



SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO IN LOMBARDIA

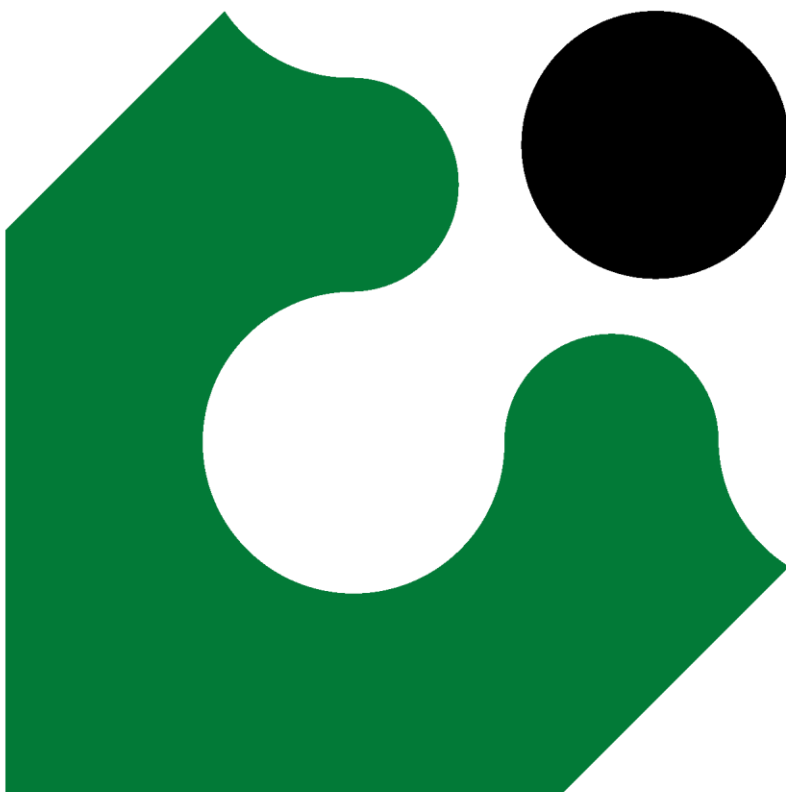
Executive summary

Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro in Lombardia

Executive Summary

Codice Polis-Lombardia: 240208SOC

Marzo 2025



Abstract (italiano)

Il rapporto finale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro in Lombardia analizza dati, pratiche e strategie per la prevenzione degli infortuni, con particolare attenzione al contesto regionale e al confronto con modelli europei. La ricerca, promossa dal Consiglio Regionale della Lombardia e condotta da PoliS-Lombardia, esamina le cause degli infortuni, le migliori pratiche aziendali e le strategie di governance del rischio. Viene sottolineata l'importanza di un approccio integrato basato sul "Safety by Design" e sulla partecipazione attiva dei lavoratori per migliorare la cultura della sicurezza.

Abstract (inglese)

The final report on Workplace Health and Safety in Lombardy region analyzes data, practices, and strategies for accident prevention, with a focus on the regional context and comparisons with European models. The research, promoted by the Lombardy Regional Council and conducted by PoliS-Lombardia, examines the causes of workplace accidents, best corporate practices, and risk governance strategies. The report highlights the importance of an integrated approach based on "Safety by Design" and active worker participation to enhance the safety culture.

Finalità e metodologia dello studio

Finalità

Lo studio ha perseguito due obiettivi:

- 1) Descrivere il quadro della situazione, anche in chiave comparata:
 - a. analizzare i dati relativi alla sicurezza ed alla salute nei luoghi di lavoro in Lombardia, con particolare attenzione agli ambiti di attività della Commissione;
 - b. analizzare le modalità organizzative, procedurali e alcune buone pratiche nei contesti regionali, nazionali ed internazionali;
 - c. individuare le caratteristiche del contesto lombardo rispetto ad altre esperienze nazionali e internazionali individuando i punti di forza dei diversi modelli.
- 2) Offrire prospettive di possibile intervento per i policy maker regionali:
 - a. Proponendo un modello teorico di riferimento;
 - b. Fornendo alcune raccomandazioni puntuali.

Metodologia

- Analisi della letteratura: compresi studi epidemiologici, ricerche su interventi di prevenzione e analisi di politiche e regolamenti.
- Analisi documentale: documenti ufficiali, rapporti, normative e linee guida (es. piani regionali e locali, registri degli incidenti, rapporti di ispezione, politiche aziendali per identificare fattori di rischio e misure di prevenzione adottate).
- Analisi dati secondari: dati raccolti dalla DG Welfare di Regione Lombardia per analisi comparative e longitudinali (statistiche sugli infortuni, dati di sorveglianza sanitaria e alcune informazioni demografiche dei lavoratori).
- Consultazione di esperti, adottando un approccio qualitativo tramite l'organizzazione di Web Focus Group integrato con una Web Interview.

Principali risultati

1. Il quadro della situazione

Analisi degli infortuni sul lavoro in Lombardia

L'analisi dei dati secondari ha permesso di analizzare l'andamento degli infortuni occorsi in regione tra il 2018 e il 2023.

- Gli infortuni sul lavoro (gravi e non gravi) sono in calo (**51.145** del 2018 e **46.632** nel 2023). L'aumento negli anni 2020 e 2022 è dovuto al COVID-19.
- I settori più colpiti restano **metalmeccanica e costruzioni**.
- **Calano anche gli infortuni gravi** (prognosi superiore ai 30 gg): 10.670 nel 2023 e 11.934 nel 2022.
- **Aumentano in % l'età dei colpiti da infortuni gravi**: la fascia 40-55 anni passa dal 47,4% del 2018 al 42,5% del 2023), mentre quella 55-64 anni dal 21,3% del 2018, al 25,1% del 2023.
- **Aumenta anche la % di infortunati stranieri**: nel 2018 era uno su cinque, nel 2023 uno su quattro. I paesi di provenienza, soprattutto Marocco, Albania, Romania.
- **Gli infortuni mortali sono aumentati**, anche se di poco: 54 nel 2018 e 61 nel 2024. Soprattutto costruzioni e metalmeccanica e una su tre vittime è straniero.
- Tuttavia, **l'incidenza degli infortuni gravi e mortali è in calo** dal 2019 al 2022.

Modelli europei: Svizzera e Germania

Gli esperti hanno indicato Svizzera e Germania come modelli virtuosi ai quali è guardare per un miglioramento di efficienza e ottimizzazione del sistema italiano.

- **Svizzera**: la norma di riferimento è la Direttiva della Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (CFSL) n° 6508 che rende centrale il ricorso ai medici del lavoro e agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro. Tali figure sono in possesso di competenze necessarie per fornire una consulenza specifica alle aziende in relazione al profilo di rischio e pericoli particolari. Le aziende, inoltre, sono chiamate ad adottare "pacchetti" di misure di sicurezza, chiamate, "soluzioni", che possono essere tagliate su misura per la specifica realtà aziendale o

elaborati per settore specifico permettendo l'adozione di economie di scala e l'accesso a pacchetti di formazione e consulenza per personale e management.

- **Germania:** la normativa tedesca si fonda sulla cooperazione di tutti gli attori coinvolti, quali datori di lavoro, lavoratori ed enti federali. La strategia tedesca per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si basa sulla cooperazione tra il governo federale, gli stati federali e le istituzioni assicurative per raggiungere i migliori risultati tramite la definizione condivisa di parametri e procedure. In tal senso, le tre parti individuano degli obiettivi comuni di sicurezza e salute sul lavoro e li implementano attraverso programmi di lavoro congiunti, per mezzo dei quali aspirano a risolvere le questioni più rilevanti e a fornire supporto a datori di lavoro, dirigenti, lavoratori ed esperti.
- **Confronto con l'Italia:** rifacendosi al modello decentralizzato svizzero, l'Italia potrebbe optare per un approccio più flessibile per adattarsi alle esigenze specifiche e locali delle differenti realtà italiane, individuando per ogni caso le soluzioni migliori. Seguendo il sistema tedesco (iniziative quali la GDA e gli INQA) il coordinamento tra gli enti e gli attori potrebbe essere incentivato attraverso una maggiore intesa tra istituzioni pubbliche e organismi autonomi o privati. Inoltre, le aree di sperimentazione promosse in Germania potrebbero consentire anche in Italia di rafforzare i processi di partecipazione e monitoraggio grazie a momenti di confronto e alle tecnologie digitali (piattaforme, app, processi di autovalutazione).

Leve strategiche che emergono dalla letteratura

La letteratura e analisi delle buone prassi mostrano **cinque temi trasversali** "obbligati", la cui implementazione risulta centrale per la costruzione di sistemi efficaci nella prevenzione e gestione dei rischi legati alla salute e sicurezza.

1. **Governance del rischio** (livello macro - di sistema): pensare ad una gestione integrata della sicurezza e prevenzione da parte di diversi ed eterogenei portatori di interessi in contesti di rischio nuovi e mutevoli che cambiano il profilo sociale, economico e ambientale delle società (e delle realtà produttive).
2. **Organizzazione sicura** (livello meso - di organizzazione): adottare pratiche efficaci per gestire la sicurezza per prevenire infortuni, malattie e decessi sul lavoro. Tali pratiche, codificate in letteratura, devono trovare una declinazione specifica e personalizzata per le variegate esperienze produttive ed organizzative e per le particolari specializzazioni professionali che costituiscono lo scenario attuale.
3. **Certificazione dei sistemi di gestione di sicurezza** (a livello meso - di organizzazione): l'adozione di sistemi che abbiano superato il vaglio di una certificazione di qualità migliora

sicurezza e salute dei lavoratori, ma porta anche benefici economici significativi per le aziende (meno costi legati agli infortuni e migliora la conformità alle normative vigenti).

4. **Formazione** (a livello micro - persona): non può prescindere dalla valorizzazione della storia dei soggetti verso cui si indirizza; è di centrale importanza l'adozione di un approccio pragmatico e riflessivo, che offra ai partecipanti riflessione sulle origini, senso ed efficacia dei comportamenti normalmente agiti, ma anche un momento di sperimentazione e ricerca di strumenti appropriati per favorire processi di cambiamento. Lo stile più adatto non la lezione frontale (o on line), ma metodi partecipativi e pragmatici, che prevedano l'espressione e valorizzazione dei saperi impliciti che emergono dall'attività diretta dei partecipanti.
5. **Partecipazione** (processo che integra le dimensioni micro – persona - , meso – organizzazione - e macro - sistema): coinvolgimento attivo dei lavoratori nelle strategie di sicurezza. È un processo *bilaterale*: datori di lavoro e lavoratori, direttamente o per mezzo dei loro rappresentanti, condividono la responsabilità nella costruzione ed implementazione delle pratiche. È un processo *dinamico*: privilegia il dialogo come strumento per condividere preoccupazioni, opinioni e informazioni, per valutare le proposte e soluzioni (fiducia e rispetto reciproci). Il coinvolgimento della forza lavoro nella definizione dei piani di salute e sicurezza ottimizza il cambiamento, perché l'esperienza di coloro che svolgono il lavoro fa capire i processi e le pratiche che rendono efficace il lavoro e consente di ottimizzare l'impatto dei cambiamenti.

La voce dei protagonisti

La ricerca ha raccolto opinioni di testimoni privilegiati delle ATS sulle difficoltà nell'attuare i piani di prevenzione e indicazioni concrete per migliorare. Sono emerse le seguenti proposte:

sul piano istituzionale:

1. La **semplificazione delle normative** proporzionate al tipo di imprese.
2. Il miglioramento del **coordinamento tra i livelli istituzionali**. A livello locale si può continuare nella strada della partecipazione dei collaudi, ma bisogna sostenere maggiormente progetti che partano più a livello regionale. In tal senso, è stata individuata una possibile soluzione negli Enti Bilaterali Paritetici.

sul piano organizzativo:

3. Trovare forme per garantire il riconoscimento professionale. Nello specifico: **comunità di pratiche** e una **rete di formatori alla sicurezza**, che vedano **riconosciuti gli PSAL come formatori qualificati**, in grado di fornire dei **certificati attendibili**.

4. Il rinnovamento della **formazione**, rendendola **più esperienziale, emozionale e situazionale**, da svolgersi anche con casi di studio, da effettuarsi sia nelle scuole che nelle aziende. Questa deve configurarsi come **iter più strutturato** e **coinvolgere maggiormente i giovani**, vale a dire i lavoratori del domani.
5. Una **maggiore responsabilità nella comunicazione** attraverso un rafforzamento del presidio degli PSAL e degli attori del sistema, una comunicazione del dato più attenta e rigorosa, un coinvolgimento a 360° dell'intera popolazione.

2. Possibili interventi

Proposta per la Lombardia: *Safety by design* e cultura della sicurezza

La sfida principale è pensare la sicurezza non come adempimento di cui accertarsi *ex post*, ma come processo di progettazione del lavoro e dell'organizzazione che accompagna la definizione delle pratiche fin dalla loro ideazione.

La proposta è muoversi nella logica della ***Safety by Design* (SbD)**. Tale approccio nasce nel contesto digitale, ma può essere applicato in vari ambiti come l'edilizia, i trasporti e la sanità. L'idea centrale è che la **sicurezza** non debba essere un'aggiunta successiva, ma una **componente integrata nel design iniziale**, così da ridurre i rischi e contrastare le minacce fin dalle prime fasi di progettazione di prodotti e servizi.

Il quadro teorico adottato è quello della **cultura della sicurezza (CS)** ossia quella cultura organizzativa in cui la sicurezza è intesa e considerata come priorità assoluta. La cultura della sicurezza è il grado di sforzo con cui tutti i membri dell'organizzazione dirigono attenzione e azioni verso il miglioramento della sicurezza su base giornaliera. In sintesi, quando i valori del management sono in linea con quelli dei lavoratori e quando la sicurezza è considerata **interesse di tutti**. Due sono i fattori che favoriscono il consolidamento della CS a) la partecipazione dei lavoratori (aderiscono alle regole perché partecipano alla loro definizione e al loro miglioramento); b) l'interesse del management (i dirigenti si impegnano e rafforzano la sicurezza come priorità organizzativa).

Raccomandazioni

Di seguito, le raccomandazioni per la promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

- La sicurezza deve essere integrata **fin dalle prime fasi di progettazione** delle attività organizzative. Questo non solo migliora la sicurezza complessiva, ma può anche portare a una maggiore efficienza e a una riduzione dei costi. In tal senso, il **rafforzamento dei Piani Mirati di Prevenzione**, per le realtà standardizzate, e il **ricorso all'ergonomia partecipativa**, per quelle più difficili da standardizzare, rafforzano i processi di autovalutazione e la responsabilizzazione dei lavoratori.
- Promuovere una **cultura della sicurezza all'interno delle organizzazioni**. Questo implica che la sicurezza sia considerata una priorità assoluta e che ci sia un impegno visibile da parte del management e dei lavoratori. La leadership deve dimostrare un impegno visibile verso la sicurezza. Questo può essere fatto attraverso la partecipazione attiva alle riunioni sulla sicurezza (sia a livello di singola impresa che a livello di coordinamento territoriale), l'allocazione di risorse adeguate per iniziative di sicurezza (fondi dedicati) e la comunicazione costante dell'importanza della sicurezza. Quest'ultimo punto può essere conseguito attraverso il **coinvolgimento dei professionisti** del settore per sensibilizzare più efficacemente la popolazione generale, evitando allarmismi mediatici.
- **Formazione continua (e partecipativa)**. Essa deve valorizzare i saperi impliciti dei lavoratori. Affinché non sia vissuta come adempimento normativo, si suggerisce la costituzione di comunità di pratiche, coordinate a livello territoriale dagli PSAL, dove i professionisti della formazione alla sicurezza condividano: metodologie interattive, la formazione basata su scenari realistici che riflettano le situazioni quotidiane dei lavoratori, laboratori sperimentali, ecc. Una raccomandazione è sperimentare la costruzione di questi percorsi con gli PSAL incentivando le aziende a implementare programmi di formazione continua e partecipativa, prevedendo, incentivi fiscali per le aziende che investono in questo tipo di formazione. Il **rinnovo della formazione** può avvenire tramite una **rete di formatori qualificati**, un **percorso di studi più strutturato**, degli **approcci più esperienziali, situati ed emozionali** da attuarsi sia nelle aziende che nelle scuole.
- **Governance del rischio**. Nelle società complesse le decisioni devono essere prese coinvolgendo tutte le parti interessate. Ciò implica identificazione, valutazione, gestione e comunicazione dei rischi in un contesto ampio, comprendendo l'insieme degli attori. Integrare le considerazioni sul rischio nella pianificazione strategica e nel processo decisionale è cruciale. Ciò può realizzarsi con **la strategia SOBANE**, consistente nel puntare principalmente sulla partecipazione e valutazione dei rischi interne all'azienda e ricorrendo agli esperti solo quando strettamente necessario, e promuovendo **incentivi fiscali** per le aziende che adottano sistemi innovativi ed efficaci di gestione del rischio.
- **Monitoraggio continuo degli incidenti**. L'ottimo attuale sistema di rilevazione dei dati può essere sostenuto con un monitoraggio continuo e indagini approfondite su ogni incidente per

identificare cause e misure correttive. Anche in questo caso **la rete PSAL può essere coinvolta** per studiare la proposta e affrontare le principali criticità nell'attuazione del monitoraggio continuo, quali:

- la resistenza al cambiamento da parte di dipendenti e del management;
- i costi necessità investimenti iniziali significativi in termini di acquisto di tecnologie avanzate, formazione del personale e manutenzione;
- la mancanza di competenze e di formazione specifica per i dipendenti;
- la garanzia di qualità dei dati raccolti;
- l'integrazione dei sistemi di monitoraggio con altri sistemi aziendali.

Anche in questo caso, ispirandosi al modello decentralizzato svizzero, si può ottenere una maggiore flessibilità che tenga conto della specificità delle singole realtà aziendali; rifacendosi a quello tedesco, invece, si possono incrementare i processi di autovalutazione attraverso le tecnologie digitali.

- **Consultazione e coordinamento tra istituzioni, imprese e lavoratori.** Il coinvolgimento dei lavoratori nelle discussioni sulla sicurezza può avvenire attraverso riunioni periodiche, gruppi di lavoro e sondaggi, fornendo ai lavoratori diverse modalità per esprimere le loro opinioni, (e-mail, pagine intranet, cassette per suggerimenti). Per attuare gli indirizzi normativi, è strategica l'istituzione di **comitati di sicurezza guidati dai lavoratori**, che permettono di coinvolgere attivamente i dipendenti nel processo decisionale relativo alla sicurezza, migliorando la comunicazione tra lavoratori e management. In tale contesto, risultano utili la ripresa del **modello cooperativo tedesco**, il maggiore coinvolgimento degli **Enti Bilaterali Paritetici** e l'**incentivazione della partecipazione dei lavoratori**, creando **Comitati di sicurezza guidati dai lavoratori** e potenziando il ruolo del **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**.





RegioneLombardia
IL CONSIGLIO

SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO IN LOMBARDIA

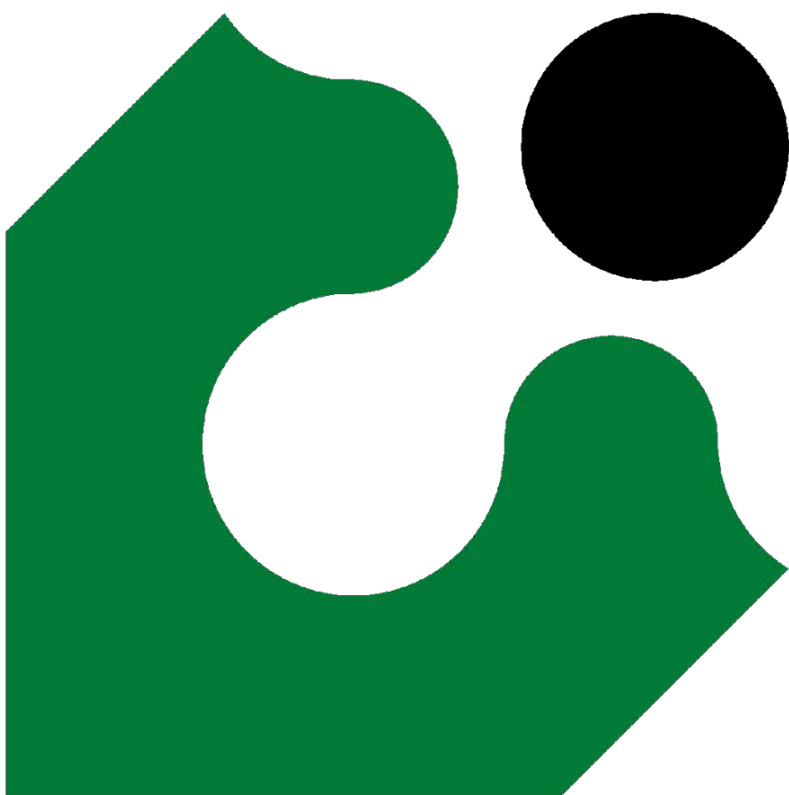
Ricerca

Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro in Lombardia

Rapporto finale

240208SOC

Marzo 2025



Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in Lombardia

Rapporto di ricerca

Promosso dal Consiglio Regionale della Lombardia nell'ambito delle iniziative di ricerca e studio previste dalla Convenzione per la XII legislatura con Polis-Lombardia
(Codice PoliS-Lombardia: 240208SOC)

Struttura referente per il Consiglio regionale della Lombardia

Servizio Studi, Valutazione delle Politiche e Qualità della Normazione – Dirigente: Silvia Snider

PoliS-Lombardia

Dirigente di riferimento: Alessandro Colombo

Project Leader: Alessandra Piazza

Gruppo di ricerca:

Prof. Stefano Tomelleri, responsabile scientifico

Prof.ssa Marta Pantalone, Ricercatrice senior

Prof.ssa Viviana Meschitti, Ricercatrice senior

prof. Lorenzo Migliorati, Ricercatore senior

dott. Fabrizio Arcuri, Ricercatore junior

Pubblicazione non in vendita.

Nessuna riproduzione, traduzione o adattamento può essere pubblicata senza citarne la fonte.

Copyright © PoliS-Lombardia

[PoliS-Lombardia è certificato UNI EN ISO 9001:2015](#)

PoliS-Lombardia

Via Taramelli, 26 - 20124 Milano

www.polis.lombardia.it

Sommario

Obiettivi conoscitivi.....	5
<i>Parte I. Analisi della letteratura. La cultura della sicurezza negli ambienti e nei luoghi di lavoro e il Safety by Design.....</i>	8
1. Cultura della sicurezza.....	8
2. Pratiche della sicurezza.....	8
3. Safety by Design.....	9
4. I limiti della promozione della salute e della sicurezza	10
5. I livelli della promozione della salute e sicurezza: personale, organizzativo e sistemico.....	11
5.1 A livello personale.....	11
5.2 A livello organizzativo	11
5.3 A livello di sistema di governo	12
<i>Parte II. Analisi documentale.....</i>	14
<i>Parte III. Analisi di dati secondari</i>	19
1. Gli infortuni gravi e non gravi sul lavoro in Regione Lombardia	19
1.1 Gli infortuni non gravi.....	20
1.2 Gli infortuni gravi	22
1.3 Infortuni in Regione Lombardia: analisi comparata 2023-2024	26
2. Gli infortuni mortali sul lavoro in Regione Lombardia.....	37
3. Gli infortuni gravi e mortali in relazione al numero di addetti	40
4. L'attività di vigilanza, controllo e ispezione da parte delle ATS Lombarde	42
<i>Parte III. Modelli europei a confronto: Svizzera, Germania e Italia.....</i>	46
1. Le soluzioni individuali e le soluzioni settoriali in Svizzera	46
2. Cooperazione e partecipazione nel sistema tedesco	48
3. Differenze e buone pratiche di Svizzera e Germania: modelli virtuosi per il sistema italiano..	51
<i>Parte IV. Leve strategiche per la promozione della WHS.....</i>	54
1. La governance del rischio (Sistema).....	54
2. L'organizzazione sicura (Organizzazione).....	59
3. La certificazione dei sistemi di gestione WHS (Organizzazione).....	61
4. La formazione alla sicurezza (Persona).....	62
5. Processi partecipativi (Integrazione Persona, Organizzazione e Sistema).....	64
<i>Parte V. La voce dei protagonisti</i>	69
<i>Conclusioni e raccomandazioni.....</i>	76
1. Integrare la sicurezza nella progettazione.....	76
2. Promuovere la cultura della sicurezza.....	77
3. Formazione continua e partecipativa.....	78

4. Governance del rischio	79
5. Monitorare e indagare gli incidenti	80
6. Consultazione e coordinamento.....	81
<i>Raccomandazioni operative.....</i>	<i>83</i>
<i>Riferimenti bibliografici</i>	<i>84</i>
<i>Sitografia.....</i>	<i>87</i>
<i>Glossario - Gli attori e i dispositivi della sicurezza</i>	<i>88</i>
<i>Allegati.....</i>	<i>90</i>

Obiettivi conoscitivi

L'attività richiesta a PoliS-Lombardia dal Consiglio regionale della Lombardia di cui al Progetto esecutivo approvato ad aprile 2024 ha ad oggetto la realizzazione di una ricerca originale sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro in Lombardia.

La ricerca ha avuto come obiettivo quello di approfondire ed analizzare:

1. Il contesto e dati relativi alla sicurezza ed alla salute nei luoghi di lavoro in Lombardia (tenendo conto degli ambiti di attività della Commissione, in particolare, prevenzione in edilizia e agricoltura ed infortuni e incidenti sul lavoro);
2. Le modalità organizzative, procedurali e *best practices* nei contesti nazionali ed internazionali.
3. Un'analisi comparativa del contesto lombardo rispetto ad altre esperienze nazionali e internazionali individuando i punti di forza e di debolezza dei diversi modelli.

La ricerca ha previsto nello specifico, l'individuazione e analisi di buone pratiche nell'area della sicurezza. Le buone pratiche rappresentano delle modalità di rispondere a problemi o situazioni complesse, che sono considerate particolarmente efficaci dagli attori coinvolti. L'efficacia di queste pratiche è stata misurata sia attraverso criteri quantitativi (economicità e utilizzo di risorse, grado di soddisfazione delle persone coinvolte) che qualitativi (coinvolgimento e senso di ingaggio dei diversi attori, creazione di un clima di partecipazione e apprendimento, impatto sulla cultura organizzativa). Sono state individuate sia buone pratiche esistenti e ben consolidate, sia pratiche originali e inedite. Riconoscere l'emergere di pratiche originali è stato fondamentale, poiché queste pratiche hanno rappresentato una risposta particolarmente efficace ed innovativa a problemi attuali. L'analisi documentale (dati, report e letteratura scientifica, sia italiana che internazionale) ha posto un solido terreno per mappare le buone pratiche già esistenti. Per riconoscere l'emergere di nuove pratiche (o suggerire nuove pratiche) è stato necessario completare la fase di analisi documentale con momenti di dialogo con i tecnici della prevenzione delle strutture complesse Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (PSAL).

Per rispondere agli obiettivi conoscitivi e a partire dal frame teorico di riferimento del Safety by Design, il gruppo di ricerca ha effettuato:

1. Un'analisi della letteratura nazionale e internazionale in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, con particolare attenzione alle best practices riconosciute a livello nazionale e internazionale;
2. Un'analisi della documentazione e dei dati quali/quantitativi messi a disposizione dalla Giunta Regionale relativi alle attività di prevenzione e alle attività ispettive ordinarie e straordinarie effettuate dai Servizi Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (PSAL), nonché dei dati raccolti dall'Istituto Nazionale Assicurazioni Infortuni sul Lavoro (INAIL).
3. Un'analisi sistematica delle buone pratiche emerse a livello locale, nazionale e internazionale e individuazione degli elementi trasversali che facilitano la comparazione tra le esperienze attive nel contesto lombardo e quelle attive in altri contesti, facendo luce sui punti di forza e di debolezza dei diversi modelli.

La domanda di ricerca

La ricerca parte dall'assunto che l'assetto normativo nazionale e regionale in Italia sia robusto e ben strutturato per prevenire gli incidenti sul lavoro. Il Decreto Legislativo 81/2008, noto come "Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro", rappresenta la principale normativa italiana in materia di sicurezza sul lavoro in linea con le normative europee. Tale decreto stabilisce l'obbligo per i datori di lavoro di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e di adottare le misure necessarie per prevenirli. Inoltre, gli Accordi Stato-Regioni stabiliscono le modalità di formazione dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, promuovendo la partecipazione attiva dei lavoratori e la collaborazione tra tutte le parti interessate.

L'ipotesi della nostra ricerca è che la gravità degli infortuni mortali in Lombardia non sia tale da risultare socialmente preoccupante, soprattutto se si considera l'incidenza degli infortuni mortali in rapporto al numero degli addetti. Infatti, la Lombardia è una delle regioni più industrializzate e densamente popolate d'Italia, con un elevato numero di imprese e addetti.

Metodologia della ricerca

La metodologia ha previsto: l'analisi della letteratura, l'analisi documentale, l'analisi dei dati secondari, la consultazione di esperti.

Analisi della letteratura

La revisione della letteratura è una metodologia fondamentale che prevede la raccolta e l'analisi critica di studi e pubblicazioni esistenti sull'argomento di interesse. Questo processo aiuta a identificare le lacune nella conoscenza, a comprendere le tendenze attuali e a stabilire un quadro teorico solido per la ricerca. In ambito di sicurezza e salute sul lavoro, una revisione della letteratura può includere studi epidemiologici, ricerche su interventi di prevenzione e analisi di politiche e regolamenti.

Analisi documentale

Questa metodologia ha previsto l'esame sistematico di documenti ufficiali, rapporti, normative e linee guida. L'analisi documentale è utile per comprendere il contesto normativo e operativo in cui si svolge la ricerca. Ad esempio, in uno studio sulla sicurezza sul lavoro, si possono analizzare i piani regionali e locali, i registri degli incidenti, i rapporti di ispezione e le politiche aziendali per identificare i fattori di rischio e le misure di prevenzione adottate.

Analisi di dati secondari

L'analisi dei dati secondari ha previsto l'utilizzo di dati già raccolti dalla Direzione Welfare di Regione Lombardia e da Polis Lombardia. Questa metodologia ha permesso di effettuare analisi comparative e longitudinali. In ambito di sicurezza e salute sul lavoro, i dati secondari hanno incluso: statistiche sugli infortuni (non gravi, gravi e mortali), i dati di sorveglianza sanitaria e alcune informazioni demografiche dei lavoratori (età, genere, nazione di nascita).

Consultazione esperti (responsabili di servizi PSAL)

Per riconoscere l'emergere di nuove pratiche (o suggerire nuove pratiche) è stato necessario completare la fase di analisi documentale con momenti di dialogo con i tecnici della prevenzione delle strutture complesse Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (PSAL). È stato adottato un approccio qualitativo tramite l'organizzazione di Web Focus Group e Web Interview. Questa metodologia ha permesso di raccogliere dati grazie alla interlocuzione con esperti impegnati sul campo. Si tratta di una fase fondamentale, che ha avuto il potenziale di aprire il terreno a nuovi panorami di ricerca ed applicazione, nonché all'ulteriore articolazione di buone pratiche.

Parte I. Analisi della letteratura. La cultura della sicurezza negli ambienti e nei luoghi di lavoro e il Safety by Design

1. Cultura della sicurezza

L'analisi della letteratura su Work Health and Safety (WHS) ha visto l'emersione, in particolare negli ultimi anni, del concetto di "cultura della sicurezza" (Safety Culture). Tale concetto fu definito per la prima volta nel 1986 dall'Agenzia Internazionale per l'Energia Atomica all'indomani dell'incidente al reattore di Chernobyl.

Con cultura della sicurezza (CS) si fa riferimento ad una cultura organizzativa in cui la sicurezza è intesa e considerata come priorità assoluta. Tra le definizioni più accreditate, Cooper (2000) la definisce come il grado di sforzo (osservabile) con cui tutti i membri dell'organizzazione dirigono la loro attenzione e le loro azioni verso il miglioramento della sicurezza su base giornaliera; mentre Richter e Koch (2004) come un insieme di significati, esperienze e interpretazioni del lavoro e della sicurezza che guidano le azioni individuali nella gestione dei rischi e della prevenzione.

In definitiva, una forte cultura della sicurezza si forma quando i valori del management sono in linea con quelli dei lavoratori e quando la sicurezza è considerata come un interesse di tutti. Una lettura trasversale degli studi sulla sicurezza mette in luce la presenza di due principali fattori che favoriscono il consolidamento di tale cultura nelle organizzazioni: la partecipazione dei lavoratori, da un lato, e l'interesse del management, dall'altro. Il diffondersi della CS risulta possibile, in estrema sintesi, quando i dirigenti si impegnano e rafforzano la sicurezza come priorità organizzativa e, al contempo, i dipendenti aderiscono alle regole e alle linee guida sulla sicurezza e partecipano alla loro definizione e al loro miglioramento.

2. Pratiche della sicurezza

La CS è alimentata da "Pratiche di sicurezza" (Safety Practices) ossia tutte quelle politiche, procedure e attività implementate o seguite dal management di una organizzazione per garantire la sicurezza dei lavoratori. Queste ultime sono un elemento essenziale che permette una effettiva gestione della sicurezza e devono essere progettate in linea con la legislazione di riferimento.

L'analisi della letteratura mette in luce che le organizzazioni con un basso livello di incidenti ed incidentalità hanno le seguenti caratteristiche: attuano un coinvolgimento attivo del management

nelle iniziative di sicurezza, organizzano frequenti attività di formazione dei dipendenti in materia di sicurezza, promuovono l'identificazione e la valutazione dei pericoli, favoriscono una comunicazione orizzontale e verticale sui temi della sicurezza, attuano ispezioni frequenti, adottano un sistema premiale orientato alla sicurezza, avviano indagini approfondite e l'analisi statistica di incidenti e inconvenienti. Queste pratiche sono volte, da un lato, a rafforzare il controllo, dall'altro, a rafforzare la prevenzione (Nielsen 2014; Eklöf e Pousette, 2017; Sorensen e coll. 2018). Le prime includono iniziative correlate alla sicurezza volte a ridurre gli effetti avversi degli incidenti dopo che questi si sono verificati. Le seconde includono le attività per prevenire che tali incidenti accadano.

3. Safety by Design

Una delle principali pratiche di sicurezza è il metodo proattivo Safety by Design che mira a ridurre i rischi e contrastare le minacce fin dalle prime fasi di progettazione di prodotti e servizi (McLain, 1995; Hajmohammad, Vachon, 2014; Bluff, 2017; Poghosyan e coll. 2018). Questo approccio nasce nel contesto digitale, ma può essere applicato in vari ambiti come l'edilizia, i trasporti e la sanità. L'idea centrale è che la sicurezza non debba essere un'aggiunta successiva, ma una componente integrata nel design iniziale. I principi di sicurezza by design sono radicati in standard etici e diritti umani, con l'obiettivo di bilanciare sicurezza, privacy e protezione delle persone.

Questo approccio inclusivo considera la diversità umana e può essere applicato in vari contesti. Ad esempio, nella progettazione di cantieri edili, si possono adottare misure di sicurezza che tengano conto delle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, e non solo delle funzionalità strutturali. L'approccio si basa su un processo partecipativo di consultazione tra il sistema di governo, l'organizzazione, e i lavoratori per garantire che i principi riflettano le esigenze e le aspettative degli attori coinvolti.

Questo metodo è utilizzato per assicurare che le soluzioni di sicurezza siano adeguate e accettate da tutte le parti interessate. Ad esempio, nella progettazione di un nuovo sistema di produzione, è fondamentale consultare non solo gli ingegneri e i progettisti, ma anche gli utilizzatori per garantire che il sistema sia sicuro e accessibile per tutti. In quest'ottica i piani di prevenzione mirata (vedi glossario per definizione e allegato con esempio di ATS Bergamo) sono strumenti efficaci nella misura in cui sono frutto di questo processo di partecipazione e di consultazione.

I principi fondamentali di questo approccio sono:

1. Responsabilità del fornitore di servizi. I fornitori devono nominare individui o team responsabili della creazione, valutazione e implementazione delle politiche di sicurezza; questo principio può essere applicato in qualsiasi organizzazione per garantire che ci sia una chiara responsabilità per la sicurezza. Ad esempio, in un'azienda manifatturiera, un team

dedicato alla sicurezza può monitorare e migliorare continuamente le pratiche di sicurezza sul lavoro.

2. Empowerment e autonomia dei lavoratori. I lavoratori devono avere strumenti tecnici per gestire la propria sicurezza, con impostazioni di privacy e sicurezza predefinite ai livelli più alti, questo principio può essere applicato anche in contesti fisici: ad esempio, nella progettazione di cantieri edili sicuri, si possono installare sistemi di sicurezza che permettano agli occupanti di gestire la propria sicurezza, come telecamere di sorveglianza e sistemi di allarme personalizzabili.
3. Trasparenza e responsabilità. Le politiche di sicurezza devono essere visibili, facili da trovare e aggiornate regolarmente; questo principio è applicabile in qualsiasi contesto in cui la trasparenza e la responsabilità sono cruciali per la fiducia dei lavoratori: ad esempio, in un ospedale, le politiche di sicurezza devono essere chiaramente comunicate a pazienti e personale, e devono essere aggiornate regolarmente per riflettere le migliori pratiche e le nuove normative.

4. I limiti della promozione della salute e della sicurezza

Uno dei principali limiti nell'attuazione di un'efficace promozione della WHS riguarda la complessità e il costo iniziale associati all'integrazione della sicurezza fin dalle prime fasi di progettazione delle attività organizzative. La promozione della CS richiede un investimento significativo in termini di tempo, risorse e competenze specializzate. Le aziende potrebbero trovare difficile giustificare questi costi iniziali, soprattutto se operano in settori con margini di profitto ridotti o in mercati altamente competitivi.

Inoltre, si richiede una collaborazione stretta tra diversi dipartimenti e stakeholder, il che può essere complicato da gestire. Ad esempio, potrebbe essere necessario coordinare gli sforzi tra ingegneri, designer, esperti di sicurezza, legali e rappresentanti dei lavoratori. Questa collaborazione può rallentare il processo di sviluppo e portare a conflitti di interesse o priorità. Un altro limite è la necessità di aggiornamenti continui e adattamenti alle nuove minacce e vulnerabilità.

La sicurezza non è un obiettivo statico, ma un processo dinamico che richiede monitoraggio costante e miglioramenti periodici. Le aziende devono essere pronte a investire continuamente in ricerca e sviluppo per mantenere i loro prodotti e servizi sicuri nel tempo. Infine, la mancanza di standard e linee guida universali può ostacolare la promozione della sicurezza. Sebbene esistano principi generali, le specifiche tecniche e le migliori pratiche possono variare notevolmente tra settori e aree territoriali, rendendo difficile l'implementazione coerente e uniforme.

