale per i trasporti è il 58 per cento. I numeri, quindi, sono elevati ed è il caso di capire come si manifesta questo fenomeno nei trasporti
Uno dei settori più esposti è quello del trasporto pubblico locale e delle ferrovie, dove secondo l'indagine "Security of Transport Workers" il 77% del campione è stato oggetto o testimone di episodi di violenza negli ultimi 5 anni e dove nel 2022 c'è stata ogni giorno una denuncia di aggressione alla Polizia. E' anche interessante vedere che questi episodi avvengono nell'88% dei casi all'interno di un mezzo in movimento, quindi treno o autobus, e solo nel 12% dei casi in stazioni o banchine. Parliamo quindi di macchinisti, autisti di autobus, controllori, capitreno e più in generale tutto il personale front line, che è esposto al rapporto con l'utenza.
C'è poi il settore aeroportuale, dove il controllo dei documenti di viaggio e del rispetto delle policy commerciali di alcune compagnie si scaricano in primis sul personale che i passeggeri si trovano davanti nel momento in cui, ad esempio, devono pagare un supplemento per il bagaglio da imbarcare - e questo è solo un esempio. In alcuni aeroporti si è cercato di intervenire su una più efficace informazione preventiva all'utenza e sulla maggiore attivazione della Polizia e del gestore aeroportuale, ma questo non basta. Anche perché il tema riguarda tutte le categorie professionali dentro e fuori l'aeroporto, compreso l'autonoleggio che spesso si trova in aree che possono restare scarsamente presidiate e, pertanto, più pericolose.
I rischi di aggressione ci sono anche nel settore del trasporto delle merci, in questo caso con riferimento ai driver o ai rider che trasportano oggetti di valore o incassi e che possono essere soggetti a rapine.
Noi però non vogliamo solamente denunciare queste situazioni, ma vogliamo anche muoverci sul piano delle proposte. Innanzitutto, per noi, la soluzione non può essere solo inasprire l'apparato sanzionatorio come è stato fatto nel settore sanitario, anche perché banalmente non risulterebbe efficace: misure di questo tipo in un Paese come il nostro spesso non funzionano da deterrente e rischiano, anzi, di essere soltanto uno specchietto per le allodole per poter dire di aver fatto qualcosa, con poi però scarsi risultati reali. Quello che serve fare è agire sulla prevenzione. E qui, senza tanti giri di parole, il problema si

chiama risorse. Perché, se è vero che i luoghi sono più sicuri se sono frequentati, è necessario, innanzitutto, interrompere la tendenza a ricorrere a sempre meno personale e far sì che il lavoratore o la lavoratrice non siano mai soli. E poi riportare le persone sul mezzo pubblico, contrastando il predominio assoluto dell'auto privata, anche integrando il trasporto di linea con i servizi di sharing mobility, taxi e ncc. Questo può servire anche per evitare situazioni di attesa alle fermate dei mezzi in orari notturni o di dover viaggiare su mezzi semivuoti quindi più pericolosi. Ma tutto ciò ha bisogno di risorse innanzitutto per fermare l'emorragia di autisti: infatti i trasporti, specialmente il TPL, vedono una carenza di organico che è ormai preoccupante. Non ci sono abbastanza autisti per far fronte alla domanda di mobilità e per lavorare in sicurezza. E non ci sono per le condizioni economiche, di lavoro e di conciliazione vita-lavoro che si vivono nel settore. Noi abbiamo in corso il rinnovo del contratto degli Autoferrotranvieri, ma ci sembra che il problema non sia ancora adeguatamente affrontato. E poi risorse pubbliche sul Fondo Nazionale Trasporti per finanziare un servizio pubblico di estrema importanza - e invece nella finanziaria le risorse sono totalmente insufficienti rispetto a un decremento del fondo che negli anni si è attestato a più di 1,5 miliardi ai quali si aggiunge la mancata indicizzazione ai livelli inflattivi.

Quindi, se non partiamo da qui, se non ci diciamo che questo è il cuore del problema non andiamo da nessuna parte e possiamo solo mettere delle toppe.

Il problema delle aggressioni, quindi, non si risolve esclusivamente con una normativa nazionale - seppure qualcosa possa essere fatto e ci arrivo tra poco - ma potenziando le soluzioni tecniche e organizzative che vengono messe in campo dalle aziende. Mi riferisco, ad esempio, alla realizzazione di cabine di guida separate e all'installazione di apparati tecnologici utili a prevenire il rischio, al controllo dei biglietti prima della salita sul mezzo, e molte altre soluzioni tecniche su cui adesso non mi dilungo. Il punto è che per implementare queste misure di prevenzione, le aziende, specialmente quelle pubbliche, che in molti casi sono già in sofferenza, hanno appunto bisogno di risorse. E risorse che siano in parte anche vincolate a queste cose che ho detto e che dirò tra poco. E' giusto sollecitare le aziende a includere il rischio aggressione nella valutazione dei rischi del personale front-line, come prevede la normativa per le mansioni di contatto con l'utenza e che deve essere sostanziale, ma questo non serve a niente se poi non possono mettere in campo le misure di contrasto che la valutazione dei rischi evidenzia, che vanno, oltre alle misure tecnico-organizzative già citate, dal supporto legale e psicologico ai lavoratori aggrediti alla formazione per la gestione della conflittualità fino ai percorsi di reinserimento dei lavoratori aggrediti. Su questo occorre lavorare anche sul tema dell'inidoneità perché il lavoratore o la lavoratrice vittima di aggressione che non riesce a tornare nuovamente sul mezzo ha una decurtazione importante dello stipendio. E quindi, forse, alla fine, decide di non denunciare nemmeno - quindi anche questo è un aspetto sostanziale.

E infine, una cosa su cui anche l'attore istituzionale può avere un ruolo fondamentale di promozione e coordinamento: serve istituire a livello locale o regionale - ma appunto con una regia di coordinamento anche nazionale - dei tavoli prefettizi con le aziende, le parti sociali e tutti i soggetti coinvolti per fare una mappatura delle tratte e delle fasce orarie a maggior rischio per poter intervenire in maniera mirata con soluzioni efficaci e senza spreco di risorse. Più in generale un monitoraggio più attento del fenomeno perché

guardate noi facciamo fatica ad avere dei dati, e invece serve sapere qualcosa di più anche sui near miss e sugli episodi non denunciati per poter affrontare meglio la questione.
Ecco, queste sono solo alcune proposte che dimostrano quanto per affrontare un problema così complesso sia necessario muoversi su più piani, ma anche che questa difficoltà non deve poi diventare un alibi per non fare nulla. E lo dico perché, oltre ad avere in corso il già citato rinnovo del CCNL degli autoferrotranvieri e quello del trasporto ferroviario, noi nel 2022 abbiamo siglato per questi settori dei protocolli sulle aggressioni al Ministero dei trasporti, che però sono rimasti inattuati. Sono in corso in questo periodo i tavoli al Ministero e vogliamo ribadire anche in questa sede l'urgenza di dare veloce e concreta attuazione ai protocolli perché le aggressioni sono purtroppo all'ordine del giorno e i lavoratori e le lavoratrici sono esasperati.

18. Promuovere la multidisciplinarità e la prospettiva di genere nella sicurezza sul Lavoro: un imperativo culturale e normativo

Intervento di Elsa Pili,
UIL NAZIONALE

Buongiorno a tutte e a tutti, ho ascoltato tutte le persone che sono intervenute prima di me e ho trovato utile questa possibilità di confronto. Riprendo un sollecito della dottoressa Gaudì, che invitava alla multidisciplinarità: mi sembra che mai come in questo caso sia utile, probabilmente necessaria.
Per quanto riguarda la nostra prospettiva, vorrei provare a focalizzare tre punti che per noi sono molto importanti.
Il primo è sicuramente la centralità di una prospettiva di genere. Oggi ci troviamo all'interno di un contesto molto focalizzato sulla salute e sicurezza ma la stessa Convenzione ILO n. 190, nonostante abbia una rivoluzionaria portata universalistica e l'ambizione di estendere quanto più possibile le tutele, ammette – anzi, sottolinea – la necessità di un approccio focalizzato sulla prospettiva di genere.
Questo perché la violenza e le molestie sul lavoro sono un fenomeno che impatta sulle donne in maniera sproporzionata. Non lo diciamo noi, lo dicono i dati, per quanto assolutamente parziali e non rappresentativi della situazione reale proprio perché, come sappiamo, vi sono spesso grandi difficoltà nel denunciare, sia con la procedura formale che con la procedura informale. Mi preme in modo particolare sottolineare questo aspetto in questa sede, alla luce non solo della vicina giornata del 25 novembre ma soprattutto dei recenti femminicidi che hanno coinvolto ragazze sempre più giovani, una di loro aveva solo 13 anni e il suo presunto assassino solamente 15. Il fatto che l'età delle persone coinvolte vada abbassandosi dovrebbe essere fonte di preoccupazione estrema per tutte e per tutti e dimostrare la matrice culturale di questo fenomeno.
Su questo faccio anche una riflessione. Io capisco perfettamente che quando si affronta la salute e sicurezza sul lavoro ci siano temi enormi che hanno a che fare con la vita delle persone. Rilevo con dispiacere, però, e senza polemica il fatto che quando si parla di questioni di genere e di donne ci sia la tendenza a liquidare il tema, sostenendo che in questo ambito vi sono ben altri problemi. Come se, prima di pensare alle molestie e alla violenza, vi fossero molti altri aspetti, più importanti, che dobbiamo sistemare, che dobbiamo aggiustare.
Noi riteniamo, invece, che possiamo lavorare in parallelo, come stiamo facendo oggi. Per noi è importante il focus sulla prospettiva di genere perché non è semplice affrontare questo tema se non si mette a fuoco che si tratta di un tema culturale. Non si tratta, quindi, del singolo molestatore che molesta una o più colleghe sul luogo di lavoro: il problema è l'ambiente in cui le molestie avvengono, un ambiente che verosimilmente è terreno fertile per il verificarsi di casi di questo tipo. Siamo un sindacato, possiamo portare decine di esempi di molestie avvenute in occasioni di socialità, davanti a tutti, e non riconosciute come tali, né tantomeno sanzionate, perché la cultura condivisa di quello o quell'altro

