

**SALUTE E SICUREZZA**  
**ATTUAZIONE DEL PATTO PER LA FABBRICA**

12 dicembre 2018

È significativo che il primo atto concreto dell'attuazione del Patto per la fabbrica sia quello destinato alla salute e sicurezza sul lavoro. E' questo un tema che non può mai dividere ma deve avere la forza di unire visioni diverse ma mai contrapposte, nella comune attenzione al valore costituzionale dell'impresa e del lavoro sicuro.

La conclusione di questo accordo, esito di un lavoro costante dell'intero sistema di Confindustria con la rappresentanza dei lavoratori, al centro, sul territorio e nelle categorie, vuol significare non solamente l'attenzione delle imprese al tema della sicurezza, ma anche la forte e troppo inascoltata richiesta di poter disporre di un sistema di regole applicabile, semplice, moderno, completo.

Prima delle regole viene la cultura della sicurezza, intesa come approccio responsabile al lavoro, da parte di imprese e lavoratori, quella stessa responsabilità che dovrebbe caratterizzare le azioni quotidiane di vita: dal mettersi la cintura in macchina all'attenzione nell'attraversare la strada al gestire le sostanze chimiche presenti in ogni casa al rispetto delle regole nel gioco.

Questi due elementi (regole chiare e comportamenti sicuri) costituiscono la base imprescindibile per avere luoghi di lavoro sicuri e garanti della salute delle persone.

L'imprenditore offre, con la propria scelta di vita ed organizzativa, il lavoro, ossia l'elemento sul quale è fondata la nostra Repubblica.

Per le imprese l'unica offerta possibile è quella di un lavoro sano e sicuro: occorre offrire vita e realizzazione della persona e non malattie ed infortuni.

Per fare questo occorre l'impegno di tutti: imprese e lavoratori, in primis, ma anche dello Stato, il primo garante della salute e sicurezza (anche nei luoghi di lavoro).

Regole semplici e chiare, comportamenti sicuri, vigilanza puntuale, supporto finanziario adeguato, coinvolgimento pieno e costante dei principali attori della sicurezza, le parti sociali: su queste basi si fonda un sistema di regole e relazioni in grado di prevenire quelle condizioni di insicurezza che inevitabilmente possono verificarsi nel mondo produttivo.

Vogliamo spingere molto sulla prevenzione: ben venga il forte utilizzo delle risorse che le imprese mettono a disposizione dell'Inail per finanziare la sicurezza, seguendo modalità sempre più semplici, dirette ed efficaci.

Vogliamo un cambiamento radicale verso comportamenti responsabili: la formazione efficace, erogata da veri formatori, secondo regole semplici ma funzionali a garantire l'adeguatezza del trasferimento del messaggio formativo.

Insistiamo molto di semplificazione: con tale locuzione le imprese intendono

- certezza delle regole non riduzione delle tutele;
- Possibilità di conoscere tutti gli aspetti procedurali e tecnici richiesti dalla legge penale per rispettarli pienamente, al posto di regole generali che fissano obiettivi senza regole e quindi generano incertezza;
- adempimenti semplici ma efficaci, per generare sicurezza reale e superare il concetto del mero adempimento alla regola;
- regole chiare per riconoscere con immediata evidenza l'impatto positivo per la sicurezza al posto di prescrizioni meramente formali di cui sfugge la funzione positiva;

- uniformità di interpretazione della normativa e di indirizzo sul territorio, quale espressione della cultura della sicurezza anche da parte di chi esercita la vigilanza e di chi ne fissa le regole

Finora nessun intervento normativo ha realmente affrontato questo tema: auspichiamo che esso entri rapidamente nell'agenda dei lavori, a partire dal DDI semplificazione.

Ben vengano le sanzioni penali per chi non rispetta le regole: esse però non devono essere usate per fare cassa, ma per sostenere le iniziative di sicurezza e devono essere lo specchio di un quadro di regole semplice, fondato su responsabilità reale e non di posizione, non alla ricerca del capro espiatorio ma del vero gestore dei rischi.

Vogliamo essere competitivi in Europa e nel mondo anche grazie ad un sistema di regole che garantisca il miglior livello di sicurezza e che veda nella sicurezza un asset dell'impresa, un valore etico e non economico, una componente fondante del fare impresa. Regole e comportamenti, come in tutti i modelli di impresa, sono fondamentali.