5. I livelli della promozione della salute e sicurezza: personale, organizzativo e sistemico

I limiti nella promozione della WHS non devono tuttavia scoraggiare la realizzazione, ma piuttosto evidenziare l'importanza di un impegno a lungo termine e di una pianificazione strategica per superare queste sfide. Da un lato, è necessario comporre e far dialogare gli interessi di datore di lavoro e lavoratori entro processi nei quali partecipazione e confronto risultano imprescindibili, dall'altro è strategico realizzazione piani di prevenzione mirata ampiamente condivisi che garantiscano standard e linee guida condivise. Gli ambiti su cui intervenire con azioni mirate riguardano la persona, le organizzazioni e i sistemi di governo.

5.1 A livello personale

La maggior parte dei modelli d'analisi dei rischi occupazionali si basa su dimensioni cognitive individuali. Le persone hanno la tendenza a percepirsi come immuni dai pericoli quando svolgono un'attività familiare, minimizzando la probabilità di esiti sfavorevoli e disinteressandosi degli eventi più improbabili. In questo modo, l'ambiente circostante e quotidiano apparirebbe più sicuro rispetto alla reale pericolosità dei rischi presenti. In quest'ambito di ricerca (cfr. tra gli altri Leiter, Robichaud, 1997; Strobel, 1991; Slovic, 1987; Cohen, 1981), l'individuo viene definito tendenzialmente come razionale, autonomo e capace di prendere una decisione senza essere influenzato dagli altri, mentre il rischio è analizzato soprattutto in termini di percezione. Gli studi della letteratura sull'analisi e valutazione dei rischi hanno estrapolato i principali indicatori per stabilire le differenze personali nella percezione del rischio: il controllo individuale esercitato sui fattori di rischio; l'esposizione individuale al rischio; l'auto-percezione di competenze e abilità; la capacità di compiere una stima delle conseguenze dell'evento pericoloso; le conoscenze tecniche. Questi indicatori sottolineano principalmente l'importanza delle variabili cognitive individuali. Ad es., la controllabilità del rischio dipende dalle maggiori competenze conoscitive dell'individuo, così come la maggior esposizione al rischio dipende dalla tendenza della singola persona a essere influenzata negativamente dai colleghi e dalla minor capacità conoscitiva e cognitiva di riconoscere una situazione come rischiosa.

5.2 A livello organizzativo

Un altro ambito di ricerca, complementare al precedente, si è interessato all'analisi del rapporto tra la dimensione organizzativa e i comportamenti rischiosi in ambito lavorativo (cfr. tra gli altri Merton, 1968; Mearns, Flin, 1995; Mearns et al., 2001; Rundmo, 2001; Douglas, 1991), evidenziando che l'esposizione al rischio individuale dipende anche da variabili di tipo strutturale. Secondo questa prospettiva d'analisi, l'esposizione al rischio è causata dall'interazione reciproca tra le persone, dal loro scambiarsi consigli, e la percezione del rischio è una risposta culturalmente determinata strettamente

correlata alla struttura organizzativa e ai più ampi contesti sociali di provenienza delle persone. Anche in questo caso l'analisi della letteratura permette di estrapolare alcuni indicatori per una valutazione dei rischi: le condizioni di lavoro (contrattuali, mansioni, funzioni, responsabilità di ruolo); l'esposizione al rischio del ruolo professionale; la pericolosità dei rischi ambientali e la loro frequenza; i programmi di formazione aziendale; la cultura organizzativa verso la sicurezza; gli atteggiamenti sociali e culturali (il supporto dei colleghi, la stigmatizzazione di atteggiamenti rischiosi). Questi indicatori sottolineano principalmente l'importanza delle variabili strutturali. Ad es., la percezione del rischio è direttamente influenzata dal tipo di lavoro svolto e dal grado di impegno che l'organizzazione rivolge ai problemi dell'infortunistica e dalla condivisione interna all'organizzazione dei piani di sicurezza.

5.3 A livello di sistema di governo

A livello di sistema di governo, l'analisi si concentra sui portatori di interessi (stakeholders) e sui molteplici piani di azione (nazionale, regionale e locale). Nel contesto italiano gli attori principali sono: il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS), l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL), l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), i Servizi per la Prevenzione e la Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPSAL) delle Aziende Sanitarie Locali, i Lavoratori, i Sindacati di Categoria, gli Imprenditori, le Associazioni Datoriali di Categoria. Ciascuno di questi attori è portatore di interessi diversificati e molteplici e titolare di responsabilità differenziate che necessitano di spazi di coordinamento. Sebbene Regione Lombardia sia già dotata di tali spazi di negoziazione e coordinamento, occorre investire ulteriori risorse (economiche, professionali, tecnologiche) per tener testa al costante aumento della complessità dei contesti produttivi e occupazionali, nonché dei sistemi socio-economici e ambientali nazionali e internazionali.

L'analisi dei tre livelli evidenzia l'importanza di coniugare la dimensione soggettiva dei processi decisionali e le determinanti sociali del comportamento. La sicurezza è una competenza socialmente costruita, una capacità collettiva di dar luogo a pratiche lavorative.

Il rischio è determinato dagli assetti organizzativi e dalle scelte personali, ma anche dal contesto culturale locale, nel quale si iscrivono le biografie, e dagli assetti normativi. Si tratta di una forma di sapere prevalentemente tacito, radicato nel contesto professionale e sociale in cui esso ha luogo e acquisito attraverso la partecipazione nelle comunità di pratiche, intese come aggregazione informale definita non solo dai suoi membri, ma anche dal modo in cui essi svolgono le loro attività e interpretano gli eventi all'esterno del contesto lavorativo.

L'analisi a livello personale evidenzia l'importanza di focalizzare il problema della sicurezza prevalentemente sulle attitudini individuali per trovare le soluzioni alle contraddizioni sistemiche e organizzative. Particolare importanza hanno i processi formativi al fine di responsabilizzare la persona, rendendola capace di un pensiero critico e costruttivo rispetto all'organizzazione, alla cultura o al contesto sociale di provenienza. Mentre, l'analisi a livello organizzativo evidenzia le contraddizioni

sociali, economiche e le loro con ricadute inevitabili per i comportamenti individuali. In questo modo, si pone l'attenzione ai modelli organizzativi, ai sistemi di governo che sono dotati di un potere coercitivo che si auto-riproduce anche indipendentemente dalle scelte personali. Fondamentale è perciò integrare i vari livelli in una prospettiva sistemica, creando cioè percorsi di consultazione e partecipativi a vari livelli (sistema di governo, organizzazione, formazione, ecc.) in modo da creare una cultura condivisa della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Parte II. Analisi documentale

All'interno di questa sezione, la ricerca si concentra sull'analisi documentale del sistema italiano sulla salute e sicurezza sul lavoro, che può essere considerato **un sistema all'avanguardia, pur presentando spazi di miglioramento.**

In Italia, il quadro legislativo si compone di diversi riferimenti normativi.¹ Oltre dall'articolo 32 della Costituzione italiana, riguardante la tutela della salute come diritto fondamentale per l'individuo e la collettività, il modello italiano è stato profondamente ispirato dalle direttive europee, che hanno contribuito all'affermazione di un'idea di sicurezza e salute sul lavoro meno impositiva e gerarchica e più partecipativa e preventiva. In particolare, ciò è avvenuto con il Decreto Legislativo n. 626 del 19 settembre 1994 e, in seguito, con il Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, aggiornato poi con le disposizioni del Decreto Legislativo n. 106 del 3 agosto 2009. Quest'ultimo, noto come "Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro", consolida il principio secondo cui la sicurezza, non più imposta dall'alto dai soli datori, preposti, manager e dirigenti, diviene responsabilità condivisa da tutti gli attori coinvolti, compresi i lavoratori e i loro rappresentanti, all'interno di un sistema organizzativo dinamico.

Di conseguenza, diviene centrale la definizione degli obblighi e delle responsabilità di ogni soggetto. Il datore di lavoro deve organizzare un Servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda o del luogo di lavoro. Uno degli obblighi, infatti, consiste nella redazione del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi), consistente nella segnalazione dei rischi peculiari dell'attività lavorativa, delle misure di prevenzione adottate e di eventuali cambiamenti aziendali. Il datore può incaricare professionisti o servizi esterni, istituiti presso le associazioni dei datori di lavoro e gli organismi paritetici. Il Servizio di prevenzione e protezione insieme al suo rappresentante svolgono una serie di attività, tra cui: la valutazione dei rischi; sulla base di un'adeguata conoscenza della specifica realtà aziendale o lavorativa, l'individuazione delle più appropriate misure per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro; sviluppo di efficaci sistemi di monitoraggio delle misure adottate; elaborazione e proposta di programmi di informazione e formazione dei lavoratori; consultazione su tutti gli aspetti legati alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro.

Tra le varie misure stabilite dal Testo Unico, emerge quella della sorveglianza sanitaria, intesa come l'insieme delle attività mediche, svolte dal Medico del Lavoro competente, finalizzate alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori all'interno dell'azienda o del luogo di lavoro, tenendo conto delle peculiarità dell'ambiente, della probabilità dei fattori di rischio professionali e delle modalità di

¹ Per maggiori approfondimenti si consiglia EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/en>

svolgimento dell'attività lavorativa. In tal senso, il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire al Medico del Lavoro competente le condizioni necessarie per lo svolgimento delle attività in questione e della sua autonomia.

Altro principio fondamentale stabilito dal Decreto 81/2008 è quello dell'assicurazione obbligatoria per i datori di lavoro che assumono dipendenti e lavoratori parasubordinati nei compiti lavorativi identificati come rischiosi dalla legge, in maniera tale da tutelare il lavoratore contro gli infortuni legati agli incidenti sul lavoro e/o alle malattie professionali. Da tale esigenza deriva la ripartizione delle attività lavorative in quattro gruppi, ognuno con tariffe e premi differenziati: industria, artigianato, terziario e altre attività. In tal senso, il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare all'INAIL (Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro) l'attività compiuta, dando tutte le informazioni necessarie per una corretta valutazione dei rischi e successiva misurazione del premio assicurativo.

L'INAIL persegue, infatti, molteplici attività finalizzate a sondare con continuità l'andamento dell'occupazione e degli infortuni, la riuscita dei processi di formazione e informazione e l'insieme di politiche e manovre di finanziamento per le aziende che investono nel miglioramento della sicurezza. Il tutto nel perseguimento del principio della tutela dei lavoratori, quest'ultimo implementato e aggiornato tramite un sistema integrato di protezione che prevede piani e attività di prevenzione nei luoghi di lavoro, prestazioni sanitarie ed economiche, assistenza, riabilitazione e reinserimento nella vita sociale e lavorativa per tutti quei lavoratori che, nel corso delle loro attività, incorrono in incidenti o malattie professionali.

Da quanto visto, dal Testo Unico emerge l'importanza della formazione legata alla salute e sicurezza sul lavoro per garantire e favorire la partecipazione di tutti gli attori coinvolti. Le figure adibite a funzioni di responsabilità o alla gestione della prevenzione, denominate Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) e Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), devono, pertanto, possedere adeguate competenze in riferimento al contesto lavorativo (e di rischio) in cui operano, con la condizione di detenere come titolo di studio almeno un diploma di scuola secondaria superiore e di partecipare a specifici corsi di formazione.

La necessità di assicurare una formazione efficace e di qualità rappresenta l'obiettivo principale degli Accordi tra Stato e Regioni. In particolare, gli accordi del 26 gennaio 2006, del 21 dicembre 2011 e del 7 luglio 2016 mirano a definire i contenuti essenziali della formazione di tutti gli attori coinvolti (datori di lavoro, preposti, dirigenti e lavoratori), a stabilire e aggiornare i criteri, a garantire standard uniformi per tutto il territorio nazionale, a gestire l'adozione dell'e-learning per determinati casi e a regolamentare i corsi per ASPP e RSPP. Questi ultimi, con l'accordo del 2016, si concentrano sulla trasmissione di precise competenze, come la gestione e prevenzione di tutti i tipi di rischi, la gestione delle attività tecnico-amministrative, le tecniche di comunicazione e le relazioni industriali. Tali corsi sono suddivisi in tre moduli (A, B e C) e prevedono la valutazione delle nozioni apprese. Il modulo A si

configura come il corso di base per l'assunzione del ruolo di ASPP e RSPP. Il modulo B prevede una maggiore specializzazione sulla natura dei rischi potenziali nei luoghi di lavoro e nelle attività professionali. Infine, il modulo C è riservato ai soli RSPP, con l'obiettivo di formare alla prevenzione di tutti i possibili rischi, inclusi quelli ergonomici e psicosociali.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), istituito con D.lgs. 14 settembre 2015 n. 149, è un'agenzia posta sotto la vigilanza del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali (MLPS). Da gennaio 2017, l'INL svolge le attività ispettive già esercitate dal MLPS, dall'INPS e dall'INAIL, programmando e coordinando a livello centrale e territoriale la vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché in materia contributiva e assicurativa. Da ottobre 2021, le competenze dell'Agenzia, sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, originariamente limitate al solo settore edile, sono state estese a tutti i settori produttivi.

Nel sistema italiano, oltre alla Costituzione, al Testo Unico e agli accordi tra Stato e Regioni, sussistono ulteriori linee guida che offrono indicazioni pratiche e tecniche per la corretta applicazione delle normative menzionate.

Nello specifico, le disposizioni fornite dall'INAIL si riferiscono alla valutazione dei rischi, all'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e alla prevenzione delle malattie professionali. Esse, inoltre, si pongono in continuità con le funzioni tecnico-scientifiche, ricerca, controllo, consulenza e formazione svolte dall'Istituto, miranti alla prevenzione degli infortuni e alla diffusione della cultura della sicurezza.

Anche l'UNI (Ente Italiano di Normazione), un'associazione privata senza scopi di lucro riconosciuta dallo Stato italiano e dall'Unione Europea, elabora, approva e pubblica una serie di norme tecniche volontarie ("norme UNI") finalizzate al miglioramento dell'efficienza, sviluppo e competitività del tessuto economico e sociale italiano.

Infine, risultano centrali le attività del Ministero della Salute e dell'ISS (Istituto Superiore di Sanità) che, tramite ulteriori linee guida, contribuiscono all'attuazione delle più adeguate misure di prevenzione tenendo in considerazione la specificità dei differenti settori produttivi e delle variegate attività lavorative.

Tra le normative più recenti, va segnalato il Piano Integrato per la Salute e la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro approvato con il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17 dicembre 2024, n. 195. Esso è finalizzato alla diffusione e promozione della cultura della sicurezza in tutti i luoghi di vita, studio e lavoro. Più precisamente, attraverso una continua coordinazione tra il Ministero del Lavoro, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, l'INAIL e l'INPS, il Piano mira a coinvolgere e sensibilizzare i lavoratori e i giovani, familiarizzando alla cultura della sicurezza, e a rafforzare le tutele.

Una volontà di favorire la partecipazione di tutti gli attori coinvolti riscontrabile anche nell'adozione, da parte dell'Italia, delle linee guida dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e lo standard OHSAS 18001 come riferimenti per la gestione della sicurezza sul lavoro. Anche in questo caso, l'obiettivo principale viene identificato nella promozione della partecipazione dei lavoratori e nel corretto apprendimento della gestione dei rischi.

Da quanto analizzato, il sistema italiano si presenta come un modello avanzato in termini normativi, ispirato da una concezione della cultura della sicurezza finalizzata alla prevenzione, partecipazione e responsabilità condivisa. Un sistema, pertanto, articolato su più livelli, che cerca, in sintesi, di tenere conto di tutte le potenziali e variegate tipologie di rischi e delle più consone modalità di intervento.

Per quanto riguarda le **aree di miglioramento** del sistema italiano, anticipando in questa sede alcune delle problematiche emerse durante l'indagine qualitativa del Web Focus e della Web Interview, esistono alcune criticità che ne ostacolano i principi e l'attuazione.

Innanzitutto, l'articolazione normativa può correre il rischio di risultare complessa e frammentata. L'introduzione di nuove norme e l'aggiornamento continuo di quelle già esistenti possono rendere difficile la realizzazione di un quadro unitario tanto a livello nazionale quanto aziendale. In alcuni settori, come ad esempio nell'edilizia e nell'agricoltura, si possono presentare regolamenti differenziati. Inoltre, per le piccole e medie imprese (PMI) può divenire più problematico il rispetto delle norme vigenti, non disponendo a volte delle risorse necessarie. In tal senso, per la maggior parte di esse i principi delle normative, come la compilazione del DVR, potrebbero ridursi ad essere dei meri obblighi burocratici a cui adempiere in maniera frettolosa o soltanto di facciata.

L'insistenza sulla compilazione documentale stabilita dal Testo Unico può comportare, come conseguenza indesiderata, di porre involontariamente in secondo piano le prassi più concrete ed efficaci, ostacolando accidentalmente la realizzazione pratica degli assunti della cultura della sicurezza a favore di insufficienti formalità burocratiche.

Il mancato rispetto delle norme si accompagna talvolta alla mancanza di adeguati controlli. Sia l'INL che le ATS, infatti, non sempre detengono risorse sufficienti per effettuare controlli capillari. Nel territorio nazionale, inoltre, il numero degli ispettori del lavoro può risultare più basso rispetto all'elevato numero di aziende operanti.

Le spese elevate per la prevenzione e sicurezza, in determinate circostanze, possono indurre alcune aziende a esporsi alla possibilità di incorrere in sanzioni, queste ultime considerate, in questi casi, un costo inferiore rispetto agli investimenti necessari per la tutela del luogo di lavoro.

Un'altra criticità riguarda la formazione. Anche questa, infatti, corre il rischio di essere considerata più un'incombenza burocratica che una competenza indispensabile. Tanto i datori di lavoro e i preposti quanto i lavoratori seguono, nella maggior parte dei casi, corsi di poche ore, a volte anche soltanto in modalità telematica, con il conseguente possibile di rischio di risultare insufficienti per il

conseguimento di un'adeguata consapevolezza. Da segnalare, inoltre, anche i casi di certificazioni false o illegali.

Si riscontra, talvolta, una conoscenza non abbastanza approfondita delle linee guida promosse dai vari enti. Queste, per di più, non essendo sempre obbligatorie, vengono a volte ignorate dalle aziende. In altri casi, in cui invece si tenta di rispettarle, mancano le risorse adeguate. Le linee guida, infine, sembrano in determinate circostanze non adeguatamente aggiornate rispetto agli ultimi sviluppi tanto in campo produttivo quanto in quello tecnologico, con il rischio di lasciare aziende, datori e lavoratori senza indicazioni adeguate.

Parte III. Analisi di dati secondari

Sebbene le criticità segnalate, l'ipotesi sostenuta dal seguente report è che, data la struttura all'avanguardia e riccamente articolata del sistema normativo e organizzativo italiano, l'incidenza degli infortuni mortali in rapporto al numero degli addetti in Regione Lombardia non sia socialmente allarmante. Di conseguenza, analizzando i casi degli infortuni avvenuti nella Regione, sarà possibile segnalare le principali problematicità da cui partire per offrire delle proposte di miglioramento e implementazione di un sistema, lombardo e italiano, già di per sé comunque solido.

In questa terza parte verranno analizzati, in serie storica (2018-2023), i dati relativi agli infortuni occorsi in Regione Lombardia (gravi, non gravi e mortali), l'incidenza degli infortuni gravi e mortali in relazione al numero di addetti per macro-settore e i dati relativi alle attività ispettive poste in essere dai servizi PSAL delle ATS lombarde.

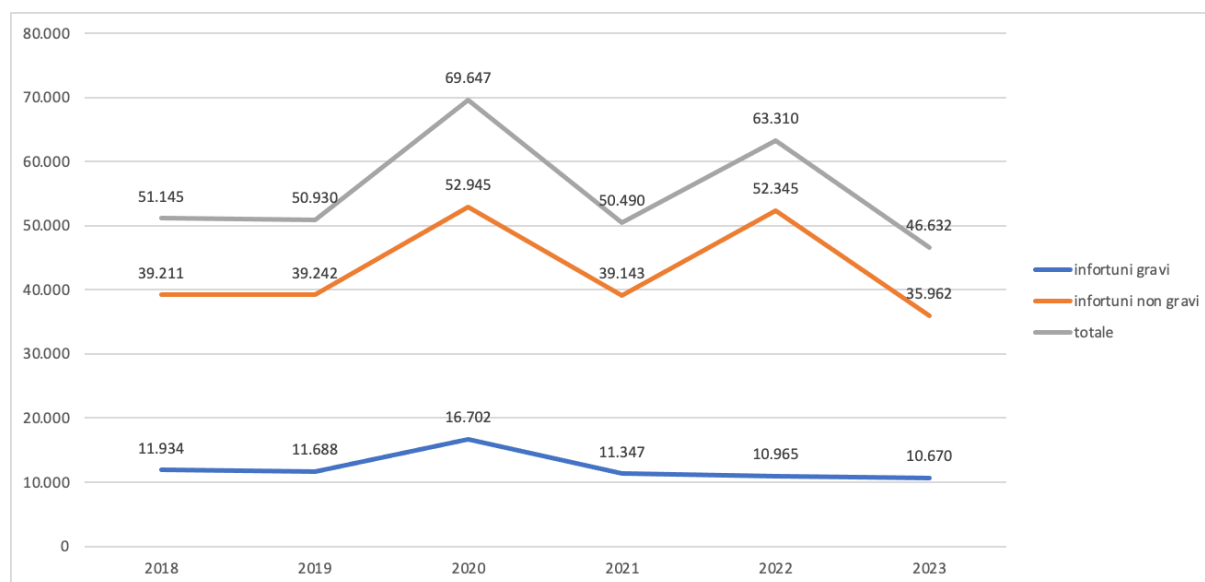
1. Gli infortuni gravi e non gravi sul lavoro in Regione Lombardia

Nel presente paragrafo si illustrano i dati relativi agli infortuni gravi e non gravi sul lavoro occorsi in Regione Lombardia tra il 2018 e il 2023. Non sono inclusi, in questo paragrafo, gli infortuni mortali avvenuti in occasione di lavoro, dati che verranno presentati nel paragrafo successivo.

La serie storica (Graf. 1) mostra che nel 2023 sia gli infortuni gravi che gli infortuni non gravi sono in diminuzione rispetto a quelli avvenuti nel 2018 (10.670 vs 11.934 e 35.962 vs 39.211). Gli infortuni, nel complesso, sono in riduzione anche nel confronto tra gli ultimi due anni della serie, il 2022 e il 2023 (63.310 vs 46.632).

L'aumento degli infortuni non gravi registrato, in particolare, negli anni 2020 e 2022 è dovuto all'aumento delle infezioni da COVID-19 nel comparto sanità che, come tutte le patologie infettive contratte in occasione di lavoro, sono state inquadrate e trattate come infortunio sul lavoro (dal momento che la causa virulenta è equiparata alla causa violenta propria dell'infortunio, anche quando i suoi effetti si manifestino dopo un certo tempo). In maniera analoga, l'aumento degli infortuni gravi nel 2020 è motivato dalla più alta diffusione di infezioni contratte, in forma grave prima dell'avvento dei vaccini, dal personale del comparto sanitario.

Graf. 1 - Serie storica infortuni non gravi, gravi e totali in Regione Lombardia, anni 2018 - 2023 ²



1.1 Gli infortuni non gravi

L'analisi degli infortuni non gravi ossia infortuni con prognosi inferiore ai 40 giorni di assenza dal lavoro, si è visto, risulta in diminuzione nell'arco di tempo considerato (2018-2023) (Tab. 1).

Tab. 1 - Numero di infortuni non gravi in Lombardia, serie storica 2018 - 2023 (val. assoluto e %)

Comparti	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%
01 Agrindustria e pesca	407	1,0	383	1,0	322	0,6	314	0,8	354	0,7	326	0,9
02 Estrazioni minerali	21	0,1	34	0,1	15	0,0	24	0,1	14	0,0	19	0,1
03 Industria Alimentare	778	2,0	846	2,2	605	1,1	675	1,7	738	1,4	816	2,3
04 Industria Tessile	562	1,4	603	1,5	392	0,7	425	1,1	435	0,8	476	1,3
05 Industria Conciaria	13	0,0	4	0,0	2	0,0	6	0,0	5	0,0	2	0,0
06 Industria Legno	643	1,6	638	1,6	453	0,9	539	1,4	612	1,2	581	1,6
07 Industria Carta	389	1,0	390	1,0	268	0,5	328	0,8	330	0,6	316	0,9
08 Industria Chimica e Petrolio	1.517	3,9	1.465	3,7	1.065	2,0	1.277	3,3	1.393	2,7	1.355	3,8
09 Industria Gomma	196	0,5	173	0,4	120	0,2	150	0,4	173	0,3	189	0,5
10 Ind.Trasf. non Metalliferi	354	0,9	400	1,0	302	0,6	343	0,9	326	0,6	334	0,9

² La fonte dei dati è la Direzione Generale Welfare di regione Lombardia. Dal conteggio degli infortuni sono stati esclusi gli infortuni occorsi a colf, studenti e sportivi professionisti e gli infortuni in itinere.

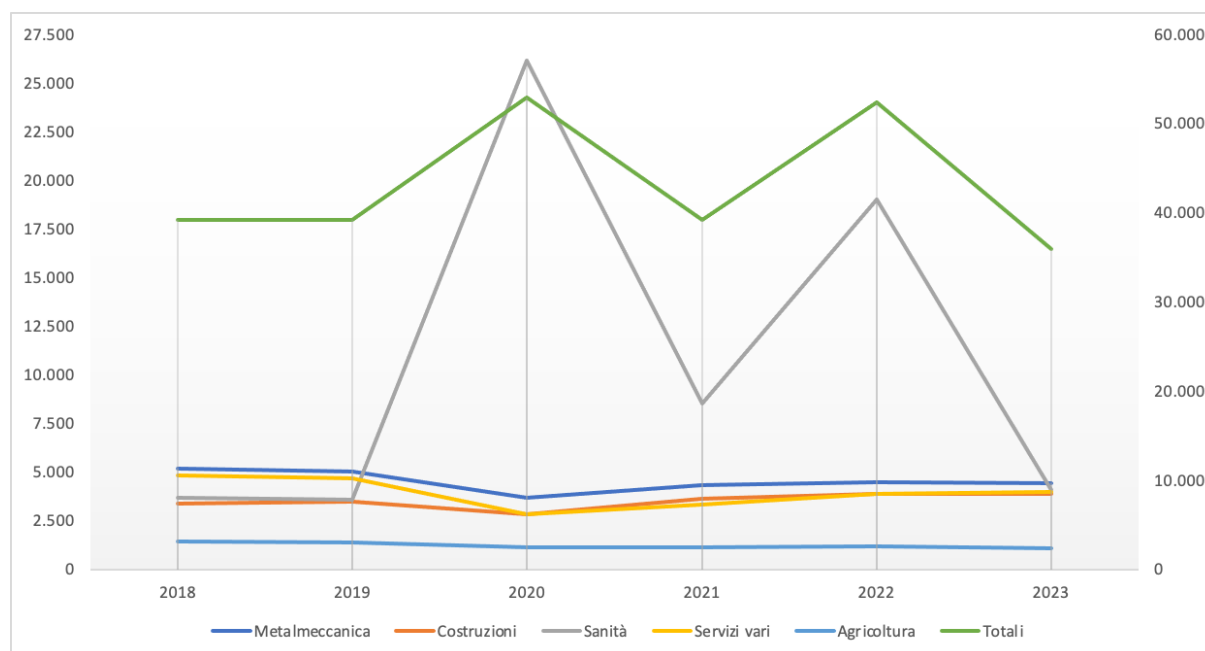
11 Industria Metalli	1.170	3,0	1.129	2,9	776	1,5	953	2,4	937	1,8	899	2,5
12 Metalmeccanica	5.206	13,3	5.020	12,8	3.671	6,9	4.333	11,1	4.486	8,6	4.415	12,3
13 Industria Elettrica	312	0,8	283	0,7	188	0,4	213	0,5	230	0,4	211	0,6
14 Altre Industrie	490	1,2	548	1,4	362	0,7	368	0,9	416	0,8	456	1,3
15 Elettricità Gas Acqua	96	0,2	105	0,3	69	0,1	74	0,2	79	0,2	76	0,2
16 Costruzioni	3.385	8,6	3.497	8,9	2.850	5,4	3.620	9,2	3.863	7,4	3.893	10,8
17 Commercio	2.900	7,4	2.777	7,1	2.094	4,0	2.389	6,1	2.472	4,7	2.428	6,8
18 Trasporti	1.774	4,5	1.918	4,9	1.442	2,7	1.767	4,5	1.794	3,4	1.801	5,0
19 Sanità	3.665	9,3	3.609	9,2	26.128	49,3	8.536	21,8	19.016	36,3	4.097	11,4
20A Servizi - attività ufficio	1.689	4,3	1.643	4,2	2.273	4,3	1.671	4,3	2.116	4,0	1.321	3,7
20B Servizi - depositi e facchinaggio	1.600	4,1	1.735	4,4	1.348	2,5	1.657	4,2	1.677	3,2	1.840	5,1
20C Servizi - pulizia, rifiuti e disinfezione	1.841	4,7	1.762	4,5	1.484	2,8	1.613	4,1	1.596	3,0	1.602	4,5
20D Servizi vari	4.858	12,4	4.691	12,0	2.845	5,4	3.335	8,5	3.868	7,4	3.973	11,0
99 Comparto non determinabile	2.461	6,3	2.771	7,1	1.716	3,2	2.164	5,5	2.725	5,2	2.096	5,8
998 Agricoltura	1.437	3,7	1.371	3,5	1.145	2,2	1.156	3,0	1.204	2,3	1.078	3,0
999 Conto Stato	1.447	3,7	1.447	3,7	1.010	1,9	1.213	3,1	1.486	2,8	1.362	3,8
Totali	39.211		39.242		52.945		39.143		52.345		35.962	

Un focus di maggior dettaglio (Graf. 2) rispetto ai comparti nei quali si registrano i più elevati valori percentuali (rispetto al totale degli infortuni nell'anno), mette in luce che:

- nel *settore metalmeccanica* si registra un calo sia del valore assoluto degli infortuni occorsi negli anni di inizio-fine serie storica sia un calo del valore percentuale che essi hanno sul totale degli infortuni per singolo anno;
- nel *settore costruzioni* si registra un leggero aumento sia del valore assoluto degli infortuni occorsi negli anni di inizio-fine serie storica (+508 infortuni) sia un aumento del valore percentuale che essi hanno sul totale degli infortuni per singolo anno;
- nel *settore sanità* il valore assoluto (e il peso percentuale) degli infortuni dell'anno 2023 segna un netto riavvicinamento ai valori pre-pandemici (2018 e 2019), evidenziando l'assoluta peculiarità degli anni 2020-2021-2022 e la diminuzione dei contagi da COVID-19 tra il personale sanitario operante in Regione Lombardia;

- nel settore *servizi vari* si registra un calo sia del valore assoluto degli infortuni occorsi negli anni di inizio-fine serie storica sia un calo del valore percentuale che essi hanno sul totale degli infortuni per singolo anno;
- nel settore *agricoltura* si registra un leggero calo sia del valore assoluto degli infortuni occorsi negli anni di inizio-fine serie storica sia un calo del valore percentuale che essi hanno sul totale degli infortuni per singolo anno.

Graf. 2 - Infortuni non gravi in Lombardia per comparto, serie storica 2018 - 2023 (il totale degli infortuni fa riferimento all'asse secondario di destra)



1.2 Gli infortuni gravi

Anche l'analisi degli infortuni gravi (infortuni non mortali e con esito superiore ai 40 giorni e con postumi permanenti riconosciuti) risulta in leggera diminuzione nell'arco di tempo considerato (2018-2023) (Tab. 2). Se nel 2018 gli infortuni gravi sono stati 11.934, nel 2023 ne sono stati registrati 10.670.

Tab. 2 - Numero di infortuni gravi in Lombardia, serie storica 2018-2023 (val. assoluto e %)

Comparti	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%
01 Agrindustria e pesca	132	1,1	127	1,1	93	0,6	137	1,2	98	0,9	105	1,0
02 Estrazioni minerali	11	0,1	9	0,1	10	0,1	12	0,1	11	0,1	14	0,1
03 Industria Alimentare	246	2,1	233	2,0	188	1,1	214	1,9	232	2,1	230	2,2
04 Industria Tessile	201	1,7	187	1,6	165	1,0	149	1,3	145	1,3	158	1,5

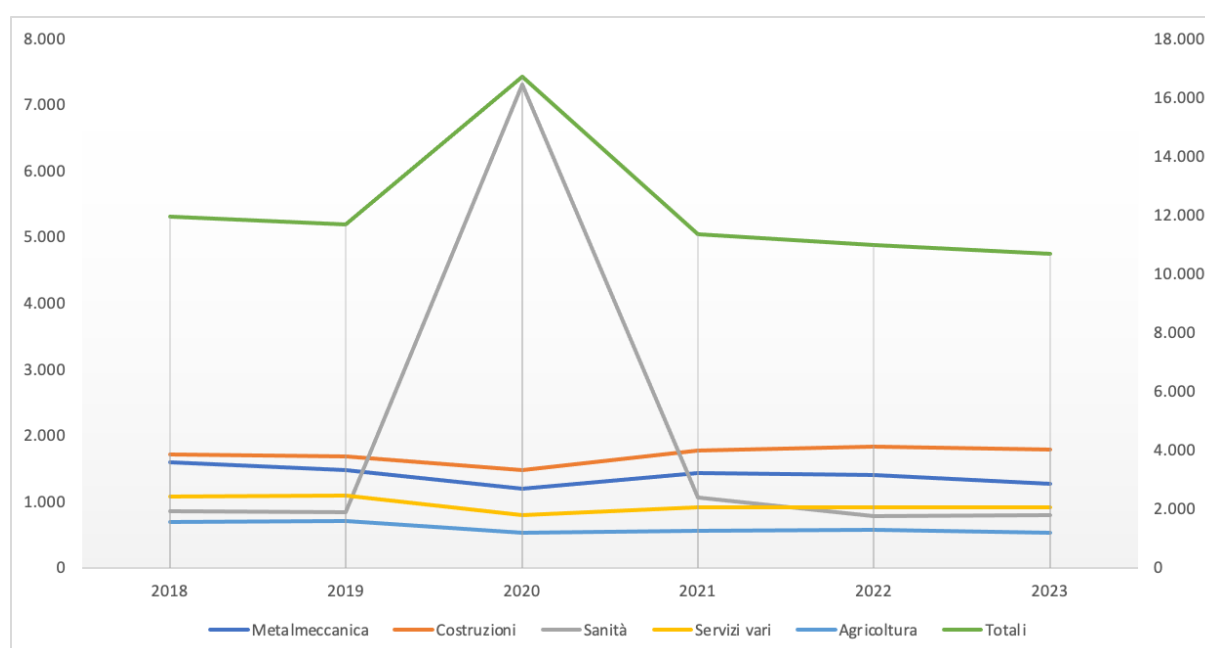
05 Industria Conciaria	8	0,1	0	0,0	1	0,0	2	0,0	1	0,0	2	0,0
06 Industria Legno	273	2,3	230	2,0	185	1,1	203	1,8	234	2,1	217	2,0
07 Industria Carta	127	1,1	124	1,1	108	0,6	124	1,1	108	1,0	89	0,8
08 Industria Chimica e Petrolio	440	3,7	390	3,3	346	2,1	406	3,6	372	3,4	385	3,6
09 Industria Gomma	65	0,5	64	0,5	42	0,3	49	0,4	54	0,5	46	0,4
10 Ind. Trasf. non Metalliferi	118	1,0	134	1,1	94	0,6	113	1,0	123	1,1	116	1,1
11 Industria Metalli	382	3,2	310	2,7	289	1,7	336	3,0	322	2,9	305	2,9
12 Metalmeccanica	1.595	13,4	1.478	12,6	1.198	7,2	1.428	12,6	1.399	12,8	1.273	11,9
13 Industria Elettrica	84	0,7	71	0,6	50	0,3	65	0,6	59	0,5	51	0,5
14 Altre Industrie	125	1,0	156	1,3	115	0,7	133	1,2	124	1,1	121	1,1
15 Elettricità Gas Acqua	38	0,3	27	0,2	31	0,2	31	0,3	23	0,2	20	0,2
16 Costruzioni	1.712	14,3	1.690	14,5	1.474	8,8	1.778	15,7	1.828	16,7	1.790	16,8
17 Commercio	650	5,4	719	6,2	575	3,4	694	6,1	640	5,8	632	5,9
18 Trasporti	749	6,3	727	6,2	724	4,3	773	6,8	741	6,8	725	6,8
19 Sanità	861	7,2	843	7,2	7.299	43,7	1.059	9,3	785	7,2	798	7,5
20A Servizi - attività ufficio	653	5,5	643	5,5	827	5,0	537	4,7	520	4,7	503	4,7
20B Servizi - depositi e facchinaggio	416	3,5	415	3,6	439	2,6	441	3,9	466	4,2	496	4,6
20C Servizi - pulizia, rifiuti e disinfestazione	535	4,5	543	4,6	563	3,4	536	4,7	569	5,2	564	5,3
20D Servizi vari	1.077	9,0	1.094	9,4	795	4,8	914	8,1	922	8,4	919	8,6
99 Comparto non determinabile	500	4,2	523	4,5	406	2,4	450	4,0	421	3,8	383	3,6
998 Agricoltura	690	5,8	701	6,0	534	3,2	561	4,9	573	5,2	533	5,0
999 Conto Stato	246	2,1	250	2,1	151	0,9	202	1,8	195	1,8	195	1,8
Totali	11.934		11.688		16.702		11.347		10.965		10.670	

Un focus di maggior dettaglio (Graf. 3) rispetto ai comparti nei quali si registrano i più elevati valori percentuali (rispetto al totale degli infortuni nell'anno), mette in luce che:

- nel settore *metalmeccanica* si registra un calo sia del valore assoluto degli infortuni occorsi negli anni di inizio-fine serie storica sia un calo del valore percentuale che essi hanno sul totale degli infortuni per singolo anno;
- nel settore *costruzioni* si registra un leggero aumento sia del valore assoluto degli infortuni occorsi negli anni di inizio-fine serie storica (+100 infortuni) sia un aumento del valore percentuale che essi hanno sul totale degli infortuni per singolo anno;

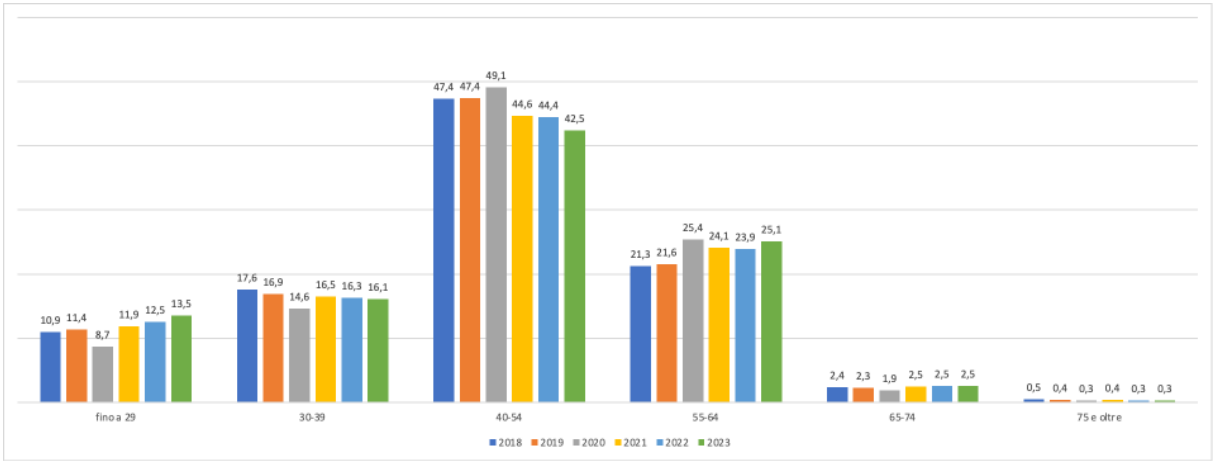
- nel settore *sanità* il valore assoluto degli infortuni dell'anno 2023 segna una diminuzione rispetto ai valori pre-pandemici (2018 e 2019), mentre il valore percentuale per singolo anno resta sostanzialmente inalterato;
- nel settore *servizi vari* si registra un calo sia del valore assoluto degli infortuni occorsi negli anni di inizio-fine serie storica sia un calo del valore percentuale che essi hanno sul totale degli infortuni per singolo anno;
- nel settore *agricoltura* si registra un calo sia del valore assoluto degli infortuni occorsi negli anni di inizio-fine serie storica sia un calo del valore percentuale che essi hanno sul totale degli infortuni per singolo anno.

