



Al fine di poter contribuire al confronto sul tema della sicurezza sul lavoro, anche in vista della convocazione dell'incontro sicurezza nei luoghi di lavoro del 26 marzo 2024, con la presente FederTerziario intende sottoporre all'attenzione dell'Ill.mo Ministro del Lavoro, Dott.ssa Maria Elvira Calderone, le seguenti proposte elaborate sulla scorta dell'esperienza maturata dalle oltre 70 sedi territoriali e attraverso il costante rapporto con le 85.000 imprese associate.

## 1. Premessa

FederTerziario valuta in maniera molto positiva le misure in materia di salute e sicurezza introdotte nel recente "Decreto legge 2 marzo 2024, n. 19" recante "Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", detto Decreto Legge PNRR.

In particolare, si sostiene e si condivide il rafforzamento e l'aggravamento del regime sanzionatorio in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro per contrastare i fenomeni della somministrazione abusiva di lavoro e degli appalti fittizi.

Si ritiene altrettanto importante il potenziamento delle assunzioni del personale ispettivo, amministrativo e tecnico, dell'INL e del contingente dell'Arma dei Carabinieri, al fine di rafforzare le attività di vigilanza in materia di lavoro, legislazione sociale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Aumentare i controlli e intercettare le imprese che, attraverso il lavoro irregolare e la mancata applicazione delle misure in materia di lavoro, oltre a mettere a rischio i lavoratori, fanno concorrenza sleale alle imprese virtuose che operano nella legalità, rappresenta un'azione di tutela per le realtà imprenditoriali che operano nel rispetto di norme e lavoratori e che costituiscono la maggioranza delle imprese, che ci onoriamo di rappresentare.

Per proseguire la diffusione della cultura della sicurezza sul lavoro e il rafforzamento delle buone prassi aziendali in materia di salute e sicurezza nel presente documento proponiamo alcune misure che potrebbero proseguire il solco tracciato dalle misure emanate dal Governo negli ultimi mesi.

## 2. Formazione e prevenzione

Ad avviso dello Scrivente è indispensabile accompagnare e sostenere le micro e piccole imprese e individuare strumenti che siano efficaci a promuovere la **cultura della prevenzione e della sicurezza**.

Occorre trovare fonti di finanziamento alla formazione dei piccoli e piccolissimi imprenditori, anche attraverso la formazione finanziata dai Fondi Interprofessionali, oggi destinata solo al personale dipendente (*vedasi emendamento in allegato*).

Sarebbe, infatti, necessario **allargare il raggio d'azione della formazione finanziata anche ai datori di lavoro per le imprese con meno di 15 dipendenti**, da un lato, per facilitare e rendere sempre più immediato l'accesso alla formazione, anche attraverso percorsi individuali e personalizzati in coerenza con le specifiche esigenze territoriali e di settore, dall'altro l'acquisizione delle competenze necessarie alle strategie dell'impresa in un quadro di transizione, dove diventa determinante saper fare le scelte di investimento giuste, soprattutto per riuscire ad affrontare e cogliere le opportunità legate alle tematiche attualmente più sensibili e strategiche, quali quelle di Repower Eu.

Alla luce dei dati sugli infortuni, è evidente l'urgenza di **implementare l'attività formativa in materia di sicurezza già nelle scuole**, perché per essere lavoratori consapevoli e responsabili bisogna innanzitutto essere dei cittadini informati. Sarebbe auspicabile che il sistema scolastico