Al legislatore chiediamo di assumere iniziative in questo senso, che, pur salvaguardando la struttura dell'attuale normativa, incidano profondamente sulla parte inattuata e sulle tante carenze e inadeguatezze che ancora, purtroppo, la caratterizzano.

Questo accordo va ora calato nella concretezza del lavoro di tutti i giorni: nelle relazioni tra le parti sociali, in azienda, nel rapporto con il Legislatore ed il Governo.

## **Un nuovo modello di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali.**

Le imprese versano annualmente circa 8 miliardi all'Inail per sostenere il sistema integrato di tutela che il legislatore ha, nel tempo affidato all'Istituto. Un sistema assicurativo che va dalla prevenzione alla ricerca, dalla cura alla riabilitazione al ristoro dei danni subiti.

Le regole che presiedono a queste funzioni, tranne un limitato aggiornamento nel 2000, sono contenute in una norma del 1965 che, pur ben costruita, riflette una realtà produttiva e lavorativa non più attuale. Occorre dunque un disegno organico revisione, che passi attraverso alcuni punti essenziali.

Occorre rivedere la Governance, assicurando una composizione equilibrata (ricostituire il CdA ed assegnazione di un ruolo efficace alle parti sociali): proprio stamattina abbiamo rappresentato la nostra posizione in questo senso in una apposta audizione parlamentare.

Occorre restituire all'Istituto una gestione finanziaria equilibrata, restituendo autonomia all'Istituto nella gestione del proprio patrimonio, sia pur sempre nel quadro della complessiva politica finanziaria, riducendo il costo del lavoro attraverso la riduzione dei premi assicurativi ed il miglioramento delle prestazioni.

Nell'ultimo incontro con i Vicepresidenti del Consiglio abbiamo avuto la conferma che finalmente entro l'anno i premi saranno ridotti (dal 2000 ogni anno sono in eccesso di oltre 1 miliardo l'anno, traducendosi in un aggravio improprio per le imprese): si tratta di un passo importante sulla strada della riduzione del costo del lavoro.

Intendiamo anche proporre un protocollo d'intesa all'Inail per migliorare la collaborazione e condividere problemi e proposte sui dati e sulle risorse dell'Istituto.

## **Migliorare il quadro normativo e regolatorio**

Dopo 10 di applicazione del Testo unico sulla sicurezza, le parti evidenziano la necessità di interventi normativi volti alla sua completa attuazione, al superamento delle carenze ed all'aggiornamento in relazione alle novità del mondo del lavoro, nella condivisione del fatto che la semplificazione è sinonimo di migliore applicazione delle regole e, quindi, innalzamento delle tutele:

- attuare le parti ancora mancanti
- dare finalmente certezza nella individuazione degli obblighi delle imprese, dare chiarezza alla distribuzione degli obblighi di ciascun attore della sicurezza
- eliminare obblighi meramente formali
- semplificare la normativa

### **Alcuni esempi concreti:**

- la formazione: meno burocrazia e più efficacia ed omogeneità;
- cultura della sicurezza: iniziare la formazione a partire dalla scuola (semplificando gli obblighi nell'alternanza scuola lavoro)
- la sorveglianza sanitaria: dare chiarezza allo specifico ruolo del medico competente, escludendo interventi che devono restare dello Stato (come nel caso del delicato tema sociale delle dipendenze da alcool e droga)
- le malattie professionali: la responsabilità penale del datore di lavoro deve essere legata esclusivamente ai fattori professionali
- le nuove tecnologie e la nuova organizzazione del lavoro: adeguare le norme alla nuova realtà (con attenzione ai nuovi rischi ed al venir meno di rischi tradizionali)
- la vigilanza: superare l'eccessiva diversificazione degli enti vigilanti, che seguono regole ed interpretazioni differenti, con decisioni differenti sul territorio e insufficiente coordinamento

## **Nuove modalità organizzative e di lavoro.**

Il rilievo delle nuove forme di lavoro, che non restano confinate nel tradizionale vincolo del luogo e dell'orario di lavoro impone una analisi condivisa ed approfondita ed una conseguente revisione della normativa per assicurare ogni tutela anche a queste nuove realtà.

Il legislatore non è riuscito a regolare adeguatamente il lavoro agile, noi proponiamo un modello ben preciso, sia sul versante della sicurezza (individuando quali norme e in che modo devono essere rispettate) che dell'assicurazione (piena tutela, senza scaricare sul datore oneri impropri, visto che il lavoro si svolge fuori dall'azienda)

Così come è avvertita l'esigenza di regolare compiutamente le modalità di lavoro innovative, quali, ad esempio, i lavori di consegna (riders), il lavoro nel settore del digital, le nuove professioni con cobot, tecnici e mecatronici, etc.