ambiente di lavoro (della società, in uno sguardo più ampio) è, di base e alla radice, discriminatoria nei confronti delle donne, delle lavoratrici.
Ecco perché è necessario mettere a fuoco la questione culturale, perché non si tratta mai solo del singolo molestatore. Anche su questo la Convenzione, e ancora di più la Raccomandazione che la accompagna, ci aiutano tantissimo perché forse è la prima volta che viene tracciata una linea così netta, così chiara tra molestia e violenza, da una parte, e il concetto di discriminazione dall'altra. Nel preambolo della Convenzione, si richiede che "si affrontino le cause all'origine e i fattori di rischio come ad esempio stereotipi di genere, forme di discriminazione multiple e interconnesse e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere". Tutti questi elementi vengono individuati come fattori di rischio.
Riuscire a tradurre tutto questo all'interno di un DVR sicuramente è molto difficile, è sicuramente molto complesso. Qualcuno prima suggeriva anche la possibilità di revisione dello strumento, lo lascio ai tecnici. Però, come veniva giustamente sottolineato in precedenza, il fatto che una cosa sia difficile non deve essere un alibi per non affrontarla.
La situazione delle donne nel nostro Paese, in modo particolare nel mondo del lavoro, è nota, conosciamo tutti e tutte i dati. Recentemente è stato lodato l'aumento dell'occupazione femminile ma l'Italia è comunque l'ultima in Europa. Sono disponibili i dati sull'utilizzo del part-time, spesso involontario; i dati sul congedo parentale, che ancora nell'80 per cento dei casi viene utilizzato dalle donne; i dati sulle progressioni di carriera e sulla presenza delle donne ai vertici delle aziende. È, dunque, evidente come le donne non godano certo di una situazione di parità nel mondo del lavoro, all'interno delle aziende: se non viene preso in considerazione questo aspetto probabilmente non possiamo fare grossi passi avanti neanche sul fronte del contrasto a molestie e violenza.
I modi per agire sono diversi. Da questo punto di vista facciamo notare che prima che la Convenzione ILO 190 stringesse questo legame così stretto tra molestie e violenza e l'ambito di salute e sicurezza sul lavoro, e che quindi si parlasse di prevenzione all'interno del sistema di gestione e valutazione dei rischi, i Sindacati hanno fatto molto in termini di prevenzione. Negli anni Duemila c'è stato il boom dei codici di condotta, tantissimo si è fatto a livello di contrattazione collettiva e sicuramente tanto ancora si deve continuare a fare in quella veste.Per noi prevenzione significa ovviamente prima di tutto formazione: formazione su violenza e molestie ma anche, aggiungo, formazione in generale sui temi delle pari opportunità all'interno delle aziende, soprattutto ai dirigenti ma non solo. Noi abbiamo chiesto che nell'accordo Stato-Regioni sulla formazione venisse inserito un modulo obbligatorio su violenze e molestie. Una richiesta, questa, recepita solo in parte perché probabilmente non ci sarà per le lavoratrici e i lavoratori ma solo per i ruoli apicali e questa per noi è assolutamente un'occasione persa.
Il secondo punto riguarda cosa si può fare a livello normativo. La C190 ovviamente è stata ratificata con una legge nazionale: questo dovrebbe essere sufficiente ma è evidente che non sia così. Allora forse sarebbe opportuno provare a ragionare sull'inserimento di molestie e violenza in maniera specifica ed esplicita all'interno del d. lgs. 81/2008 (pur consapevoli che l'articolo 28 parla di tutti i rischi e cita in particolare alcuni fattori di rischio, tra cui il genere), così come è stato per lo stress lavoro-correlato.
Al di là di questo, però, riteniamo utile un ragionamento collettivo, nella consapevolezza che non vi sono soluzioni semplici, non tanto sull'inserimento di nuova normativa quanto sul riordino della normativa esistente perché, come sappiamo, quella attuale è molto

frammentata e se ne possono ritrovare pezzi all'interno di vari tipi di legislazioni diverse – tra cui la legislazione sul lavoro, la legislazione penale, il diritto antidiscriminatorio. La Convenzione 190 richiede un approccio inclusivo e integrato: quindi, indica come strada l'integrazione tra i vari tipi di legislazione esistente e non l'inserimento di questa tematica all'interno di una sola. A tal proposito, vorremmo portare un dato riguardo alla fattispecie del mobbing, che ci ha molto colpiti. L'ILO, nello specifico l'Ufficio Italia e San Marino dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, ha commissionato uno studio nel quale sono state analizzate quasi 4000 sentenze utilizzando le parole chiave mobbing; straining; bossing; bullismo; molestie; discriminazioni. Di queste, circa il 90 per cento, per precisione l'89,2 per cento, delle pronunce riguarda il mobbing. Gli autori dello studio commentano in questo modo la prevalenza di questa fattispecie: "potrebbe essere legata ad una propensione della cultura giuridica italiana a ricondurre qualsiasi fenomeno di violenza e molestie sul lavoro al mobbing quale 'fattispecie ombrello', nonostante i suoi ontologici e rigorosi limiti applicativi". Ed è questo proprio il problema perché, come sappiamo, il mobbing prevede il ricorrere in contemporanea di diversi elementi che sono molto difficili da provare per chi volesse tentare la strada della denuncia. Questo studio analizza nel dettaglio, inoltre, 139 pronunce in materia di mobbing emesse dalla Corte di Cassazione: è emerso che nel 60 per cento dei casi vi è stato un rigetto integrale dell'originaria domanda di accertamento del mobbing e di tutela giurisdizionale da cui ha avuto impulso l'intero processo; nel 19 per cento dei casi un accoglimento attraverso forme alternative di altre condotte vessatorie e solo nel 21 per cento dei casi vi è stato l'accoglimento totale. Questi numeri sono completamente ribaltati quando si parla di altre condotte vessatorie: per questi contenziosi, infatti, la percentuale delle cause vinte varia da un massimo del 63 a un minimo del 55 per cento. Quindi sottolineiamo un problema di effettiva tutela delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto alla fattispecie del mobbing, a maggior ragione adesso, alla luce della Convenzione 190 che propone una definizione di molestie e violenza che è omnicomprensiva proprio nell'intento di allargare quanto più possibile la platea dei soggetti tutelati. In quest'ottica, sarebbe utile un riordino normativo che dia maggiore e più effettiva attuazione alle disposizioni della C190 stessa.

Infine, sempre sul piano della normazione, riteniamo utile anche la stesura di linee guida ufficiali per l'inserimento del rischio di molestie e violenza all'interno del documento di valutazione dei rischi. A questo riguardo, segnaliamo comunque che esistono delle best practice, come ad esempio il protocollo firmato tra Autostrade per l'Italia (ASPI) e le Organizzazioni Sindacali confederali che è estremamente innovativo e che può essere una buona pratica da replicare anche in altri contesti.

Un rapido cenno sul terzo punto che volevo portare alla discussione oggi, in merito alla violenza da parte di terzi. Questa è stata oggi analizzata in maniera approfondita da persone addette ai lavori nei settori che vengono considerati maggiormente esposti. Io volevo aggiungere che noi, come UIL e insieme al nostro patronato ITAL UIL, vogliamo dare un contributo, oltre che nei luoghi di lavoro, anche nell'ambito della ricerca e abbiamo recentemente avviato un progetto, ALERT, proprio sul tema delle aggressioni da parte di terzi con l'intento di indagare, grazie alle testimonianze degli RLS il fenomeno in tutti i settori. Penso, oltre a sanità e trasporti già ampiamente citati oggi, alla Pubblica Amministrazione, alla scuola e anche al commercio e ai servizi. Anche su questo tema specifico, dunque, speriamo possano esserci future occasioni di confronto. Grazie.