nazionale curasse sempre nuove iniziative curriculari ed extracurriculari volte alla sensibilizzazione e alla formazione in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Infatti, per incrementare la consapevolezza in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, non si può prescindere dall'informazione e dalla formazione. Pertanto, anche in virtù di iniziative di legge già intraprese in materia, che hanno reso obbligatoria la formazione anche per i titolari d'aziende, si propone di investire nello sviluppo e la messa a disposizione delle imprese (**soprattutto le micro e piccole imprese che non avrebbero la possibilità di sviluppare autonomamente simili strumenti**) di **applicazioni ad hoc che**, attraverso "un'autoanalisi", verifichino **lo stato di sicurezza di un'azienda**, anche attraverso la semplice compilazione di una check list sulla sicurezza, che indichi i rischi legati all'attività e gli adempimenti da ottemperare. Tali piattaforme, già utilizzate in alcune realtà imprenditoriali, sono in grado di creare uno spazio personale di informazione, formazione e conoscenza, realmente costruito intorno al singolo operatore, che valuta in concreto le sue esigenze in materia di sicurezza, ricordando l'uso dei DPI e le modalità di svolgimento delle mansioni svolte da ciascun dipendente, che conseguentemente viene sempre più responsabilizzato e diviene sempre più partecipe nei processi aziendali.

### 3. Agevolazioni e semplificazioni

Ad avviso della scrivente occorrerebbe prevedere delle misure differenziate in materia di sicurezza per le micro imprese in virtù delle loro peculiarità, poiché alcuni adempimenti rappresentano mera burocrazia senza alcun rilievo o vantaggio concreto in materia di salute e sicurezza.

In tale ottica è evidente, quindi, l'urgenza di sviluppare meccanismi informativi che incrementino la consapevolezza del rischio legato alle attività imprenditoriali e professionali, implementando anche sistemi premiali nei confronti delle imprese che investono in sistemi che garantiscono salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Fondamentale sarebbe introdurre effettive **agevolazioni per le piccole e medie imprese** che sono nelle condizioni di dover adeguare gli ambienti di lavoro e di dover rinnovare il loro parco macchine, le attrezzature e gli impianti nonché snellire le procedure burocratiche legate agli adempimenti in materia di sicurezza ed i costi ad esse connesse (partendo dal presupposto che oggi un'azienda con 3 dipendenti ha gli stessi oneri e deve sostenere all'incirca gli stessi costi di un'azienda con 1.000 dipendenti).

Si potrebbero, ad esempio, semplificare alcuni adempimenti obbligatori in materia di individuazione dei soggetti della sicurezza.

**In tal senso si potrebbe prevedere l'esenzione dall'obbligo di nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS/RLST) per le microimprese fino a cinque lavoratori.**

In organizzazioni di tali dimensioni, infatti, la linea comunicativa con il datore di lavoro/RSPP è immediata e diretta e non sarebbe necessario un "portavoce", come il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (cosa che invece serve per le aziende di dimensioni più elevate in cui non c'è contatto tra datore di lavoro e dipendenti).

Sarebbe altresì utile una razionalizzazione delle attività di formazione obbligatoria previste dal D.gs. n. 81/08, **rimodulando la formazione obbligatoria in capo ai lavoratori**. Nel sistema attuale le 4 ore di formazione generale, che hanno una validità senza vincoli temporali, vengono sistematicamente ripetute ad ogni nuova assunzione in una nuova azienda del medesimo lavoratore, poiché spesso il lavoratore non è in possesso del certificato di formazione. Pertanto, proponiamo, in caso di nuova assunzione, la previsione di percorsi formativi più mirati e utili al lavoratore, il che da un lato eviterebbe di ripetere all'infinito una formazione generale, come oggi accade per



problematiche di carattere meramente burocratico, dall'altro fornirebbe al lavoratore competenze aggiuntive direttamente connesse all'attività che si appresta ad intraprendere.

In tale ottica, si propone altresì:

- che la formazione per gli addetti che operano in aziende le cui attività siano “a rischio basso” e che effettuino un orario di lavoro inferiore a 20 ore settimanali, possa, ai sensi dell'Accordo Stato Regioni, **sempre essere erogata in modalità FAD ovvero che la stessa possa essere svolta anche al di fuori dell'orario di lavoro**;
- che venga **abrogato l'obbligo di redazione del DVR per le attività “a rischio basso”**, quando il settore di appartenenza sia coperto dal sistema OiRA (che in ogni caso andrebbe potenziato ampliandone gli ambiti di applicabilità);
- che venga attribuito agli **organi di controllo ASL anche un ruolo consultivo**, con l'obiettivo di consentire alle aziende di confrontarsi con tali organismi che, conseguentemente, non avrebbero un ruolo esclusivamente di controllo e sanzionatorio ma anche di supporto alle imprese nell'adeguamento agli obblighi di legge;
- che vengano indicate in maniera chiara quali siano le tipologie di **mansioni che risultano esentate dall'obbligo di sottoporsi a sorveglianza sanitaria**.