Graf. 3 - Infortuni gravi in Lombardia per comparto, serie storica 2018 - 2023 (il totale degli infortuni fa riferimento all'asse secondario di destra)



L'analisi della distribuzione degli infortuni gravi per età (Graf. 4) mostra che, negli anni analizzati, poco meno di un infortunio su due abbia coinvolto un lavoratore nella fascia d'età compresa tra i 40 e i 55 anni, mentre circa un infortunato grave su quattro ha un'età compresa tra i 55 e i 64 anni. La serie storica mostra anche che il peso percentuale degli infortuni gravi per fascia di età risulta in diminuzione per i lavoratori 40-54enni (dal 47,4% del 2018 al 42,5% del 2023) e, al contrario, in leggero aumento per i lavoratori 55-64enni (dal 21,3% del 2018 al 25,1% del 2023).

Graf. 4 - Distribuzione degli infortuni gravi in Lombardia per fascia d'età, serie storica 2018 - 2023 (val. %)



Se si considera la nazionalità degli infortunati gravi nel periodo di tempo considerato, colpisce il costante aumento percentuale degli infortunati di nazionalità straniera (Tab. 3). Essi passano dal 19,6% del 2019 al 25,5% del 2023; in altre parole, se nel 2018, un infortunato su cinque era cittadino straniero, nel 2023, un infortunato su quattro è cittadino straniero.

Tab. 3 - Distribuzione degli infortuni gravi in Lombardia per nazionalità, serie storica 2018 - 2023 (val. %)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
% italiani	80,4	78,9	77,2	77,6	75,8	74,5
% stranieri	19,6	21,1	22,8	22,4	24,2	25,5

Sono sette le nazionalità che, nel periodo di tempo considerato, registrano il maggior numero di infortuni all'anno: Marocco, Albania, Romania, Egitto, Senegal, India, Pakistan e Perù.

Se si considera, infine, il genere degli infortunati gravi nel periodo considerato, tendenzialmente uno su quattro è una donna, mentre tre su quattro sono uomini (Tab. 4). Fa eccezione il 2020, anno in cui la distribuzione percentuale degli infortunati gravi è stata simile per donne (46,1%) e uomini (53,9%), dato da attribuire alla diffusione dell'infezione da Covid-19 che ha colpito in maniera sostanzialmente equivalente lavoratori e lavoratrici.

Tab. 4 - Distribuzione degli infortuni gravi in Lombardia per genere, serie storica 2018 - 2023 (val. %)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Femmine	22,9	24,4	46,1	24,1	23,6	24,5
Maschi	77,1	75,6	53,9	75,9	76,4	75,5

I dati non permettono di analizzare la distribuzione degli infortuni (gravi e non gravi) con riferimento ad altre variabili che si ritiene possano essere correlate ad una maggiore o minore probabilità che l'evento si verifichi, come, a mero titolo esemplificativo, il titolo di studio, gli anni di presenza in Italia per i lavoratori stranieri e il grado di conoscenza della lingua.

1.3 Infortuni in Regione Lombardia: analisi comparata 2023-2024

In assenza di dati consolidati per il 2024, si riportano e commentano alcuni dati³ utili a delineare il quadro relativo agli infortuni sul lavoro (gravi e non gravi) che illustrano la variazione percentuale relativa ai primi sei mesi dell'anno 2023 confrontati con i primi sei mesi del 2024. Il raffronto è possibile sia tra la Regione Lombardia e le altre Regioni italiane, sia tra le 12 province lombarde.

Nel confronto con le altre Regioni italiane, Regione Lombardia si colloca in una situazione intermedia. Ogni 1000 imprese, infatti, ci sono stati circa 55 infortuni nei primi sei mesi del 2024 e circa 56 nei primi sei mesi del 2023 (con una variazione percentuale che indica una lieve diminuzione, dell'1,6%) tra i due semestri (Graf. 5).

Se si considera il numero di infortuni rapportato al numero di imprese⁴ in ogni Regione, le Regioni Trentino-Alto Adige ed Emilia-Romagna mostrano, sia nel 2023 che nel 2024, le più alte incidenze di infortuni per impresa.

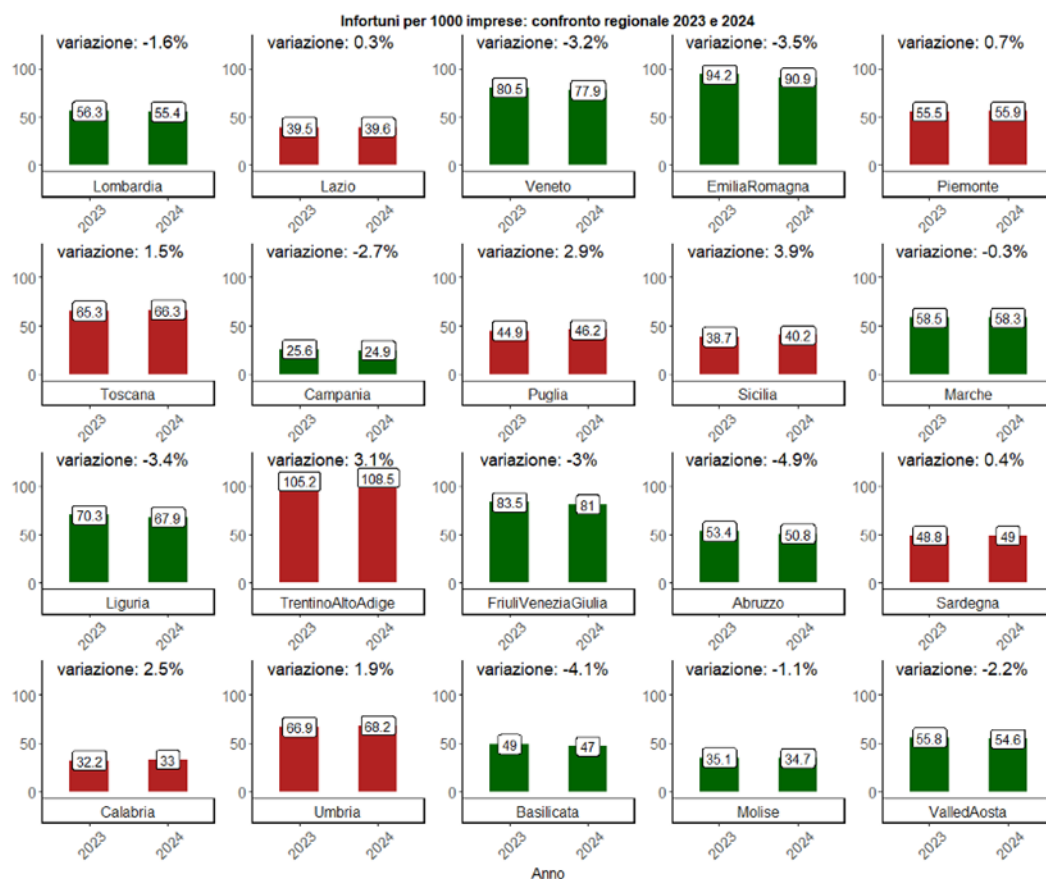
Nel 2024 il numero di infortuni per numero di imprese risulta essere in aumento in Lazio, Piemonte, Toscana, Puglia, Sicilia, Trentino-Alto Adige, Sardegna, Calabria e Umbria, pur con variazioni rispetto al 2023 non rilevanti. Nello specifico, l'aumento maggiore si osserva in Trentino-Alto Adige (+3.1%), mentre la maggior diminuzione si registra in Abruzzo (-4.9%).

In Lombardia la variazione risulta essere pari a -1.6%.

³ Fonte Inail, open data, rilevazioni semestrali – elaborazione PoliS-Lombardia.

⁴ Il dato relativo al numero di infortuni rapportato al numero di imprese, potrebbe essere considerato poco rappresentativo in quanto basato su un parametro, il numero imprese, non omogeneo in termini di dimensione aziendale, settore/comparto di appartenenza, distribuzione territoriale, ecc. Esso viene, tuttavia, riportato, in mancanza di altri dati specifici.

Graf 5 - Numero di infortuni sul numero di imprese * 1000

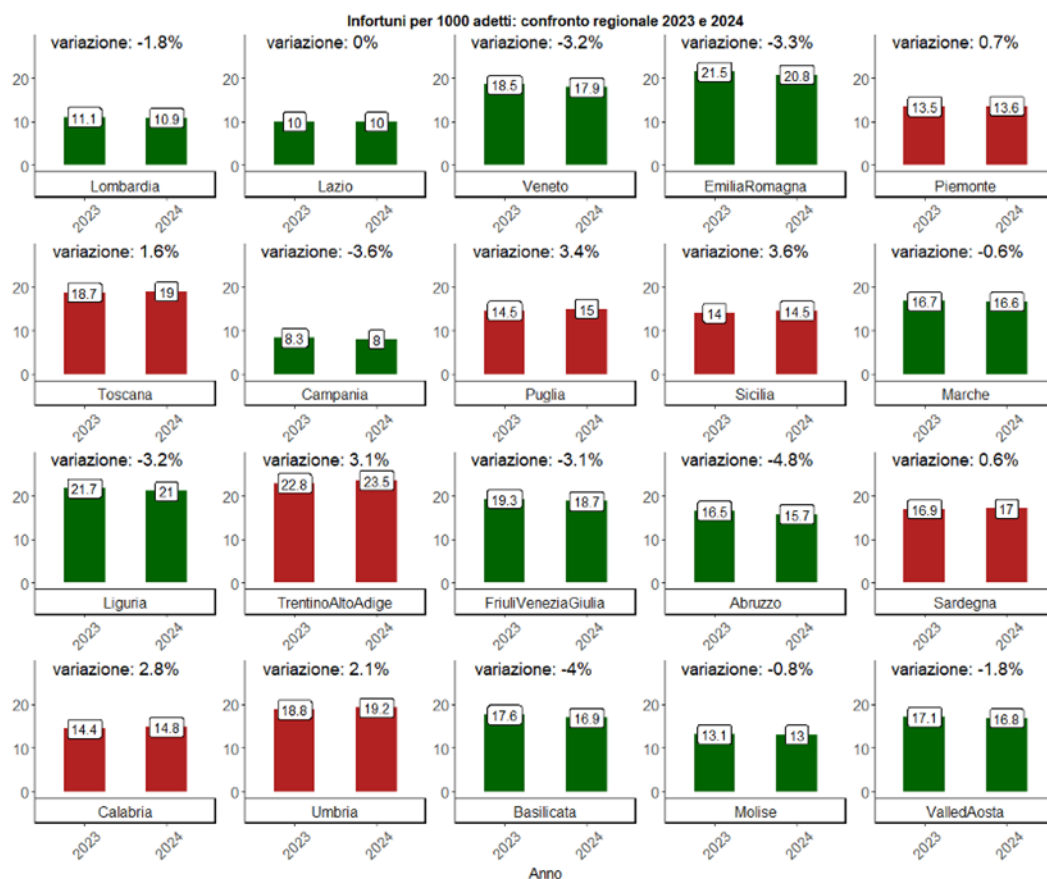


Se si considera, inoltre, il numero di infortuni in relazione al numero di lavoratori nelle imprese per Regione, Regione Lombardia attesta una sostanziale stabilità: ogni 1000 addetti ci sono stati circa 11 infortuni sia nel primo semestre 2023 sia nel 2024 (la variazione percentuale risulta essere pari a -1.8%) (Graf. 6).

Anche in questo caso Trentino-Alto Adige ed Emilia-Romagna presentano i tassi più elevati, sebbene un aumento degli infortuni per numero di lavoratori nel 2024 rispetto al 2023 riguarda Piemonte, Toscana, Puglia, Sicilia, Trentino-Alto Adige, Sardegna, Calabria e Umbria.

Nello specifico, l'aumento maggiore rispetto al 2023 si registra in Sicilia (+3.6%), mentre la maggior diminuzione è riscontrata in Abruzzo (-4.8%).

Graf. 6 - Numero di infortuni ogni 1000 addetti

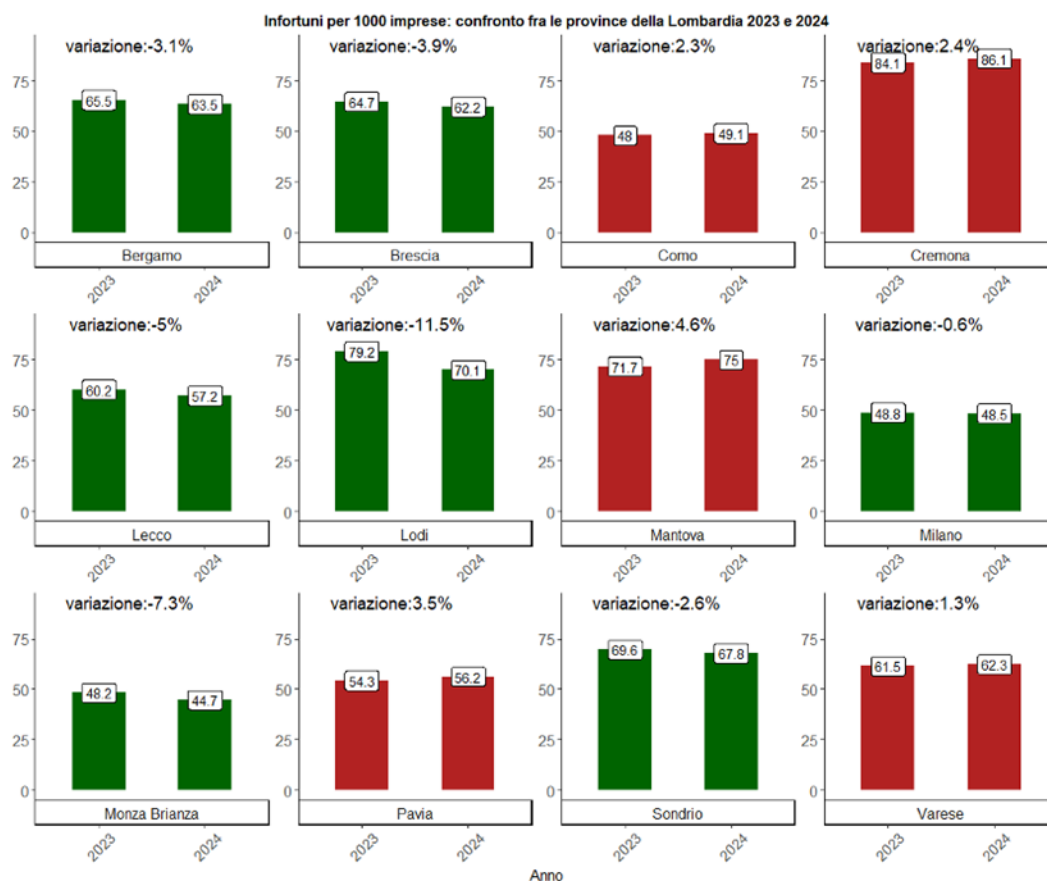


Ora, se si considera il numero di infortuni rapportato al numero di imprese⁵ in ciascuna delle 12 province lombarde (moltiplicato per 1000), sia nel 2023 che nel 2024 le più alte incidenze di infortuni per impresa si osservano nelle province di Mantova, Lodi e Cremona (Graf. 7).

Nel 2024 il numero di infortuni per numero di imprese è in aumento per Como, Cremona, Mantova, Pavia, e Varese. Specificamente, l'aumento maggiore rispetto al 2023 si osserva nella provincia di Mantova (+4.6%), mentre la maggior diminuzione si registra per Lodi (-11.5%).

⁵ Come specificato poc'anzi, il dato relativo al numero di infortuni rapportato al numero di imprese, potrebbe essere considerato poco rappresentativo in quanto basato su un parametro, il numero imprese, non omogeneo in termini di dimensione aziendale, settore/comparto di appartenenza, distribuzione territoriale, ecc. Esso viene, tuttavia, riportato, in mancanza di altri dati specifici.

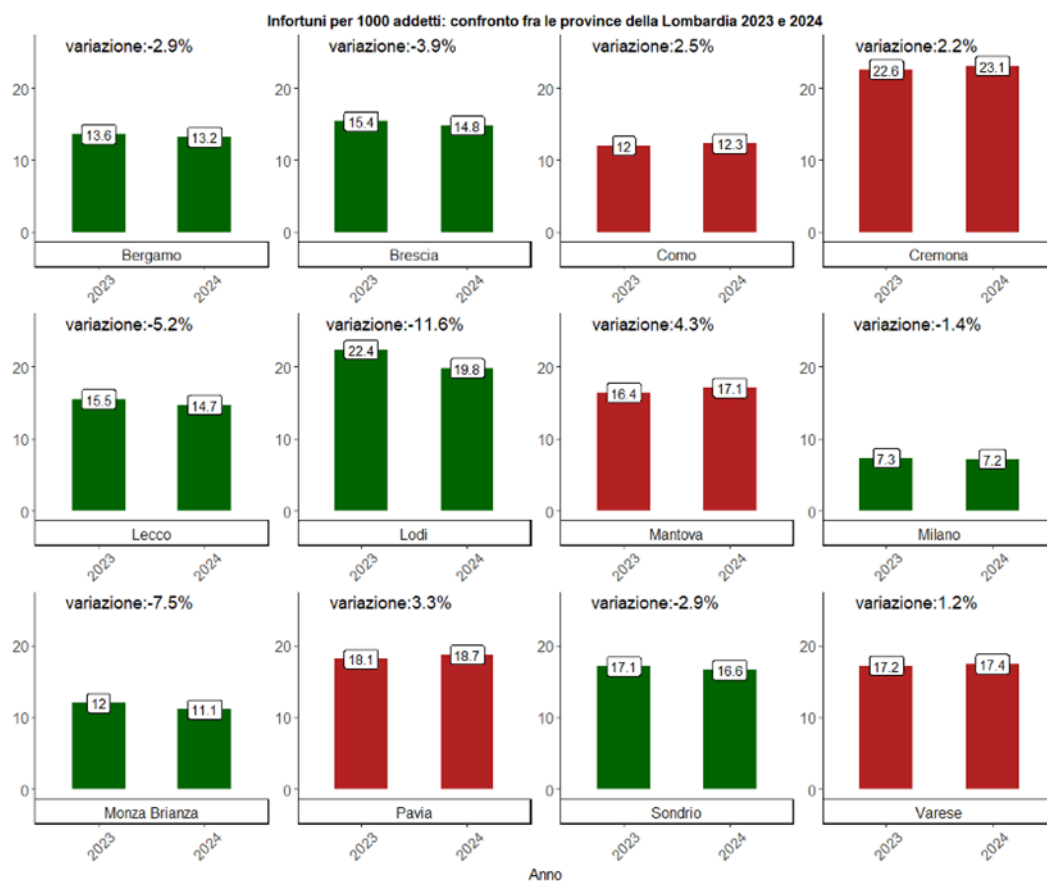
Graf. 7 - Numero di infortuni sul numero di imprese * 1000 nelle province lombarde



L'analisi degli infortuni in relazione al numero di addetti nelle imprese nelle province lombarde, evidenzia che se Lodi, Cremona e Pavia presentano i tassi più elevati, l'aumento degli infortuni per numero di lavoratori riguarda le province di Como, Cremona, Mantova, Pavia e Varese (Graf. 8).

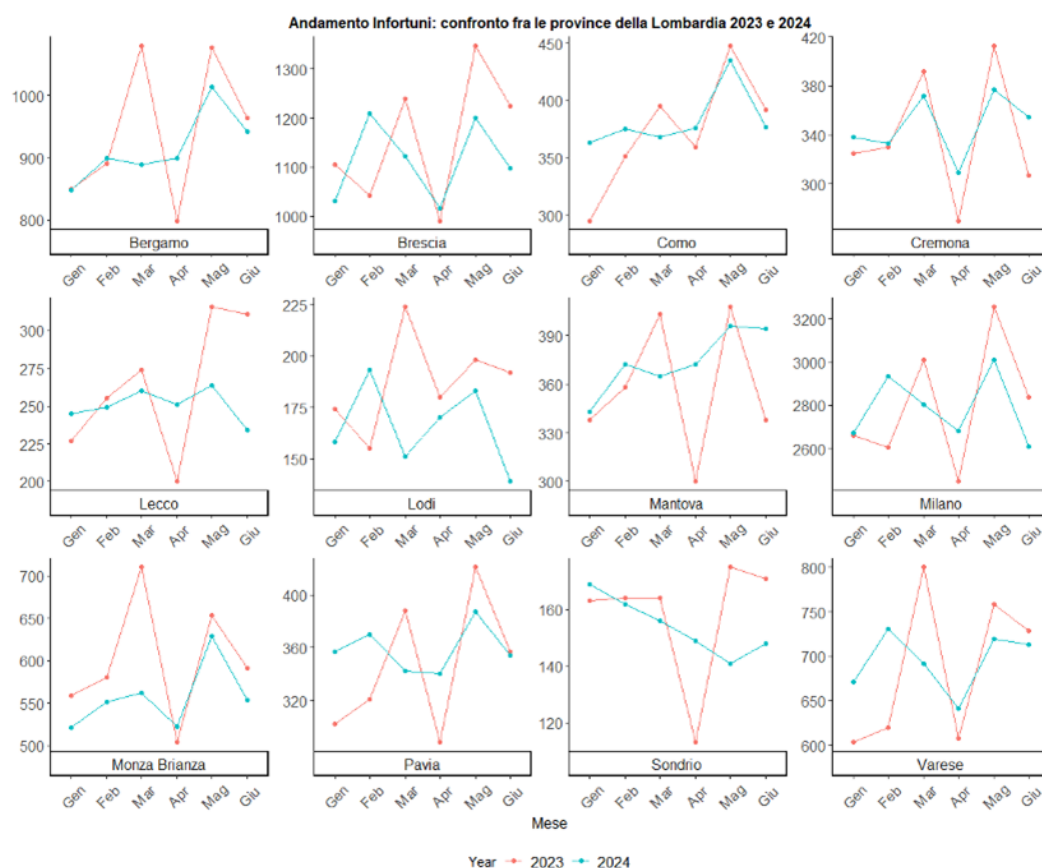
Nello specifico, l'aumento maggiore rispetto al 2023 si registra per la provincia di Mantova (+4.3%), mentre la maggior diminuzione è riscontrata per Lodi (-11.6%).

Graf. 8 - Numero di infortuni ogni 1000 addetti nelle province lombarde



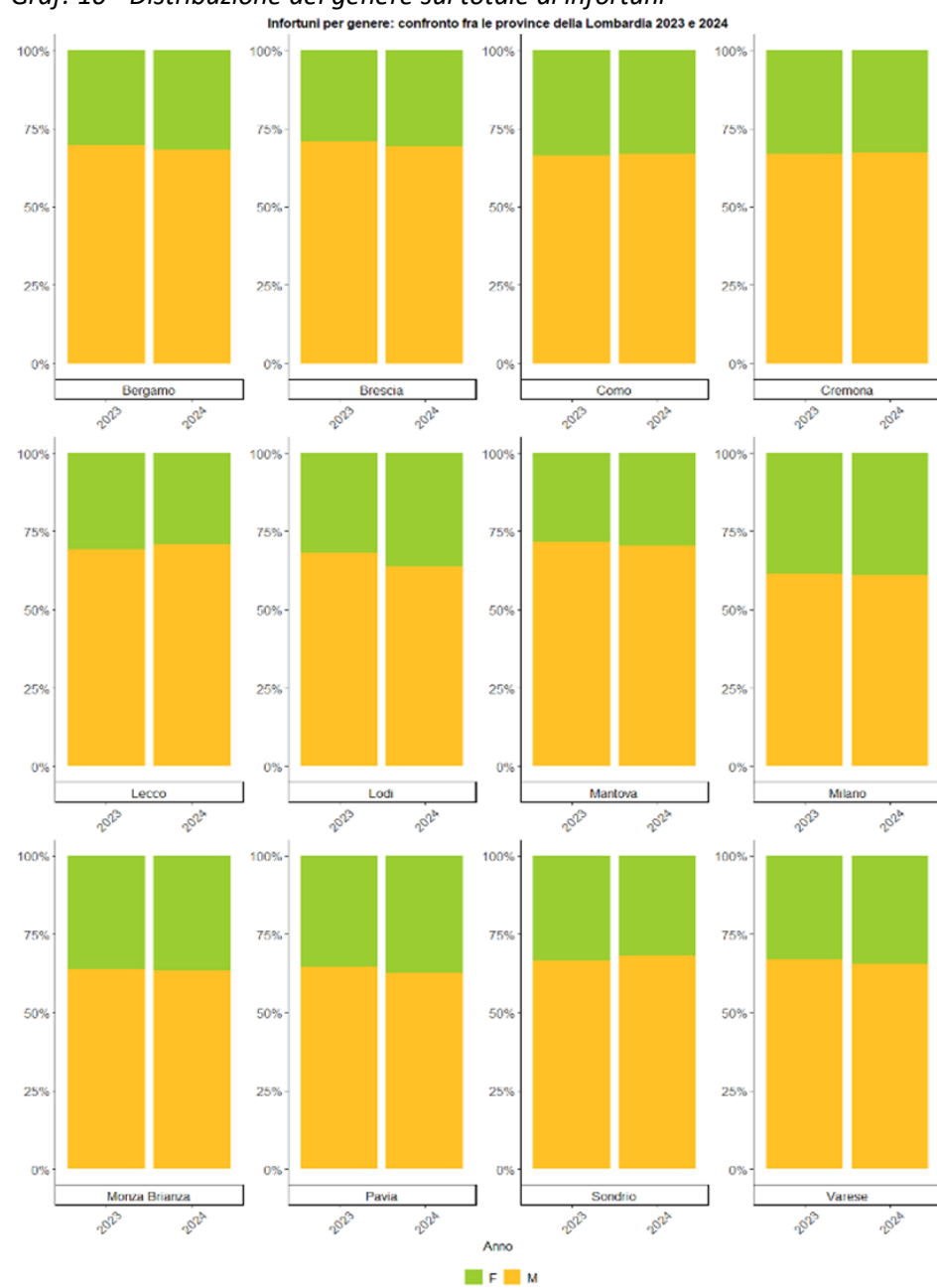
L'analisi dell'andamento del numero assoluto di infortuni registrati a livello provinciale nel confronto tra primo semestre 2023 e 2024 evidenzia che la maggior parte delle province mostra un numero minore di infortuni nel primo semestre del 2024 rispetto allo stesso periodo del 2023, con differenze più marcate nei mesi di marzo e maggio, soprattutto nelle province di Bergamo, Brescia, Lodi, Monza-Brianza e Varese (si tenga presente che, a causa dell'alta eterogeneità riscontrata nel numero assoluto di casi delle province lombarde, le rappresentazioni grafiche riportano scale diverse) (Graf. 9).

Graf. 9 - Andamento del numero assoluto di infortuni



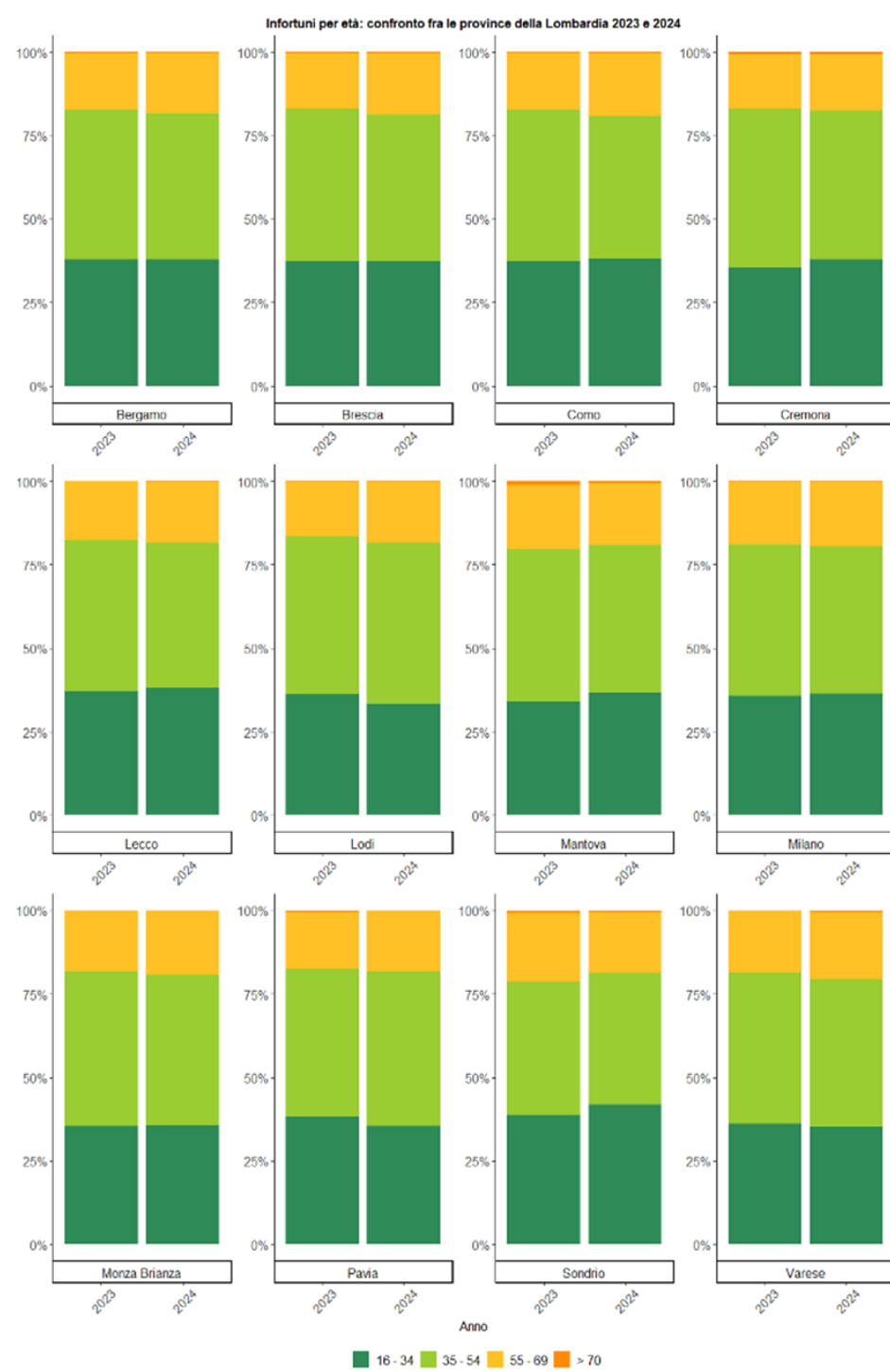
Se si considera la distribuzione degli infortuni per genere, risulta evidente che in tutte le province della Lombardia la maggior parte degli infortuni riguarda i lavoratori maschi (con percentuali che oscillano tra il 60 e il 75%) (Graf. 10). I valori percentuali risultano in aumento, rispetto allo stesso periodo del 2023, nelle province di Como, Cremona, Lecco e Sondrio.

Graf. 10 - Distribuzione del genere sul totale di infortuni



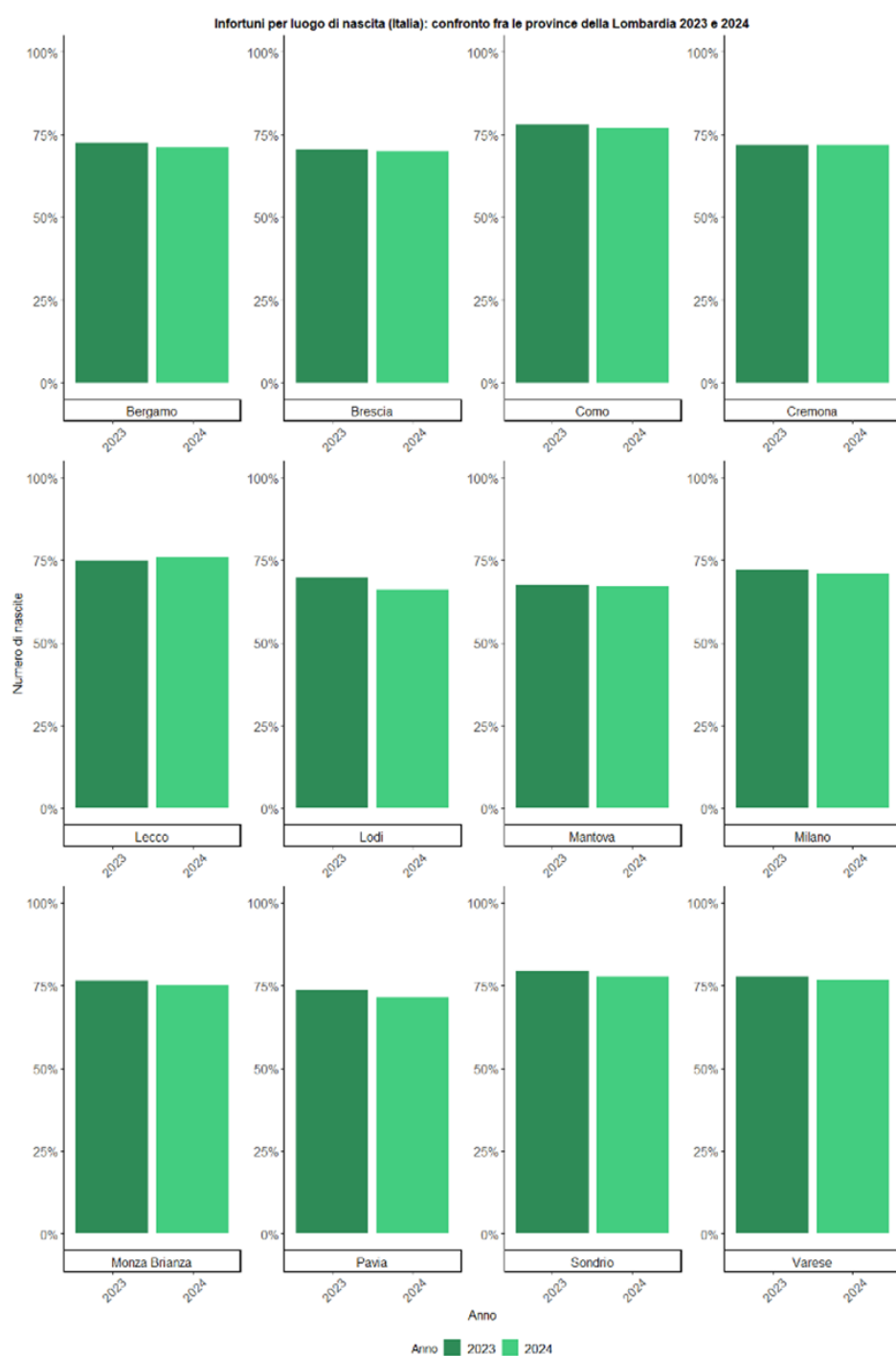
L'analisi per fascia di età, evidenzia che in tutte le province le fasce d'età più colpite dagli infortuni sono quelle degli adulti (ossia i lavoratori che hanno tra i 35 e i 54 anni) e dei giovani adulti (coloro che hanno tra i 16 e i 34 anni), con percentuali in aumento per le province di Mantova e Sondrio (Graf. 11).