19. Aggressioni nei trasporti: il necessario imperativo della sicurezza e della tutela dei lavoratori

Intervento di Massimo Martusciello,
Dipartimento Salute e Sicurezza – Uiltrasporti

Gentili Onorevoli,
Stimati Colleghi,
Le aggressioni in ambito dei trasporti hanno assunto proporzioni inedite e preoccupanti. Le cronache ci segnalano azioni di forza e reazioni violente, in modo particolare nel trasporto ferroviario nel trasporto pubblico su gomma.
Le segreterie territoriali della Uil Trasporti ricevono quasi ogni giorno segnalazioni dai nostri iscritti che denunciano aggressioni, durante la loro giornata lavorativa. Sono donne e uomini che raccontano con crescente preoccupazione come sia diventato sempre più difficile, fare con rigore e professionalità il proprio lavoro.
Ribadiamo fortemente che il tema delle aggressioni e delle molestie sul lavoro mette in pericolo la Salute e il benessere di ogni lavoratore.
Il tema della Sicurezza deve essere al centro di un confronto che coinvolga tavoli intersettoriali e misure interministeriali che abbiano copertura economia.
Bisogna cambiare il nostro sistema lavorativo, partendo prima di tutto dai regolamenti e dai contratti, dare più strumenti alla contrattazione sulla sicurezza.
Purtroppo, non tutti i contratti nei trasporti lo prevedono. Restano fuori i Marittimi e le Ferrovie. Hanno una parte dedicata a loro, (agenzia nazionale per la sicurezza) ANSFISA.
Noi da qualche tempo siamo riusciti ad ottenere in ambito ferroviario, che il Capotreno sia equiparato nella sua funzione ad un pubblico ufficiale.
Una misura, che non è servita a fare da deterrente rispetto alle aggressioni e agli insulti durante i turni. Vale la pena di ricordare in questa sede che i turni, in ambito ferroviario, possono coprire diversi momenti della giornata (anche la notte) e rispondere a esigenze ed emergenze che possono dilatarli anche oltre le tradizionali otto ore di lavoro.
Molte colleghe e colleghi lavorano talvolta da soli sul convoglio, talora anche in località non facilmente raggiungibili dalle forze dell'ordine.
Una situazione che si riscontra anche nel lavoro degli autisti di autobus. Ore di condotta, da soli. Obiettivo di momenti di analisi e confronto come questo sono importanti anche per decidere le azioni da intraprendere: è più che mai necessario mettere a punto strumenti di monitoraggio, di analisi e di tutela nella valutazione della tensione e lo stress che questi lavoratori devono sopportare quotidianamente nel traffico delle grandi città.
La Uil è da anni impegnata nella campagna Zero Morti sul Lavoro.
Un impegno che riguarda le condizioni di sicurezza e di tutela della salute in tutti gli ambienti di lavoro. Sono quasi 30.000 sono le potenziali vittime sul lavoro nell'UE in questo decennio senza un'azione per rendere i luoghi di lavoro più sicuri.
le aggressioni al personale non possono configurarsi in un quadro di sicurezza secondo i canoni standard del diritto del lavoro, rappresentano, tuttavia, in un quadro cambiato delle relazioni sociali un serio motivo di preoccupazione e di danno psicologico se non addirittura fisico.

Le telecamere dove previsto, servono a poco. Dobbiamo cercare di creare un qualcosa più efficiente, più efficace, per prevenire queste azioni. Servono prevenzione e informazione. Va messo a punto un sistema efficiente di controlli, senza sovrapposizioni e duplicazioni, attività di vigilanza, strumenti di supporto alla programmazione e al coordinamento delle attività. Mettere a punto una normativa contrattuale che – nella gestione del personale e della definizione dei turni – metta al riparo donne e uomini della logistica, dei trasporti e della mobilità rappresenta un passo negoziale non più rinviabile. All'inciviltà, all'intolleranza e alla maleducazione vanno date risposte che da un lato supportino la professionalità dei lavoratori, dall'altra aumentino la coesione sociale, l'inclusione, le regole della convivenza civile.
La sicurezza sul lavoro e l'integrità della persona e dei lavoratori è parte essenziale del nostro patto costituzionale e vorremmo che intorno a questa necessità si mobilitasse il fronte più ampio, un patto di alleanza tra istituzioni, società civile, forze sociali ed economiche, per sottolineare con forza l'impegno a combattere un flagello che sconvolge la vita di troppe famiglie, rappresenta una umiliazione per il mondo delle imprese e una sconfitta per chi, producendo beni e servizi, vede la propria attività sfigurata da queste morti.
Facciamo nostro il monito del presidente Sergio Mattarella, che in ogni occasione torna a ribadire la priorità della sicurezza nei luoghi di lavoro.

20. Legacoop: promozione della sicurezza e tutela dei lavoratori nella cooperazione sociale

Intervento di Michele Marrocchi,
LEGACOOP - Ufficio Politiche del lavoro,
Relazioni Industriali e Previdenza

A nome di Legacoop, grazie per consentirci di portare il punto di vista della cooperazione sulle tematiche oggetto del tavolo. Vista l'ora mi limito a tre flash, molte cose sono state dette.
Il primo: come sistema cooperativo abbiamo lavorato fin da subito per il recepimento nella contrattazione della convenzione di Istanbul e più in generale della lotta alla violenza di genere. Come Legacoop firmiamo 20 contratti collettivi nazionali con le organizzazioni comparativamente maggiormente rappresentative, inserendo strumenti di attenzione e tutela alle violenze e violenze di genere. Dopo un po' ci siamo però accorti che l'inserimento della norma contrattuale da sola non è sufficiente, scontrandosi con elementi di contesto come i tempi dell'accertamento giudiziario, che ricadono sia sull'indagato che sulla vittima - penso ai provvedimenti di sospensione - incompatibili con la dignità e la possibilità di inserimento e pienezza lavorativa della persona.
L'altro punto è le dimensioni di impresa: inseriamo con le parti sindacali norme che prevedono la possibilità di spostamento della lavoratrice o del lavoratore oggetto di violenza, che non può stare in un quel contesto in cui è maturata la violenza, al di là che la violenza sia avvenuta sul luogo del lavoro. Ma questo avviene dove l'azienda ha le dimensioni per uno spostamento. Quando l'azienda è piccola questo non è possibile. Si pone un tema di strumenti di supporto alla mobilità e al reinserimento lavorativo in altri contesti. Le norme contrattuali che riteniamo importanti e da sviluppare devono trovare dal legislatore e dalle istituzioni elementi di contesto che le rendano pienamente applicabili.
Secondo flash: i rischi da interferenza. Per la cooperazione questo è un punto molto importante: nel settore dei servizi, in quello socioeducativo e sanitario, lavoriamo in strutture non di proprietà o in appalto. La necessità di accertamento del rischio si scontra quindi con un soggetto diverso. Il DVRI è una delle fonti più deboli della sicurezza: estenderlo a violenza e molestie rischia di essere un adempimento formale. Il rapporto d'appalto è per natura subordinato, dobbiamo mettere in condizione l'azienda in appalto di effettuare prevenzione verso agenti terzi o del soggetto appaltatore. Quest'area è più soggetta anche perché ha più presenza di lavoratori immigrati e di lavoratrici donne.
Terzo flash: il sistema del reinserimento. Come cooperazione sociale abbiamo come scopo e missione il reinserimento lavorativo anche per soggetti vittime di violenza. Servono risorse visto che oggi il sistema fatica nelle casistiche più comuni. La cooperazione sociale può portare un contributo vero, non solo per case-famiglia e case sicure, ma nella sua funzione di inserimento, garantendo che chi denuncia abbia percorsi che non la abbandonano. Se non può avvenire nell'impresa, il sistema del reinserimento lavorativo deve avere risorse e competenze adeguate.

21. Gestione delle risorse umane e sicurezza: sfide e prospettive per gli infermieri in Italia

Intervento di Carmelo Gagliano,
FNOPI - Consigliere

Buongiorno, grazie per questa opportunità di confronto. Aggiungerò solo qualche ulteriore dato a questa importante trattazione. Dal nostro punto di vista il tempo è scaduto. Alcune suggestioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro per quanto riguarda la professione di Infermiere: negli ultimi dieci anni sono nati 200.000 bambini in meno e questo significa che non avremo un numero sufficiente di diciannovenni per l'offerta di posti di laurea per Infermieri. Ogni anno riusciamo a laureare 9.000 infermieri e da qui ai prossimi dieci anni andranno in pensione 141.000 infermieri.
Se parliamo di costruttività organizzativa, ci sono ambiti dove riteniamo si debba intervenire normativamente a tutto tondo, ad iniziare dal punto di vista ordinamentale e dell'innovazione organizzativa e subito dopo dal punto di vista retributivo a beneficio di queste professioni di cura. L'articolo 4 del nostro codice deontologico dice che il tempo di cura è tempo di relazione - se non si cura la relazione non possiamo prenderci cura dei curanti.
Se parliamo di aggressioni, preso atto che non ci sono i giovani per fare gli infermieri, dobbiamo intervenire attraverso cambiamenti nei modelli organizzativi e all'interno di questi far sì che ci sia il rigoroso rispetto della normativa vigente affinché venga generata e prodotta salute e sicurezza per gli Infermieri.
Alcuni dati per riflettere: nel 2022 abbiamo condotto uno studio sullo stato di benessere di tutti gli infermieri italiani (476.000). Il 45,4% dice che accede alle cure per stare bene, il 48% sta pensando di cambiare mestiere. Teniamo conto che oggi formare un infermiere costa 16.000 euro in tre anni, ne abbiamo all'estero più di 30.000, abbiamo già speso qualcosa come 500/700 milioni di euro.
Sulle aggressioni, un giorno di assenza dal lavoro costa 600 euro. Se un infermiere sta a casa una settimana-dieci giorni, si fanno i conti: una regione come la Liguria in un anno si stima abbia perso 11 milioni di euro per gli episodi delle aggressioni.
Riteniamo necessario intervenire anche su aspetti quali la tutela della sicurezza, essendo la nostra una popolazione prevalentemente al femminile, dei diritti riconosciuti nei contratti di lavoro e previsti all'interno del DVR. Vanno valorizzate tutte le istanze e le esigenze di conciliazione del tempo lavoro-tempo vita familiare, valori fondamentali per le nuove generazioni e la disponibilità di modalità organizzative che preveda anche il diritto al lavoro part time.
Riteniamo che nel rispetto di queste istanze si debba assumere iniziative concrete e cominciare ad assumere iniziative normative che valorizzino il prezioso lavoro svolto dalla comunità dei curanti, perché diversamente andremo incontro a una condizione di preoccupante carenza con difficoltà oggettiva nel garantire la giusta risposta ai bisogni dei cittadini e della nostra professione, anche perché l'età media degli infermieri in Italia è 49 anni e mezzo e perché i giovani investiranno solo su una professione che dia loro gratificazione e valorizzazione professionale.