## **Richiamo a precedenti posizioni comuni.**

L'accordo del 12 dicembre 2018 non è che l'ultimo di una serie di posizioni comuni che le parti hanno assunto nel recente passato, a dimostrazione di una loro continua attenzione ai temi della sicurezza ed alla piena condivisione del percorso da seguire per migliorare le condizioni dei lavoratori.

- sulla formazione: abbiamo manifestato ai Ministeri competenti la necessità di intervenire in modo significativo sulle regole attuali in chiave di semplificazione, uniformità ed efficacia
- sulla sorveglianza sanitaria: abbiamo proposto un sistema per gli interventi sui problemi delle dipendenze da alcool e droga
- sul ruolo degli organismi paritetici: abbiamo proposto un modello che dia certezza di quali svolgono in modo genuino quanto loro affidato dalla legislazione
- sulla composizione della commissione consultiva permanente: abbiamo chiesto che la sua composizione rifletta i criteri di tripartitismo propri della legislazione internazionale
- sulle molestie e sulla violenza sul lavoro: abbiamo condiviso le modalità di gestione di questo delicato tema, dai risvolti più sociali che di sicurezza

## **Il reinserimento lavorativo, l'accomodamento ragionevole e l'invecchiamento attivo**

Molta importanza assume la gestione delle persone che, per eventi infortunistici, in relazione alla disabilità ovvero per l'età, si pongono in una condizione particolare verso l'attività di lavoro. A loro, per responsabilità sociale ancor prima che obbligo di legge, le rappresentanze delle parti sociali hanno dedicato un apposito approfondimento.

Soluzioni ragionevoli e secondo buona fede, equilibrio tra le esigenze di lavoratori ed imprese, interventi concreti e semplici, seppure a 360 gradi, per valutare ogni possibilità di impiego/reimpiego, nel rispetto delle normative che regolano diritti ed obblighi delle parti.

Anche su questo punto, abbiamo espresso l'avviso che il ruolo assegnato all'Inail di intervento finanziario per supportare le imprese negli accomodamenti ragionevoli sia caratterizzato da semplicità, immediatezza, automatismo, modificando le attuali regole, eccessivamente complesse, tanto da impedire all'Istituto di utilizzare le risorse, nonostante le dimostrate esigenze di imprese e lavoratori.



## **Le tutele per la esposizione all'amianto**

Ci siamo interrogati sulla attuale situazione delle persone, lavoratori e non, colpiti dalla inalazione di fibre di amianto, una fibra invisibile che, usata legittimamente nel passato, è stata dimostrata successivamente essere causa di tumori gravissimi.

Abbiamo quindi deciso di proseguire il percorso, anche dopo la sottoscrizione dell'accordo, per giungere alla definizione di una proposta congiunta per la costituzione di un fondo pubblico, orientando una parte di risorse che le imprese versano all'Inail e con il supporto dello Stato a dare una tutela adeguata alle persone colpite da tali malattie, spesso dalle conseguenze mortali, condividendo il principio che non è il contenzioso civile la strada per dare risposte adeguate, tempestive ed uniformi ai bisogni di tutela dei lavoratori e di certezza delle imprese e garantendo tempestivamente prestazioni congrue, in luogo di quelle oggi previste, inadeguate ed insufficienti (sia come tempi che come entità).

### **L'accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza.**

Nel 1995, in attuazione del decreto legislativo 626/1994, abbiamo stipulato un accordo interconfederale che regolava gli aspetti rimessi alle parti sociali in quella normativa.

Oggi, a valle del testo unico del 2008, sia pure con un ritardo, comunque senza effetto alcuno sulla sicurezza, per effetto della perdurante vigenza del precedente accordo, abbiamo finalmente riscritto le regole per la gestione della sicurezza negli ambiti che il legislatore affida alle parti sociali.

L'accordo, aggiornando i riferimenti legislativi, consente di dare sostegno nei temi della salute e sicurezza all'interno delle imprese e rinforza le basi per conseguire gli obiettivi e le iniziative descritte nei punti precedenti.

L'accordo regola, secondo quanto previsto dalla normativa, il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, anche al livello territoriale, e disciplina gli organismi paritetici che, al livello centrale e territoriale, costituiscono l'elemento di collegamento tra la regolazione generale e le esigenze concrete di imprese e lavoratori.