Graf. 11 - Distribuzione dell'età sul totale di infortuni



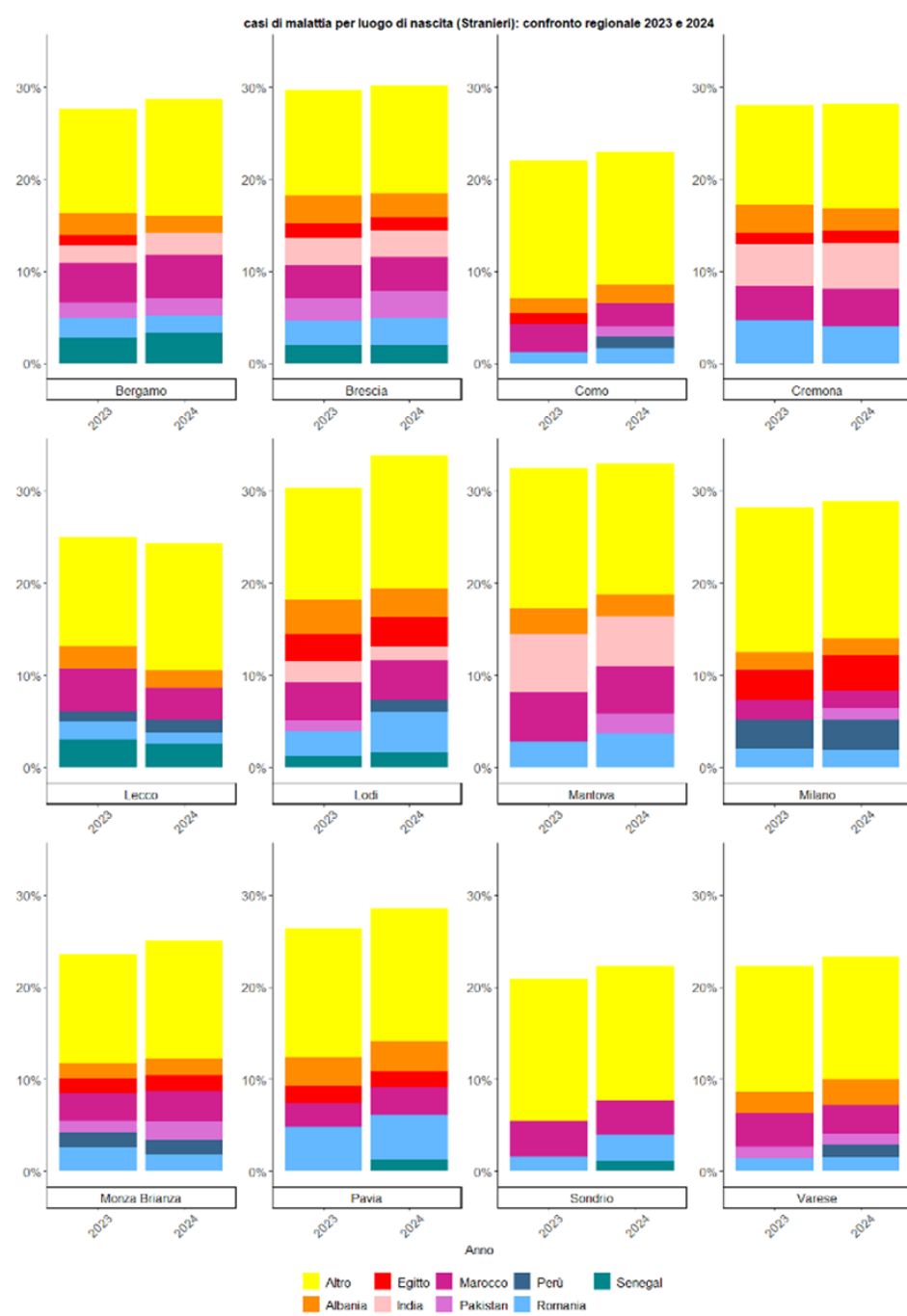
Se si prende in considerazione la cittadinanza degli infortunati, nel 2024 in tutte le province si è osservata una lieve diminuzione della percentuale di infortuni riferiti ad italiani sul totale degli infortuni rispetto al 2023 (solo la provincia di Lecco ha registrato un aumento) (Graf. 12). Tendenzialmente, circa tre infortunati su quattro sono cittadini italiani.

Graf. 12 - Percentuale di infortuni riferiti a italiani sul totale di infortuni



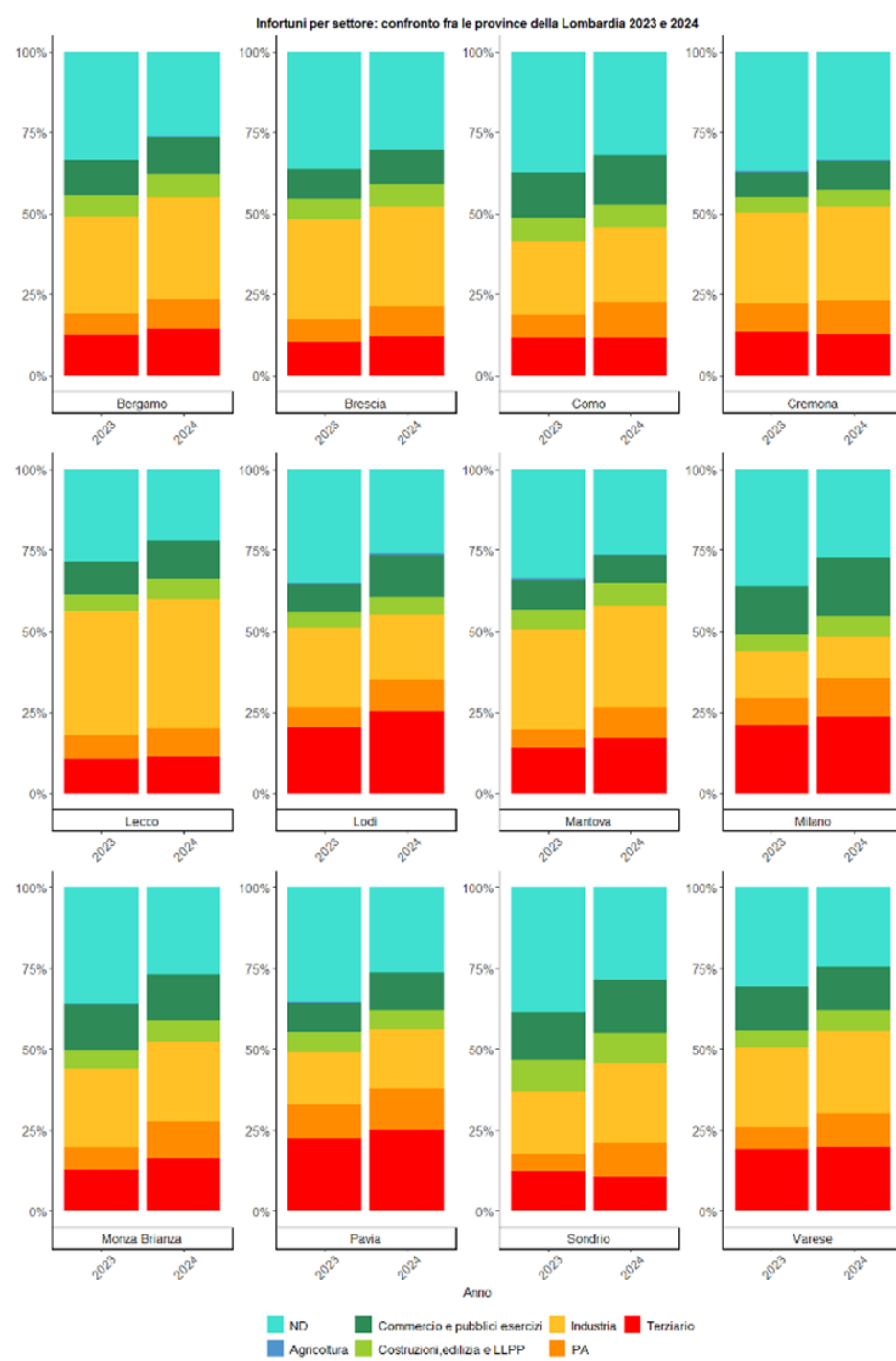
Tra i lavoratori stranieri gli infortuni risultano in aumento rispetto al 2023 in tutte le province (tranne Lecco). In particolare, le percentuali maggiori si osservano per i lavoratori provenienti da Romania e Marocco (Graf. 13). Tuttavia, si noti che per buona parte degli infortuni riferiti a stranieri non è specificata la nazionalità.

Graf. 13 - Percentuale di infortuni riferiti a stranieri sul totale di infortuni



Infine, l'analisi della distribuzione degli infortuni nei diversi settori economici per le province lombarde mostra per tutte le province una diminuzione nel primo semestre del 2024 rispetto allo stesso periodo del 2023 nel settore 'ND' (Non Determinato), mentre risultano in aumento gli infortuni del settore 'PA' (Pubblica Amministrazione), del settore 'Terziario' e del settore 'Commercio e pubblici esercizi' (Graf. 14).

Graf. 14 - Distribuzione del settore sul totale di infortuni

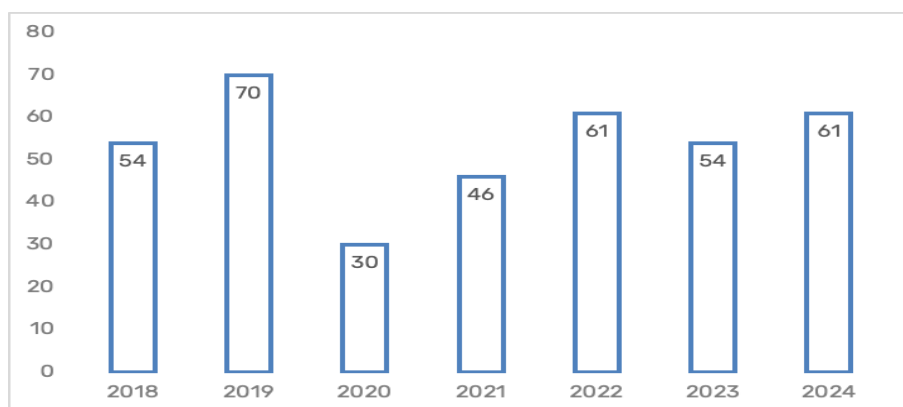


Nota: Il settore “agricoltura non appare nei grafici dal momento che gli incidenti in tale settore hanno un peso troppo basso per essere visualizzati.

2. Gli infortuni mortali sul lavoro in Regione Lombardia

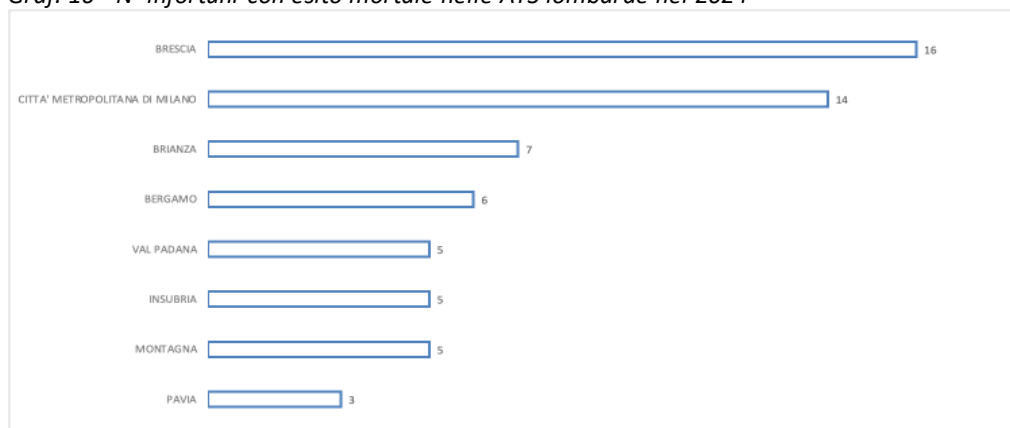
Nel 2024 in Lombardia si sono verificati 61 incidenti sul lavoro con esito mortale⁶. Tale cifra risulta in leggero aumento rispetto all'anno precedente (nel 2023 sono stati 54). Il Graf. 15 mostra la serie storica dal 01.01.2018 al 31.12.2024. In questi anni, escludendo quelli segnati dalla pandemia da Covid-19 (2020 e 2021), gli incidenti mortali sono stati tra un minimo di 54 e un massimo di 70 all'anno.

Graf. 15 - N° infortuni con esito mortale in Lombardia (serie storica 2018-2024)



Nel 2024, l'ATS di Brescia è stato il territorio che ha registrato il maggior numero di decessi (N=16), seguita dall'ATS Città Metropolitana di Milano (N=14), dalla Brianza (N=7), da Bergamo (N=6), dalle ATS Montagna, Valpadana e Insubria (N=5) e da Pavia (N=3) (Graf. 16).

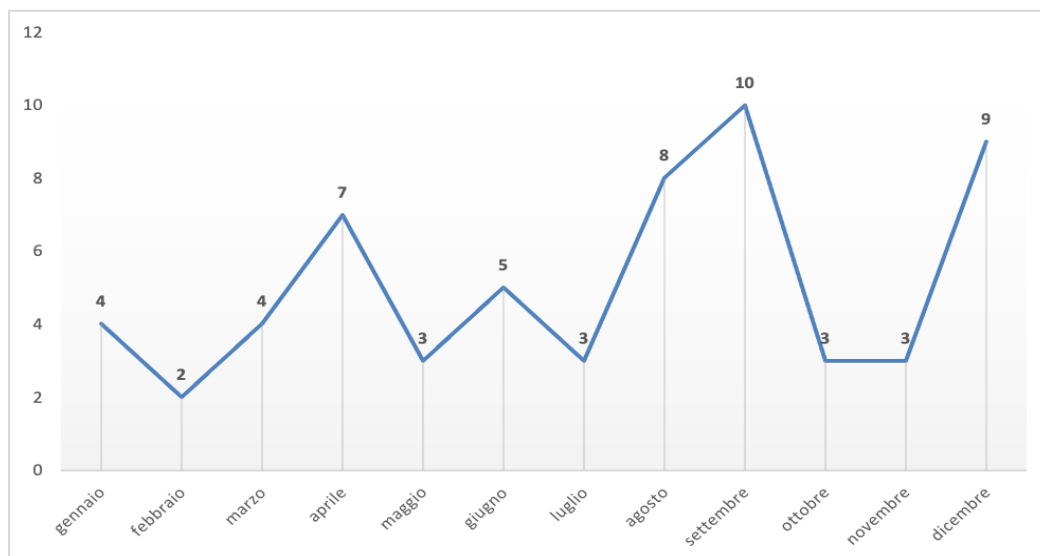
Graf. 16 - N° infortuni con esito mortale nelle ATS lombarde nel 2024



⁶ La fonte dei dati è il Registro regionale infortuni mortali sul lavoro, disponibile online alla pagina <https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Imprese/Gestione-risorse-umane/Sicurezza-negli-ambienti-di-lavoro/infortuni-lavoro/infortuni-lavoro>

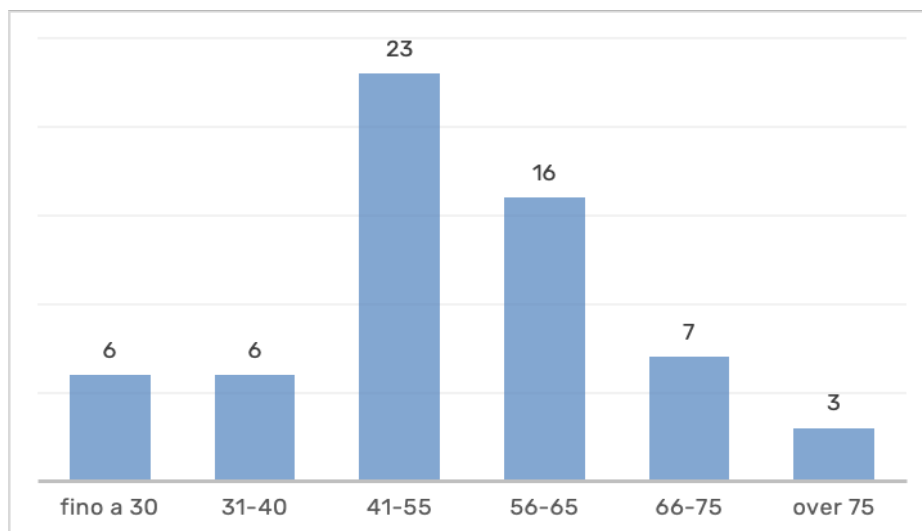
Il Graf. 17 mostra l'andamento mensile degli infortuni occorsi nell'anno 2024, evidenziando la presenza di un picco nei mesi di agosto e settembre e un altro nel mese di dicembre.

Graf. 17 - Andamento mensile degli infortuni in Regione Lombardia (anno 2024)



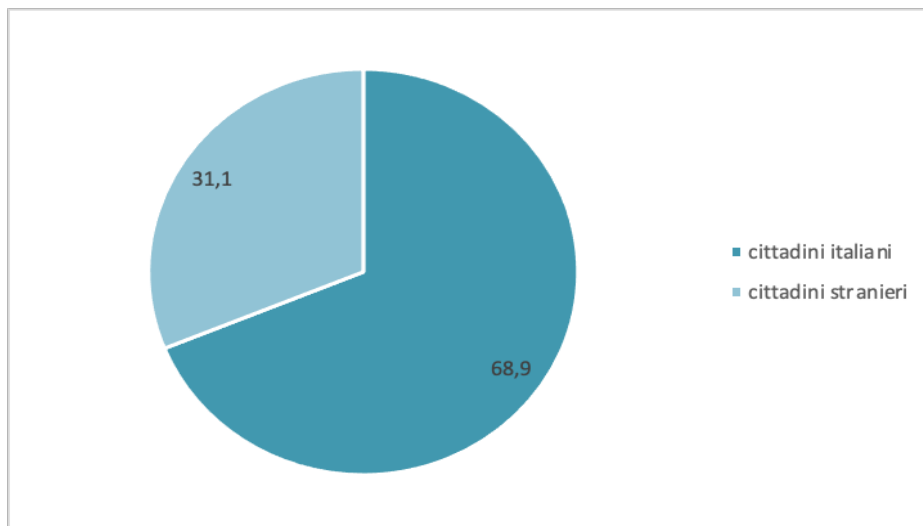
Nel 2024, le vittime sono state in netta prevalenza uomini (60 su 61). La fascia d'età nella quale si sono verificati la maggior parte degli infortuni mortali è stata quella tra i 41 e i 55 anni (il 37,5%, N=24), seguita dalla fascia d'età 56-65 anni (il 25%, N=16) (Graf. 18).

Graf. 18 - Infortuni mortali per fascia d'età (anno 2024)



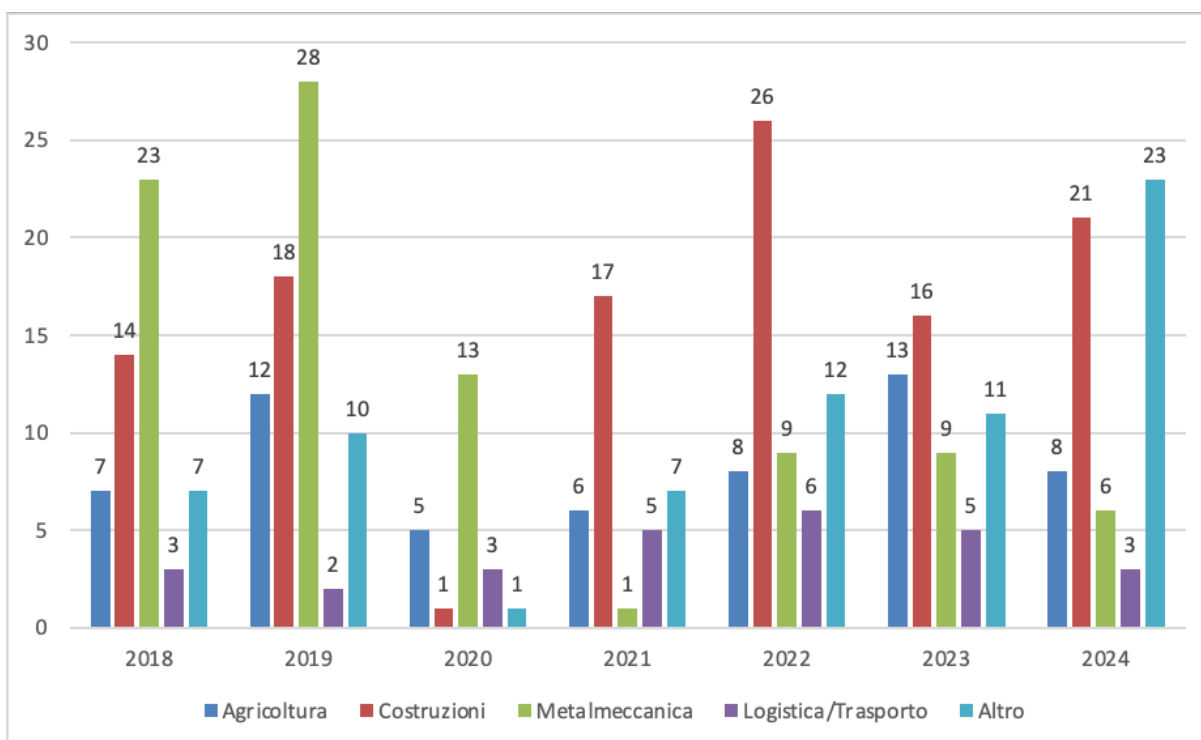
Poco meno di un infortunato su tre aveva cittadinanza straniera (il 31,1%, N=19) (Graf. 19): 6 cittadini egiziani, 4 albanesi, 2 marocchini e 1, rispettivamente, di cittadinanza rumena, peruviana, argentina, portoghese, serba, gambiana, kosovara.

Graf. 19 - Infortuni mortali per cittadinanza (anno 2024)



Il Graf. 20 riporta la serie storica degli infortuni mortali per settore nel quale si sono verificati. Se, da un lato, si può notare la tendenza al decremento nel settore metalmeccanica, dall'altro, risultano in aumento quelli nel settore costruzioni. Da notare, in particolare per l'anno 2024, il consistente numero di infortuni classificato alla voce "altro" (N=23) che comprende una varietà di ambiti (ristorazione, rifiuti, attività di pulizia, riparazione e manutenzione, fabbricazione di materie varie...).

Graf. 20 - Infortuni mortali per settore (anno 2024)



Se si analizza il rapporto di lavoro dei lavoratori vittime di infortuni mortali nel 2024 (Tab. 5), emerge che poco più della metà (il 57,4%) era dipendente a tempo indeterminato (N=28) o determinato (N=7), il 21,3% era lavoratore autonomo (con o senza dipendenti). Cinque, complessivamente, sono stati i pensionati che hanno subito infortuni mortali.

Tab. 5 - Infortuni mortali per rapporto di lavoro (anno 2024)

Rapporto di lavoro	N°
Autonomo/Titolare	5
Autonomo/Titolare con dipendenti	3
Autonomo/Titolare senza dipendenti	5
Dipendente a tempo determinato	7
Dipendente a tempo indeterminato	28
In fase di approfondimento	1
Irregolare	1
Pensionato	5
Socio	1
Volontario Onlus	1
Dato mancante	4

Sulla base della dinamica degli eventi, nel 2024, sono morte 19 persone per caduta dall'alto (da scale, ponteggi, lucernari...), 29 per contatto con altri oggetti, mezzi o veicoli (rotoballe, muletti, macchine agricole...) e 5 per caduta di gravi (sacchi, solette...).

3. Gli infortuni gravi e mortali in relazione al numero di addetti

Per valutare l'incidenza degli infortuni gravi e mortali nelle diverse attività economiche, in relazione al numero di addetti, sono stati presi in considerazione il numero di tale tipologia di infortuni e il numero di addetti per macro attività economica (Tab. 6). Gli anni di riferimento per i quali entrambi i dati sono disponibili e consolidati sono il 2019 e il 2022.

Nel 2019 si sono verificati 3,6 infortuni gravi e mortali ogni 1000 addetti nel settore “industria in senso stretto”⁷; 6,0 nel settore delle “costruzioni”⁸; 2,3 nel settore “commercio, trasporti e alberghi”⁹; 1,4 nel settore “altri servizi”¹⁰. Nel 2022 si sono verificati 3,4 infortuni gravi e mortali ogni 1000 addetti nel settore “industria in senso stretto”; 5,4 nel settore delle “costruzioni”; 2,0 nel settore “commercio, trasporti e alberghi”; 1,1 nel settore “altri servizi”.

Tab. 6 - Incidenza degli infortuni mortali e gravi nei macro settori economici ATECO per numero di addetti in Lombardia (2019-2022)

Macro settore ATECO	2019			2022		
	Inf. gravi e mortali *	Tot addetti **	Incidenza	Inf. gravi e mortali *	Tot addetti **	Incidenza
Industria in senso stretto	3.819	1.063.209	3,6	3.630	1.058.080	3,4
Costruzioni	1.591	266.929	6,0	1.661	307.129	5,4
Commercio, trasporti e alberghi	2.917	1.259.280	2,3	2.637	1.287.784	2,0
Altri servizi	2.262	1.644.413	1,4	2.068	1.805.591	1,1
Totale		4.233.832			4.458.584	

* Fonte: Direzione Generale Welfare Regione Lombardia. Dal conteggio degli infortuni sono stati esclusi gli infortuni occorsi a colf, studenti e sportivi professionisti e gli infortuni in itinere.

** Fonte: Istat, Registro statistico delle imprese attive (ASIA - Imprese); Registro statistico dei gruppi d'impresa

L'incidenza degli infortuni gravi e mortali nelle due annualità di riferimento è in leggero calo in tutti i settori considerati. Questo anche a fronte di un aumento del numero degli addetti nei settori “costruzioni” (+ 40.199), “commercio, trasporti e alberghi” (+ 28.503) e “altri servizi” (+ 161.177). Solo il settore “industria in senso stretto” ha visto una diminuzione del numero di addetti (- 5.128).

⁷ La classificazione Ateco 2007-Aggiornamento 2022 comprende in “Industria in senso stretto” le sezioni di attività economica ‘B’ (Estrazione di minerali da cave e miniere), ‘C’ (Attività manifatturiere), ‘D’ (Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata) ed ‘E’ (Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento).

⁸ La classificazione Ateco 2007-Aggiornamento 2022 comprende in “Costruzioni” la sezione di attività economica ‘F’ (Costruzioni).

⁹ La classificazione Ateco 2007-Aggiornamento 2022 comprende in “Commercio, trasporti e alberghi” le sezioni di attività economica ‘G’ (Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli), ‘H’ (Trasporto e magazzinaggio) ed ‘I’ (Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione).

¹⁰ La classificazione Ateco 2007-Aggiornamento 2022 comprende in “Altri servizi” le sezioni di attività economica ‘J’ (Servizi di informazione e comunicazione), ‘K’ (Attività finanziarie e assicurative), ‘L’ (Attività immobiliari), ‘M’ (Attività professionali, scientifiche e tecniche), ‘N’ (Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese), ‘P’ (Istruzione), ‘Q’ (Sanità e assistenza sociale), ‘R’ (Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento) e ‘S’ (Altre attività di servizi) ad eccezione di attività di organizzazioni associative (divisione 94).

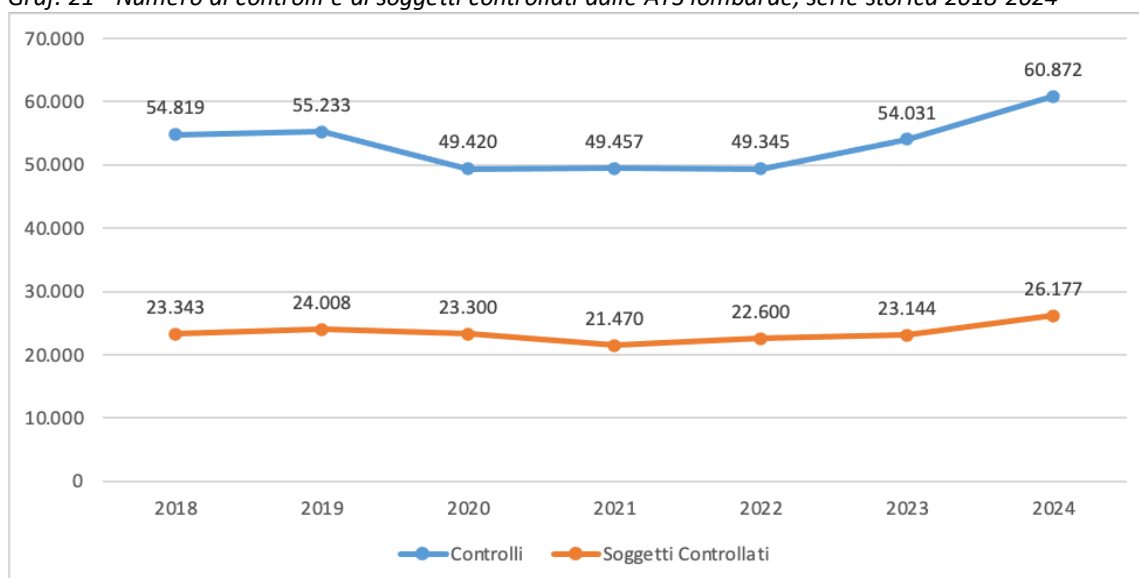
4. L'attività di vigilanza, controllo e ispezione da parte delle ATS Lombarde

Si analizzano, infine, le attività di vigilanza, controllo e ispezione poste in essere dalle ATS Lombarde nel periodo 2018-2024 per mezzo delle Unità Operative Complesse PSAL (Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro). L'obiettivo di tali attività è quello di tutelare la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro mediante la programmazione, l'effettuazione e la verifica dei controlli sulle attività con maggiori rischi di infortunio e di patologia professionale (rischi infortunistici – rischi fisici, chimici, biologici, ergonomici – stress lavoro-correlato, ecc.). Secondo le “Linee guida regionali sulle attività di controllo, vigilanza e ispezione negli ambienti di vita e di lavoro di competenza dei Dipartimenti Medici di Prevenzione delle ASL” del maggio 2009, l'attività di controllo e vigilanza prevede l'effettuazione di sopralluoghi ispettivi volti a individuare e accertare la presenza di fattori di rischio per la salute dei lavoratori, a verificare l'adozione delle cautele necessarie e a promuovere, in caso di carenze, l'attuazione di misure di prevenzione e protezione in modo da eliminare o ridurre il rischio di infortuni e malattie professionali. Qualora siano evidenziate violazioni alla normativa sulla sicurezza (con particolare riferimento al D.Lgs 81/2008), il personale PSAL ha l'obbligo di sanzionare le violazioni e prescrivere il ripristino delle condizioni di sicurezza e salubrità.

Con il termine **controllo** si intende un'attività tecnico/amministrativa volta a verificare l'insussistenza di rischi sanitari ed il rispetto della normativa in materia di igiene e sicurezza. Il volume delle attività di controllo è dapprima stabilito a livello nazionale e, in seguito, modulato a livello regionale dalla Direzione Regionale Welfare e dal Comitato Territoriale di Coordinamento (art. 7 del D.Lgs 81 del 2008). La selezione delle aziende da controllare avviene sulla base del rischio evidenziato con criteri oggettivi e delle direttive regionali che individuano i comparti produttivi a maggior rischio. L'edilizia e l'agricoltura rappresentano i due settori in cui sono più concentrati gli infortuni gravi e mortali, motivo per cui sono oggetto di piani nazionali di prevenzione. La Regione fissa un numero minimo di cantieri e di aziende agricole da ispezionare nel territorio di ciascuna ATS.

Il Graf. 21 mostra come, nel periodo di tempo analizzato (anni 2018-2024), si sia registrato un progressivo aumento sia del numero dei controlli sia del numero dei soggetti controllati. La leggera flessione negli anni della pandemia da Covid-19 (2020-2021-2022) è stata recuperata, e i controlli e i controllati sono aumentati rispetto al periodo pre-pandemico, negli ultimi due anni (2023 e 2024).

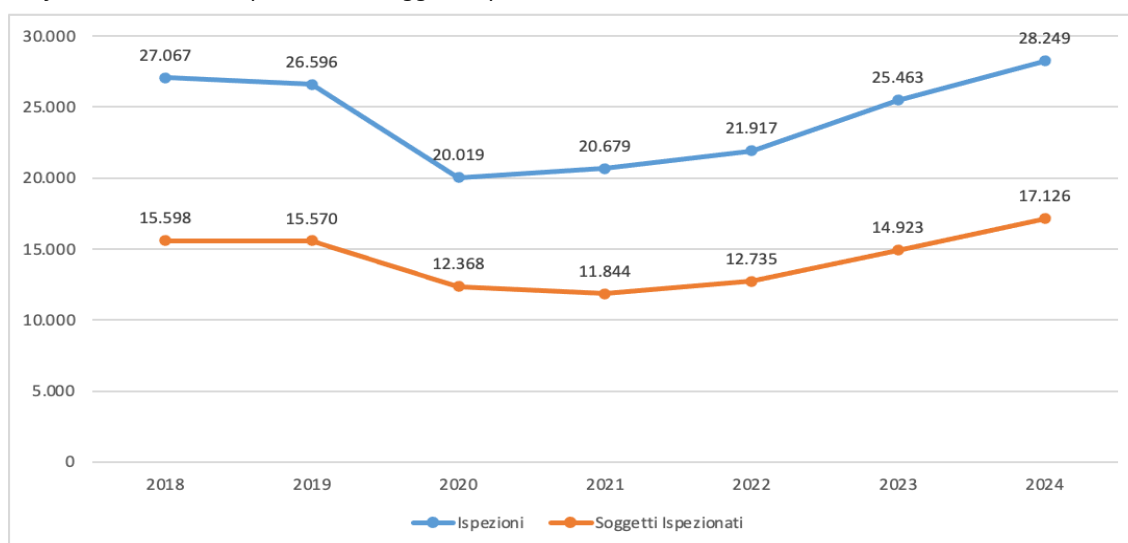
Graf. 21 - Numero di controlli e di soggetti controllati dalle ATS lombarde, serie storica 2018-2024



Fonte: Data warehouse del portale di governo regionale (agg. 14/03/2025)

L'**ispezione** costituisce una modalità di esercizio della vigilanza che trova nel sopralluogo il suo momento centrale. Essa viene effettuata dal personale PSAL che, al fine di effettuare una valutazione qualificata dei rischi e dei sistemi di prevenzione adottati, impiega diversi profili e competenze (es. medici del lavoro, chimici, tecnici della prevenzione, infermieri e assistenti sanitari). Come i controlli, anche le ispezioni, nel periodo di riferimento, hanno registrato una flessione negli anni della pandemia e, nel 2024, hanno raggiunto e superato i livelli pre-pandemici (Graf. 22).

Graf. 22 - Numero di ispezioni e di soggetti ispezionati dalle ATS lombarde, serie storica 2018-2024



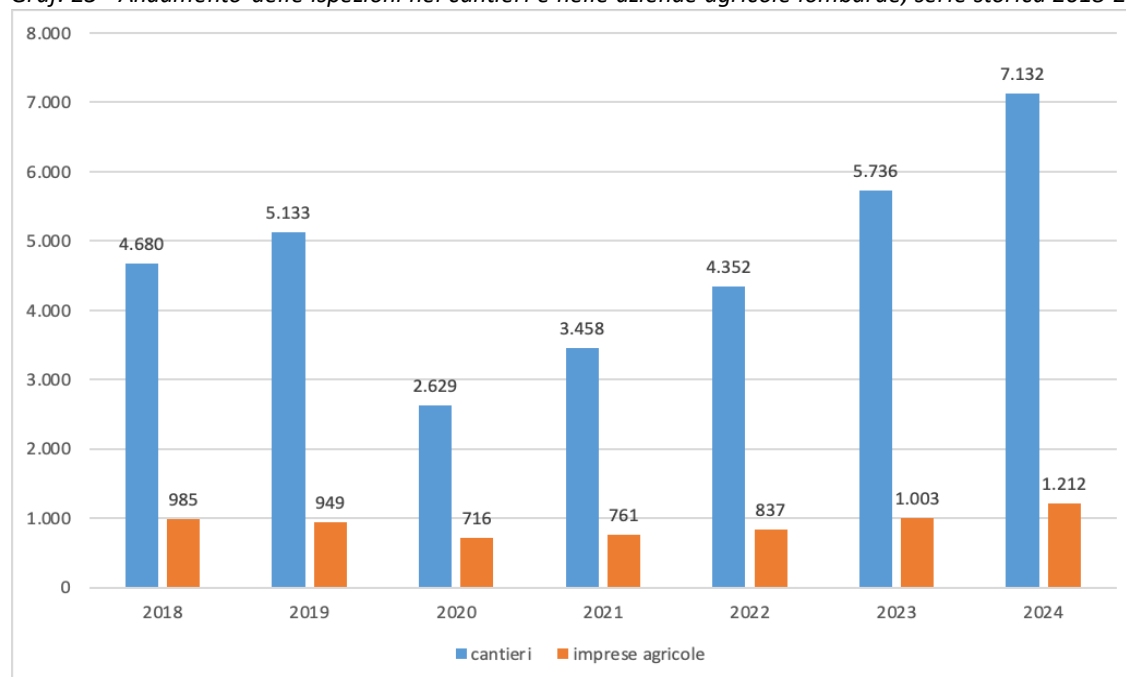
Fonte: Data warehouse del portale di governo regionale

Se si analizzano le motivazioni alla base delle ispezioni, emerge che il 69,2% di queste ultime sono effettuate in virtù della "Programmazione del soggetto che controlla (Asl o Direzione Territoriale del

Lavoro)” (il 63,1% nel 2018); il 5,8% per la “verifica prescrizioni/sanzioni precedentemente emesse” (il 6,6% nel 2018); il 5,5% per “Emergenza (intossicazioni CO, TIA, Allerta alimentare...)” (il 3,5% nel 2018); il 5,2% per “Richiesta della struttura oggetto del controllo (per richiesta emissione provvedimenti, etc...)” (l’11,5% nel 2018); il 6,5% per richiesta dell’Autorità (3% Autorità Giudiziaria, 3,5% Altre Autorità) (il 9,6% nel 2018); il 3% in virtù di un “Piano mirato” (l’1% nel 2018). L’impulso principale all’attività ispettiva è, in definitiva, la programmazione territoriale delle ATS, l’attività ordinaria degli enti territoriali deputati alla vigilanza.

Se si pone particolare attenzione ai comparti “Cantieri” e “Imprese agricole” si nota il medesimo andamento fin qui descritto con riferimento a controlli e ispezioni in generale. Se il numero di ispezioni, già in crescita nel periodo pre-pandemico, con l’avvento del Covid-19 ha subito una notevole battuta d’arresto, con il 2023 e 2024 esso ha ricominciato a crescere, superando abbondantemente il numero di ispezioni del 2018-2019 (Graf. 23).

Graf. 23 - Andamento delle ispezioni nei cantieri e nelle aziende agricole lombarde, serie storica 2018-2024



Fonte: Data warehouse del portale di governo regionale

Nel 2024, il tipo di provvedimento emesso in seguito all’ispezione è nel 94,5% dei casi un verbale di contravvenzione con relative prescrizioni (il 91,7% nel 2018). Ai sensi del D.Lgs.758 del 1994 prevede che i reati di tipo contravvenzionale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro puniti con la pena alternativa dell’arresto o dell’ammenda possano essere estinti qualora l’azienda adempia tempestivamente alle prescrizioni impartite dall’organo di vigilanza e al pagamento in via amministrativa di una ammenda. Nel 2% dei casi il provvedimento emesso è una sanzione amministrativa (ai sensi dell’art. 301-bis D.Lgs 81 del 2008 o della L. 689 del 1981) (il 3,5% nel 2018).

Nell'1,7% dei casi il provvedimento è la sospensione dell'attività imprenditoriale (ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 81 del 2008) (lo 0,05% nel 2018). Tutte le altre motivazioni (disposizione, sequestro preventivo, sequestro probatorio, inosservanza dei provvedimenti dell'organo di vigilanza e dell'autorità, divieto d'uso) assumono un peso percentuale estremamente basso.