22. Salute e sicurezza sul lavoro in sanità: analisi delle criticità e prospettive per la prevenzione e il benessere del personale

Intervento di Maurizio Di Giusto,
Presidente Cdan TPALL
Tecnici della prevenzione nei luoghi di lavoro

Buongiorno a tutti e tutte e grazie per l'invito. Sono Maurizio Di Giusto, presidente della Commissione d'albo nazionale dei Tecnici della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro afferente alla Federazione nazionale degli Ordini dei Tecnici sanitari di radiologia medica e delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione, nonché il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione di una delle più grandi aziende sanitarie del nostro Paese, vale a dire della Azienda USL Toscana Centro che ha 16.000 dipendenti, su 13 ospedali e 220 strutture sociosanitarie con un milione e mezzo di assistiti; come potrete ben capire si tratta di una struttura veramente complessa che vive e risente fortemente di questa problematiche.
I relatori che mi hanno preceduto hanno fatto spesso riferimento al documento di valutazione dei rischi e alla necessità di prevedere una classificazione specifica del rischio aggressione, a mio avviso questo non è necessario in quanto la base del D. Lgs. 81/08 e smi consiste proprio in quello che è uno dei compiti indelegabili del datore di lavoro, vale a dire la valutazione di tutti i rischi e con il termine "tutti" siamo già ad indicare i rischi presenti oggi in azienda, anzi la norma si proietta ideologicamente anche in quelli che potrebbero comparire domani; diversamente si renderebbe necessario un costante bisogno di aggiornamento della normativa. Tanto premesso le misure generali di tutela del documento di valutazione del rischio prevedono tutte quelle che sono le azioni di prevenzione e di miglioramento che tengano conto anche di indicazioni esterne alla normativa quali ad esempio la Raccomandazione n. 8 prodotta dal Ministero della Salute nel 2007, che contiene indicazioni per prevenire gli atti di violenza a danno degli operatori sanitari. Già nel 2007, ben 18 anni fa con un documento scritto, il Ministero della salute affronta la tematica relativa alle aggressioni ai danni del personale sanitario definite quali eventi sentinella che richiedono la messa in atto di opportune iniziative di protezione e prevenzione. Si tratta quindi di un tema non nuovo che oggi assumere una maggiore rilevanza, in quanto il numero di episodi è importante ed in continua crescita, questo a causa di diversi fattori, da un lato correlato ad un decadimento dei comportamenti sociali e contemporaneo aumento dei servizi "pretesi", in un dilatare di tempi di attesa crescente, e dall'altro, grazie sia alla maggiore attenzione e sia proprio ai processi di valutazione dei rischi e che hanno portato, fortunatamente, crescente sensibilità degli operatori a segnalare gli episodi che si verificano e che in passato venivano sottovalutati.
Per comprendere quanto questo ultimo aspetto sia fondamentale basti pensare che il modello di quantificazione del rischio si basa sul rapporto tra la probabilità e il danno che l'evento si verifichi (R=PxD), ad esempio la valutazione del rischio che io oggi attuo sul fenomeno aggressioni utilizza quali elementi proprio il numero degli infortuni e le segnalazioni che contribuiscono a definire la pesatura del fenomeno, nonché a definire

tutte le azioni generali di tutela. Le segnalazioni permettono anche di individuare il contesto in cui il fenomeno aggressivo è maggiormente presente, in quanto se è vero che vi è una distribuzione più o meno distribuita su tutto il personale, è altrettanto vero che esistono contesti di lavoro in cui il fenomeno è maggiormente presente e proprio grazie alle analisi del rischio e alle segnalazioni, è possibile individuare i lavoratori maggiormente esposti. I dati attuali ci dicono che i servizi che espongono maggiormente i lavoratori al rischio aggressioni sono il pronto soccorso e l'SPDC, (Servizi Psichiatrici Diagnosi e Cura), servizi che non sono presenti nella sanità privata, ma solo della sanità pubblica e questo è anche uno dei motivi per cui il personale sanitario pubblico è più esposto al rischio.
Se vogliamo affrontare il problema è quindi fondamentale analizzare le statistiche al fine di capire perché sono maggiormente interessati questi servizi e non altri e rispondendo alla domanda dell'onorevole Barsotti direi che: no, non abbiamo bisogno di nuova normativa, bensì abbiamo bisogno sia d'investimento in termini di risorse di personale e strutture che ad esempio possono prevedere spazi sanitari sempre più adeguati sia di costruire una rete di relazioni e comportamenti che ci permetta, con protocolli chiari, di fare sistema tra tutti i portatori d'interesse su un tema a valore sociale, oltre che di salute e sicurezza, così importante e che se non affrontato in maniera collegiale sempre più difficilmente potrà essere contenuto.
Oltre alla sopra citata carenza di organico di personale sanitario, vi sono anche carenze di organico delle forze dell'ordine; difatti le difficoltà maggiori che incontriamo è relazionarsi ad esempio con le questure e costruire con gli stessi protocolli di coordinamento, difficili da attuare proprio, per quanto spesso riferito, da una carenza di dotazioni di organico. A titolo esemplificativo, persone con disagi, in stato di ebrezza o con dipendenza sono accompagnati dalle forze dell'ordine nei pronto soccorso e li lasciati per gli accertamenti del caso (tali soggetti, talvolta, conoscendo bene il sistema, per non essere fermati, accusano disturbi di varia natura scientemente proprio per essere portato all'ospedale) ed appena le forze dell'ordine si allontanano la gestione di tali "pazienti" diventa critica e genera aggressioni. Personalmente non io non so dove tali persone potrebbero essere portate a smaltire lo stato etilico o la dipendenza, sicuramente il luogo meno adatto, ad eccezione di problemi di salute, e proprio il pronto soccorso che per sua natura è già un contesto critico. Questa è stata ad esempio una delle ultime aggressioni accadute all'ospedale di Prato e riportate alla cronaca dove un ragazzo extracomunitario di circa 15 anni, in stato di eccitazione per dipendenza da droghe, con un pezzo di legno, trovato fuori dall'ospedale, ha aggredito e procurato lesioni alle guardie giurate intervenute per provare a calmarlo dopo aggressione a sanitari.
Altro aspetto è riferibile a quando le forze dell'ordine sono chiamate dal personale sanitario in occasione di aggressioni, in tali occasioni l'intervento sul posto delle forze di polizia produce il positivo risultato di interrompere il momento aggressivo che però altrettanto spesso riprende, e talvolta anche con toni più esacerbati, nel momento in cui i militari si allontanano. In tale occasione potrebbe essere sempre opportuno procedere all'identificazione del soggetto e/o dei soggetti che aggredisce/aggrediscono, anche nell'ottica dell'eventuale denuncia in flagranza differita, e non solo per l'applicazione delle possibili sanzioni, ma anche per poter permettere le azioni di rivalsa da parte di INAIL in caso d'infortunio.

Né tanto meno possiamo sostenere che funzionano in tal senso i posti di polizia, presenti negli ospedali, nemmeno con finalità deterrenti in quanto spesso personale in borghese e con funzioni in prevalenza amministrative.
Altro nodo riguarda la norma sull'utilizzo dei sistemi di videosorveglianza, sarebbe infatti opportuno definire un protocollo speciale di intervento che sia compatibili con quanto prescritto all'interno dello statuto dei lavoratori (Legge 300/1970), che all'art. 4 vieta l'uso di impianti audiovisivi ai fini di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, ed anche con la norma in materia di privacy (Legge 196/2003), prevedendo la possibilità di consultare quanto raccolto dai sistemi di videosorveglianza in caso di aggressione; possibilità da concedere non sicuramente il datore di lavoro, non sicuramente ad altro personale della struttura, ma esclusivamente alle forze dell'ordine in quanto l'uso di questi sistemi sarebbe finalizzato esclusivamente a questa tipologia di attività.
Le violenze e le molestie sul posto di lavoro rappresentano invece un altro tema importante e che per tale motivo, oltre che per contenuti, a mio avviso merita una separata trattazione rispetto a quello delle aggressioni al personale sanitario. Violenza e molestie, anche di genere, nel mondo del lavoro rappresentano un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, ed alla stessa stregua lo sono le minacce di porli in essere, sia in un'unica occasione sia ripetutamente. Tali azioni sono rilevanti in quanto sia che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico.
La trattazione di tale tema non può che essere separata e propria in quanto, tali fenomeni, difficilmente possono essere oggetto di specifiche valutazione e più specificatamente possono essere rilevati con sistemi diversi anche individuali di segnalazione, ascolto, denuncia, ecc. Sicuramente eventi sentinella, clima e benessere organizzativo e possono rappresentare un terreno su cui seminare i corretti comportamenti sociali, ma ciò può non essere assolutamente sufficiente. Sono invece necessarie azioni per la prevenzione che vadano anche a tutela e protezione delle vittime di molestia, che favoriscano il senso di fiducia andando oltre al silenzio di chi subisce molestie sul luogo di lavoro e che spesso rappresenta il principale ostacolo alla lotta contro tali comportamenti degradanti.
Abbiamo bisogno di strategie, abbiamo bisogno di strumenti di concertazione e per questo il ringraziamento va all'onorevole Gribaudo per questa giornata, con l'augurio che possa portare anche alla costruzione di momenti tecnici di confronto.