#### 4. Benessere aziendale

Bisognerebbe altresì sostenere, **processi aziendali e formativi che includano una valutazione del carico di stress** legato all'attività svolta e alle caratteristiche aziendali, determinando così la realizzazione di prassi in grado di creare un clima aziendale sereno e di conciliare i tempi di vita e lavoro, poiché un lavoratore sereno e consapevole sarà, sicuramente, un lavoratore più concentrato e quindi più attento alla propria e altrui sicurezza e anche più produttivo. In tema di stress non si può fare a meno poi di citare alcune iniziative aziendali che, attraverso mirati sistemi di welfare, hanno contribuito al benessere del lavoratore e di conseguenza a contenere le soglie di stress, riducendo il rischio di infortuni sul lavoro ed in itinere.

Orari di lavoro flessibili, assistenza sanitaria, smart working (ove possibile) e attenzione a processi formativi anche di alta formazione, possono essere alcuni degli strumenti utilizzabili per ridurre l'incidenza degli infortuni ed aumentare la competitività delle imprese, e, pertanto vanno sostenuti anche attraverso forme di sistemi premiali nei confronti delle MPMI che adottino tali strumenti o processi.

#### 5. Verifiche inadempimenti lavoratori

Sarebbe opportuno sviluppare strumenti che determinino maggiori controlli e, eventualmente, prevedano delle **sanzioni per i lavoratori inadempienti** rispetto alle norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (ad esempio: mancato uso dei DPI, mancata presentazione ai corsi formativi o alle visite mediche programmate dall'azienda), in un'ottica di reciproca responsabilizzazione.

#### 6. Autoimprenditorialità femminile e digitalizzazione

Riteniamo fondamentale implementare forme di finanziamento (in parte già esistenti) che agevolino **l'autoimprenditorialità femminile**, anche alla luce del fatto che diversi studi hanno dimostrato che le aziende con una leadership al femminile mostrano maggiore sensibilità ed attenzione ai temi della sicurezza sui luoghi di lavoro, della sostenibilità e della compartecipazione, tutti fattori determinanti anche per una crescita competitiva.



Un altro importante tema che può incidere positivamente sulla sicurezza è quello della **transizione digitale**. La crescente digitalizzazione del lavoro continua a presentare sia opportunità che sfide. Un'opportunità può essere sicuramente rappresentata dalla **digitalizzazione della stessa sicurezza sul lavoro**.

Le tendenze già emerse negli anni della pandemia come l'auditing da remoto, la formazione online e la valutazione digitale dei rischi potrebbero rimanere argomenti chiave anche nel futuro. Lo sconvolgimento digitale è particolarmente evidente nei settori della valutazione dei rischi e della formazione. Se da un lato l'uso di wearables e sensori, per esempio, può aumentare la sicurezza sul lavoro, dall'altro la crescente interazione uomo-macchina nei luoghi di lavoro high-tech potrebbe portare a nuovi rischi.

## 7. Conclusioni

Con l'auspicio che le riflessioni sopra esposte possano essere utili per avviare una discussione capace di contribuire ad elaborare strumenti normativi e operativi che incentivino gli investimenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e determinino una consistente riduzione dell'incidenza delle malattie professionali e del verificarsi di gravi infortuni sul lavoro.

Roma, 25/03/2024

Documento redatto  
dall'Ufficio Relazioni Industriali Federterziario  
Responsabile Avv. Emanuela D'Aversa