Parte III. Modelli europei a confronto: Svizzera, Germania e Italia

In riferimento alla necessità di applicare i principi della cultura della sicurezza e del Safety by Design, risulta fondamentale un confronto con le normative, organizzazioni e procedure attuate da altri Paesi. Nella consultazione con gli esperti, le politiche e le istituzioni di Svizzera e Germania sono emerse come modelli virtuosi ai quali è possibile guardare per un miglioramento in termini di efficienza e ottimizzazione del sistema italiano.

In Svizzera, la tutela dei lavoratori è suddivisa in due settori di prevenzione: la “sicurezza sul lavoro”, che riguarda gli infortuni e le malattie professionali, e la “tutela della salute sul posto di lavoro”, che si concentra sui problemi di salute legati, in tutto o in parte, all’attività professionale e disturbi sul posto di lavoro. L’applicazione delle prescrizioni di prevenzione è un compito che spetta ai 26 ispettori cantonali, alla Suva e ad altre organizzazioni. La Confederazione, invece, si occupa di supervisionare la loro attività.

In Germania, il sistema si caratterizza per una struttura duale. Da una parte, infatti, si collocano le istituzioni statali (tanto a livello federale che dei singoli stati) delegate alla sicurezza e alla salute sul lavoro e, dall’altra, le organizzazioni autonome di assicurazione contro gli infortuni. Alle prime spetta il compito di promulgare leggi e disposizioni emanate da commissioni statali. Alle seconde, invece, quello di elaborare proprie norme di prevenzione, previa valutazione delle necessità e approvazione del governo federale e statale.¹¹

1. Le soluzioni individuali e le soluzioni settoriali in Svizzera

In Svizzera dal 1° gennaio 2000 si applica la direttiva CFSL n. 6508 (Direttiva CFSL N. 6508, 2022) sul ricorso ai medici del lavoro e agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro (MSSL). Si tratta di uno strumento efficace per abilitare il datore di lavoro e gli addetti alla sicurezza a rispettare gli obblighi e migliorare continuamente la sicurezza e la salute in azienda.

Secondo il documento, i datori di lavoro, dopo aver individuato nelle loro aziende i pericoli per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ricorrono agli specialisti della sicurezza sul lavoro e alle misure finalizzate alla promozione della prevenzione sistematica degli infortuni e delle malattie professionali (sicurezza sul lavoro) e di tutela della salute.

¹¹ Per maggiori approfondimenti si consiglia EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/en>

Nello specifico, il datore di lavoro ha l'obbligo di coinvolgere gli specialisti della sicurezza sul lavoro quando nella sua azienda sussistono determinati pericoli quali condizioni particolari sui luoghi di lavoro, pericoli di incendio ed esplosione, esposizione ad agenti chimici e biologici ed esposizione ad agenti fisici. E quando, inoltre, «la sua azienda non dispone di sufficienti conoscenze tecniche a garanzia della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute» (ibidem). In altri casi, a seconda dei pericoli e del numero di dipendenti, il ricorso può essere facoltativo.

Le figure degli specialisti della sicurezza sul lavoro sono identificate nei «medici del lavoro», «igienisti del lavoro», «specialisti della sicurezza sul lavoro» e gli «ingegneri della sicurezza che soddisfano i requisiti dell'ordinanza sulla qualifica degli specialisti della sicurezza sul lavoro» (ibidem). Tali figure devono disporre delle «competenze necessarie per fornire una consulenza specifica all'azienda in funzione dei suoi pericoli particolari» (ibidem). Il sistema è diviso in «Soluzioni settoriali», «Soluzioni per gruppi di aziende», «Soluzioni modello» e «Soluzioni individuali» (Direttiva CFSL N. 6508, 2022).¹²

Per quanto riguarda le soluzioni individuali, si applica un sistema di sicurezza che risponde ai bisogni particolari dell'impresa (a condizione che si faccia ricorso a specialisti della SSL esterni all'azienda oppure che si possa acquisire al loro interno le competenze necessarie). Si configura come una misura adatta alle imprese medio-grandi e alle grandi aziende, oppure a quelle che già dispongono di un sistema di gestione della qualità o ambientale (applicabile in particolare alle aziende con attività o processi lavorativi pericolosi come, per esempio, le grandi industrie chimiche). Ad ogni modo, risulta applicabile anche per le microaziende con pericoli particolari che non intendono aderire a una soluzione settoriale.

Nel caso delle soluzioni settoriali, si offrono alle aziende un sistema di sicurezza (Manuale della sicurezza) e delle liste di controllo. Esse propongono, poi, dei corsi di formazione e altri servizi inerenti. Tutti elementi specifici per il settore in cui operano. Da sottolineare, in aggiunta, il fatto che siano promosse dalle parti sociali di un determinato settore e preparate in collaborazione con gli specialisti della sicurezza sul lavoro. Per via di tali modalità, si addicono soprattutto alle piccole e medie imprese. Attraverso il loro impiego, il ricorso agli specialisti della sicurezza sul lavoro avviene su base collettiva. In tal senso, il sistema svizzero offre 30 Soluzioni Settoriali suddivise in manuali, corsi di formazione e consulenza tecnica e normativa. Per quanto riguarda le altre, le soluzioni per gruppi di aziende sono adottate principalmente per «le grandi aziende con succursali in diverse località» o per quelle «che intendono utilizzare in comune un servizio locale per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute». Le soluzioni modello, invece, consistono nella ripresa da parte dell'azienda di «un sistema di sicurezza o di controllo delle qualità elaborato da una società di consulenza, che integra gli aspetti della sicurezza sul lavoro e di tutela della salute» (Direttiva CFSL N. 6508, 2022).

¹² Per maggiori approfondimenti si consiglia Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro CFSL: <https://www.ekas.admin.ch/it/>

Inoltre, il documento prevede la partecipazione dei «lavoratori o loro rappresentanti», i quali «all'interno dell'azienda devono essere consultati tempestivamente e a fondo su tutte le questioni che riguardano l'adempimento dell'obbligo di ricorrere agli specialisti della sicurezza sul lavoro» (ibidem).

In generale, la Svizzera gode di un sistema decentralizzato, con 26 ispettori cantonali, con il quale riesce a trovare delle soluzioni efficaci per le esigenze più locali. Ciò risulta possibile poiché la collaborazione tra organizzazioni pubbliche e private permette interventi più integrati e diretti. Inoltre, la possibilità di scegliere tra differenti e variegate soluzioni consente anche alle imprese più piccole di godere di fondamentali strumenti pratici e tecnici con cui garantire giusti standard di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. A questi elementi positivi bisogna aggiungere l'indispensabile apporto dei lavoratori e dei loro rappresentanti, i quali, grazie ai principi e alle modalità organizzative del sistema, riescono a partecipare attivamente ai processi decisionali, rendendo la gestione della sicurezza una responsabilità condivisa da tutti.

Ad ogni modo, vanno segnalate anche alcune possibili criticità. Una di queste potrebbe essere la differente gestione attuata dai diversi cantoni. In alcune zone, infatti, la gestione della sicurezza, a seconda delle politiche e delle pratiche adottate, potrebbe risultare meno efficace di altre, segnando un divario tra i vari territori.

Inoltre, se da un lato la disponibilità di soluzioni risulta essere una ricchezza di opzioni, dall'altro, in alcuni casi, soprattutto per le PMI, potrebbe risultare dispersivo. In assenza di un'adeguata consulenza, infatti, queste non sempre riuscirebbero a orientarsi nella vastità delle norme burocratiche e delle scelte disponibili, non ottenendo i risultati sperati.

2. Cooperazione e partecipazione nel sistema tedesco

Come riporta De Caro (2011), fin dal 1884 la sicurezza sul lavoro è sempre stata al «centro del dibattito politico, sociale ed economico tedesco». La Germania, infatti, tramite il proprio ordinamento giuridico, è «stato uno dei primi ordinamenti al mondo che ha avvertito l'esigenza primaria di predisporre adeguate forme di tutela dei lavoratori mediante una disciplina capillare in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute». A tale attenzione si deve il «paradigma normativo dell'Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)», introdotto nel 1996 e poi modificato nel 2009. Grazie ad esso, è stata possibile l'attuazione nell'ordinamento interno, della «Direttiva CEE 89/391, del Consiglio del 12/06/89» (miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro), della «Direttiva 91/383/CEE del 25/06/91» (garanzie sulla sicurezza e sulla salute «dei lavoratori in un rapporto di lavoro a durata determinata o in un rapporto di lavoro interinale») e della «Direttiva Seveso» (regole più incisive per gli impianti più pericolosi) (ibidem). Ciò su cui si sono basate tali normative, in sintesi, è stata la cooperazione di tutti gli attori coinvolti, quali «lavoratori, datori di lavoro, enti federali» (ibidem).

Un principio cardine anche delle attuali normative dacché in Germania la strategia di sicurezza e salute sul lavoro si basa su un sistema duale organizzato intorno al settore pubblico (tramite il coordinamento tra amministrazione centrale e i governi degli stati federali) in collaborazione con gli organismi di assicurazione contro gli infortuni. Il sistema mira a promuovere la sicurezza e la salute dei lavoratori tramite una politica concordata e applicata in modo sistematico. Si segnalano, nello specifico, due strategie messe in campo.

La prima è la Joint German Occupational Safety and Health Strategy (GDA)¹³. Si tratta, riprendendo lo spirito collaborativo che caratterizza l'intero sistema tedesco, di un'iniziativa del governo, degli stati federali ("Länder"), vale a dire delle istituzioni pubbliche, da un lato, e degli enti di assicurazione contro gli infortuni, cioè degli organismi autonomi, dall'altro. Il principio collaborativo su cui si basa la GDA mira a raggiungere i migliori risultati tramite la definizione condivisa di parametri e procedure. In tal senso, le tre parti individuano degli obiettivi comuni di sicurezza e salute sul lavoro e li implementano attraverso programmi di lavoro congiunti, per mezzo dei quali aspirano a risolvere le questioni più rilevanti e a fornire supporto a datori di lavoro, dirigenti, lavoratori ed esperti. La GDA, inoltre, attraverso la cooperazione tra autorità pubbliche e istituzioni assicurative, mira a garantire una migliore supervisione e consulenza per i datori di lavoro, incentivando il rispetto delle norme. Normative che vengono rese appositamente più accessibili per semplificare la comprensione e l'applicazione da parte di aziende e lavoratori.

Nel rispetto del sistema tripartito delle responsabilità e funzioni, al governo federale spetta il compito di definire il quadro normativo per la sicurezza e la salute sul lavoro, rappresentando al contempo la Germania a livello internazionale. Le agenzie di vigilanza dei 16 stati federali ("Länder"), invece, esercitano il controllo sul rispetto delle norme, fornendo consulenza ai datori di lavoro e imponendo sanzioni quando si presentano delle violazioni. Per quanto riguarda le istituzioni assicurative contro gli infortuni, esse si occupano della prevenzione e offrono consulenza a datori di lavoro e lavoratori. In tal senso, gli enti assicurativi per il settore industriale e pubblico fanno parte dell'associazione ombrello del DGUV (German Social Accident Insurance).

Un'altra strategia attuata è quella del Initiative New Quality of Work (INQA)¹⁴. Questa si presenta come un'iniziativa del Ministero Federale del Lavoro e delle Politiche Sociali sulla qualità di vita al lavoro a supporto delle aziende per affrontare l'evoluzione del mondo del lavoro. In particolare, agisce sulla promozione di una cultura della leadership aggiornata. Decisiva, inoltre, è la volontà di puntare su una forza lavoro qualificata e diversificata, contrastando qualsiasi forma di discriminazione negli ambienti lavorativi. A quest'ultimo punto, si collega la decisione di garantire adeguati standard, per tutti i

¹³ Per maggiori approfondimenti si consiglia Gemeinsame Deutsche. The Joint German Occupational Safety and Health Strategy (GDA): <https://www.gda-portal.de/EN/Home>

¹⁴ Per maggiori approfondimenti si consiglia Initiative Neue Qualität der Arbeit: <https://www.inqa.de/DE/startseite/startseite.html>

dipendenti, di benessere e salute. Infine, risultano degni di nota gli sforzi per il miglioramento delle competenze più aggiornate e adeguate per far fronte alle continue e mutevoli sfide legate al mondo digitale.

Sulla base di questi programmi e obiettivi, molte sono le azioni promosse dall'iniziativa. In questa sede si segnala, in particolare, il supporto offerto alle piccole e medio imprese con meno di 250 dipendenti, nominato INQA-Coaching, tramite consulenze di esperti e una copertura fino all'80% dei costi di consulenza attraverso il Fondo Sociale Europeo (FSE). Ad esso, si accompagnano gli INQA Experimental Spaces, vale a dire una serie di programmi e soluzioni per mezzo dei quali sperimentare soluzioni innovative e impattanti. Infine, oltre all'organizzazione di eventi volti a facilitare il networking tra gli attori coinvolti e il finanziamento di nuovi progetti, appare importante anche la funzione degli INQA checks, ossia strumenti all'avanguardia per facilitare le fasi di valutazione e gestione legate alla leadership, alla diversità e alla salute.

In definitiva, la cooperazione incentivata dal sistema tedesco si presenta come un modello virtuoso in grado di garantire risultati migliori. Difatti, una maggiore consapevolezza dei rischi, un miglioramento della collaborazione tra i diversi attori e una crescente importanza riservata agli aspetti comunicativi emergono come elementi essenziali di alcuni degli studi più recenti (Hauke et al., 2022), aiutando a implementare la cultura della prevenzione e a rafforzare la conoscenza individuale in materia di salute e sicurezza.

Grazie alla collaborazione tra tutte le parti coinvolte, la Germania, infatti, riesce a garantire un sistema flessibile e pratico, un apparato fondamentale di consulenza e supporto soprattutto per le piccole e medie imprese, consentendo a queste di ridurre i costi per l'aggiornamento e l'implementazione delle pratiche di sicurezza. Inoltre, le iniziative menzionate dell'INQA costituiscono uno strumento unico in termini di aggiornamento e innovazione della salute e sicurezza, trattandosi di programmi e progetti all'avanguardia che tengono debitamente conto di tutti i mutamenti tanto nel settore produttivo e lavorativo quanto in quello tecnologico e sociale.

Tuttavia, anche nel caso della Germania possono sorgere una serie di problemi. Nello specifico, sembrano due le difficoltà principali. La prima riguarderebbe il possibile rallentamento burocratico e operativo causato dalla molteplicità di regolamenti, accordi e interventi provenienti dall'interazione tra tutti i differenti enti in gioco (in particolare, nel rapporto tra governo federale e singoli Länder). Situazione che, come per la Svizzera, potrebbe danneggiare le PMI. La seconda, invece, equivarrebbe alla differente capacità di incidere nei vari settori lavorativi. La maggior parte delle iniziative scaturenti dalla collaborazione tra i diversi enti sarebbero rivolte prevalentemente ai settori meno a rischio di incidenti e pericoli. Per cui ambiti come l'edilizia rischierebbero di beneficiare in misura minore dei programmi e strumenti menzionati.

3. Differenze e buone pratiche di Svizzera e Germania: modelli virtuosi per il sistema italiano

Sulla base di quanto analizzato, rifacendosi ai principi e ai possibili limiti del sistema italiano delineati nell'analisi documentale, risulta possibile presentare un confronto tra Italia, Svizzera e Germania volto a determinare le differenze tra i tre paesi. In particolare, il presente paragrafo vuole identificare quali punti di forza dei modelli di Svizzera e Germania possono essere adottati da quello italiano, migliorandone le prestazioni.

La prima differenza riguarda l'**organizzazione** della salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Come visto, in Svizzera questa costituisce una prerogativa dei sistemi cantonali e di altre organizzazioni specializzate. Inoltre, la Legge contro gli infortuni (LAINF) stabilisce la necessità per le aziende di rivolgersi a figure professionali (medici del lavoro, igienisti del lavoro e ingegneri della sicurezza) per beneficiare della tipologia più idonea di consulenza tramite soluzioni diversificate (settoriali, per gruppi di aziende, modello e individuali). In Germania, invece, l'organizzazione duale tra enti pubblici (governo e stati federali) e assicurazioni contro gli infortuni incentivano una forte collaborazione tra tutti gli attori coinvolti, quindi datori di lavoro, lavoratori e istituzioni. In Italia, data la centralità del Decreto 81/2008, la responsabilità principale, almeno inizialmente, è affidata ai datori di lavoro (valutazione dei rischi, compilazione del DVR, facilitazione dell'attività del Medico Competente, assicurazione dei lavoratori e dipendenti parasubordinati). Sebbene il modello normativo preveda la partecipazione dei lavoratori (tanto a livello formativo che pratico), il coinvolgimento dei dipendenti rischia, ad ogni modo, di venire indebolito e limitato. In aggiunta, l'applicazione del Decreto non avviene in maniera omogenea a livello nazionale, con forti differenze tra le Regioni.

La seconda differenza è determinata dall'**approccio normativo**. In Svizzera, quest'ultimo risulta molto pratico ed efficace. Attraverso le varie soluzioni, ogni azienda ha la possibilità di identificare e adottare le strategie più consone alla propria attività, dimensione e organizzazione, avendo a disposizione consulenze mirate e puntuali. In Germania, la stretta collaborazione tra i vari enti permette la promozione di iniziative (come la GDA e gli INQA) facilmente applicabili e adattabili tanto a livello nazionale quanto territoriale e locale. Viceversa, in Italia, nonostante la ricchezza del Testo Unico, come intravisto in precedenza, l'attuazione pratica del sistema normativo risulta a volte difficile e complessa. Esso, infatti, può ridursi a una serie di incombenze burocratiche che, di fatto, non permettono poi di risolvere le principali contraddizioni "reali" all'interno dei luoghi di lavoro. Le risorse a disposizione, soprattutto per le PMI, non sembrano sufficienti per garantire i giusti standard di salute e sicurezza. Inoltre, i controlli sono a volte insufficienti, essendo gli strumenti a disposizione dell'ispettorato del lavoro limitati per una gestione accurata di tutta la realtà produttiva nazionale e regionale.

Altro aspetto in cui le tre realtà divergono, in parte già anticipato, è la differente **partecipazione delle parti sociali**. Nel sistema svizzero, viene fortemente valorizzato il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Soprattutto nei casi in cui si riscontrano pericoli più gravi, gli esperti della sicurezza sul lavoro sono obbligati a consultarsi con i dipendenti, fornendo loro un resoconto informativo esaustivo da cui sondare e rintracciare tempestive misure da adottare per la tutela di tutti. In quello tedesco, la co-determinazione tra lavoratori e datori di lavoro risulta una realtà storicamente radicata, base portante della partecipazione tripartita tra istituzioni federali e assicurazioni contro gli infortuni. In Italia, la partecipazione dei lavoratori viene consolidata con l'intervento e il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), figura fondamentale a livello decisionale. Sebbene a livello normativo venga garantita la sua centralità e indispensabilità, a livello pratico può risultare poco valorizzata. La formazione non completa o affrettata, la mancanza di risorse adeguate, il maggior potere decisionale affidato ai datori di lavoro, la differente attuazione delle norme attuate sia a livello aziendale che territoriale costituiscono fattori che ostacolano l'operato del Rappresentante, confinando la sua attività a compiti marginali.

Infine, l'ultimo elemento divergente, che costituisce anche un fattore di sintesi della comparazione dei tre modelli, è l'**efficacia riscontrata delle politiche di sicurezza sul lavoro**. La Svizzera, attraverso il suo approccio sistematico, la chiara condivisione delle responsabilità e la stratificazione di differenti soluzioni da impiegare a seconda delle esigenze delle aziende, si configura come un sistema flessibile, affidabile e pratico, coniugando tanto i bisogni delle grandi realtà produttive quanto quelli delle più piccole. La sinergia tra enti pubblici e autonomi del modello tedesco garantisce un'organizzazione articolata, variegata e innovativa. Le politiche di prevenzione si adattano sia alla realtà nazionale che a quella regionale, continuamente implementate da un monitoraggio puntuale e una consulenza aggiornata e scalabile. Il modello italiano, invece, per quanto normativamente stratificato e in sintonia con le direttive europee, a causa dei possibili problemi elencati (formazione non sufficiente, parziale condivisione delle responsabilità della gestione della sicurezza, partecipazione dei lavoratori più limitata, difficoltà nella valorizzazione della figura del RLS, controlli non sempre sufficienti, scarsità di risorse in determinate realtà, differenze a livello aziendale e regionale, rischio di eccessiva burocrazia) rischia di apparire più lento e macchinoso rispetto a quello degli altri paesi europei.

Ciò nonostante, come sostenuto dall'ipotesi di ricerca del presente report, le differenze qui riscontrate non compromettono in maniera allarmante il quadro d'insieme, essendo la situazione degli infortuni non particolarmente preoccupante.

Ad ogni modo, gli esempi virtuosi di Svizzera e Germania rappresentano dei modelli fondamentali a cui attingere per implementare e aggiornare un sistema dai principi (e risultati) incoraggianti.

Di conseguenza, una serie di buone pratiche e/o disposizioni organizzative possono rendere più efficiente il sistema italiano, elementi che verranno ripresi e approfonditi nella parte dedicata al Web Focus e alla Web Interview.

Questo, ad esempio, potrebbe ispirarsi al modello decentralizzato della Svizzera, rendendosi più flessibile e in sintonia con le singole e variegate esigenze locali. In tal senso, si riuscirebbe a colmare il divario tra le varie realtà territoriali e regionali, considerato, come visto, una delle problematiche più urgenti. Personalizzando *ad hoc* le politiche preventive, strategiche e di controllo, verrebbe garantito un maggior rispetto delle normative, pervenendo a risultati più omogenei in tutto il territorio nazionale.

Per garantire, invece, una maggiore partecipazione dei lavoratori, così come avviene in Svizzera e Germania, l'Italia potrebbe attuare due azioni. La prima consisterebbe nella maggiore valorizzazione e centralità decisionale della figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. In tal modo, verrebbe garantito formalmente un maggior coinvolgimento dei dipendenti. La seconda mirerebbe a un miglioramento dell'aspetto formativo e informativo. Tale mossa consentirebbe, da un lato, di rendere più consapevoli e autonomi i lavoratori, attribuendo loro maggior responsabilità nell'adozione e attuazione delle misure di salute e sicurezza. Dall'altro, contribuirebbe a una comunicazione più chiara e trasparente all'interno del contesto lavorativo, favorendo il dialogo e la sinergia tra datori di lavoro/preposti e dipendenti/rappresentanti.

Sull'esempio del modello tedesco, l'Italia potrebbe implementare significativamente il suo sistema di controllo e valutazione. In tal senso, si potrebbero adoperare maggiormente le tecnologie digitali. Tramite piattaforme, app e survey, le ispezioni potrebbero essere più frequenti, invogliando gli stessi datori e lavoratori a processi di auto-valutazione, rendendo l'intero assetto organizzativo più proattivo. Da questo punto di vista, potrebbe risultare decisivo il ruolo dell'INAIL. Esso, pur continuando a svolgere la sua fondamentale funzione di compensazione per gli infortuni, potrebbe anche costituirsi come ente preposto a compiti di consulenza, divenendo un partner attivo nelle politiche di sicurezza aziendali e istituzionali.

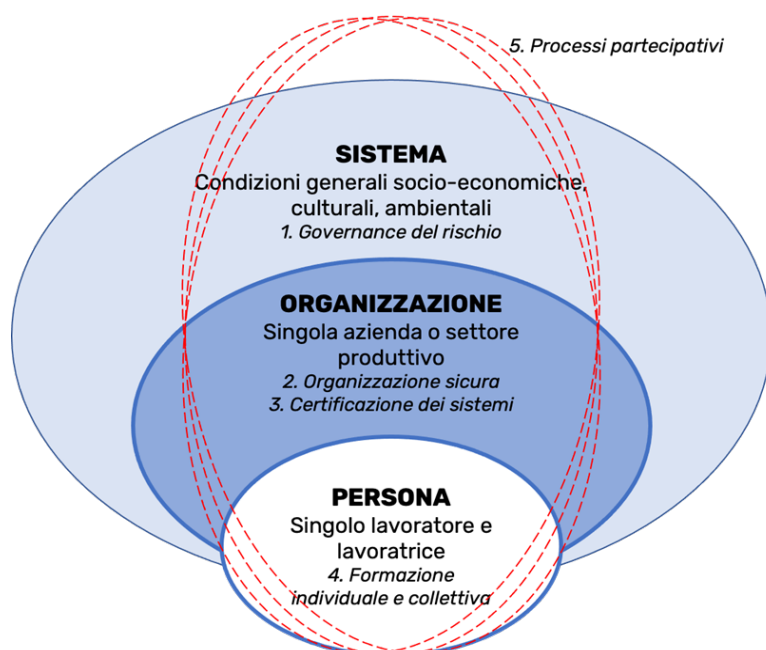
Ispirandosi alle iniziative innovative della GDA e degli INQA del modello tedesco, il sistema italiano potrebbe incentivare delle "aree di sperimentazione" nelle quali le varie realtà produttive possano essere aggiornate sugli ultimi sviluppi in ambito produttivo e tecnologico. Tali esperimenti potrebbero essere applicati sia a livello regionale/locale che nazionale, favorendo la condivisione di innovazioni e pratiche all'avanguardia. Sempre in tale ambito, inoltre, potrebbe rientrare una maggiore valorizzazione, soprattutto sul piano formativo, di piani organizzativi più inclusivi e attenti alle esigenze di lavoratrici e lavoratori, italiani e stranieri.

Infine, come in Svizzera e Germania, l'Italia potrebbe puntare su una maggiore collaborazione tra istituzioni pubbliche ed enti privati e autonomi, coinvolgendo le assicurazioni private nella promozione della salute e sicurezza. Anche in questo caso, l'INAIL potrebbe agevolare delle partnership con delle imprese private per testare e promuovere iniziative e soluzioni adattabili ai differenti settori industriali.

Parte IV. Leve strategiche per la promozione della WHS

Nella presente sezione si presentano cinque macro temi trasversali la cui implementazione risulta centrale per la costruzione di sistemi di WHS efficaci nella prevenzione e gestione dei rischi legati alla salute e sicurezza in differenti luoghi di lavoro e sostenibili nei più ampi contesti storico-sociali di riferimento. Questi temi possono essere pensati come leve strategiche giacché attraverso essi è possibile, da un lato, una costruzione delle infrastrutture di WHS capace di tenere in considerazione la complessità dei sistemi attuali, nelle sue declinazioni micro, meso e macro sociali, dall'altro, la sostenibilità di tali infrastrutture nelle componenti economiche, ambientali e sociali (Fig. 1).

Fig. 1 - Le 5 leve strategiche per la promozione della WHS



Fonte: Elaborazione degli Autori

1. La governance del rischio (Sistema)

Il progresso tecnologico in associazione a nuovi modi di lavorare e di organizzare il lavoro hanno reso necessario guardare oltre i metodi tradizionali di gestione del rischio. Diverse sono, infatti, nel mutato e mutevole contesto del lavoro le cause dei nuovi rischi per WHS: si pensi alle dinamiche della globalizzazione e al movimento di lavoratori e tecnologie, ai cambiamenti demografici (primo fra tutti l'invecchiamento della popolazione, anche in ambito lavorativo), alle innovazioni tecnologiche e alla sempre più pervasiva digitalizzazione, insieme ai cambiamenti nella percezione del rischio e all'aumento dei rischi naturali.

Le questioni di WHS interessate da questi rapidi sviluppi sono, ad esempio, i rischi fisici associati all'inattività per i lavori sedentari, i rischi psicosociali associati ad una non adeguata organizzazione del lavoro, con mansioni che richiedono sempre maggiori sforzi cognitivi ed emozionali e l'aumento delle richieste di lavoro (si pensi alla sempre maggior richiesta del diritto alla disconnessione). Ma anche l'emergere di forme di violenza e soprusi negli ambienti di lavoro, connessi sia alla gestione delle risorse umane (mediante lo sfruttamento di condizioni di fragilità dei lavoratori, con lavori sottopagati o non regolari) sia alla gestione dell'organizzazione del lavoro (luoghi di lavoro degradati e degradanti, turni che non permettono il recupero fisico e mentale...), nonché l'uso di sostanze pericolose o poco conosciute (ad esempio, l'esposizione alle nanoparticelle e ai campi elettromagnetici). Un approccio innovativo e orientato alla gestione dei rischi sul luogo di lavoro, in particolare quando i rischi in questione sono relativamente nuovi, è la "governance del rischio".

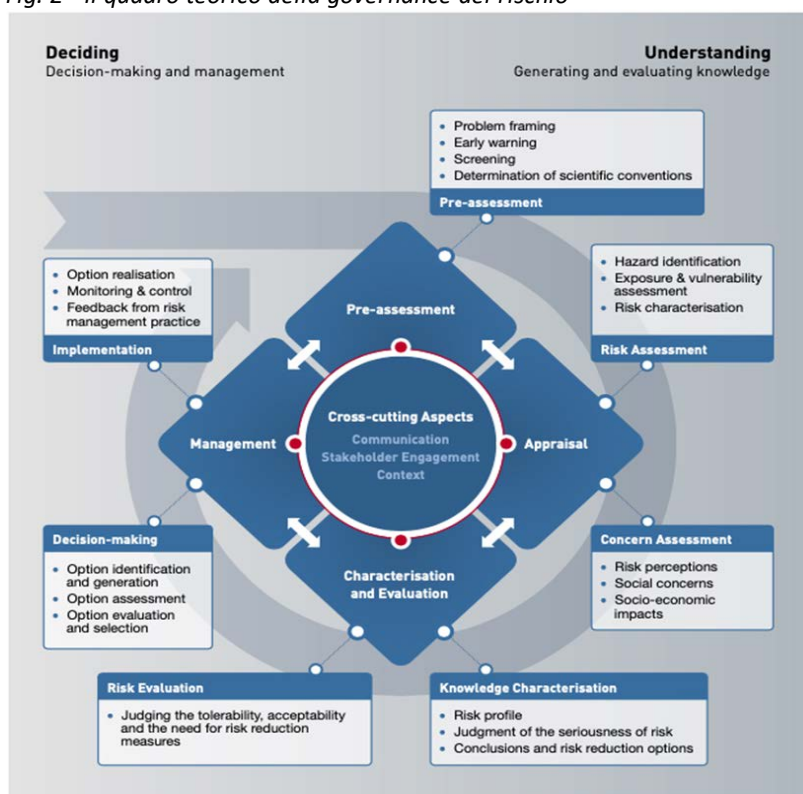
Lavorare con nuove tecnologie ed esposti a rischi incerti ha un impatto non solo sulle politiche di salute e sicurezza sul lavoro, ma anche al di fuori del luogo di lavoro, sulle comunità e nelle società entro i quali avvengono i processi lavorativi. Nonostante nel caso di un rischio noto per la sicurezza, il momento e il luogo dell'evento siano spesso sconosciuti, è tuttavia possibile determinare (almeno statisticamente) la probabilità dell'evento, la natura dell'evento e il probabile esito (su questo sono basati, ad esempio, i calcoli attuariali alla base dei sistemi assicurativi contro determinati rischi).

L'incertezza si rivela essere fondamentale per i rischi incerti ossia quelli per cui non si conosce nè la probabilità, nè la natura dell'effetto, nè la sua dimensione. Ad esempio, la valutazione dei rischi nell'uso o nella esposizione a nanomateriali risulta quanto mai difficile giacché non esistono solidi studi quantitativi a sostegno della valutazione del pericolo, dell'esposizione e degli effetti sulla salute. Tale incertezza rende difficile quantificare il pericolo o valutare l'esposizione e gli effetti per rischi complessi e di nuova emersione. La gestione di rischi incerti sul luogo di lavoro comporta, inoltre, la necessità di coinvolgere diverse parti interessate, interne ed esterne all'organizzazione (non solo datore di lavoro e lavoratori, ma anche fornitori e utenti, la comunità, l'amministrazione locale, ecc.). Quello di governance del rischio è un approccio globale per la gestione dei rischi e sensibile al contesto. Riflette il fatto che nelle società complesse le decisioni non vengono più prese solo a livello centrale (dai governi o dai dirigenti aziendali) in modo top-down o "dall'alto verso il basso". Le decisioni devono, invece, essere prese coinvolgendo tutte le parti interessate.

Con "governance del rischio" si intende allora «l'identificazione, la valutazione, la gestione e la comunicazione dei rischi in un contesto ampio. Comprende l'insieme degli attori, delle regole, delle convenzioni, dei processi e dei meccanismi relativi al modo in cui le informazioni rilevanti sul rischio vengono raccolte, analizzate e comunicate, e come e da chi vengono prese le decisioni sulla gestione del rischio» (Renn, 2008). In definitiva, l'idea di governance del rischio comporta un cambiamento di paradigma che aiuta tutti i portatori di interessi a familiarizzare con un concetto più ampio di rischio.

Il quadro teorico della governance del rischio (Fig. 2) è stato sviluppato dall'International Risk Governance Council (IRGC) per supportare i decisori politici, gli imprenditori, le autorità di regolamentazione, gli attori assicurativi pubblici e privati e tutti coloro che si occupano di SSL ad adottare questo nuovo concetto per poi poterlo applicare al modo in cui i rischi specifici sono gestiti. Tale quadro fornisce una panoramica delle diverse attività che devono essere presiedute nella gestione di rischi incerti, distinguendo le attività analitiche associate allo studio e analisi di nuovi rischi¹⁵ (dalla presa di consapevolezza dell'esistenza di un rischio, alla sua valutazione e definizione di stime) e le attività pratiche connesse alla concreta gestione del rischio stesso (risk management). La separazione tra attività analitiche e di concreta gestione consente anche una chiara separazione delle responsabilità di valutazione e gestione del rischio, responsabilità che sono connesse al processo decisionale.

Fig. 2 - Il quadro teorico della governance del rischio



Fonte: IRGC. Introduction to the IRGC Risk Governance Framework, revised version. 2017. Lausanne: EPFL International Risk Governance Center. Disponibile all'indirizzo: <https://irgc.org/publications/core-concepts-of-risk-governance/>

¹⁵ Con i termini Pre-Assessment, Risk Assessment, Concern Assessment si fa riferimento a tutte quelle attività che hanno l'obiettivo di valutare l'esistenza di rischi, identificandone le caratteristiche peculiari ma anche valutando la percezione che di tali rischi è presente tra i lavoratori e nei contesti sociali.

Nel quadro della governance del rischio risulta fondamentale il ruolo della comunicazione giacché tale attività collega le attività dell'organizzazione con le parti interessate e il pubblico in generale, oltre che con l'interno dell'organizzazione stessa. L'obiettivo fondamentale di una buona comunicazione è quello di consolidare una base di fiducia e di sostegno per una gestione responsabile dei rischi. A seconda della natura dei rischi e del contesto in cui vengono effettuate le scelte di gestione del rischio, la comunicazione avrà diversi scopi.

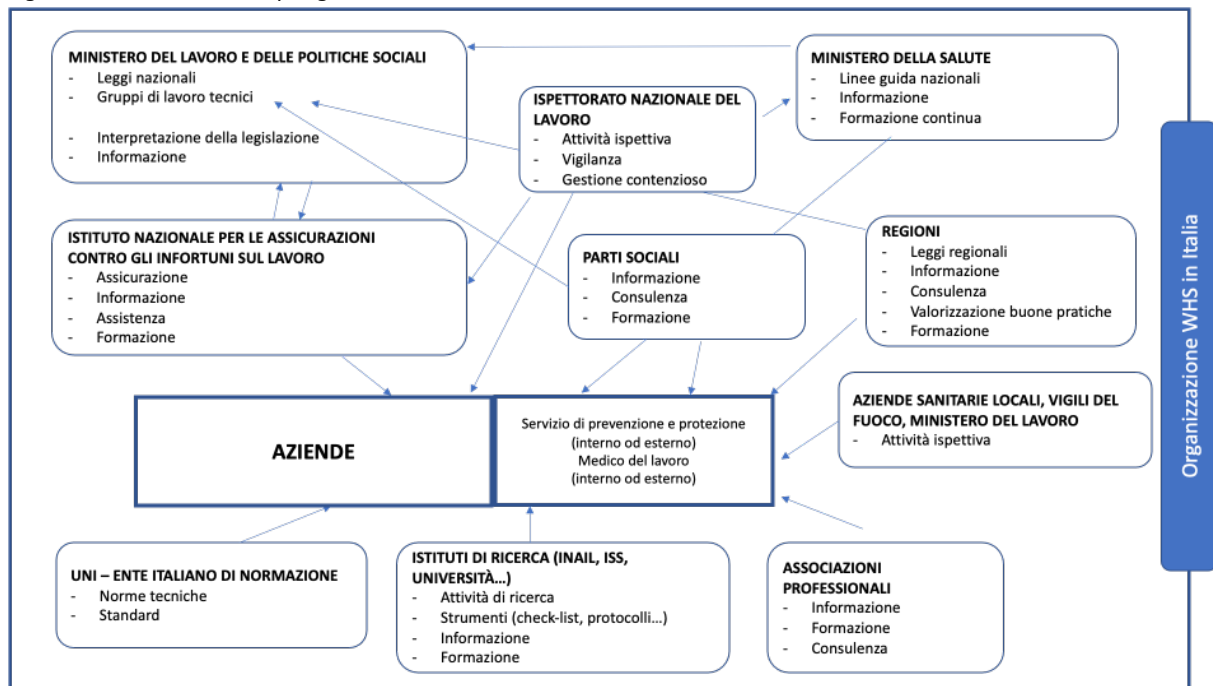
La comunicazione del rischio è una parte importante dell'intero processo di valutazione del rischio, dall'inquadramento dei problemi al monitoraggio delle decisioni di gestione del rischio e del loro impatto. La comunicazione deve garantire che coloro che sono coinvolti nella valutazione e/o nella gestione dei rischi capiscano cosa sta accadendo, come saranno coinvolti e quali saranno le loro responsabilità. Altri soggetti coinvolti, ma estranei all'immediato processo di valutazione o gestione del rischio, devono essere informati. Tuttavia, la comunicazione del rischio nel contesto della governance del rischio non è semplice. Non si tratta solo di riunire le persone. La comunicazione del rischio e la fiducia sono delicatamente interconnesse. La comunicazione è strettamente connessa a un processo a più attori in cui l'aspetto dell'apprendimento sociale è cruciale.

Un recente articolo di Vitrano e Micheli (2024) mette in luce, a partire da un'analisi comparata tra sistemi nazionali di WHS le principali funzioni e organi dei sistemi nazionali di salute e sicurezza sul lavoro. Secondo gli Autori le principali funzioni di governo sono: organizzazione della formazione (a livello concettuale ed operativo), definizione di linee guida, attività di sensibilizzazione e supporto, attivazione di assicurazioni, attivazione di incentivi economici e finanziari, attività di sorveglianza sanitaria, attività di monitoraggio e reportistica, attività ispettiva, definizione di standard di accreditamento e ricerca.