23. Rafforzare i circuiti partecipativi e la cultura della prevenzione della sicurezza sul lavoro: prospettive e adattamenti normativi per il benessere del personale

Intervento di Sauro Rossi,
Cisl- Segretario Confederale

Buongiorno a tutte e a tutti, nel dare atto alla Commissione della pregevolezza dell'iniziativa vado con una velocissima premessa a qualche considerazione che si avvantaggia delle tante cose già emerse.
Nel diffondere la cultura della prevenzione della sicurezza va privilegiato il rafforzamento dei circuiti partecipativi. Nel dare spessore alla formazione bisogna soprattutto renderla anche verificabile, come ci suggeriva il dottor Rossi (Inail) nella sua introduzione. In questi percorsi grande rilievo va dato alla premialità e alla capacità di modellare gli interventi tenendo conto dell'eterogeneità dei settori produttivi.
Rispetto all'esortazione dell'onorevole Barzotti su necessità o meno di modifica del quadro normativo partendo dalla legge 4/21 come CISL diremmo che non necessita di integrazioni particolari ma magari di qualche adattamento e raccordo che permetta una sua più puntuale attuazione, coerente con la Convenzione dell'ILO n.190/19 che ha ratificato. Si pensi per esempio alle novità emerse in questi ultimi anni, in maniera significativa, con lo smart working, con l'attività lavorativa che si svolge in ambiente domestico, allorchè emergono delle situazioni molto critiche rispetto a molestie e violenza e si fanno i conti con tante difficoltà sul piano della trattabilità dell'evento doloso.
Sto parlando di aggiustamenti perché, quelle citate, sono norme già in essere che andrebbero solo meglio raccordate tra loro.
Per ciò che riguarda invece i raccordi è già convincente il modo con cui la legge 4/21 combina il suo articolo 6 con l'articolo 26 del Codice delle pari opportunità. Sarebbe quanto mai opportuno, però, dare più convinta attuazione all'articolo 9 della Convenzione ratificata, perché c'è proprio la necessità di dare concretezza agli orientamenti da adattare alle specifiche realtà lavorative.
E altrettanto valido il suggerimento che dava la dottoressa Ciucciovino di collegare meglio l'articolo 46 e il 46 bis del Codice delle pari opportunità inserendo il tema molestie nel Rapporto previsto dall'articolo 46, come accade nella procedura (volontaria) necessaria per ottenere la Certificazione di genere di cui articolo 46 bis.
Diverso è il raccordo della legge 4/21 con il decreto legislativo 81/08 e il decreto legislativo 216/03 sulle discriminazioni. Noi apparteniamo alla schiera di chi sostiene che un rafforzamento delle azioni tese a qualificare la valutazione dei rischi ex articolo 28 si possa avvalere dell'introduzione nell'impianto del decreto legislativo 81/08 di una specifica, nuova, parte dedicata al tema delle molestie, della violenza e delle aggressioni.
Ne discenderebbe una forma di maggiore responsabilizzazione di tutti i soggetti che sono coinvolti nell'attuazione dell'art. 28, la cui qualificazione si dovrebbe auspicabilmente avvantaggiare del rafforzamento dei circuiti partecipativi, del coinvolgimento pieno dei rappresentanti per la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e dell'esercizio effettivo delle prerogative di ruolo da parte dei medici competenti.

La valutazione dei rischi non ha perciò bisogno di essere snaturata ma di essere arricchita e meglio indirizzata da questo specifico inserimento del tema delle molestie, della violenza e delle aggressioni nel decreto legislativo 81/08.
C'è un tema particolare che andrebbe poi meglio tradotto nei vari contesti: quello dei dispositivi di protezione collettivi. Ci sono settori come quelli dei trasporti dove la discussione e le azioni conseguenti risultano molto avanzati; c'è ancora molto da riflettere su come intervenire su realtà come scuole e strutture sanitarie che hanno evidenziato grandi fragilità. Da ultimo secondo noi potrebbe essere opportuno provare a collegare all'articolo 3 comma 3 bis del decreto legislativo 216/03, che si occupa di lotta alle discriminazioni, l'istituto degli accomodamenti ragionevoli. Come già emerso spesso non si sa come gestire, in ambito lavorativo, gli aspetti collegati all'aggressione e alle violenze. Introdurre nel nostro corpus normativo un collegamento a questo istituto, che tendenzialmente stiamo provando a valorizzare in questi ultimi anni per superare alcune difficoltà legate alla disabilità, potrebbe migliorare il campo degli interventi e le forme di responsabilizzazione anche nei casi di molestie, violenza e di aggressione. Grazie

24. La Confederazione Europea dei Sindacati: criticità e sfide nella dimensione europea della salute e sicurezza sul lavoro

Intervento di Giulio Romani,
Segretario CES - ETUC
Confederazione Europea dei Sindacati

Ringrazio l'onorevole Barzotti e l'onorevole Gribaudo per questo invito.
Io rappresento la Confederazione europea dei sindacati e quindi parlerò della dimensione europea dell'argomento odierno. Oggi ovviamente si è toccata soprattutto la dimensione nazionale, di cui anche io mi sono occupato in passato.
Innanzi tutto, ringrazio chi ha citato Istanbul perché fa parte del bagaglio di questa storia e condivido molto l'intervento della professoressa Ciucciovino.
Ricordo inoltre che c'è una direttiva di maggio del 2024, la 1395, sulla violenza di genere ma devo sottolineare che la posizione del sindacato europeo su questa direttiva è una posizione molto critica, perché non affronta in modo specifico, in modo sufficientemente approfondito il tema della violenza di genere sul posto di lavoro e delle conseguenze della violenza di genere al lavoro.
Ciò nonostante, qualche spunto interessante è presente nella direttiva. Per esempio, prevede una specifica formazione per figure da individuare con compiti di vigilanza rispetto ai fenomeni di violenza di genere sul posto di lavoro.
Come sapete la direttiva dovrà essere recepita entro il 2027 dagli ordinamenti nazionali. Ma per l'aspetto citato, connesso alla formazione di esperti/vigilanti, il rinvio è al 2032, un tempo lunghissimo di cui ovviamente non siamo contenti.
Per quanto ci riguarda, la settimana scorsa la Confederazione Europea dei Sindacati ha votato all'unanimità una risoluzione per la richiesta di una direttiva sui rischi psicosociali.
Abbiamo definito il quadro all'interno del quale questa direttiva si dovrebbe muovere. Una delle questioni che abbiamo recuperato è proprio quella delle molestie di genere sui posti di lavoro. Un fenomeno strettamente connesso con i disagi psicosociali e di cui la direttiva dovrebbe necessariamente occuparsi.
(La mattinata sta terminando e andrò rapidamente in chiusura. In Europa siamo abituati a interventi di tre minuti e io mi adeguerò a questa tempistica anche oggi).
Occorre ricordare che anche la discussione fatta oggi sulla legislazione nazionale dovrà tenere conto degli orientamenti legislativi europei. Il recepimento delle direttive è obbligatorio e dunque occorre seguirne attentamente il percorso.
Rispetto a questa proposta di direttiva occorre sottolineare due aspetti rilevanti:

- il primo è che l'ultima Presidenza belga del Parlamento europeo si era già impegnata a promuovere una direttiva sui rischi psicosociali.
- il secondo è che, invece, la riconfermata Commissaria, nelle lettere di mandato ai nuovi commissari, non parla più di rischi psicosociali ma parla di salute mentale.