Nel contesto italiano, le direttive europee hanno contribuito all'introduzione di un nuovo concetto di sicurezza e salute sul lavoro, meno impositivo e più preventivo, come già illustrato nella seconda parte del presente report. Alla logica gerarchica dell'organizzazione si è sostituita una logica di sistema caratterizzata dalla promozione di una sinergia tra tutti gli attori coinvolti, compresi i lavoratori che assumono un ruolo attivo nella gestione della sicurezza. La sicurezza viene organizzata tenendo conto della collaborazione e della consapevolezza di tutti gli attori in gioco (datori di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori).

La Fig. 3, a mero titolo esemplificativo, illustra i diversi attori impegnati nell'organizzazione del sistema di salute e sicurezza sul lavoro in Italia. Non vanno dimenticati, tuttavia, tutti gli altri attori presenti nelle comunità locali nelle quali le aziende sono inserite, come le altre attività e i cittadini.

Fig. 3 - Gli attori che compongono il sistema di salute e sicurezza sul lavoro in Italia



Fonte: elaborazione degli Autori

Il luogo nel quale, a livello regionale, avviene il coordinamento dei diversi attori in campo è il Comitato Regionale, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 81/08. I Comitati Regionali hanno funzioni di programmazione e di indirizzo delle attività di prevenzione e vigilanza sul territorio nel rispetto della normativa nazionale e d'intesa con il Comitato di indirizzo e vigilanza (art. 5 del D.Lgs. 81/08). I Comitati sono presieduti dal Presidente del Consiglio regionale o da un consigliere regionale e i suoi membri sono rappresentanti di diversi organismi ed enti coinvolti nell'attuazione delle politiche di salute e sicurezza sul lavoro, quali: ASL (Unità Sanitarie Locali), ARPA (Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente), Ispettorato dei Vigili del Fuoco, Direzioni Regionali dell'INAIL e dell'INPS, ANCI (Associazione Nazionale Comuni Italiani), UPI (Unione Province Italiane), Autorità Sanitaria Marittima, Autorità Portuali. In essi, sono inclusi quattro rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e quattro rappresentanti delle organizzazioni sindacali.

A livello locale, invece, l'Organo Territoriale di Coordinamento (OTC) è un Comitato di coordinamento Provinciale sempre ispirato all'art.7 del D.Lgs.81/2008. Le attività dei Comitati Provinciali sono coordinate dal Comitato Regionale che verifica e supporta la loro coerenza tanto con gli obiettivi strategici regionali quanto con gli indirizzi nazionali. In Regione Lombardia gli OTC sono presieduti dalle ATS e sono integrati dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello provinciali. Nelle Commissioni Provinciali convergono i dati, le informazioni e le analisi dello stato di salute e sicurezza sul lavoro del territorio bergamasco.

2. L'organizzazione sicura (Organizzazione)

A partire dall'analisi della letteratura scientifica è possibile individuare tra le molteplici pratiche organizzative (Gherardi, Nicolini 2002), un decalogo di pratiche efficaci per gestire la WHS al fine di prevenire infortuni, malattie e decessi sul lavoro, come delineato da Johnstone et al. (2012) e ripreso da Bluff (2017). L'assunzione di queste pratiche come principi orientativi dell'organizzazione concorre a definire un approccio originale e innovativo di Safety by Design (SbD) che è parte integrante di una più ampia visione di Safety Culture (SC) (cultura della sicurezza) (Hajmohammad S., Vachon S. 2014; Lagoe et al., 2021). Qui di seguito riportiamo le sette pratiche efficaci del SBD all'interno di un'organizzazione.

A prima vista, il decalogo di pratiche di seguito riportato sembra semplice da assumere, ma, nella realtà, molti fattori e processi influenzano la capacità delle aziende e dei loro lavoratori di affrontare efficacemente questioni di salute e sicurezza sul lavoro. Per questo sono necessarie la produzione di ricerca, linee guida delle migliori pratiche, la formazione, i programmi di sensibilizzazione, le risorse educative e contenuti anche online per contribuire a sensibilizzare e prevenire gli infortuni sul lavoro (Lucas et al., 2023). Nell'organizzazione a vari livelli si sviluppano le storie uniche e diverse dei lavoratori e delle lavoratrici: per radici, provenienza, culture, formazione, motivazioni, psicologie, appartenenza generazionale. Tecniche e competenze differenziate segnano le esperienze e le particolari specializzazioni professionali; generazioni diverse hanno maturato percorsi formativo-professionali, costruzione di saperi d'esperienza molto diversi e distanti; radici etniche e nazionali diverse (spesso intrecciate a storie, sradicamenti e ad aspettative e progetti migratori molto differenti) portano a vissuti del lavoro, dei diritti, delle relazioni anche divergenti e fonte di attrito. Se a tutto questo aggiungiamo le diverse situazioni contrattuali di lavoratori e imprese, gli interessi a tempi e movimenti diversi, è chiaro come l'impresa, il cantiere si presenti come un'esperienza di lavoro, un'esperienza socio-economica e un'organizzazione "sotto pressione". Per questo il decalogo di pratiche a livello organizzativo è tutt'altro che semplice da assumere, ma strategico per la realizzazione di un'organizzazione sicura.

1. Identificazione del rischio

Per la gestione del rischio è fondamentale identificare e minimizzare i rischi in modo rigoroso e completo. L'azienda deve impegnarsi a identificare con rigore e completezza le potenziali fonti di pericolo, implementare e mantenere misure volte all'eliminazione o alla minimizzazione dei rischi, privilegiando quelle che agiscono direttamente sulla fonte stessa dei rischi. Questo implica un'analisi dettagliata delle potenziali fonti di danno e l'implementazione di misure per eliminarle o ridurle al minimo. Ad esempio, l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA) raccomanda di coinvolgere i lavoratori nella valutazione dei rischi, poiché spesso hanno una comprensione migliore delle condizioni che creano pericoli e delle soluzioni possibili.

2. Leadership e pianificazione

Le iniziative di gestione della WHS devono essere guidate dai dirigenti senior e pianificate, e poi implementate e riviste. La leadership è cruciale per garantire che la sicurezza sia una priorità aziendale. I dirigenti devono dimostrare un impegno visibile verso la sicurezza, stabilendo obiettivi chiari e allocando risorse adeguate per raggiungerli.

3. Integrazione nelle decisioni organizzative

La WHS deve essere parte integrante delle decisioni e funzioni organizzative. Le iniziative per regolare la WHS richiedono di essere guidate dai dirigenti senior e di essere pianificate, dotate di risorse, implementate e valutate per garantirne l'efficacia. Questo significa che ogni decisione aziendale deve considerare l'impatto sulla salute e sicurezza dei lavoratori. Ad esempio, quando si introduce una nuova tecnologia o si modifica un processo di lavoro, è essenziale valutare i potenziali rischi e adottare misure preventive. Questo implica un'integrazione sistemica per cui la WHS è parte integrante delle altre decisioni e funzioni organizzative e fa parte delle responsabilità dei manager, dei supervisor e dei lavoratori, proporzionalmente ai loro ruoli.

4. Sviluppo delle competenze

Le conoscenze e competenze WHS devono essere diffuse in tutta l'impresa. La formazione continua e l'aggiornamento delle competenze sono essenziali per mantenere alti standard di sicurezza. I programmi di formazione devono essere regolari e adattati alle esigenze specifiche dei lavoratori e delle loro mansioni. A questo punto dedichiamo un approfondimento specifico.

5. Comunicazione e partecipazione

La comunicazione sulle questioni WHS deve essere aperta e costruttiva e prevedere la partecipazione attiva dei lavoratori. La trasparenza e il coinvolgimento dei dipendenti sono fondamentali per una cultura della sicurezza. I lavoratori devono sentirsi liberi di segnalare pericoli e suggerire miglioramenti senza timore di ritorsioni.

6. Monitoraggio e indagine

Attività di monitoraggio e indagine devono essere poste in essere per minimizzare l'impatto degli eventi critici. Questo include la raccolta di dati sugli incidenti e l'analisi delle cause per prevenire futuri incidenti. Le aziende devono implementare sistemi di monitoraggio continuo e condurre indagini approfondite su ogni incidente per identificare le cause-radice e adottare misure correttive.

7. Consultazione e coordinamento

Le attività di consultazione e coordinamento sulle questioni relative alla WHS devono essere condotte tenendo in considerazione tutta la forza lavoro e le altre parti interessate. La collaborazione con tutti gli stakeholder è cruciale per un'efficace gestione della sicurezza. Questo include non solo i lavoratori, ma anche i fornitori, i clienti e le autorità regolatorie.

8. Documentazione

La documentazione delle disposizioni WHS è finalizzata a dimostrare la loro conformità alle norme e regolamenti vigenti. La documentazione è importante per tracciare le misure adottate e garantire la trasparenza. Le aziende devono mantenere registri accurati delle valutazioni dei rischi, delle misure preventive adottate e dei risultati delle indagini sugli incidenti.

9. Audit indipendenti

Centrale è l'attività di valutazione della capacità delle disposizioni WHS di prevenire infortuni e malattie. Gli audit esterni forniscono una valutazione imparziale delle pratiche di sicurezza aziendali. Le aziende devono programmare audit regolari e utilizzare i risultati per migliorare continuamente le loro pratiche di sicurezza.

10. Collaborazione interaziendale

Le imprese hanno la possibilità di creare reti di collaborazione con altre imprese del settore (o del territorio) per consultarsi, cooperare e coordinarsi su questioni di WHS, potendo intercettare e attivare la più ampia forza lavoro di appaltatori, subappaltatori, lavoratori in agenzia e altri lavoratori precari, così come i loro fornitori, clienti e gli utenti finali dei loro prodotti e servizi.

3. La certificazione dei sistemi di gestione WHS (Organizzazione)

L'indagine Inail dal titolo "L'Efficacia delle certificazioni accreditate per i sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro" realizzato in collaborazione con Accredia (Ente italiano di l'accreditamento) sottolinea come l'adozione di sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro (SGSL) certificati non solo migliori la sicurezza e la salute dei lavoratori, ma porti anche benefici economici significativi per le aziende, riducendo i costi legati agli infortuni e migliorando la conformità alle normative vigenti. Il documento traccia l'evoluzione delle certificazioni accreditate dal 2017 al 2021, evidenziando come queste abbiano contribuito a ridurre il rischio infortunistico nelle aziende.

L'analisi mostra una significativa riduzione della frequenza e della gravità degli infortuni nelle aziende con SGSL certificato rispetto a quelle non certificate. In particolare, il documento traccia l'evoluzione delle certificazioni accreditate dal 2017 al 2021, evidenziando come queste abbiano contribuito a ridurre il rischio infortunistico nelle aziende. L'analisi mostra una significativa riduzione della frequenza e della gravità degli infortuni nelle aziende con SGSL certificato rispetto a quelle non certificate.

L'indice di frequenza degli infortuni si riduce per le imprese certificate rispetto alle non-certificate da un minimo del 14% a un massimo del 41% (differenziando per tipo di attività economica); sempre in riduzione è l'indice di gravità dell'infortunio: da un minimo del 13% a un massimo del 39%. Questo dato è confermato anche da un recente studio danese (Uhrenholdt Madsen e coll. 2022) che ha valutato le attività intraprese, sia in termini di pianificazione che di attuazione e monitoraggio, rispettivamente dalle imprese certificate e da quelle non certificate. I risultati dell'analisi di regressione

lineare dei dati raccolti hanno rivelato valori di punteggi significativamente più alti per la prima tipologia di imprese; il che implica che i luoghi di lavoro delle imprese certificate offrono prestazioni di salute e sicurezza migliori per tutti i processi indagati. Un altro punto chiave è il ruolo crescente dell'intelligenza artificiale e delle nuove tecnologie nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro, con particolare attenzione alla valutazione della conformità dei sistemi di AI.

4. La formazione alla sicurezza (Persona)

La formazione professionale per la promozione della WHS è una leva strategica fondamentale. Essa non può prescindere dalla storia dei soggetti verso cui si indirizza: il sapere professionale si costruisce nella quotidianità del lavoro. Da qui la necessità di sperimentare metodi partecipativi e pragmatici, che cioè prevedono l'espressione e valorizzazione dei saperi impliciti che emergono dal materiale d'analisi frutto dell'attività diretta dei partecipanti. In particolare, un approccio pragmatico e riflessivo offre ai partecipanti un momento di riflessione sulle origini, il senso e l'efficacia di alcuni comportamenti normalmente agiti, alla sperimentazione, alla ricerca di strumenti appropriati per favorire processi di cambiamento. Questo metodo tende a favorire la partecipazione attiva e la responsabilizzazione del gruppo in formazione (Swift, Holloway 2008).

Il posizionamento del formatore in situazione è, infatti, quello di essere agente promotore dei processi di partecipazione e riflessione per l'individuazione dei registri discorsivi e dei repertori culturali implicati nella costruzione di nuovi orizzonti di senso capaci di definire e orientare le soluzioni ai problemi.

Un approccio integrato richiede una particolare attenzione al luogo di lavoro (organizzazione, cantiere, veicolo, ecc.) che ha un valore che non è mai riconducibile a uno schema standard, ma è sempre unico. Ciò richiede di progettare forme più efficaci, veloci e convincenti per accorciare la distanza tra teoria e pratica, tra l'aula e il contesto di lavoro concreto. Ciò vuol dire che la principale fonte di apprendimento è una riflessione sulle pratiche di lavoro, attraverso lo studio o la formazione in gruppo.

Lo scopo è di rendere possibile l'espressione "s'impara facendo", perché le capacità professionali si sviluppano soprattutto attraverso una riflessione strutturata sulle pratiche, dove ogni esperienza pratica ha in sé la possibilità di produrre apprendimento o di tipo evolutivo (nuovo apprendimento) o di tipo confermativo (già appreso). La responsabilità finale del processo d'apprendimento è comunque sempre della persona che intraprende un processo formativo; nella formazione degli adulti, l'apprendimento avviene solo attraverso un "disapprendimento" di prassi precedentemente affermate; questo processo richiede, da una parte un forte senso di responsabilità del soggetto che apprende, dall'altra la possibilità che vi siano le condizioni relazionali, di setting e contesto che favoriscono il processo di disapprendimento. È un invito forte a ridefinire quindi l'aula come laboratorio di esperienze che vengono scomposte e ricomposte in un gioco continuo di aggiustamenti.

La formazione alla WHS dipende perciò ogni volta dall'incontro con i partecipanti, dove possono emergere repertori culturali, episodi significativi, problematiche e temi differenti, legati alla specifica storia e cultura dei partecipanti, alle organizzazioni d'appartenenza, al territorio di riferimento, allo svolgersi della vicenda interattiva nel corso dei vari moduli. Qui di seguito richiamiamo sinteticamente, e senza alcuna pretesa di esaustività, alcuni temi-guida utili per governare i processi dinamici emergenti nei percorsi di formazione con una modalità appropriata.

- a. *Lo stile di conduzione.* Gli ambiti di attenzione e le abilità del docente non si possono limitare esclusivamente alla conoscenza/competenza tecnica di settore, ma devono comprendere la capacità di interagire con le persone presenti, la disponibilità a mettere in gioco i propri saperi con quelli dei partecipanti e la flessibilità nel percepire i momenti in cui virare dal programma stabilito significa sentire i bisogni contingenti. Lo stile del formatore quindi viene a essere radicalmente rivisitato in una prospettiva non più di trasmettitore di informazioni sulla sicurezza, ma come facilitatore di processi cognitivi, stimolatore di narrazioni significative, mediatore di pratiche differenti; il sapere tecnico diventa una lente preziosa con cui raccogliere e restituire ciò che i lavoratori e le lavoratrici fanno emergere in situazione; senza di esso tutto il lavoro di sistematizzazione, necessario per fare ordine e restituire punti fermi, sarebbe compromesso.
- b. *Rispettare le identità professionali.* Diventa cruciale dare rilievo alla possibilità di offrire ai partecipanti un luogo e un tempo dedicato al confronto delle pratiche, uno spazio in cui riversare le fatiche del quotidiano e condividerle con altri, in cui esprimere le perplessità di alcune scelte, in cui legittimare il pensiero critico sugli aspetti normativi del lavoro.
- c. *Valorizzare la pluralità dei partecipanti.* La forte eterogeneità dei partecipanti per età, ruolo professionale ed esperienza lavorativa non è di per sé una risorsa, ma richiede di essere riconosciuta e legittimata nella sua espressione. Allora, da una parte può far emergere priorità e sguardi differenti sui contenuti proposti e sui saperi esperti, dall'altra può favorire il riconoscimento reciproco e un clima di apprendimento fra pari.
- d. *L'uso sobrio degli strumenti didattici.* La proiezione di slides di tipo contenutistico rischia di essere un modo per raffreddare la relazione tra i partecipanti e tra i partecipanti e il docente, mentre è utile servirsi delle slide per realizzazione di diverse esercitazioni interattive (cercare l'elemento di rischio in fotografie, dal tipo di lavorazione proiettata quali DPI occorrono ecc.). Sono strumenti di lavoro efficaci: i lavori in sottogruppo con produzione di cartelloni; i giochi di ruolo e simulazioni nei quali la partecipazione e il coinvolgimento dei partecipanti sono agiti con intensità e convolontà di comprensione. L'esperienza di outdoor, l'arrampicata in palestra inducono una rilettura sul tema della propria percezione del rischio, della fiducia reciproca fra colleghi e della paura, spesso taciuta, di lavorare "rischiando".

- e. *La priorità della comunicazione.* Le parole dei preposti, i termini usati per descrivere un pericolo o un comportamento rischioso hanno una loro valenza costruttiva e ricostruttiva. Tuttavia sono anche parte di un più ampio processo sociale, che comprende i gesti, le emozioni, la forza generativa dei desideri reciproci, le determinanti strutturali (contratti di lavoro, condizioni di lavoro, ruoli, mansioni) di un contesto lavorativo.
- f. *Responsabilità per il lavoratore e per l'organizzazione.* Nello svolgersi delle dinamiche interattive di gruppo, di outdoor, le prerogative individuali, così come le appartenenze e le culture professionali, organizzative, si trasformano da vincoli in opportunità di incontro e in risorse per la realizzazione di un comportamento sicuro sul lavoro.

Si crea in tal modo l'opportunità di riconoscere l'importanza vitale che in ciascun contesto sociale ha la responsabilità di ogni singolo attore sociale nella costruzione della cultura del proprio luogo di lavoro. In un tempo nel quale i singoli individui e le singole imprese tendono a ripiegarsi sulle loro rispettive autoreferenzialità, nell'attesa implicita o esplicita che il problema sicurezza verrà regolato da una mano esterna più o meno visibile, questa appare una delle opportunità più preziose offerte da un approccio Safety by Design.

5. Processi partecipativi (Integrazione Persona, Organizzazione e Sistema)

Quanto fin qui descritto ha messo in luce come la sicurezza sul posto di lavoro sia un elemento fondamentale non solo per garantire il benessere fisico e psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici, ma anche per migliorare la produttività e l'efficienza delle aziende. Tuttavia, per rendere realmente efficaci le politiche di sicurezza risulta essenziale che i lavoratori siano coinvolti attivamente nella loro definizione e nella loro applicazione. Partecipazione alla costruzione e implementazione dei protocolli di sicurezza aumentano la consapevolezza dei rischi e permettono di sviluppare soluzioni più concrete e applicabili alle reali condizioni lavorative.

Con partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici alla salute e alla sicurezza si intende quel processo bilaterale in base al quale datori di lavoro e lavoratori, direttamente o per mezzo dei loro rappresentanti, condividono la responsabilità nella costruzione ed implementazione delle pratiche di salute e sicurezza in azienda. È un processo dinamico che privilegia il dialogo come strumento per condividere preoccupazioni, opinioni e informazioni, per prendere in considerazione le proposte e soluzioni, manifestando fiducia e rispetto reciproci.

I lavoratori sono, infatti, i primi a sperimentare le condizioni di sicurezza nei loro ambienti di lavoro. La loro esperienza diretta li rende fonti qualificate di informazioni sia sui potenziali pericoli sia sulle criticità nelle misure di prevenzione esistenti (o non esistenti). Con la collaborazione e il dialogo con

chi ha un ruolo formale di responsabilità in materia di sicurezza e con la direzione aziendale, i lavoratori sono i primi in grado di segnalare problemi e criticità che altrimenti potrebbero passare inosservati, contribuendo a sviluppare strategie più efficaci.

La piena partecipazione va oltre le attività di mera consultazione. I lavoratori e i loro rappresentanti dovrebbero essere coinvolti nell'intero processo decisionale e non solo in alcune sue parti (mediante la richiesta di pareri). Devono essere coinvolti in quella che più sopra (cfr. La governance del rischio) sono state definite attività analitiche (ossia lo studio e l'analisi dei rischi presenti nel contesto lavorativo) e attività pratiche (quelle connesse alla concreta gestione del rischio stesso). I lavoratori collaborando alla soluzione di un problema fin dalla fase della pianificazione delle misure di salute e sicurezza hanno la possibilità di confrontarsi direttamente con la scelta di un'azione particolare e possono contribuire a trovare soluzioni pratiche e, di conseguenza, conformarsi meglio al risultato finale.

L'importanza di tale coinvolgimento attivo è stata altresì sancita dalla legislazione dell'Unione Europea per cui i datori di lavoro sono tenuti a informare e consultare i lavoratori e a consentire loro di partecipare alle discussioni relative alla sicurezza e alla salute sul lavoro: «per garantire un miglior livello di protezione, è necessario che i lavoratori e/o i loro rappresentanti siano informati circa i rischi per la sicurezza e la salute e circa le misure occorrenti per ridurre o sopprimere questi rischi; che è inoltre indispensabile che essi siano in grado di contribuire, con una partecipazione equilibrata, conformemente alle legislazioni e/ o prassi nazionali, all'adozione delle necessarie misure di protezione» ¹⁶.

È inoltre riconosciuto che il coinvolgimento della forza lavoro sia fondamentale per ottimizzare i processi di cambiamento (EU-OSHA, 2017), dacché le conoscenze e l'esperienza di coloro che svolgono il lavoro sono preziose sia per comprendere i processi e le pratiche esistenti necessarie per rendere efficace il lavoro, sia per consentire di ottimizzare l'impatto dei cambiamenti in termini di prestazioni future dei sistemi di lavoro. Koningsveld e De Looze (2017) sottolineano l'importanza del coinvolgimento dei lavoratori, affermando che l'approccio partecipativo si basa sul coinvolgimento attivo dei lavoratori nella implementazione di conoscenze, procedure e cambiamenti ergonomici finalizzati a migliorare le condizioni di lavoro, la sicurezza, la produttività, la qualità, il morale e/o il comfort dei lavoratori stessi. La letteratura di riferimento sottolinea l'importanza del coinvolgimento dei lavoratori per diverse ragioni: il diritto all'informazione sui pericoli e i rischi sul lavoro (Bonardi, 2012); la partecipazione come contributo essenziale alle misure di cambiamento del comportamento, come parte di una strategia di valutazione e mitigazione del rischio (Nunes, 2016); la necessità di

¹⁶ Si consulti la DIRETTIVA DEL CONSIGLIO del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (89/391/CEE). Disponibile al sito: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&qid=1738418310172>

rendere possibile e migliorare la comunicazione tra lavoratori e management (De Greef e coll., 2004); la promozione della partecipazione come mezzo per migliorare la performance aziendale (Sisson, 2000) ed una maggiore accettazione e rispetto dei cambiamenti realizzati con il contributo dei lavoratori (Cox e coll. 2006).

Il coinvolgimento di tutte le parti interessate alla definizione delle misure di salute e sicurezza può avvenire in diversi modi:

- da una parte, definendo in maniera concertata procedure e strumenti che permettano di valutare e prevenire rischi noti e specifici entro determinati ambienti lavorativi. Il riferimento è qui ai cd. Piani Mirati di Prevenzione.
- dall'altra, coinvolgendo dirigenza e lavoratori (ma anche enti di ricerca esterni) nella definizione di buone pratiche di salute e sicurezza specifiche per ambienti e lavori difficilmente standardizzabili. Il riferimento è qui ad esperienze di ergonomia partecipativa.

Uno strumento operativo che valorizza la partecipazione dei lavoratori nella definizione e attuazione delle pratiche di sicurezza sono i Piani Mirati di Prevenzione (PMP). Tale strumento è stato più volte richiamato come centrale nella consultazione con i direttori PSAL di Regione Lombardia. Tali piani vogliono essere modelli territoriali partecipativi di assistenza e supporto alle aziende nella prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e sono costruiti attraverso percorsi di confronto, condivisione e integrazione con i diversi attori che prendono parte al governo del sistema: le istituzioni, le parti sociali e le associazioni di categoria. La definizione del piano avviene in tre fasi successive. Nella prima (cd. fase di assistenza) vengono condivisi gli strumenti di valutazione e viene attuata la formazione per il personale addetto al loro uso. Nella seconda (cd. fase di vigilanza) vengono attuate attività di autovalutazione e controllo dei fattori di rischio nello specifico contesto di lavoro. Nella terza e ultima (cd. fase della valutazione di efficacia) viene effettuata la verifica di efficacia degli interventi attuati. La definizione del PMP ha avvio dall'analisi dei contesti di lavoro con particolare riferimento agli indicatori relativi agli eventi infortunistici registrati nelle banche dati istituzionali (Flussi Informativi INAIL-Regioni, Open data INAIL, Banca dati statistica, registro degli infortuni mortali) e ai dati risultanti dall'attività di vigilanza ed ispezione e dalle indagini per infortuni condotti sul territorio. In allegato (Allegato 1), a titolo esemplificativo, il PMP "Cadute dall'alto" dell'ATS di Bergamo. Esso si configura come una check-list che accompagna il datore di lavoro nella valutazione degli aspetti legati alla prevenzione di tale rischio specifico durante l'esecuzione di lavorazioni che si svolgono all'interno del cantiere. Lo strumento mira a prevenire l'evento rischioso della caduta dall'alto (che, come si è precedentemente visto, è una tra le principali cause di infortunio e morte) mediante attività di osservazione e controllo preventive e nella conseguente scelta delle misure di prevenzione e protezione più adeguate da riportare nei documenti di valutazione dei rischi.

Laddove i rischi siano difficilmente non standardizzabili, possono essere implementate pratiche “customizzate” classificabili con il nome di ergonomia partecipativa. Con ergonomia partecipativa si intende il coinvolgimento attivo dei lavoratori nello sviluppo e nell’attuazione dei cambiamenti sul posto di lavoro volti a migliorare la produttività e a ridurre i rischi per la sicurezza e la salute (Wilson, 1995). I presupposti su cui si basa l’ergonomia partecipativa sono i seguenti: i lavoratori sono gli esperti delle mansioni e attività che svolgono e, con le conoscenze, competenze, strumenti, facilitazioni, risorse e incoraggiamento appropriati, sono i più titolati a identificare e analizzare i problemi e a sviluppare e implementare soluzioni efficaci per ridurre i rischi di infortunio e migliorare la produttività, soluzioni che siano altresì accettabili per i diretti interessati (Brown, 2005).

Un caso studio interessante è quello presentato da Capodaglio (2020), relativo ad un percorso di ergonomia partecipativa effettuato presso l’azienda tessile Zegna Baruffa Lane Borgosesia SpA (Allegato 2). L’Autrice descrive il percorso partecipato di ricerca-azione mediante il quale l’azienda ha inteso migliorare la sicurezza dei 40 addetti alla manutenzione delle numerose macchine presenti e prevenire i disturbi muscoloscheletrici.

Gli addetti alla manutenzione sono stati coinvolti sia nella fase di analisi e formazione ergonomica (durante la quale, applicando i principi della biomeccanica, sono stati dettagliatamente analizzati le posture assunte, le dinamiche di movimentazione dei carichi, gli ambienti e spazi di lavoro) sia nella fase relativa alla individuazione dei rischi alle postazioni di lavoro mediante l’interlocuzione diretta con coloro che quotidianamente occupano quelle postazioni, permettendo una valutazione e una classificazione del tipo di rischio specifico. L’intervento è valso il Premio per le buone pratiche «Ambienti di lavoro sani e sicuri» 2020-2022, conferito dalla European Agency for Safety and Health at Work dal momento che, tra le altre cose, ha contribuito ad aumentare la percezione della sicurezza e dell’ambiente lavorativo negli addetti alla manutenzione, a valorizzare i saperi, spesso impliciti, dei tecnici più esperti e la capacità di trasmettere informazioni e conoscenze pertinenti ai neoassunti, e, ultimo, ma non per importanza, l’intervento ha contribuito a mantenere un tasso di infortuni pari a 0 tra il personale addetto alla manutenzione nel periodo di valutazione 2018-2021.

Diversi sono, in definitiva, i vantaggi legati all’attivazione di processi partecipativi nella definizione di politiche e pratiche di sicurezza in azienda. In estrema sintesi:

1. *Miglioramento della consapevolezza e della cultura della sicurezza.* Quando i lavoratori sono coinvolti nella definizione delle pratiche di sicurezza, aumentano la loro conoscenza dei rischi e delle misure di prevenzione e questo contribuisce ad un ambiente di lavoro più sicuro e ad una maggiore responsabilizzazione individuale.
2. *Identificazione di soluzioni più pratiche ed efficaci.* I lavoratori impiegati direttamente nelle diverse mansioni conoscono meglio di chiunque altro le difficoltà e le sfide specifiche del loro

ruolo. La loro partecipazione permette di individuare soluzioni realistiche e di facile implementazione.

3. *Maggiore accettazione e adozione delle misure di sicurezza.* Quando i lavoratori partecipano attivamente alla definizione delle pratiche di sicurezza, si sentono maggiormente coinvolti e motivati a rispettarle. Questo riduce la resistenza al cambiamento e facilita l'adozione delle misure di prevenzione.
4. *Riduzione degli infortuni e miglioramento del benessere.* Un approccio partecipativo consente di identificare e mitigare i rischi in modo più tempestivo, riducendo il numero di incidenti sul lavoro e migliorando il benessere generale dei dipendenti.

Parte V. La voce dei protagonisti

Nel corso della ricerca è stato realizzato un Web Focus con i testimoni privilegiati delle ATS di Bergamo, Milano e della Brianza per ottenere pareri, segnalazioni e consigli utili per rispondere alla domanda di ricerca del presente report. Esso è stato successivamente integrato con una Web Interview con un testimone privilegiato della ATS di Brescia (Partecipante 5). In entrambe le occasioni, si è dibattuto sulle difficoltà nell'attuare i piani di prevenzione e salute nei luoghi di lavoro e sulle indicazioni concrete che potrebbero migliorare la situazione in Regione Lombardia.

La seguente sezione, pertanto, illustra le criticità e le proposte emerse, suddividendole in specifiche tematiche. Il testo completo del Web Focus e della Web Interview è consultabile tra gli allegati (Allegato 3).

La **prima criticità** è stata identificata nella **difficoltà di raggiungere le imprese lombarde**. Ciò è dovuto alla particolare composizione del tessuto produttivo della Regione, all'interno della quale si riscontra una considerevole presenza di imprese con pochi dipendenti che non risultano collegate alla rete delle associazioni di categoria. Una situazione che, in base alle parole degli esperti e delle esperte, ostacola la diffusione delle misure di sicurezza e prevenzione, comportando un'alta incidenza di infortuni gravi in contesti non strutturati:

Partecipante 1: “Pertanto, quando noi attiviamo un piano di prevenzione, condividendolo con le parti sociali, in realtà non raggiungiamo tutte le imprese, tant'è che la maggior parte degli infortuni che si stanno verificando adesso, soprattutto quelli mortali, riguardano anche persone che non sono nemmeno strutturate in aziende.”

In tal senso, dalla Web Interview emerge un'indicazione rilevante, la quale può costituire una soluzione decisiva ai problemi riscontrati: la decisione di affidarsi a degli enti di riferimento, nello specifico agli **Enti Bilaterali Paritetici**, per risolvere il problema della partecipazione e coinvolgere in maniera più significativa le aziende:

Partecipante 5: “Questa interlocuzione ha fatto sì che sia da parte nostra che da parte anche di quelli che abbiamo intervistato, o comunque che abbiamo cercato di interrogare o stimolare, so che è venuto fuori anche il discorso perché no, utilizziamo un ente terzo che è lato paritetico. Esatto, paritetico bilaterale. Gli enti bilaterali. Questa è una cosa fondamentale perché gli enti paritetici bilaterali conferiscono sia la parte dicitiamo del datore di lavoro che l'ente, i sindacalisti, i sindacati eccetera. E questo ci era sembrato una cosa molto buona perché chiaramente era quel famosa quella chiave di volta che siamo riusciti a intercettare e interrogare, e intercettare proprio per le nostre finalità quando siamo partiti già 2, 3 anni fa.”

La **seconda criticità** riguarda l'**eccessivo carico di adempimenti e problemi burocratici** che non favoriscono una gestione strategica dei **fondi provenienti dalle sanzioni** per la sicurezza sul lavoro:

Partecipante 2: *“Devo dirlo, noi abbiamo sempre problemi con le nostre direzioni, nel senso che, sebbene siano soldi da spendere e siano soldi in capo allo Psal, abbiamo sempre delle grosse criticità per quanto concerne le varie indizioni delle gare e quant’altro. E questo ci limita tantissimo perché le iniziative sono molteplici. Abbiamo tante idee, ma siamo un po’ limitati nell’utilizzo di questi fondi a noi stanziati.”*

Una situazione di stallo che, insieme alle lunghe procedure di gara e alle difficoltà amministrative, rallenta lo sviluppo e l’attuazione di programmi di prevenzione:

Partecipante 2: *“Eh le criticità sono relative alle gare, cioè le gare ci mettono sempre un sacco di paletti e ci creano ostacoli nell’utilizzo dei fondi, magari per procedure che possono concludersi anche semplicemente. Si va avanti per mesi e tante volte non si conclude.”*

Una tematica di cui sono state evidenziate sia criticità attuali che possibili proposte innovative è quella della **formazione**. Per quanto riguarda le prime, si è discusso del grave problema della **falsificazione degli attestati**, il quale impedisce l’affermazione di una formazione seria e rigorosa:

Partecipante 2: *“[...] noi abbiamo riscontrato criticità relativamente alla falsificazione degli attestati di formazione e questo è un grosso problema che ci sta portando via un sacco di energie, perché naturalmente dobbiamo procedere con la parte ispettiva.”*

Per contrastare tale deriva formativa, è stata individuata come possibile manovra di intervento la creazione di un **sistema di accreditamento dei formatori professionisti** della sicurezza sul lavoro, una mossa che garantirebbe la validità e la qualità del percorso formativo, in tal caso erogato solo da esperti competenti e riconosciuti:

Partecipante 2: *“Ecco, forse servirebbe, diciamo, uno strumento legislativo che ci consenta di blindare un po’ questi attestati di formazione, di avere una formazione, di essere sicuri che la formazione venga effettivamente espletata da strutture accreditate e autorizzate e che il certificato di formazione sia, in qualche modo, blindato e non falsificabile, non modificabile, ecco.”*

Per rendere la formazione più efficace, inoltre, sono stati avanzati preziosi suggerimenti derivanti dalle esperienze dirette degli esperti e delle esperte. La tradizionale lezione frontale, basata sulla spiegazione di slides o norme tecniche, rischia, infatti, di risultare poco incisiva. Ad essa deve sostituirsi un approccio più innovativo e concreto, il quale possa rendere la **formazione più esperienziale e contestualizzata**. Ciò sarebbe possibile attraverso l’impiego di **tecnologie innovative** quali realtà virtuale, simulazioni ed escape room, già sperimentate con successo:

Partecipante 2: *“Noi abbiamo sperimentato questa possibilità di utilizzo di simulatori per le scuole edili, simulatori di attività ad alto rischio di infortunio e per le scuole agrarie il classico trattore, ribaltamento del trattore. Ecco la sperimentazione è stata molto efficace, viene preceduta da un breve step formativo degli studenti a cui segue poi l’esperienza pratica con i simulatori. E questa è stato, diciamo, un’esperienza che stiamo conducendo ormai da due anni con grande successo.”*

La necessità di rivedere il paradigma della lezione frontale deve verificarsi soprattutto negli **ambienti scolastici**, all'interno dei quali, per rendere gli studenti e le studentesse consapevoli della cultura della sicurezza e della prevenzione, bisogna far leva sul **canale emozionale**:

Partecipante 3: "Utilizzare sicuramente tanto, soprattutto nei giovani, il canale emozionale. Perché con la lezione frontale, ce ne accorgiamo tutti, uno può dire le cose più interessanti che si vuole, però i ragazzi li perdiamo dopo 10 minuti. Coinvolgerli in attività che abbiano un contenuto ludico e poi che, diciamo, utilizzino come canale di consapevolezza non soltanto quello cognitivo, ma anche quello emozionale, che rafforza poi, per altro, anche l'affetto cognitivo, è fondamentale."

L'importanza della formazione nell'ambiente scolastico viene ribadita anche durante la Web Interview, nella quale ci si sofferma sull'utilità della **formazione esperienziale** per formare quelli che saranno i lavoratori di domani:

Collega del Partecipante 5: "Sulla questione scuole, ma giusto per dare un supporto al dottore, per riportare l'esperienza fatta. Siamo partiti da anni di formazione un po' più classica con le scuole, scuole tecniche, indirizzo tecnico e università. Dall'anno scorso abbiamo sperimentato una modalità esperienziale, la chiamiamo così con le scuole professionali, puntando sul fatto che sono i lavoratori del domani, ecco quelli che probabilmente saranno immediatamente a contatto col mondo del lavoro, coinvolgendo il nostro ufficio scolastico, in modo da che la scuola stessa lavori su un project work dedicato al tema della salute e sicurezza che poi a noi presenteranno, cioè un tentativo di coinvolgimento diretto degli studenti, quindi per superare un po' quello che è il limite della formazione classica, ecco, in aula."

La proposta di svincolare la formazione da incombenze burocratiche e normative, attraverso un approccio più pratico e partecipativo, riguarda anche il **contesto aziendale**, altro ambito in cui urge migliorare e rinnovare il percorso di apprendimento:

Partecipante 1: "Al di là di quelle che sono le previsioni normative e quindi dei contenuti normativi, rendere una formazione pratica all'interno dell'azienda svincolandola da quelli che sono gli adempimenti canonici normativi e renderla utile e contestualizzarla, penso che sia la direzione giusta. Parlo per esempio dei break formativi o comunque di esperienze che portino i lavoratori a ragionare su un evento. L'analisi dei mancati infortuni, per esempio, può essere un'occasione per ragionare e soprattutto per coinvolgere direttamente i lavoratori, perché il coinvolgimento diretto dei lavoratori nelle analisi di rischio e poi nella individuazione delle soluzioni da adottare, penso che sia condiviso ormai come migliore pratica da adottare."