Segnalo questi secondo punto anche perché contemporaneamente il Parlamento europeo sta valutando il trasferimento dell'intera materia salute e sicurezza dalla ex DG

Employment (ora ribattezzata People, skills and Competences) alla DG Sante.
Cioè si sta tentando di modificare l'approccio alla materia Salute e Sicurezza sul lavoro, arretrando di decenni rispetto alle conquiste fatte, riducendolo ad un approccio di cura, riportandolo ad una questione di salute generale da affrontare nell'ambito della cura della salute pubblica. Un approccio molto diverso da quello della prevenzione sul posto di lavoro, nella responsabilità dei datori di lavoro.
E se oggi torniamo a parlare di salute mentale e non di rischi psicosociali possiamo leggere il medesimo approccio.
E ad ulteriore riprova, segnalo che anche nel Comitato Consuntivo sulla Salute e Sicurezza, con sede in Lussemburgo, l'organo da cui abitualmente la Commissione prende le indicazioni scientifiche su cui basa la propria iniziativa legislativa, si è insediato un gruppo di lavoro sulla salute mentale (non sui PSR). All'interno di quel gruppo di lavoro la componente sindacale sta negoziando la possibilità di avere un indirizzo specifico sui rischi psicosociali ma non è scontato che questa sarà la strada che verrà seguita.
Concludendo, credo che uno dei compiti che devono essere affrontati dalle sedi nazionali sia anche quella di assumersi la responsabilità di contribuire agli indirizzi europei, correggerne le deviazioni, mentre spesso osservo distrazione su questo versante.
Lo dico con sincerità, perché, anche rispetto a questo caso, noi stiamo facendo sforzi enormi per contrastare alcune decisioni e segnalare ai nostri corrispondenti sindacali e politici nazionali la necessità di intervenire, ma riscontriamo una certa distrazione. Non riceviamo risposte. Non otteniamo supporto. La mia impressione è che si tenda spesso a chiudersi in casa propria, a cercare di risolvere i problemi da soli, ma così facendo si sottovalutano le conseguenze di una legislazione europea a cui il nostro Paese, le sue forze sociali, non dovessero aver contribuito adeguatamente.
E io mi auguro invece che questa tendenza possa essere invertita.
Chiudo infine con un'ultima nota che sui rischi da violenza esterna, anche se l'argomento non mi compete direttamente. Voglio segnalare che i rischi di violenza esterna, oltre che per tutte le ragioni che ci siamo detti, compreso il fatto che certamente quando manca il personale i servizi peggiorano e la gente si arrabbia, sono spesso causati anche da campagne politico-mediatiche. Sono di esse effetti collaterali. Io provengo da un settore, quello del credito, nel quale sono stato segretario generale della federazione sindacale della CISL.
Ecco, io me lo ricordo quando le aggressioni non erano agli infermieri ma erano agli esattoriali, dipendenti di Equitalia; io c'ero e me lo ricordo e mi ricordo quali fossero le micce che venivano accese perché venissero aggrediti gli impiegati delle esattorie, così come mi ricordo quando le aggressioni erano ai dipendenti bancari perché alcune banche stavano fallendo o erano fallite a causa di comportamenti scellerati degli amministratori. Anche in quel caso ricordo bene chi accendesse le micce contro i dipendenti bancari che venivano picchiati e insultati.
Senza accendere polemiche credo che ci si debba interrogare su alcune responsabilità della politica nel favorire questi fenomeni.
Grazie per l'ascolto.

25. Valorizzare il dialogo Costruttivo e la condivisione di esperienze per affrontare emergenze e urgenze sul lavoro: un appello alla collaborazione e alla responsabilità

Intervento di Chiara Gribaudo,
Presidente Commissione d'inchiesta Camera
sulle condizioni di lavoro

Ringrazio anche i miei compagni di viaggio qui presenti, Domenico Della Porta e Massimo Perrotta. Volevo solo, intanto grazie onorevole Barzotti, collega, aggiungere anche quest'ultima considerazione: spesso anche una denigrazione nei toni giornalistici non aiuta. Cioè diciamo che anche lo sforzo, e io vi ringrazio molto anche per la qualità della discussione, sono stata un po' qua, ma ho seguito ma per esempio il tavolo dell'edilizia, che è fondamentale anche per l'impatto nonché per il numero degli infortuni e dei morti sul lavoro, ed hanno fatto due giri di interventi, hanno lavorato approfonditamente.
Io vi ringrazio perché per noi, torno a dirlo, era un esperimento, quello che era fondamentale era l'ascolto reciproco. Non volevamo tenervi in ostaggio né vogliamo farlo, ma era fondamentale, e ci tengo anche a ribadirlo, che ci fossero su temi specifici le persone competenti perché abbiamo bisogno di correggere ciò che non va e provare, come dire, a cambiare quel che non va, sperando poi che il Parlamento possa esercitare il suo ruolo di Parlamento perché purtroppo, diciamo, non sempre abbiamo questa fortuna lavorando spesso, come credo sappiate bene, su decreti legge e quindi anche l'incidenza del nostro lavoro spesso è un po' vanificata.
Forse anche per questo ci siamo riappropriati di questo luogo per parlare di temi che spero non siano, come dire, ad uso esclusivo di qualcuno, ma abbiamo la necessità, io credo per i numeri drammatici che leggiamo, di condividerli. E oggi qui è su questi due fronti, violenza e molestie, che vorremmo raccogliere le suggestioni, che forse come suggerisce qualcuno andavano divise, ma volevamo capire anche qual era lo stato del confronto.
Poi è anche molto interessante vedere che per fortuna la cosiddetta società civile e le parti sociali si confrontano in altri luoghi, ma è importante che lo facciano anche nelle istituzioni e con le istituzioni, anche se purtroppo le istituzioni a volte non le coinvolgono abbastanza in queste discussioni. Ecco questo è un punto diciamo delicato, proviamo a dare il buon esempio e proviamo però anche a fare questo sforzo di sintesi.
È chiaro che ci sono delle differenze importanti, è chiaro che bisognerà provare a iniziare questo percorso, è un tema su cui effettivamente bisogna accelerare perché ci sono ormai delle emergenze, urgenze. Poi adesso, come dire, non vi voglio trattenere più a lungo, naturalmente ci tenevo solo a dire: uno, se ci sono delle memorie, anche perché naturalmente noi abbiamo registrato i vostri interventi e vogliamo raccogliere tutto il materiale per la produzione di un resoconto, e non per aggiungere altra carta ma per provare a fornire degli strumenti adeguati, e lasciare un segno anche per la discussione futura.
Domani faremo una sintesi con i capigruppo, ma è importante e prezioso se, visto che abbiamo anche un po' ridotto e compresso i tempi della discussione, volete integrare. Ormai credo che sappiamo, questa è stata anche un'occasione per metterci in contatto e vederci, mandateci il materiale perché l'obiettivo è un percorso che è iniziato e

naturalmente abbiamo ampi margini, margini di miglioramento di crescita sperando di farlo insieme.
Intanto vi ringrazio perché è stato veramente prezioso ascoltarvi e ripeto spero sia l'inizio di un percorso che abbia almeno una cadenza annuale con l'impegno a sentirci vicendevolmente, a coinvolgerci nel sollecitare anche la nostra azione. Noi speriamo in questo modo di aver dato un input per ricordare che anche in questi luoghi è giusto che si affrontino questi temi in modo diverso da come magari viene troppo spesso raccontato dai media.
Grazie.

PARTE TERZA

I

Tavolo Testimonianze familiari delle vittime

Intervento di Massimiliano Quirico

Grazie ai partecipanti del primo panel, ora diamo la parola ai familiari delle vittime nei luoghi di lavoro. È stata citata più volte quest'oggi la tragedia di Casteldaccia dove sono morti cinque operai edili che lavoravano nelle fognature per la manutenzione per conto di un'impresa dell'azienda municipalizzata pubblica. Una tragedia che oggi vogliamo ricordare con la testimonianza dei familiari che sono venuti apposta qui da noi a Roma per raccontare il loro dramma. Chiamo quindi a parlare Chiara Neri, che è la figlia di Roberto, insieme a Fabrizio Giordano, che è il figlio di Ignazio, due giovani che hanno perso i propri cari quel giorno.

Interventi dei familiari delle vittime

Chiara Neri

Buon pomeriggio a tutti. A nome di tutti i familiari delle vittime della strage di Casteldaccia ci tengo in primo luogo a ringraziare la Commissione parlamentare d'inchiesta nella persona della Presidente Chiara Gribaudo per averci invitati a questa giornata e grazie per la vicinanza e l'umanità che ci ha dimostrato in queste settimane. Siamo lieti di essere qui oggi anche se francamente avremmo preferito non avere mai avuto la disgrazia che è la motivazione della nostra presenza qui. Avremmo preferito avere ancora accanto a noi i nostri cari.

Parlare di quello che ci è successo il 6 maggio di quest'anno non è per niente facile. Quel lunedì che doveva essere un lunedì come tutti gli altri di fatto non lo è stato. Quella giornata è cambiata in pochissimi secondi e le nostre vite sono state stravolte e sono state segnate per sempre dalla perdita di cinque uomini che per le nostre famiglie erano un riferimento incondizionato in tante cose. Abbiamo vissuto momenti terribili che non avremmo mai voluto vivere. I primi momenti sembrava tutto surreale, ognuno di noi si è chiesto ripetutamente "perché mio marito, perché mio padre". "Sono davvero tutti morti?" Stentavamo a crederci, ma purtroppo la verità era una sola: non avremmo mai più rivisto i nostri cari.