Tra le proposte emerse durante il Web Focus, viene sottolineata la **semplificazione delle normative per le PMI**. Secondo tale prospettiva, bisognerebbe aiutare le imprese più piccole a poter assolvere agli obblighi normativi con una proporzionalità di carico che non venga vissuta come un mero e pesante adempimento burocratico, consentendo di riflettere sulle reali condizioni di lavoro all'interno di questa tipologia di aziende. La proporzionalità degli adempimenti e la riduzione dell'eccesso burocratico, ad ogni modo, non devono compromettere la sicurezza né creare distinzioni tra le imprese:

Partecipante 3: *“La prima riflessione da fare sicuramente è sulla valutazione rischi e sugli adempimenti che ricadono in egual misura per aziende di 1000 dipendenti e aziende di 2 dipendenti. È, diciamo, un tema già ampiamente noto e un’istanza che viene sicuramente dalle parti datoriali, dalla parte sociale, quindi datoriale, è quella di una richiesta di una semplificazione degli adempimenti per le aziende più piccole, in maniera tale che, diciamo, la sicurezza diventi sostenibile. È chiaro che questa richiesta di semplificazione non deve andare a scapito delle garanzie di sicurezza e creare delle aziende di serie A e di serie B.”*

Un altro fattore da implementare, inoltre, viene individuato nel **coordinamento tra gli enti**, favorendo un maggior **coinvolgimento delle parti sociali**. Queste ultime, più precisamente, devono sentirsi maggiormente protagoniste, partecipando più attivamente nella definizione dei criteri e dei piani di prevenzione. Un proposito già messo in atto in alcune realtà aziendali attraverso una fase di collaudo che ha conseguito buoni risultati in termini di partecipazione:

Partecipante 1: *“Per l’organizzazione aziendale, con l’analisi dei near miss, per esempio, ci sono stati funzionari di diverse associazioni datoriali che si sono impegnati ad applicare in via sperimentale le checklist che avevamo condiviso all’interno delle prove, delle aziende loro iscritte, soprattutto collaudando lo strumento per microimprese. Perché il problema è che, quando noi strutturiamo un percorso con delle check list dei materiali, dobbiamo poi vedere se si adattano all’impresa che ha 5 lavoratori e contemporaneamente a quella che ne ha 30, 50 o 200. Per cui serviva questa fase di collaudo, diciamo, proprio per vedere la praticabilità dello strumento. E questo poi ci ha permesso di avere dei buoni risultati in termini di adesione.”*

A tal proposito, gli esperti e le esperte hanno rimarcato la differenza tra i Piani di Prevenzione regionali e quelli locali, affermando il coinvolgimento più attivo ottenuto da questi ultimi:

Partecipante 3: *“La differenza che cominciamo ad apprezzare tra il Piano Mirato regionale e il Piano Mirato a valenza locale è che nel Piano a valenza locale, almeno in alcuni, perché non riesce sempre perfettamente, e quindi bene, c’è un coinvolgimento più attivo delle parti e quindi sociale, quindi sia nei lavoratori che nella parte datoriale. A volte con una partecipazione attiva anche al gruppo di lavoro che partecipa alla stesura della scheda di autovalutazione. Ovviamente questa cosa non è così immediata e così diretta con il Piano regionale, comunque sta sempre a noi quando poi facciamo i seminari sul territorio cercare di coinvolgere attivamente le parti, magari con una scheda di autovalutazione che è già stata fatta.”*

A questa tematica si collega quella del **coordinamento delle attività**, quest’ultima strettamente connessa con il **tema della comunicazione**. Per quanto riguarda la prima, si evidenzia la necessità di elaborare una strategia adeguata per rendere i Piani Mirati di Prevenzione più accettabili da parte delle imprese. Queste, infatti, sarebbero frenate da un certo timore nella loro adozione e attuazione, in quanto vedrebbero in essi delle pericolose incombenze comportanti ispezioni e quindi sanzioni punitive. Bisogna, di conseguenza, stravolgere questa visione, rappresentando i Piani come una grande opportunità e favorendo una maggiore partecipazione:

Partecipante 4: *“Forse quello che manca per garantire una maggiore partecipazione delle piccole e medie imprese a questi Piani di Prevenzione è, da un lato, un’azione più forte, più incisiva delle associazioni nei confronti degli associati. Ma dall’altro una comunicazione forte e incisiva su tutti i non associati.”*

Per quanto riguarda la comunicazione, la principale criticità viene identificata nell’eccessiva facilità con cui alcuni attori non esperti, come i media, utilizzano i dati sugli infortuni in maniera strumentale, descrivendo una realtà diversa da quella effettiva e fomentando **allarmismi mediatici**:

Partecipante 4: *“[...] l’ultimo punto, secondo me, è anche dover cercare tutti quanti di riuscire a trasmettere un’informazione il più corretta possibile nei confronti dei cittadini e dei mass media, soprattutto. Cioè, ieri ho dovuto scrivere di corsa determinate cose perché escono vari articoli di giornale dove il primo che passa dice “Attenzione. Regione Lombardia maglia nera per gli infortuni. Attenzione all’aumento incredibile degli infortuni nella scuola” basandosi sui valori assoluti. Cioè, quest’anno abbiamo avuto 1000 infortuni, l’anno scorso ne abbiamo avuti 900. Perfetto, quello è un dato che non mi dice niente. Poi 1000 sono comunque tanti, anche un morto solo sul lavoro è tanto, però noi dobbiamo ragionare su dei tassi, devono ragionare su quella che è una variazione da un lato degli infortuni e dall’altro le persone occupate, o le ore lavoro perché sennò mettiamo insieme mele con le pere, e ok. Ma non possiamo confrontare quei due colori lì.”*

In tal senso, una proposta significativa consiste nell’assunzione di una **maggiore responsabilità nella comunicazione dei dati**, sottolineando, al contempo, l’operato degli esperti in materia per tranquillizzare l’opinione pubblica:

Partecipante 4: *“Quindi un’azione che forse Regione si può fare anche a livello politico è, uno, impegnarsi il più possibile a trasmettere i dati nella maniera corretta. E anche fare un’azione di moral suasion su quelle che sono i mass media per dire “Attenzione, guardate che esistiamo. I servizi Psal sono quelli che intervengono sugli infortuni, sulle malattie professionali e non i carabinieri, l’ispettore del lavoro” perché l’altra partita è questa. E siamo insomma, io mi sento ancora Psal, però siamo importanti ma invisibili.”*

In tal senso, dalla Web Interview emerge un’altra importante indicazione per migliorare la comunicazione, vale a dire puntare a informare e rendere maggiormente consapevole, sulle questioni legate alla salute e alla sicurezza, **l’intera popolazione**, non soltanto, quindi, gli addetti ai lavori. Ciò può avvenire attraverso **canali appositi** o la **divulgazione di filmati**. In tal senso, la comunicazione, insieme alla formazione, rappresenta un ambito privilegiato a cui destinare i fondi a disposizione:

Partecipante 5: *“Altre cose, essere anche comunicativi, investire, investire questi fondi anche come strumenti di comunicazione per tutta la popolazione, in senso generale a 360°. Quindi questi fondi li abbiamo investiti ed investiremo anche per tipo, ad esempio, di filmati che sono utili per quanto riguarda la comunicazione a tutti, e cose di questo genere. [...] Allora diciamo che nel programma anche sugli investimenti, lì il pensiero di cosa fare, quello che diceva lei è importante, cioè nel senso che per la popolazione generale ci interessa, al di là dell’articolo 7, che è una platea circoscritta, vogliamo passare a situazioni che in qualche modo riescano a coinvolgere la popolazione nel suo complesso. E quindi chiaramente dobbiamo cercare di farci conoscere: chi siamo, cosa facciamo, il nostro organico; e quindi questa è la cosa importante. E poi peraltro la*

nostra direzione ha impiantato anche una sorta di canale in cui l'ATS descrive le varie attività, quindi noi ma anche l'igiene pubblica piuttosto che la veterinaria eccetera."

L'intervista, inoltre, si concentra sull'inserimento professionale nel settore. Da una parte, viene segnalata come criticità, tornando a temi formativi, **la discrepanza tra la preparazione di alcuni addetti, principalmente di ambito medico, e le incombenze burocratiche e tecniche** che devono affrontare nel lavoro quotidiano:

Partecipante 5: "Noi naturalmente abbiamo studiato medicina. [...] Partiamo, diciamo per la gran parte della giornata facciamo i ragionieri, che naturalmente è una cosa che non appartiene alle nostre corde, ma è una cosa che ci va chiesta. Credo che, per quanto io ne so, questo modo di attuare riguarda anche altri settori. Però chiaramente ci siamo trovati dal fare vigilanza e controllo anche a gestire le palanche che arrivano. E questa è una cosa che naturalmente quando abbiamo fatto noi medicina eccetera, non ce l'aspettavamo."

Allo stesso tempo, tuttavia, viene enfatizzata, come terzo settore di investimento dei fondi disponibili, dopo la formazione e la comunicazione, la necessità di **puntare su giovani leve** per rinnovare l'ambiente e offrire soluzioni innovative. Soluzione che può essere resa più concreta e strutturale promuovendo un **iter studiorum** adeguato:

Partecipante 5: "Sì, ecco la nostra aspirazione, come ha detto la collega, è importante perché vorremmo che quanto stiamo proponendo e su cui stiamo lavorando diventi strutturale al corso, l'iter studiorum, tanto per capirci, ma vogliamo... E lo sta diventando, ma vogliamo che dopo diventa pacificamente così. Ecco perché il parlare, diciamo, perché con le cose puntiformi vai e te ne vai. Se invece diventa un iter che è così e basta, strutturale, chiaramente si semina un po' meglio, insomma, E, poi anche i ragazzi, se vedono che viene data importanza e come è giusto sia, alla prevenzione e quindi a tutte queste cose qua, sono anche più attirati."

Un'aspirazione, ad ogni modo, spesso ostacolata dalle "sirene" del privato, il quale offre delle prospettive contrattuali ed economiche spesso più vantaggiose e attraenti rispetto al percorso professionale nel pubblico:

Partecipante 5: "Non è facile. Io credo che abbiamo trovato un'aliquota di ragazzi motivati che... Motivati perché chiaramente le sirene ci sono sempre ovviamente [...]"

Infine, ritornando al Web Focus, sulla base delle indicazioni degli esperti, da parte del moderatore è stata evidenziata l'**importanza della crescita delle denunce**. Queste, infatti, possono essere lette come un **dato positivo** in quanto consentono di normalizzare dei fenomeni che, altrimenti, rimarrebbero **sommersi**, opponendosi a situazioni di irregolarità e favorendo una maggiore trasparenza in termini di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In sintesi, dalla ricerca qualitativa, emergono le seguenti proposte:

- La necessità di **trovare delle forme** consolidate e strutturali che possano garantire la qualità e riconoscimento professionale. Nello specifico, delle **comunità di pratiche** e una **rete di formatori alla sicurezza** che vedano **riconosciuti gli Psal come formatori qualificati**, in grado di fornire dei **certificati attendibili**.
- Il rinnovamento della **formazione**, rendendola **più esperienziale, emozionale e situazionale**, da svolgersi anche con casi di studio, da effettuarsi sia nelle scuole che nelle aziende. Questa deve configurarsi come **iter più strutturato e coinvolgere maggiormente i giovani**, vale a dire i lavoratori del domani.
- La **semplificazione delle normative** proporzionate al tipo di imprese.
- Il miglioramento del **coordinamento tra i livelli istituzionali**. Se, da un lato, a livello locale sembra che si possa continuare nella strada della partecipazione dei collaudi, dall'altro, bisogna sostenere maggiormente la realizzazione di progetti che partono più a livello regionale. In tal senso, è stata individuata una possibile soluzione negli Enti Bilaterali Paritetici.
- Una **maggiore responsabilità nella comunicazione** attraverso un rafforzamento del presidio degli PSAL e degli attori del sistema, una comunicazione del dato più attenta e rigorosa, un coinvolgimento a 360° dell'intera popolazione.

Conclusioni e raccomandazioni

Quanto fin qui descritto, evidenzia che la sfida principale in termini di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare attenzione al contesto lombardo, è quella di pensare alla sicurezza non come mero adempimento burocratico-amministrativo di cui accertarsi ex post, a valle della definizione di pratiche e processi organizzativi, ma come processo di progettazione del lavoro e dell'organizzazione che accompagna la definizione delle pratiche fin dalla loro ideazione (Safety by Design).

Lavorare per la Cultura della Sicurezza (CS) in una regione come la Lombardia, in cui si trovano sia grandi imprese (che già sono dotate di procedure di sicurezza di avanguardia) sia medie, piccole e micro imprese, comporta necessariamente muoversi seguendo una 'doppia velocità', consapevoli che non esiste e non è possibile individuare una soluzione unica per tutte le realtà, ma che le soluzioni dovranno tenere in considerazione le caratteristiche delle singole realtà. In questa prospettiva, l'analisi di buone pratiche locali e internazionali si è rivelata essere una strada vincente.

A ciò si aggiunge il fatto che alcune delle caratteristiche che caratterizzano la società contemporanea, come l'accelerazione del mutamento sociale e la sempre maggior precarietà lavorativa, sono in buona parte incompatibili con il radicamento di una CS intesa come clima relazionale dove la sicurezza chiama in causa vari attori sociali. Lo sviluppo e l'adesione personale e collettiva a pratiche di sicurezza richiedono tempi lunghi (fino ad abbracciare l'intero arco dell'esistenza), l'attivazione di processi partecipativi che coinvolgano diversi attori sociali e la negoziazione di interessi che possono essere percepiti come contrapposti (es. la salute individuale e la produttività aziendale).

Qui di seguito riportiamo alcune raccomandazioni o leve strategiche per la promozione della Work Health and Safety (WHS).

1. Integrare la sicurezza nella progettazione

La sicurezza deve essere integrata fin dalle prime fasi di progettazione delle attività organizzative. Questo approccio, noto come Safety by Design (SbD), mira a ridurre i rischi e contrastare le minacce fin dalle prime fasi di progettazione di prodotti e servizi. SbD non solo migliora la sicurezza complessiva, ma può anche portare a una maggiore efficienza operativa e a una riduzione dei costi a lungo termine. Il sito della eSafety Commissioner fornisce una panoramica dei principi SbD, che fungono da modello per le industrie di tutte le dimensioni e fasi di maturità. Questi principi offrono una guida per incorporare, migliorare e valutare le considerazioni sulla sicurezza degli utenti durante tutte le fasi del ciclo di vita di un servizio. A livello normativo, risulta efficace la richiesta che tutte le nuove progettazioni di infrastrutture includano una valutazione dei rischi e l'implementazione di misure di sicurezza fin dalle prime fasi del processo di progettazione. Ad esempio, è utile richiedere

l'integrazione della sicurezza nel processo di progettazione, stabilendo aspettative per l'integrazione delle misure di sicurezza prima della progettazione concettuale. Inoltre, utile risulta obbligare le organizzazioni a coinvolgere tutti gli stakeholder rilevanti, inclusi i lavoratori, i rappresentanti della sicurezza e i manager, nel processo di progettazione. Questo garantisce che tutte le prospettive siano considerate e che le soluzioni di sicurezza siano pratiche e attuabili.

In tal senso, un esempio concreto di Safety by Design è costituito dall'**attuazione dei Piani Mirati di Prevenzione**. Come già visto in precedenza, questi si caratterizzano come degli strumenti indispensabili per garantire la partecipazione tra istituzioni, parti sociali e associazioni di categoria. Risultano preziosi per le attività di valutazione, supporto e formazione di tutti gli attori coinvolti. Per quanto riguarda la vigilanza, incentivano pratiche e processi di autovalutazione da parte delle realtà aziendali, rendendo spontaneo il controllo efficiente di tutti i potenziali fattori di rischio. Infine, essi rendono più agevole la verifica dei risultati perseguiti grazie al monitoraggio di dati istituzionali riguardanti gli infortuni.

Per tutte le altre realtà su cui i Piani non riescono a sortire gli stessi effetti, vale a dire per le attività difficili da standardizzare, il presente report ha proposto il ricorso all'**ergonomia partecipativa**, un altro metodo emblematico di Safety by Design. Essa, infatti, risulta particolarmente efficace nel coinvolgere e responsabilizzare i lavoratori nell'ideazione, progettazione e realizzazione di soluzioni e modalità, anche creative e innovative, per incrementare la sicurezza e la produttività. Principi, questi, concretizzati dal caso citato dell'azienda tessile Zegna Baruffa Lane Borgosesia SpA.

2. Promuovere la cultura della sicurezza

È fondamentale promuovere una cultura della sicurezza all'interno delle organizzazioni. Questo implica che la sicurezza sia considerata una priorità assoluta e che ci sia un impegno visibile da parte del management e dei lavoratori. La leadership deve dimostrare un impegno visibile verso la sicurezza. Questo può essere fatto attraverso la partecipazione attiva alle riunioni sulla sicurezza, l'allocatione di risorse adeguate alle iniziative di sicurezza e la comunicazione costante dell'importanza della sicurezza. I leader devono essere modelli di comportamento sicuro e devono promuovere una cultura in cui la sicurezza è una priorità assoluta. Anche in Italia, come visto, le linee guida dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e lo standard OHSAS 18001 sono state adottate come riferimenti per la gestione della sicurezza sul lavoro. Questi standard promuovono oltre che alla leadership orientata alla sicurezza, anche la partecipazione dei lavoratori e l'attenzione alla gestione dei processi per la riduzione dei rischi (cfr L'efficacia delle certificazioni accreditate per i sistemi di gestione per la salute e per la sicurezza sul lavoro - Inail e Accredita 2024). A livello regionale il Protocollo d'Intesa tra Regione Lombardia e Ufficio Scolastico Regionale, sottoscritto nel 2010, promuove già a livello scolastico l'educazione e la cultura della prevenzione come fattori chiave per il mantenimento e il miglioramento

della qualità del lavoro. Esso prevede l'inserimento di percorsi formativi interdisciplinari nelle attività scolastiche per sensibilizzare i giovani sulla sicurezza.

Riprendendo le conclusioni del Web Focus e della Web Interview, per promuovere la cultura della sicurezza gioca un ruolo chiave la **comunicazione**. Da un lato, essa deve essere promossa tenendo in forte considerazione il parere degli esperti, richiamando un maggior senso di responsabilità, soprattutto da parte dei media e di altri attori con diversi interessi, per evitare allarmismi. Dall'altro, essendo la comunicazione dedicata alla sicurezza sul lavoro ancora sottovalutata, potrebbe, in sintonia con le indicazioni degli esperti, essere strategicamente rafforzata ricorrendo alle competenze dei professionisti della comunicazione, i quali possono puntare a informare, coinvolgere e consapevolizzare in maniera più incisiva la popolazione in generale.

3. Formazione continua e partecipativa

La formazione professionale per la promozione della WHS deve essere continua e partecipativa. È importante sperimentare metodi che prevedano l'espressione e valorizzazione dei saperi impliciti dei lavoratori, favorendo la partecipazione attiva e la responsabilizzazione del gruppo in formazione. Questo approccio non solo migliora la sicurezza sul lavoro, ma anche la motivazione e l'engagement dei dipendenti. Di fondamentale importanza è integrare tecnologie avanzate come la realtà virtuale (VR) e la realtà aumentata (AR) nella formazione alla sicurezza. Queste tecnologie offrono esperienze immersive che possono migliorare significativamente l'efficacia della formazione.

Il "Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro", Decreto Legislativo 81/2008, richiede che i datori di lavoro forniscano una formazione adeguata e continua ai lavoratori sui rischi specifici del loro lavoro e sulle misure di prevenzione e protezione. Al fine di raggiungere gli obblighi di legge per migliorare la qualità della formazione, affinché non sia vissuta come un adempimento normativo, risulta necessaria la costituzione di comunità di pratiche, coordinate a livello territoriale dagli PSAL, dove i professionisti della formazione alla WHS condividano: metodologie interattive, la formazione basata su scenari realistici che riflettano le situazioni quotidiane dei lavoratori, laboratori sperimentali, ecc.

Il fine è il miglioramento continuo della formazione professionale. Una raccomandazione è di incentivare le aziende a **implementare programmi di formazione continua e partecipativa**, con un focus specifico sulla sicurezza sul lavoro, prevedendo, ad esempio, incentivi fiscali per le aziende che investono in formazione avanzata e tecnologie innovative.

In tal senso, una soluzione decisiva è stata identificata nel **riconoscimento di una rete di formatori qualificati sulla sicurezza** che possa garantire standard di insegnamento omogenei e di qualità sul territorio regionale. Un rinnovamento dell'esperienza formativa da attuare con insistenza nelle scuole e nelle aziende attraverso nuove modalità, più situate, esperienziali ed emozionali, attraverso l'impiego di tecnologie innovative e digitali. A ciò si aggiunge la necessità di un ripensamento

dell'offerta formativa che possa, da un lato, tener conto della discrepanza tra la formazione universitaria dei neoassunti nei servizi Psal con le mansioni tecniche e burocratiche del mestiere; dall'altro, un percorso di studi più strutturato che possa sopperire alla mancanza di tali competenze, rendendo al contempo più attrattiva la professione, soprattutto per le giovani leve, spesso attratte dalle "sirene" del privato.

4. Governance del rischio

Adottare un approccio di governance del rischio che coinvolga tutte le parti interessate, interne ed esterne all'organizzazione, è fondamentale per una gestione efficace dei rischi. Questo approccio globale riflette il fatto che nelle società complesse le decisioni devono essere prese coinvolgendo tutte le parti interessate.

La governance del rischio implica l'identificazione, la valutazione, la gestione e la comunicazione dei rischi in un contesto ampio, comprendendo l'insieme degli attori, delle regole, delle convenzioni, dei processi e dei meccanismi relativi al modo in cui le informazioni rilevanti sul rischio vengono raccolte, analizzate e comunicate. Integrare le considerazioni sul rischio nella pianificazione strategica e nel processo decisionale è cruciale.

I framework di Enterprise Risk Management (ERM), come l'ISO 31000, forniscono un approccio strutturato per gestire il rischio a tutti i livelli organizzativi. Lo standard ISO 31000 fornisce principi e linee guida generali per la gestione del rischio, promuovendo un approccio sistematico e coerente. A livello normativo, è strategico incentivare le aziende ad adottare framework di governance del rischio strutturati, con la partecipazione attiva di tutte le parti interessate, includendo incentivi fiscali per le aziende che implementano sistemi avanzati di gestione del rischio.

A tal proposito, un esempio efficace di governance del rischio è rappresentata dalla **Strategia SOBANE**. Tale strategia, sviluppata in Belgio presso l'Università Cattolica di Louvain dal Prof. J. Malchaire, si caratterizza come un metodo atto a coinvolgere tutti gli attori della realtà aziendale, favorendo una gestione condivisa delle responsabilità. La prima fase, quella dello Screening, mira a facilitare l'identificazione preliminare delle problematiche direttamente dai lavoratori. La seconda, definita OBservation, consiste nell'adozione di strumenti di osservazione sistematica per ottenere un'analisi più approfondita dei rischi individuati. La terza, l'ANalysis, punta a una valutazione più dettagliata dei rischi specifici adoperando metodi analitici. L'ultima, l'Expertise, considera il ricorso a esperti qualificati qualora si presentino o sussistano delle problematiche non risolvibili internamente.

In generale, la strategia SOBANE, puntando principalmente sulla partecipazione e valutazione dei rischi interne e ricorrendo agli esperti solo quando strettamente necessario, si configura come soluzione innovativa e strategica per il coinvolgimento di tutti gli attori, in particolare dei lavoratori. Un modello organizzativo già sperimentato da Regione Lombardia (Decreto n. 1757 del 2013) su un campione di

PMI nelle province di Pavia e Lodi con notevoli riscontri che può garantire ancora risultati rilevanti per quanto riguarda la governance del rischio.

5. Monitorare e indagare gli incidenti

Il Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro, decreto legislativo 81/2008 richiede che i datori di lavoro adottino misure per la prevenzione degli incidenti, inclusa l'implementazione di sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro (SGSL) e la conduzione di indagini sugli incidenti. Risulta strategico implementare sistemi di monitoraggio continuo e condurre indagini approfondite su ogni incidente per identificare le cause radice e adottare misure correttive. Questo include la raccolta di dati sugli incidenti e l'analisi delle cause per prevenire futuri incidenti. In questo ambito è fondamentale ridurre le criticità nell'attuazione del monitoraggio continuo. Una delle principali criticità è la resistenza al cambiamento da parte dei dipendenti e del management. L'implementazione di nuovi sistemi di monitoraggio richiede spesso un cambiamento culturale e organizzativo che può incontrare resistenze. Le persone possono essere riluttanti ad abbandonare le vecchie abitudini e ad adottare nuove tecnologie o procedure, soprattutto se non comprendono appieno i benefici o se temono che i cambiamenti possano influire negativamente sul loro lavoro.

Un'altra criticità significativa riguarda i costi e le risorse necessarie per l'implementazione di un sistema di monitoraggio continuo. Questo processo richiede investimenti significativi in termini di acquisto di tecnologie avanzate, formazione del personale e manutenzione dei sistemi. Le aziende devono essere pronte a sostenere questi costi iniziali per poter beneficiare dei vantaggi a lungo termine del monitoraggio continuo. La mancanza di competenze adeguate e di formazione specifica rappresenta un ulteriore ostacolo. È essenziale che il personale sia adeguatamente formato per utilizzare i sistemi di monitoraggio e per interpretare i dati raccolti. Senza una formazione adeguata, i dipendenti potrebbero non essere in grado di sfruttare appieno le potenzialità dei nuovi sistemi, compromettendo così l'efficacia del monitoraggio continuo. La qualità dei dati raccolti è fondamentale per l'efficacia del monitoraggio continuo. Dati inaccurati o incompleti possono portare a decisioni errate e a una gestione inefficace dei rischi.

È quindi cruciale che i sistemi di monitoraggio siano progettati per raccogliere dati accurati e completi, e che ci siano procedure in atto per verificare e validare questi dati. Infine, l'integrazione dei sistemi di monitoraggio con altri sistemi aziendali può essere complessa. È importante che i dati raccolti siano facilmente accessibili e utilizzabili per l'analisi e la gestione dei rischi. Questo richiede che i sistemi di monitoraggio siano compatibili con gli altri sistemi aziendali e che ci siano processi in atto per garantire una facile integrazione e condivisione dei dati.

Da questo punto di vista, il confronto tra il sistema italiano e quello di Svizzera e Germania, analizzato nelle pagine precedenti, può offrire spunti preziosi. Rifacendosi al modello decentralizzato svizzero,

l'Italia potrebbe optare per un approccio più flessibile per **adattarsi alle esigenze specifiche e locali** delle differenti realtà italiane, individuando per ogni caso le soluzioni migliori per il monitoraggio e la valutazione. Fasi, queste ultime che, seguendo il sistema tedesco, potrebbero essere implementate attraverso l'utilizzo di **tecnologie digitali**. Piattaforme, app, processi di autovalutazione, momenti di sperimentazione e confronto, infatti, renderebbero i controlli più mirati ed efficienti, favorendo al contempo la partecipazione e collaborazione tra tutti gli enti e gli attori coinvolti

6. Consultazione e coordinamento

Consultare e coordinare su questioni WHS tutta la forza lavoro e altre parti interessate significa coinvolgere attivamente i dipendenti, i rappresentanti della sicurezza, i fornitori, i clienti e la comunità nel processo decisionale relativo alla sicurezza sul lavoro. Questo approccio collaborativo assicura che tutte le prospettive siano considerate e che le soluzioni di sicurezza siano pratiche e attuabili. È essenziale coinvolgere attivamente i lavoratori nelle discussioni sulla sicurezza. Questo può essere fatto attraverso riunioni periodiche, gruppi di lavoro sulla sicurezza e sondaggi. Fornire ai lavoratori diverse modalità per esprimere le loro opinioni, come email, pagine intranet dedicate alla sicurezza o cassette per suggerimenti, può migliorare la partecipazione e l'engagement.

Il “Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro” richiede che i datori di lavoro consultino i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e coinvolgano i lavoratori nelle decisioni relative alla sicurezza sul lavoro. Questo decreto stabilisce l'obbligo di consultazione preventiva su tutte le questioni che possono influire sulla salute e sicurezza dei lavoratori. Per attuare gli indirizzi normativi, è strategica l'istituzione di comitati di sicurezza guidati dai lavoratori, che è una pratica efficace per migliorare la gestione della sicurezza sul lavoro. Questi comitati permettono di coinvolgere attivamente i dipendenti nel processo decisionale relativo alla sicurezza, promuovendo una cultura della sicurezza e migliorando la comunicazione tra lavoratori e management. I comitati di sicurezza possono aiutare a condividere con il management le responsabilità per l'implementazione e il monitoraggio del programma di sicurezza dell'azienda.

Le attività tipiche del comitato includono lo sviluppo di pratiche di lavoro sicure, la redazione di programmi di sicurezza scritti, la facilitazione della formazione sulla sicurezza, le auto-ispezioni sul posto di lavoro e le indagini sugli incidenti.

Anche in questo caso, i modelli di Svizzera e Germania possono ispirare iniziative importanti. In particolare, il coordinamento tra gli enti e gli attori potrebbe essere incentivato, come accade in Germania con la GDA e gli INQA, tramite, da un lato, una maggiore **intesa tra istituzioni pubbliche e organismi autonomi o privati**; dall'altro, con le già citate aree di sperimentazione con cui si otterrebbero un confronto più diretto e pratico e una condivisione più ampia delle pratiche migliori. Rifacendosi alla Svizzera, invece, si potrebbe optare per una varietà di soluzioni adatte alla specificità

delle differenti realtà aziendali, incentivando il ricorso agli esperti nei casi in cui vengono richieste competenze mirate e prassi più consolidate di consultazione.

In tal senso, il sistema italiano, come emerso dalle conclusioni del confronto con i due paesi europei, potrebbe valorizzare maggiormente la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Un suo maggiore riconoscimento, infatti, consentirebbe ai dipendenti e lavoratori un coinvolgimento più diretto nelle politiche legate alla sicurezza.

Infine, come riscontrato durante la Web Interview, un'altra soluzione italiana da implementare potrebbe essere il **ricorso agli Enti Bilaterali Paritetici**, raggiungendo e coinvolgendo in maniera più decisa le realtà aziendali.

Raccomandazioni operative

In base a quanto visto dalla presente ricerca, emergono come principali raccomandazioni operative:

- Il **rafforzamento dei Piani Mirati di Prevenzione**, per le realtà standardizzate, e il **ricorso all'ergonomia partecipativa**, per quelle più difficili da standardizzare, per agevolare l'integrazione della sicurezza fin dalle prime fasi di progettazione (Safety by Design), rafforzando processi di autovalutazione e la responsabilizzazione dei lavoratori.
- Il **miglioramento della comunicazione sulla sicurezza** attraverso il **coinvolgimento dei professionisti** del settore per sensibilizzare più efficacemente la popolazione generale, evitando allarmismi mediatici.
- Il **rinnovo della formazione** tramite una **rete di formatori qualificati**, un **percorso di studi più strutturato**, degli **approcci più esperienziali, situati ed emozionali** da attuarsi sia nelle aziende che nelle scuole.
- L'**integrazione delle considerazioni sul rischio nella pianificazione strategica aziendale**, riprendendo la **strategia SOBANE** e promuovendo **incentivi fiscali** per le aziende che adottano sistemi innovativi ed efficaci di gestione del rischio.
- Il **potenziamento di sistemi di monitoraggio continuo**, ispirandosi al **modello decentralizzato svizzero**, per una **maggiore flessibilità** che tenga conto della specificità delle singole realtà aziendali, e a quello **tedesco**, per incrementare **processi di autovalutazione attraverso le tecnologie digitali**.
- Il **consolidamento della consultazione e del coordinamento tra i diversi enti coinvolti**, rifacendosi al **modello cooperativo tedesco** e coinvolgendo maggiormente gli **Enti Bilaterali Paritetici**.
- L'**incentivazione della partecipazione dei lavoratori**, creando **Comitati di sicurezza guidati dai lavoratori** e **potenziando il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**.

Riferimenti bibliografici

- Bonardi, O. (2012). Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale. *Lavoro e diritto*, 2: 291 – 317.
- Bluff, E. (2017). *The regulation of work health and safety*, in Peter Drahos, a cura di, *Regulatory Theory. Foundations and applications*. Australian National University Press.
- Brown, O. (2005). *Participatory ergonomics*, in N. Stanton, A. Hedge, K. Brookhuis, E. Salas, H. Hendrick (Eds.), *Handbook of Human Factors and Ergonomics Methods*. Boca Raton FL: CRC Press.
- Capodaglio, E.M. (2020). Participatory ergonomics for the reduction of musculoskeletal exposure of maintenance workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(1).
- Cohen, R. (1981). Occupational Lung Disease: Pneumoconiosis. *Workplace health & safety*, 29 (4): 10-13.
- Cooper, M. D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36: 111-136.
- Cox, S., Jones, B., Collinson, D. (2006). Trust Relations in High-Reliability Organizations. *Risk analysis*, 26 (5): 1123-1138.
- De Caro, D. M. (2011). Sicurezza sul lavoro e tutela della salute nell'ordinamento tedesco. *Diritto dei Lavori*, 1.
- De Greef, M., Van Den Broek, K., Jongkind, Kenny, L., Shearn, P., Kuhn, K, Zwink, E., Pinilla, J., Pujol, L., Portillo, J., Castriotta, M., Di Mambro, A. (2004). Quality of the working environment and productivity. *European Agency for Safety and Health at Work*.
- Decreto Legislativo n. 626 (1994).
- Decreto Legislativo 81/2008. (2008). *Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro*.
- Decreto legislativo n. 106 (2009).
- Decreto legislativo n. 1757 (2013). *Regione Lombardia. Sperimentazione di una strategia partecipativa, strutturata e coordinata per lo sviluppo di un sistema di gestione per la salute e sicurezza negli ambienti di lavoro (STRATEGIA SOBANE)*.
- Delibera n. XI/6869 (2022). *Regione Lombardia. Bollettino Ufficiale*.
- Direttiva del Consiglio (1989). *DIRETTIVA DEL CONSIGLIO del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (89/391/CEE)*.
- Direttiva CFSL N. 6508 (2022). *Direttiva concernente il ricorso ai medici del lavoro e agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro (direttiva MSSL)*. Confederazione Svizzera. Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro CFSL.
- Douglas, M. (1992). *Risk and Blame: Essays in Cultural Theory*. London: Routledge.
- Eklöf, M., Pousette, A. (2017). An Intervention in Management Teams to Improve Workers' Safety Climate. A Mixed- Methods Study of Intervention Process and Effects. *Safety Science Monitor*, 20(1).
- eSafetyCommissioner (2019). *Safety by Design Overview*.
- INAIL (2024). *L'efficacia delle certificazioni accreditate per i sistemi di gestione per la salute e per la sicurezza sul lavoro*.
- IRGC (2017). *Introduction to the IRGC Risk Governance Framework*, revised version. Lausanne: EPFL International Risk Governance Center.
- Gherardi, S., Nicolini, D. (2002). Learning the trade: A culture of safety in practice. *Organization*, 9(2): 191–223.
- Hajmohammad, S., Vachon, S. (2014). Safety Culture: A Catalyst for Sustainable Development. *Journal of Business Ethics*, 123 (2): 263- 281.

- Hauke, A., Flaspöler, E., Klüser, R., Neitzner, I., Reinert, D. (2022). Trend Analysis by Risk Observation: How the German Statutory Accident Insurance Prepares for the Future in Occupational Safety and Health. *Safety and Health at Work*, 13: 429-439.
- Johnstone, R., Bluff, E., Clayton, A. (2012). *Work Health and Safety Law and Policy*. Sydney: Thomson Reuters.
- Koningsveld, E., De Looze, M. (2017). *Approaches to work design*. OSHwiki, EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work).
- Lagoe, C., Newcomer, D., Fico, A. (2021). The Development of an Interdisciplinary and Integrated Model of Occupational Safety. *Social Marketing Quarterly*, 27(3): 249-262.
- Leiter, M. P., Robichaud, L. (1997). Relationships of occupational hazards with burnout: An assessment of measures and models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(1): 35-44.
- Lucas, J., Bausman, D., Magxaka, M., Haidary, T. (2023). Towards best practices for residential carpentry safety: multiple case study analysis. *Safety science*, 158: 105983.
- Madsen, C. U., Thorsen, S. V., Hasle, P., Laursen, L. L., Dyreborg, J. (2022). Differences in occupational health and safety efforts between adopters and non-adopters of certified occupational health and safety management systems. *Safety Science*, 152: 105794.
- McLain, D.L (1995). Responses to Health and Safety Risk in the Work Environment. *The Academy of Management Journal*, 38(6): 1726-1743.
- Mearns, K., Flin, R. (1995). Risk perception and attitudes to safety by personnel in the offshore oil and gas industry: a review. *Journal of loss prevention in the process industries*, 8 (5): 299-305.
- Mearns, K., Whitaker, S., Flin, R. (2001). Benchmarking safety climate in hazardous environments: a longitudinal, inter-organisational approach. *Risk Analysis*, 21(4): 771-786.
- Merton, R. K. (1968). *Social Theory and Social Structure*. New York: The Free Press.
- Nielsen, K.J. (2014). Improving safety culture through the health and safety organization: A case study. *Journal of Safety Research*, 48: 7-17.
- Poghosyan, A., Manu, P., Mahdjoub, L., Gibb, A.G.F., Behm, M., Mahamadu, A.-M. (2018). Design for safety implementation factors: a literature review. *Journal of Engineering, Design and Technology*. 16 (5): 783-797.
- Renn, O. (2008). *Risk Governance: Coping with Uncertainty in a Complex World*. London: Earthscan.
- Richter, A., Koch, C. (2004). Integration, differentiation and ambiguity in safety cultures. *Safety Science*, 42: 703-722.
- Rundmo, T. (2011). Employee images of risk. *Journal of risk research*, 4 (4): 393-404.
- Sisson, K., Storey, J. (2000). *The Realities of Human Resource Management: Managing the Employment Relationship*. Open University Press Maidenhead.
- Slovic, P. (1987). Perception of Risk. *Science*, 236 (4799): 280-285.
- Sorensen, G., Sparer, E., Williams, J., Gundersen, D., Boden, L.I, Dennerlein, J.T, Hashimoto, D., Katz, J.N, McLellan, D.L, Okechukwu, C.A, Pronk, N.P, Revette, A., Wagner, G.R (2018). Measuring Best Practices for Workplace Safety, Health, and Well-Being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(5): 430-439.
- Strobel, G. (1991). Cognitive determinants in the judgment of risks in the workplace. *Psychologie und Praxis*, 35(1): 23-32.
- Swift, J., Holloway, W. (2008). Foster a Team-Based Safety Culture. *Opflow*, 34 (4): 20-21.
- Tellis, W. M. (1997). Application of a Case Study Methodology. *The Qualitative Report*, 3(3): 1-19.