Persone, non numeri: Roberto, Ignazio, Giuseppe, Epifanio e Giuseppe. Quella giornata ci ha travolti come una valanga e ci ha colpiti come un fulmine a ciel sereno. Un dolore ed una perdita incredibili. Ogni volta che qualcuno perde la vita sul luogo di lavoro non si perde solo un lavoratore, ma si perde un figlio, un genitore, un amico. Si spegne una persona che aveva dei sogni e delle speranze per un futuro di cui è stata privata in un attimo. La promessa di quel futuro viene spezzata e al posto di un sorriso rimane il vuoto di una perdita incolmabile. Mai nessuna cosa potrà riportare indietro i nostri cari e potrà consolare il nostro dolore, ma almeno chiediamo di sapere il perché di tutto quello che è successo il 6 maggio. Come mai c'era quel gas che ha ucciso i nostri cari in pochissimi secondi in un modo brutale? Desideriamo delle risposte concrete e massima attenzione

verso l'accaduto. Dopo sei mesi tutti noi crediamo ancora nella verità e nella giustizia, una giustizia che purtroppo sappiamo bene quanto vada a rilento in Italia. I nostri padri non sono solo vittime del lavoro ma sono soprattutto vittime di un sistema, permettetemi di dire, sbagliato. Un sistema che sapete bene quanto sia da rivedere.
La nostra speranza è che queste tre giornate possano essere solo l'inizio per ottenere delle soluzioni concrete che mettano fine a questo fenomeno delle morti sul lavoro. Ci vogliono forse più controlli, più rispetto, ispettori, leggi diverse. Stabilire quali sono le soluzioni specifiche da portare tocca a voi, ma quello che vi chiediamo è di prendere tutti i provvedimenti necessari affinché nessun altro perda la vita lavorando e nessun altro figlio, nessun'altra moglie, nessun marito, padre, madre viva il dolore logorante di una perdita simile. Grazie.

Fabrizio Giordano
La vita a volte è ingiusta ma bisogna affrontarla, farsi coraggio ed andare avanti. Per loro, per far sì che quella tragica giornata che ha segnato la vita di tutti noi non cada nel dimenticatoio. Siamo qui per affrontare e discutere la questione della sicurezza sul lavoro. È inaccettabile che in un mondo così avanzato, dotato di conoscenze, tecnologie e risorse per tutelare la vita, queste tragedie continuino a verificarsi. Ogni persona ha il diritto di tornare a casa dalla propria famiglia alla fine della giornata, ha il diritto di lavorare in un ambiente sicuro senza il timore che quello possa essere il suo ultimo giorno.
Veniamo istruiti sin da piccoli a conoscere gli articoli della Costituzione, tra cui l'articolo 4 che cita testuali parole: "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto". Ma stando alle statistiche che ad oggi indicano le morti sul lavoro, davvero la Repubblica promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto? Non è un diritto andare a lavorare, ma è un diritto effettivamente ritornare a casa sani e salvi.
Così come cita l'articolo 2 della Costituzione: "La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo". Ecco, uno dei diritti inviolabili dell'uomo è il diritto alla vita, ed è per tale diritto che bisogna lottare affinché non accadano disgrazie simili. Dietro ogni cifra, ogni statistica c'è una storia, c'è una speranza. Noi non possiamo permetterci di rimanere indifferenti. La sicurezza sul lavoro non è un lusso, non è una concessione, è un diritto e dobbiamo impegnarci per garantirlo con tutte le nostre forze. A chi ha perso la vita sul lavoro dobbiamo il nostro rispetto, il nostro ricordo, ma anche il nostro impegno. Non possiamo restituire loro la vita ma possiamo fare in modo che nessuno debba attraversare la stessa tragedia. Dobbiamo guardare avanti con la promessa di cambiare e di migliorare, di rendere sicuro ogni ambiente di lavoro. Ma cosa significa realmente guardare avanti? Serve sicuramente una maggiore consapevolezza della sicurezza sul lavoro, che parte sicuramente dalle istituzioni e arriva al lavoratore attraverso leggi sicuramente più severe, controlli più accurati e magari rivedere anche la norma sugli appalti e subappalti. Le istituzioni, l'azienda, i sindacati e ognuno di noi devono essere parte di questa battaglia per il rispetto, la dignità e la sicurezza di chi lavora Infine, vorrei dire che spero si faccia luce su questa tragica vicenda successa a Casteldaccia, su cui ancora noi abbiamo tante domande e non abbiamo risposte, anzi dovrei dire che non abbiamo proprio risposte in realtà. Speriamo, a nome di tutti noi familiari ovviamente, che si venga a conoscenza soprattutto delle reali colpe e soprattutto delle responsabilità.

Concludo dicendo: ricordiamoci sempre che un mondo in cui il lavoro è sicuro è un mondo in cui il valore della vita è rispettato. E oggi, con il cuore in mano, ci impegniamo a non dimenticare mai queste vite, a non rassegnarci, a lottare per costruire un domani in cui nessuno debba temere per la propria incolumità mentre lavora. Grazie.

Lidia Orastella
Buonasera a tutti, ringrazio tutti di essere qui ad ascoltarci. Si spera che ci diano qualche risposta, si spera nella giustizia, che sia fatta giustizia e verità perché non abbiamo né l'uno né l'altro. Fino adesso è passato un anno e mezzo e non abbiamo nessuna risposta. I nostri cari non tornano più indietro, però si spera e c'è la volontà che non accada più. Invece continua ed è qualcosa che non ci possiamo permettere perché non abbiamo più rispetto e dignità per la vita umana. Cosa ne facciamo della vita umana? Si parlava adesso di caporalato e altre cose, ma caporalato e subappalto siamo lì, quasi sullo stesso livello: uno è illegale, l'altro è legalizzato ma con ricatti molto simili. Perché ti fanno una telefonata, ti cambiano l'orario di lavoro, dove devi andare, cosa devi fare. Perché quei ragazzi non dovevano essere lì, cinque vite dovevano essere altrove. All'ultimo minuto li hanno chiamati, li hanno portati lì e li hanno mandati al macello. Perché il macello? Perché era su una linea attiva, loro sapevano che era attiva quella linea. Come si fa? Questo è il rispetto della vita umana? Dove si trova? Non mi sembra che ci sia nessun rispetto. E spero appunto che non ci siano più, perché sembra che non molto tempo fa ne sia successa un'altra. Vogliamo mettere un po' di freno a tutto questo? Perché sennò le vite sono state spezzate inutilmente, mandate al macello. Perché questo è. Io mi auguro che giustizia sia fatta e basta.

Dino Parelli
Buonasera a tutti e a tutte. Non saprei da dove cominciare, forse da quel 21 gennaio del 2022, quel giorno che ci ha messo nelle condizioni, a noi familiari, di dover parlare di Lorenzo al passato. Ogni giorno rimaniamo increduli a dover parlare di lui in questo modo, però purtroppo il mattino quando ci svegliamo è una cruda realtà che ci troviamo di fronte. Lorenzo frequentava il quarto anno di un istituto professionale a Udine. Il 21 gennaio si trovava all'ultimo giorno di presenza in azienda per i percorsi formativi che vengono svolti dalle scuole professionali. Era l'ultimo giorno e anche l'ultima ora. Questa cosa ci ha colpito, come tutti gli altri familiari che sono qua e sanno meglio di me cosa succede in questi frangenti.
Noi abbiamo cercato a un certo punto di convivere con questo dolore, ma non era sufficiente. Dovevamo trovare qualcosa dove poter canalizzare e spostare questa cosa, che ci aiutasse un po' a superarla. Allora, in occasione del primo anniversario, con l'aiuto della nostra regione - perché siamo andati a chiedere una mano e ci hanno subito ascoltato - grazie all'assessore Rosolen e alla dottoressa Casula che ci hanno ascoltato, ci hanno aiutato a dare voce a Lorenzo tramite la Carta di Lorenzo. La Carta di Lorenzo è un documento che aiuta noi a tenere alta la memoria ma allo stesso tempo ci dà la possibilità di essere attivi in questa memoria. La stiamo portando avanti e la stiamo facendo conoscere da un paio d'anni. Si tratta di un documento semplice, un manifesto che in primis vuole tenere alti dei valori - il primo, il più grande è quello della vita - e al suo

interno troviamo dei richiami alla responsabilità collettiva, parole usate anche dal Presidente Mattarella. Dove troviamo anche la necessità di una partecipazione comune di tutti gli attori che in questi percorsi formativi sono, devono, dovrebbero essere attivi per rendere degli ambienti sicuri.
Perché quel 21 gennaio è successa una cosa che nessuno si aspettava, e cioè quella grave situazione che ormai conosciamo e purtroppo non riusciamo a debellare, che sono le morti sul lavoro, ha varcato un confine che non era solo quello del lavoro: sono entrate nelle scuole. Per una società come la nostra questa è una situazione inaccettabile. Sono un po' in difficoltà oggi, ho cercato sempre, anche per l'ambiente in cui ci troviamo che è molto importante... E concludo ringraziando l'onorevole Gribaudo per questa iniziativa, augurando a lei e a tutte le persone che partecipano a questi tre giorni buon lavoro e proficuo lavoro, in modo da trovare delle soluzioni concrete per riuscire a eliminare questa piaga che ci troviamo nel nostro Paese. Grazie, scusate.

Monica Garofalo
Buonasera a tutti. Innanzitutto, grazie per avermi dato la possibilità di essere qui. Lo devo soprattutto alla Fillea-CGIL perché sono loro che mi hanno aiutato, mi hanno supportato e mi hanno spinto fino a essere qui oggi con le altre famiglie. Nonostante io, ecco... la mia tragedia è solo mia, cioè non parliamo di una strage ma è solo un unico individuo. Un unico individuo che ha lasciato dei figli, una moglie, sorelle, come tutti d'altra parte. Quello che io chiedo, come hanno chiesto anche gli altri, è giustizia. Come diceva poco fa, che i tempi si accorcino, perché comunque vogliamo almeno capire perché i nostri familiari non tornano più. Mio marito è uscito quella mattina, mi ha detto "ci vediamo più tardi". Più tardi non è stato più, non c'è più "più tardi". Ma si può morire nel 2023, nel 2024 di lavoro? Non è che noi parliamo di un Paese civile? Parliamo di droni e ancora ci facciamo le guerre? I nostri cari non tornano a casa. Mio marito andava a lavorare per mantenere la sua famiglia, non è tornato più. Io voglio sapere perché. Perché è andato a lavorare e si è spezzato il braccio e lo ha travolto? Perché si è spezzato questo braccio? Si può spezzare il braccio di una gru, di una pompa per il calcestruzzo? È impossibile, però è successo. Io voglio sapere perché. I miei figli devono sapere perché. Vogliamo giustizia, non fra vent'anni. Fate in modo che i tempi si accorcino. Voi, io, tutti dobbiamo sapere perché i nostri cari non tornano a casa. Grazie.

Annunziata Tiberi
Buonasera a tutti, buonasera a tutti. Sono Annunziata Tiberi, scusate l'emozione, se mi emoziono sentendo tutte queste cose, una cosa che veramente non si può credere. Gentile Presidente, la ringrazio per avermi invitato qui, a nome dell'ANMIL e anche mio personalmente, perché un'iniziativa così complessa sono certa che non è stato facile organizzarla. Io sono onorata di essere qui per farvi conoscere la mia storia e sono certa che lei, futura mamma – a cui rivolgo i miei più sinceri auguri - sa quanto è difficile conciliare il lavoro con la famiglia. Come tutte le altre persone, donne in questa prestigiosa sala, può capirmi.
Vengo da un piccolo comune in provincia di Frosinone. Nell'anno del 1995 avevo 29 anni, erano dieci anni che ero sposata, ero quasi una ragazza diciamo. Avevo due figli piccoli, il primo aveva 9 anni e il secondo cinque anni e mezzo. E lavoravo, avevo una piccola

impresa familiare che aveva mio padre con mio nonno e, dopo, per non farla morire perché mio padre e mio nonno non erano più in grado di portarla avanti, l'ho ripresa io d'accordo con mio marito. Mentre lui faceva un altro lavoro - avevamo una piccola stalla di bufali - io lavoravo nei campi. Quella mattina dovevo andare a dare il verderame alle piante di olive. Noi lo chiamiamo "acqua ramata" nel dialetto locale. Mentre stavo sul trattore, sentivo che il trattore mi faceva un rumore, la pompa dietro che fa girare il cardano, il cardano che fa girare la pompa. Sentivo che c'era qualcosa che non andava. Scesi dal trattore - adesso non lo rifarei più, però in quel momento non ho pensato a quello che stavo facendo. Distrattamente vidi che la pompa buttava dell'olio, non sapevo se era olio. Misi la mano per vedere cosa era quello che usciva e la spilla del cardano, dove si attacca il cardano, e mi prese il giubbotto.
Io mi ritrovai il braccio avvolto sul cardano e mentre il braccio mio girava, io misi forza all'indietro, ho dato un salto indietro. Il braccio si è staccato e guardavo che girava, girava, girava sul cardano. Ho spento il trattore, mi sono messa a urlare come una matta perché qualcuno si avvicinasse, qualcuno che era lì nei dintorni, che mi portasse in ospedale, mi desse una mano, un aiuto, qualcosa. È arrivata alla prima casa vicina, c'erano due signori che mi misero sulla macchina e mi portarono al pronto soccorso di Ceccano dove lì mi hanno fatto il primo soccorso e mi hanno portato al CTO di Roma con l'eliambulanza. Scusate. Allora quando al CTO di Roma mi dissero che il mio braccio non si poteva più riagganciare, e il dolore era... non potete immaginare il dolore che io ho sopportato, una cosa pazzesca. Poi con l'aiuto dei miei genitori, di mio marito - potete immaginare cosa che con due bimbi piccoli - non potevo più allacciarmi le scarpe, non potevo più rivestirmi, non potevo più affettare un pezzo di pane per loro. Ecco, qui comunque sono lieta di poter contribuire sensibilmente. Quando non si può... ripeto, le norme di prevenzione, oggi non lo rifarei più. Spero di aver colpito le vostre coscienze affinché sappiate diffondere quella cultura della prevenzione che è al centro di questo evento. Grazie per avermi ascoltato e auguro prosecuzione dei lavori a tutti. Grazie, scusate l'emozione.

Raffaella Di Cicco
Dal mio infortunio sono passati 17 anni. A quel tempo, un po' per esigenza e successivamente per passione, mi sono ritrovata a fare la camionista. Purtroppo in un ambiente prettamente maschile e maschilista ho dovuto dimostrare di essere all'altezza. Non ho mai rifiutato un viaggio e ho guidato anche per 15 ore al giorno, frammentate solo da carichi e scarichi dove a volte dovevo fare anche da facchino. Spesso dormivo solo tre ore per notte e trasportando merce deperibile non potevo approfittare neanche dei fermi obbligatori per legge. Si viaggiava anche durante le festività. Quando arrivava a fine settimana, il mio giorno libero lo passavo a dormire, non esisteva più nulla. Ho retto questi ritmi per quattro anni senza rendermi conto che andavo verso un destino segnato. Infatti l'8 maggio 2007 la mia vita è stata stravolta. Mi trovavo nel parcheggio della zona industriale di Bergamo in attesa di caricare per il viaggio di ritorno. Avevo dormito come al solito solo tre ore ed ero seduta al posto di guida con lo sportello aperto. Poi tutto è diventato nero. Sono svenuta e sono caduta di sotto. Quando mi hanno trovata ero ammucchiata a testa in giù vicino alla ruota del camion, ancora incosciente, come una bambola di pezza. Ricoverata all'ospedale di Bergamo in terapia intensiva, ho dei ricordi frammentati, ma un frangente non lo dimenticherò mai: quando, dopo essere stata

spostata nel reparto, un medico mi disse a bruciapelo "Signora, lei non camminerà più". Lui continuava a parlare, io non l'ascoltavo più. È stato come un ammontare di pensieri e domande esploso poi in terrore. Poi non ricordo più nulla, mi avevano sedata.
Dopo venti giorni, sono stata trasferita all'Unità Spinale unipolare del CTO qui a Roma. Non ci sarebbero state più sedazioni, era arrivato il momento di affrontare la situazione. E dopo essere stata visitata arrivò la condanna: frattura della sesta e settima vertebra cervicale con conseguente tetraplegia. Avevo perso l'uso delle gambe, parte del tronco, delle mani, della vescica e dell'intestino. Mi sentivo sola, indifesa, impotente e senza un futuro. L'unica cosa che riuscivo a pensare, come un tarlo nella testa, era "perché proprio a me, perché non sono morta". Dopo circa una settimana passata a letto a tormentarmi su come avrei fatto ad andare avanti senza trovare una soluzione, venne a trovarmi mio fratello, molto più piccolo di me. Per lui ero la sorellona invincibile, guidava il camion, andavamo a pesca e in montagna insieme. Ma quando mi ha guardata, nei suoi occhi ho visto la pietà e qualcosa mi è scattato: nessuno doveva guardarmi così, soprattutto mio fratello. Così ho iniziato a lavorare.
Ho dovuto imparare a gestire un corpo che non sembrava più il mio. Ho dovuto reimparare a scrivere e a lavarmi i denti perché nella testa sapevo come fare queste cose ma le mani non rispondevano ai comandi. È stata dura e dopo otto mesi ero pronta per le dimissioni. La realtà all'esterno dell'ambiente protetto dell'Unità spinale era ben diversa da quello che mi aspettavo. Ho trovato discriminazione, ignoranza e indifferenza e ad oggi, dopo 17 anni, nulla è cambiato. Molte persone pensano che l'infortunio mi abbia tolto solo l'uso delle gambe e delle mani e non capiscono che mi ha tolto molto di più.
Mi ha tolto la spontaneità nei rapporti con le persone - la maggior parte non sa come rapportarsi con la persona in carrozzina e così si preferisce mantenere le distanze. Mi ha tolto la libertà di poter decidere quando andare e quando venire perché ho bisogno di essere accompagnata e non sempre c'è una persona disponibile a seguirmi. Ma la cosa che mi pesa più di tutte: mi ha tolto la gioia della maternità. Quello che vorrei adesso è fare la mia parte perché quello che è successo a me non accada a nessun altro. Sono convinta che se avessi ricevuto un minimo di formazione molto probabilmente avrei fatto scelte diverse, sicuramente più consapevoli, e le cose sarebbero potute andare diversamente. Per questo, grazie ad ANMIL, mi sono formata come testimonial della sicurezza sul lavoro, perché una persona che ha vissuto l'esperienza dell'infortunio sulla propria pelle sicuramente ha più incisività agli occhi di un lavoratore scettico sull'importanza della sicurezza. Grazie.