- Uhrenholdt Madsen, C., Vester Thorsen, S., Hasle, P., Laursen, L., Dyreborg, J. (2022). Differences in occupational health and safety efforts between adopters and non-adopters of certified occupational health and safety management systems. *Safety Science*, 152: 105794.
- Vitrano, G., Micheli, G.J.L. (2024). National occupational safety and health systems: Exploring the underlying networks for future sustainable development. *Sustainable Futures*, 8: 100382.
- Wilson, J.R. (1995). *Ergonomics and participation*, in J.R. Wilson, E.N. Corlett (Eds.), *Evaluation of Human Work* (second ed.). London: Taylor and Francis.

Sitografia

Accredia (2024). L'efficacia delle certificazioni accreditate per i sistemi di gestione per la salute e per la sicurezza sul lavoro: <https://www.accredia.it/osservatorio/sicurezza-sul-lavoro/lefficacia-delle-certificazioni-accreditate-per-i-sistemi-di-gestione-per-la-salute-e-sicurezza-sul-lavoro/>

Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro CFSL: <https://www.ekas.admin.ch/it/>

EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/en>

EU-OSHA (2017). Annual Report 2017: <https://osha.europa.eu/it/publications/annual-report-2017>

Initiative Neue Qualität der Arbeit: <https://www.inqa.de/DE/startseite/startseite.html>

Gemeinsame Deutsche. The Joint German Occupational Safety and Health Strategy (GDA): <https://www.gda-portal.de/EN/Home>

Ministero del lavoro-Germania:

<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsschutz/arbeitsschutz.html>

Registro regionale infortuni mortali sul lavoro:

<https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Imprese/Gestione-risorse-umane/Sicurezza-negli-ambienti-di-lavoro/infortuni-lavoro/infortuni-lavoro>

Segreteria di stato dell'economia SECO-Svizzera:

<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitsschutz-am-arbeitsplatz.html>

Glossario - Gli attori e i dispositivi della sicurezza

CPT: Comitato paritetico territoriale: è un ente, senza scopo di lucro, promosso e gestito pariteticamente dai costruttori edili (ANCE-Associazione nazionale costruttori edili) e dalle organizzazioni sindacali (FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL).

CPTA: Comitato paritetico territoriale artigiano: è un ente del settore edile artigiano ed è composto in modo paritario dalle organizzazioni dei lavoratori edili (FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL) e dalle organizzazioni artigiane (Associazione artigiani, Unione artigiani, Federazione artigiani).

DdL: datore di lavoro.

DPC: Dispositivi di protezione collettiva: sono i sistemi che intervenendo direttamente sulla fonte di pericolo riducono o eliminano il rischio di esposizione del lavoratore.

DPI: Dispositivi di protezione individuale, ovvero «qualsiasi attrezzatura destinata a essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo» (art. 74, comma 1 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81).

ISPESL: l'Istituto superiore prevenzione e sicurezza sul lavoro era un ente di diritto pubblico nel settore della ricerca; un organo tecnico-scientifico del Servizio sanitario nazionale per quanto riguarda ricerca, sperimentazione controllo, consulenza, assistenza, alta formazione, informazione e documentazione in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, sicurezza sul lavoro nonché di promozione e tutela della salute negli ambienti di vita e di lavoro. Nel 2010, però, l'ISPESL è stato soppresso, con il Decreto Legge 78/2010, convertito, successivamente, nella legge n.122 del 2010 e, le sue funzioni spostate all'INAIL.

MC: Medico competente, è ritenuto da sempre una figura che, per le proprie competenze scientifico-professionali, deve collaborare attivamente con il datore di lavoro, sia nell'individuazione dei rischi presenti in ogni specifica attività produttiva che nel dare indirizzo nella scelta di metodi organizzativi, di tempi e modi di lavoro in sicurezza per ogni singolo dipendente aziendale.

MMC: Movimentazione manuale dei carichi, riguarda le operazioni di trasporto o sostegno di un carico a opera di uno o più lavoratori, comprese le azioni del sollevare, deporre, tirare, portare o spostare un carico.

RSPP: Responsabile del servizio di prevenzione e protezione. Si tratta del professionista esperto in sicurezza (safety) designato dai datori di lavoro per gestire e coordinare le attività del servizio di prevenzione e protezione (SPP), ovvero l'«insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni

all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori» (art. 2, lett. L del D.Lgs. n. 81/2008).

RLS: Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: persona, o persone, eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e sicurezza durante il lavoro.

SPSAL: Servizio di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro: è la struttura dell'Azienda sanitaria locale, deputata a svolgere il complesso delle funzioni di prevenzione, vigilanza e controllo relativo agli ambienti di lavoro, al fine di garantirne la sicurezza, prevenendo gli infortuni e le malattie da lavoro, e di migliorare le condizioni e il benessere psicofisico dei lavoratori attraverso azioni e piani mirati di prevenzione ed educazione sanitaria.

PIANI PREVENZIONE MIRATA: Il Piano Mirato di Prevenzione (PMP) si configura come un modello territoriale partecipativo di assistenza e supporto alle imprese nella prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro ed è basato su un percorso di confronto, condivisione e integrazione con le istituzioni, le parti sociali e le associazioni di categoria, per l'applicazione di soluzioni finalizzate a tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore.

PREPOSTO: È la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di potere gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa (Art. 2 D. Lgs 81/08)

PSC: il Piano di sicurezza e coordinamento è lo strumento che ha funzione di individuare, analizzare e valutare i rischi della compresenza di più imprese nella realizzazione di un'opera.

Allegati

Allegato 1: Il piano di prevenzione mirata “Cadute dall’alto” attivo nell’ATS Bergamo

<https://www.ats-bg.it/cadute-dall-alto>

Allegato 2: Il caso studio relativo al percorso di ergonomia partecipativa effettuato presso l’azienda tessile Zegna Baruffa Lane Borgosesia SpA

Allegato 3: Trascrizione integrale del Web Focus Group e della Web Interview con alcuni responsabili PSAL di Regione Lombardia

PMP “CADUTE DALL’ALTO”

PREMESSA

Il seguente questionario è stato predisposto per fornire al datore di lavoro uno strumento utile alla valutazione degli aspetti legati alla prevenzione del rischio di **caduta dall’alto** durante l’esecuzione di lavorazioni che si svolgono **all’interno dei propri luoghi di lavoro.**

Le check – list di riferimento, guidano il datore di lavoro, **prima dell’inizio dei lavori**, nella rilevazione/identificazione del rischio di caduta dall’alto e nella scelta delle misure di prevenzione e protezione più adeguate che dovranno essere tutte riportate nel documento di valutazione dei rischi (DVR), redatto ai sensi dell’art. 28 del D.Lgs. 81/08, nel caso in cui i lavori vengano eseguiti all’interno della propria azienda, o nel DUVRI, nel caso gli stessi siano affidati a terzi secondo quanto previsto dall’art. 26 del D.Lgs. 81/08.

Nella presente trattazione sono esclusi i lavori edili come elencati nell’Allegato X del D.Lgs. 81/08 in quanto regolamentati nel dettaglio dal Titolo IV dello stesso decreto, cui si rimanda integralmente.

Per la corretta lettura delle check- list, si forniscono due utili definizioni:

Cosa si intende per lavoro in quota?

L’attuale normativa italiana in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro definisce il lavoro in quota come quell’attività lavorativa che espone il lavoratore al rischio di caduta da una quota posta ad altezza superiore a 2 metri rispetto a un piano stabile.

Cosa si intende per rischio di caduta dall'alto?

Per rischio di caduta dall'alto si intende il rischio di una qualsiasi attività lavorativa che espone il lavoratore alla caduta da una quota posta ad una altezza anche al di sotto dei due metri. In questo caso è necessario agire, valutando le condizioni in cui ci si trova ad operare, individuando le opportune misure organizzative e procedurali, nonché le misure tecniche per prevenire la caduta.

Data di compilazione: _____

DATI ANAGRAFICI DELLA DITTA

Ragione sociale dell'azienda/impresa _____

C.F. _____ P.IVA _____

PEC Aziendale _____

Sede legale _____

Sede operativa _____

N° tot. Dipendenti _____

Datore di Lavoro (DL) _____

Medico competente (MC) _____

Responsabile del Servizio Prevenzione Protezione (RSPP) _____

Rappresentante dei Lavoratori / RLS Territoriale (RLS/RLST) _____

È prevista la consultazione degli RLS/RLST nelle fasi di individuazione dei pericoli, della valutazione dei rischi e di proposta delle misure di prevenzione?

- ☐ SÌ
☐ NO

Sono stati individuati i preposti?

- ☐ SÌ
☐ NO

Se sì, quanti sono? _____

Se presenti, quali strumenti hanno a disposizione i Preposti per svolgere il loro ruolo?

☐ _____

Quali sono i soggetti coinvolti nella compilazione della presente check-list?

- ☐ Datore di Lavoro / Legale rappresentante
☐ RSPP / ASPP
☐ MC
☐ RLS
☐ RLST
☐ Consulente esterno
☐ Altro _____

A) All'interno dell'impresa, è prevista l'esecuzione di lavori che espongono al rischio di caduta dall'alto?

- ☐ Sì
☐ No

Sede dove si effettuano i lavori che espongono al rischio di caduta dall'alto (indicare con precisione: unità operativa, reparto, zona di lavoro e durata)

B) Se sì:

b1) i lavori sono affidati a terzi (impresa o lavoratore autonomo)?

In questo caso compila la check-list n° 1;

b2) i lavori vengono eseguiti ad opera del proprio personale?

In questo caso compila la check-list n° 2.

SCHEMA di RILEVAZIONE DEL RISCHIO
di CADUTA DALL'ALTO per LAVORI AFFIDATI a TERZI, svolti presso
l'impresa committente

CHECK-LIST N. 1 – Sez. I

indicare una sola risposta

Sezione I – Domande generali/istruzioni			
	DOMANDE		ISTRUZIONI
1	Per quale tipologia di lavori sono previsti interventi che espongono al rischio di caduta dall'alto?		
	Manutenzione ordinaria: specificare _____		
	Manutenzione straordinaria: specificare _____		
	Altro _____		
2	Hai verificato l'idoneità tecnico-professionale dell'impresa o del lavoratore autonomo a cui intendi affidare i lavori, acquisendo il certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato e l'autocertificazione del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale?		
	Sì		
	No		Provvedere
3	Hai fornito all'impresa o al lavoratore autonomo le informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate?		
	Sì		
	No		Provvedere
4	Hai redatto il Documento di valutazione dei rischi interferenziali (DUVRI), dopo aver acquisito le informazioni sui rischi delle attività che l'appaltatore svolgerà nell'ambito dell'appalto?		
	Sì		
	No		Provvedere
5	Hai indicato nel DUVRI il nominativo del preposto dell'impresa appaltatrice addetto al controllo delle lavorazioni?		
	Sì		
	No		Provvedere
6	Hai verificato che il preposto dell'impresa appaltatrice addetto al controllo delle lavorazioni, sia in possesso di formazione specifica circa il rischio di caduta dall'alto?		
	Sì		
	No		Provvedere

7	Hai inserito nel DUVRI, l'indicazione della persona competente referente del controllo delle condizioni di sicurezza delle lavorazioni appaltate?		
	Sì		
	No		<i>Provvedere</i>
8	Hai verificato che le attrezzature utilizzate durante le lavorazioni siano di proprietà dell'impresa appaltatrice o, in alternativa, che siano ad essa concesse con formale comodato d'uso contenente anche gli accordi tra committente ed appaltatore circa i controlli, le manutenzioni e le eventuali verifiche periodiche?		
	Sì		
	No		<i>Provvedere</i>
9	Nella scelta delle modalità di prevenzione e protezione da adottare, sono stati valutati i seguenti aspetti?		
9.1.	I lavoratori dell'impresa appaltatrice o il lavoratore autonomo accedono alla zona d'intervento utilizzando attrezzature/sistemi di accesso sicuri appositamente installati per le lavorazioni?		
	Sì		<i>Vai nella sezione II – punto1 per la scelta condivisa con l'appaltatore/lavoratore autonomo, del sistema più adeguato tra i seguenti: ponteggio, trabattello, DPI anticaduta, PLE, scale portatili</i>
	No		<i>Provvedere</i>
9.2.	Sono presenti aperture nei solai (tipo bocca di lupo) o zone prospicienti il vuoto (ad es. scale o solai senza ringhiera/parapetto) che espongono il lavoratore al rischio di caduta dall'alto?		
	Sì		<i>Vai nella sezione II – punto1 per la scelta condivisa con l'appaltatore/lavoratore autonomo, del sistema di protezione più adeguato: guardacorpo, reti di sicurezza, tavolati di protezione fissi</i>
	No		
9.3.	I lavori si svolgono in prossimità di una copertura su cui non è previsto l'accesso?		
	Sì		<i>Vai nella sezione II - punto 2 per la scelta condivisa con l'appaltatore/lavoratore autonomo, delle misure di prevenzione più adeguate</i>
	No		
9.4.	I lavori si svolgono in copertura oppure è necessario anche solo il transito sulla stessa?		
	Sì		
	No		<i>Vai alla domanda n. 10</i>
9.5	Hai verificato la resistenza della copertura in modo da assicurare che i lavori si svolgano senza che si verifichi lo sfondamento della stessa?		
	Sì		

	No		
9.6	Sono presenti in copertura lucernari e/o parti in materiali traslucidi, tipo vetroresina?		
	Sì		
	No		Vai alla domanda n. 10
9.7	L'area dei lucernari /traslucidi è stata adeguatamente protetta con tavolati di protezione ben fissati e/o parapetti e/o reti di sicurezza?		
	Sì		
	No		Provvedere.
10	Nel DUVRI sono state inserite la valutazione del rischio di caduta dall'alto e la scelta delle misure di prevenzione e di protezione individuate con la presente check-list?		
	Sì		
	No		Provvedere

AVVISO: Alcune attività potrebbero risultare particolarmente difficoltose a causa della viabilità, della presenza di spazi ristretti, ecc... In tal caso, gli interventi andranno opportunamente progettati, anche con l'aiuto di esperti tecnici, al fine di individuare la corretta combinazione di misure di prevenzione e protezione a garanzia dello svolgimento in sicurezza dei lavori in sicurezza.

Sezione II – Scelta delle misure di protezione. Domande specifiche/istruzioni: è possibile indicare più risposte			
DOMANDE			ISTRUZIONI
1	Dopo il confronto con il datore di lavoro dell'impresa appaltatrice o con il lavoratore autonomo affidatario dei lavori, <u>con la collaborazione del proprio RSPP e</u> , in generale, di tutte le figure di sistema, con quali misure protettive si è deciso di effettuare i lavori che espongono al rischio di caduta dall'alto? Le misure individuate devono essere inserite nel DUVRI		Se ci sono più risposte, ripetere la domanda per ogni risposta, fino alla risposta "nessuna altra opzione"
	Ponteggio		Continuare al punto 3.1 sez. II
	Guardacorpo (parapetto)		Continuare al punto 3.2 sez. II
	Ponte su ruote (trabattello)		Continuare al punto 3.3 sez. II
	Dispositivi di protezione individuale (imbracatura con cordino, connettore ecc... collegata al punto di ancoraggio)		Continuare al punto 3.4 sez. II
	Piattaforma di lavoro elevabile (PLE)		Continuare al punto 3.5 sez. II
	Scale portatili (a mano)		Continuare al punto 3.6 sez. II
	Reti di sicurezza		Continuare al punto 3.7 sez. II
	Nessuna altra opzione		Terminata questa analisi vai alla domanda successiva nella sez. I

Sezione II – Scelta delle misure di prevenzione. Domande specifiche/istruzioni: è possibile indicare più risposte			
	DOMANDE		ISTRUZIONI
2	I lavori non potranno essere svolti accedendo alla copertura, pertanto sono previste le seguenti misure preventive:		
	divieto di accesso in copertura		
	interdizione della copertura		
	sorveglianza dei lavori da parte della persona competente referente del controllo delle condizioni di sicurezza dei lavori appaltati		
	Nessuna altra opzione		Terminata questa analisi vai alla domanda successiva nella sez. I

Sezione II - Adempimenti in relazione alla misura di protezione adottata. Domande specifiche/istruzioni: è possibile indicare più risposte			
	DOMANDE		ISTRUZIONI
3.1	PONTEGGI?		
3.1.1	Hai previsto nel DUVRI che l'impresa incaricata del montaggio/smontaggio del ponteggio, debba redigere un Piano di Montaggio Uso e Smontaggio del ponteggio (Pi.M.U.S.) comprensivo del relativo disegno esecutivo?		Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.1.2	Hai previsto nel DUVRI che nel caso di non corretto utilizzo del ponteggio, i lavori saranno sospesi?		Se SI, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1
3.2	GUARDACORPO (PARAPETTI)?		
3.2.1	Hai previsto nel DUVRI che nel caso di non corretta/incompleta installazione dei parapetti, i lavori saranno sospesi?		Se SI, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1
3.3	PONTE SU RUOTE (TRABATTELLO)?		
3.3.1	Hai previsto nel DUVRI che la zona di passaggio in corrispondenza del ponte su ruote (trabattello) sia segnalata/delimitata?		Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.3.2	Hai previsto nel DUVRI che nel caso di non corretto utilizzo del trabattello, i lavori saranno sospesi?		Se SI, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1
3.4	DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)?		
3.4.1	Hai verificato la presenza di idonei punti di ancoraggio (es. linea vita, punti fissi, ...)?		Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.4.2	Hai previsto nel DUVRI che nel caso di mancato utilizzo di idonei DPI, i lavori saranno sospesi?		Se SI, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1
3.5	PIATTAFORMA DI LAVORO ELEVABILE (PLE)?		
3.5.1	Hai previsto nel DUVRI che l'area di lavoro della Piattaforma di Lavoro Elevabile sia delimitata e segnalata?		Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo

3.5.2	Hai richiesto nel DUVRI che l'addetto alla conduzione della Piattaforma di Lavoro Elevabile utilizzi l'imbracatura collegata al punto di ancoraggio e il casco di protezione?		<i>Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.5.3	Hai previsto nel DUVRI che nel caso di non corretto utilizzo dei DPI anticaduta sulla piattaforma, i lavori saranno sospesi?		<i>Se SI, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1</i>
3.6	SCALE PORTATILI (A MANO)?		
3.6.1	I lavori da effettuare sulle scale sono di breve durata?		<i>Se SI, vai al punto successivo, se NO scegli una misura di protezione alternativa tra quelle enunciate nella presente sezione</i>
3.6.2	Hai richiesto nel DUVRI che le scale siano, durante l'utilizzo, adeguatamente assicurate o trattenute al piede da altra persona?		<i>Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.6.3	Hai previsto nel DUVRI che nel caso di non corretto utilizzo delle scale, i lavori siano sospesi?		<i>Se SI, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1</i>
3.7	RETI DI SICUREZZA?		
3.7.1	Hai richiesto nel DUVRI che l'impresa o il lavoratore autonomo dovrà preventivamente fornire, per le reti di sicurezza, la dichiarazione di conformità ai requisiti essenziali di sicurezza previsti dal D.Lgs. 206/2005?		<i>Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.7.2	Hai previsto nel DUVRI che nel caso di non corretto utilizzo delle reti di sicurezza, i lavori saranno sospesi?		<i>Se SI, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1</i>

**SCHEDA DI RILEVAZIONE DEL
RISCHIO di CADUTA DALL'ALTO per LAVORI in AZIENDA
ad OPERA del PROPRIO PERSONALE**

CHECK-LIST N. 2 – Sez. I

indicare una sola risposta

Sezione I – Domande generali/istruzioni			
	DOMANDE		ISTRUZIONI
1	Per quale tipologia di lavoro sono previsti interventi che espongono al rischio di caduta dall'alto?		
	Manutenzione ordinaria: specificare _____		
	Manutenzione straordinaria: specificare _____		
	Altro _____		
2	Nella scelta delle modalità di prevenzione e protezione da adottare, sono stati valutati i seguenti aspetti?		
2.1	I lavoratori accedono alla zona di intervento utilizzando attrezzature/sistemi di accesso sicuri appositamente installati per le lavorazioni?		
	Sì		<i>Vai nella sezione II – punto1 per la scelta condivisa con l'appaltatore/lavoratore autonomo, del sistema più adeguato tra i seguenti: ponteggio, trabattello, DPI anticaduta, PLE, scale portatili</i>
	No		<i>Provvedere</i>
2.2	Analizza la zona interessata dai lavori. Sono presenti aperture nei solai (tipo bocca di lupo) o zone prospicienti il vuoto (ad es. scale o solai senza ringhiera/ parapetto) che espongono il lavoratore al rischio di caduta dall'alto?		
	Sì		<i>Vai nella sezione II – punto1 per la scelta condivisa con l'appaltatore/lavoratore autonomo, del sistema di protezione più adeguato: guardacorpo, reti di sicurezza, tavolati di protezione fissi</i>
	No		
2.3	I lavori si svolgono in prossimità di una copertura su cui non è previsto l'accesso?		
	Sì		<i>Vai nella sezione II - punto 2 per l'individuazione delle misure di prevenzione</i>
	No		
2.4	I lavori si svolgono in copertura oppure è necessario anche solo il transito sulla stessa?		
	Sì		

	No		<i>Vai alla domanda n. 3</i>
2.5	Hai fatto effettuare una verifica di resistenza della copertura in modo da assicurare che i lavori si svolgano senza che si verifichi lo sfondamento della stessa?		
	Sì		
	No		
2.6	Sono presenti in copertura lucernari e/o parti in materiali traslucidi, tipo vetroresina?		
	Sì		
	No		<i>Vai alla domanda n. 3</i>
2.7	L'area dei lucernari /traslucidi è stata adeguatamente protetta con tavolati di protezione ben fissati e/o parapetti e/o reti di sicurezza?		
	Sì		
	No		<i>Provvedere.</i>
3	Hai individuato e valutato il rischio di caduta dall'alto nel DVR e definito le misure di prevenzione e protezione indicate nella presente check-list?		
	Sì		
	No		<i>Provvedere</i>
4	Hai inserito nel DVR, l'indicazione della persona competente (ad es. il preposto) che possa operare il controllo delle condizioni di sicurezza delle lavorazioni che espongono a rischio di caduta dall'alto?		
	Sì		
	No		<i>Provvedere</i>

AVVISO: Alcune attività potrebbero risultare particolarmente difficili a causa della viabilità, della presenza di spazi ristretti, ecc.... In tal caso, gli interventi andranno opportunamente progettati, anche con l'aiuto di esperti tecnici, al fine di individuare la corretta combinazione di misure di prevenzione e protezione a garanzia dello svolgimento in sicurezza dei lavori.

Sezione II – Scelta delle misure di protezione. Domande specifiche/istruzioni: è possibile indicare più risposte			
	DOMANDE		ISTRUZIONI
1	Dopo il confronto con l'R.S.P.P. e le figure di sistema, con quali misure protettive si è deciso di effettuare i lavori che espongono al rischio di caduta dall'alto? Ricorda che le misure individuate devono essere inserite nel DVR		<i>Se ci sono più risposte, ripetere la domanda per ogni risposta, fino alla risposta "nessuna altra opzione"</i>
	Ponteggio		Continuare al punto 3.1 sez. II
	Guardacopo (parapetto)		Continuare al punto 3.2 sez. II
	Ponte su ruote (trabattello)		Continuare al punto 3.3 sez. II
	Dispositivi di protezione individuale (imbracatura con cordino, connettore ecc... collegata al punto di ancoraggio)		Continuare al punto 3.4 sez. II
	Piattaforma di lavoro elevabile (PLE)		Continuare al punto 3.5 sez. II
	Scale portatili (a mano)		Continuare al punto 3.6 sez. II
	Reti di sicurezza		Continuare al punto 3.7 sez. II
	Nessuna altra opzione		Terminata questa analisi vai alla domanda successiva nella sez. I

Sezione II – Scelta delle misure di prevenzione. Domande specifiche/istruzioni: è possibile indicare più risposte			
	DOMANDE		ISTRUZIONI
2	I lavori non potranno essere svolti accedendo alla copertura. Pertanto, sono previste le seguenti misure preventive:		
	divieto di accesso in copertura		
	interdizione della copertura		
	sorveglianza dei lavori da parte della persona competente (ad es. il preposto)		
	Nessuna altra opzione		Terminata questa analisi vai alla domanda successiva nella sez. I

Sezione II - Adempimenti in relazione alla misura di protezione adottata. Domande specifiche/istruzioni: è possibile indicare più risposte			
	DOMANDE		ISTRUZIONI
3.1	PONTEGGI?		
	Ricordati che i ponteggi possono essere montati e smontati SOLO da lavoratori formati ed abilitati a svolgere tale lavoro e che il Datore di lavoro dell'impresa che monta e smonta il ponteggio deve redigere a mezzo di persona competente, il PIMUS (art. 136 del D.Lgs. 81/08). Se sei impresa abilitata a svolgere questo lavoro:		
3.1.1	Hai previsto la redazione del Piano di Montaggio Uso e Smontaggio del ponteggio (Pi.M.U.S.) comprensivo del relativo disegno esecutivo?		Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.1.2	Hai acquisito copia dell'autorizzazione ministeriale del ponteggio contenente le istruzioni e gli schemi di montaggio?		Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo

3.1.3	I lavoratori, preposto e addetti, facenti parte della squadra di montaggio, smontaggio o trasformazione del ponteggio sono adeguatamente formati?	Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.1.4	Per ponteggi superiori ai 20 m di altezza o nel caso di realizzazione di castelli di carico o per ponteggi da installare al di fuori degli schemi di impiego disponibili nell'autorizzazione ministeriale, hai fatto redigere il progetto?	Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.1.5	Hai individuato un preposto dedicato alla sorveglianza delle operazioni di montaggio/smontaggio del ponteggio e alla revisione degli elementi del ponteggio prima del loro reimpiego, con relativa evidenza documentale?	Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.1.6	Hai indicato al preposto la necessità di effettuare il controllo giornaliero della completezza del ponteggio?	Se Sì, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1
3.2	GUARDACORPO (PARAPETTI)?	
	Ricordati che i parapetti devono essere montati secondo le indicazioni previste dal costruttore e da personale adeguatamente formato. Se per il loro montaggio è previsto l'utilizzo della PLE, gli utilizzatori devono essere in possesso di apposita abilitazione (vedi punto 3.5.)	
3.2.1	Hai predisposto nel DVR il controllo della corretta e completa installazione dei parapetti (correnti e tavola fermapiede)?	Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.2.2	Se la zona di lavoro è in pendenza, hai stabilito nel DVR quale classe di parapetti provvisori (Classi A, B, C) dovrai fare installare?	Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.2.3	Durante le operazioni di installazione dei parapetti, i lavoratori saranno esposti al rischio di caduta dall'alto – Vai a DPI anticaduta Punto 3.4. Hai evidenziato nel DVR che i lavoratori devono indossare i dispositivi di protezione individuale (DPI) anticaduta prima e durante l'installazione dei parapetti?	Se Sì, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1
3.3	PONTE SU RUOTE (TRABATTELLO)?	
3.3.1	È disponibile il libretto d'uso e manutenzione rilasciato dal costruttore?	Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.3.2	È stata individuata una persona competente che verifichi la corretta installazione (secondo il libretto d'uso e manutenzione rilasciato dal costruttore), la completezza ed il corretto utilizzo del trabattello?	Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.3.3	È stata individuata una persona competente che effettui i controlli periodici previsti dal libretto d'uso e manutenzione sui ponti su ruote?	Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.3.4	È stata individuata una persona competente che verifichi che siano utilizzati appropriati dispositivi (stabilizzatori) per impedire lo spostamento involontario durante l'esecuzione di lavori in quota con l'uso del trabattello?	Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.3.5	Hai previsto nel DVR che la zona di passaggio in corrispondenza del ponte su ruote (trabattello) sia segnalata/delimitata?	Se Sì, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1
3.4	DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)?	
3.4.1	I DPI anticaduta individuati, sono stati adeguatamente valutati in base al tipo di caduta prevista? <i>Caduta totalmente prevenuta (trattenuta), caduta contenuta, caduta libera limitata (max 60 cm), caduta libera senza dissipatore (max 150 cm), caduta libera con assorbitore (max 400 cm)</i>	Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.4.2	I lavoratori sono stati formati ed addestrati all'uso di dispositivi di protezione individuale anticaduta?	Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.4.3	Hai verificato la presenza di idonei punti di ancoraggio (es. linea vita, punti fissi, ...)?	Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.4.4	Hai previsto la contemporanea presenza di almeno n. 2 operatori durante i lavori?	Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.4.5	Hai previsto nel DVR una procedura di recupero dell'operatore in caso d'emergenza?	Se Sì, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1

3.5	PIATTAFORMA DI LAVORO ELEVABILE (PLE)?		
	Ricordati che le PLE possono essere utilizzate SOLO da lavoratori formati ed abilitati a svolgere tale lavoro		
3.5.1	La scelta della piattaforma da utilizzare è stata fatta coinvolgendo l'R.S.P.P. e, in generale, tutte le figure di sistema, tenendo conto delle condizioni e delle caratteristiche specifiche del lavoro da svolgere, dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro, dei rischi derivanti dall'impiego delle attrezzature stesse e dei rischi derivanti da interferenze con le altre attrezzature già in uso?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.5.2	L'attrezzatura messa a disposizione è conforme alla normativa (dichiarazione di conformità CE se immessa sul mercato dopo il 21 settembre 1996 oppure è in possesso di libretto ENPI/ISPESL, se immessa mercato prima del 21 settembre 1996)?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.5.3	È presente in sito e a disposizione degli utilizzatori il libretto d'uso e manutenzione della piattaforma?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.5.4	Sono state eseguite le verifiche periodiche previste dalla normativa?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.5.5	Gli operatori addetti (conduttore e utilizzatore della piattaforma) sono stati adeguatamente formati all'uso della stessa?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.5.6	Gli operatori che operano sulla piattaforma sono stati dotati di DPI anticaduta e sono stati formati sull'utilizzo degli stessi?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.5.7	Hai previsto nel DVR che l'addetto alla conduzione della Piattaforma di Lavoro Elevabile utilizzi l'imbracatura collegata al punto d'ancoraggio ed il casco di protezione?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.5.8	Hai previsto nel DVR che l'area di lavoro della Piattaforma di Lavoro Elevabile sia stata delimitata e segnalata?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.5.9	Hai previsto nel DVR che la piattaforma dovrà essere stabilizzata anche valutando il terreno di appoggio, prima del suo utilizzo?		<i>Se Sì, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1</i>
3.6	SCALE PORTATILI (A MANO)?		
3.6.1	I lavori da effettuare sulle scale sono di breve durata?		<i>Se Sì, vai al punto successivo, se NO scegli una misura di protezione alternativa tra quelle enunciate nella presente sezione</i>
3.6.2	Le scale portatili sono idonee, dotate di certificazione ai sensi della norma tecnica UNI EN131 o ai sensi del D.Lgs. 81/08?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.6.3	Le scale sporgono a sufficienza oltre il livello di accesso, a meno che non venga comunque garantita con altri dispositivi una presa sicura?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.6.4	I lavoratori sono formati sul corretto utilizzo delle scale?		<i>Se Sì, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1</i>
3.7	RETI DI SICUREZZA?		
3.7.1	La scelta della tipologia di rete è avvenuta con la collaborazione dell'R.S.P.P. e, in generale, tutte le figure di sistema, tenendo conto dell'altezza di caduta, della profondità di raccolta, dell'inclinazione del piano di lavoro, della presenza di ostacoli che intralcino la trattenuta della rete?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.7.2	Nel DVR è previsto che prima del montaggio siano verificate l'idoneità della struttura di ancoraggio, le condizioni della superficie di lavoro, l'applicabilità delle istruzioni di montaggio, l'idoneità del sistema scelto (S, T, U, V) e della classe (A1, A2, B1, B2) per l'uso previsto e l'integrità di tutti i componenti della rete di sicurezza?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.7.3	È disponibile la dichiarazione di conformità ai requisiti essenziali di sicurezza previsti dal D. Lgs. 206/2005 delle reti di sicurezza?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.7.4	La manutenzione viene effettuata da personale qualificato?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.7.5	È stata individuata una persona competente per la verifica del corretto montaggio delle reti di sicurezza secondo le indicazioni del fabbricante?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.7.6	È stata individuata una persona competente per la verifica del buon stato di manutenzione delle reti sia per le componenti in tessuto che per quelle in metallo?		<i>Se Sì, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione</i>

Premi per le buone pratiche «Ambienti di lavoro sani e sicuri» 2020-2022 CASO DI STUDIO



Applicazione dell'ergonomia partecipativa per migliorare la sicurezza degli addetti alla manutenzione dei tessuti



ORGANIZZAZIONE/AZIENDA

Zegna Baruffa Lane
Borgosesia SpA

PAESE

Italia

SETTORE

Industria manifatturiera

COMPITI

Manutenzione di impianti e
macchinari



Fonte: Zegna Baruffa Lane Borgosesia SpA

Contesto

L'azienda Zegna Baruffa Lane Borgosesia SpA produce (esclusivamente in Italia) filati di fascia alta per articoli di maglieria.

I tecnici della manutenzione della fabbrica lavorano su molti tipi di macchine, in condizioni ambientali diverse e con una frequenza dettata dalle necessità. I compiti sono vari e imprevedibili. Di conseguenza, anche il

carico fisico è imprevedibile e incerto. Il tipo di sforzo fisico richiesto comporta un carico biomeccanico significativo, sia per le posture assunte sia per il tipo di movimenti, nonché per il peso movimentato e la forza necessaria. In tali condizioni aumenta il rischio di sviluppare disturbi muscolo-scheletrici (DMS).

La variabilità e la complessità dei compiti svolti rendono inoltre difficile misurare i rischi biomeccanici cui sono esposti i lavoratori addetti alla manutenzione.

Inoltre, è difficile applicare metodi standard di valutazione del rischio ergonomico per compiti molto variabili. Una non consapevolezza dell'esposizione al rischio può contribuire alla persistenza di situazioni pericolose o comportare una sottovalutazione del rischio da parte del personale addetto alla sicurezza o degli stessi addetti alla manutenzione.

La formazione in materia di ergonomia dei tecnici di manutenzione, combinata con l'esperienza acquisita nel tempo, è essenziale per lo svolgimento delle attività lavorative in sicurezza. La tradizionale valutazione del rischio ergonomico condotta sulle linee di produzione offre solo risultati approssimativi per quanto riguarda le attività di manutenzione. È necessario un approccio diverso con un'ulteriore analisi per tenere pienamente conto della diversità dei compiti e delle condizioni operative specifiche dei lavori di manutenzione.

La prevenzione dei rischi richiede pertanto un approccio di ergonomia partecipativa, con il coinvolgimento diretto degli addetti alla manutenzione, perché sia possibile sfruttarne le conoscenze ed esperienze, individuare i rischi e prendere decisioni in merito alle soluzioni.

Obiettivi

L'azienda intende condurre un intervento di ergonomia partecipativa per migliorare la sicurezza degli addetti alla manutenzione e prevenire i DMS.

Cosa è stato fatto e come?

Per migliorare la sicurezza di 40 addetti alla manutenzione dei suoi impianti e macchinari industriali e a fini di prevenzione dei DMS lavoro-correlati, l'azienda di filati ha chiesto l'assistenza della ICS Maugeri, una società esterna specializzata in medicina del lavoro. È stata applicata un'ergonomia partecipativa che ha coinvolto i lavoratori durante l'intero processo di riduzione del rischio.

Il responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza dell'azienda ha messo in atto un intervento di ergonomia partecipativa di sei mesi, con la supervisione di un ergonomo esterno specializzato.

Gli addetti alla manutenzione sono stati coinvolti nelle due fasi seguenti:

- **fase 1:** formazione ergonomica dedicata ai principi della biomeccanica, postura, movimentazione del carico, ambiente e spazi di lavoro;
- **fase 2:** individuazione dei rischi alle postazioni di lavoro mediante domande chiave e valutazione semplificata che ha portato a una classificazione iniziale del tipo di rischio.

L'ergonomo ha poi osservato direttamente le attività più critiche svolte dai tecnici della manutenzione, raccogliendo informazioni e ricostruendone gli effetti su un anno lavorativo rappresentativo. Ciò è stato fatto per quantificare con maggiore precisione il rischio di esposizione e individuare le necessità di intervento.

Infine, gli aspetti ergonomici pertinenti sono stati discussi con la squadra di manutenzione e con il capo del servizio di prevenzione e sicurezza. Sono state individuate possibili soluzioni e ne è stata discussa la fattibilità, definendo interventi urgenti e a più lungo termine.

Sono state attuate le seguenti misure preventive:

- modifica di spazi o riorganizzazione di aree di lavoro (ad esempio, alcuni gradini sono stati sostituiti da una pendenza);
- introduzione di apparecchiature nuove o modificate, quali ad esempio ausili e sollevatori idraulici e carrelli manuali su misura: un carrello appositamente concepito per maneggiare i cilindri delle macchine da imballaggio, un carrello di forma speciale per i cilindri delle macchine da stampa e un carrello con piattaforma regolabile in altezza per raggiungere i motori delle macchine che devono essere smontati;
- modifiche nell'organizzazione del lavoro.

Qual è stato il risultato?



Fonte: Zegna Baruffa Lane Borgosesia SpA

L'intervento di ergonomia partecipativa ha consentito di:

- delineare un profilo più preciso dell'esposizione al rischio dei lavoratori addetti alla manutenzione per 11 settori produttivi;
- individuare le criticità delle specifiche postazioni di lavoro che richiedono un intervento urgente o a breve termine;
- raggiungere un accordo tra i dipendenti e l'azienda in merito agli interventi di miglioramento da attuare;

- determinare l'impatto degli interventi ergonomici sui livelli di rischio calcolati dei compiti, eliminando l'esposizione a livelli di rischio elevati e aumentando la disponibilità di ausili per facilitare i compiti più impegnativi;
- accrescere il senso di responsabilità dei dipendenti nei confronti della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, gettando le basi per una proficua collaborazione con il servizio di sicurezza e prevenzione dell'azienda;
- migliorare le conoscenze in materia di ergonomia degli addetti alla manutenzione, che possono poi trasmetterle a nuovi colleghi;
- creare una banca dati dei guasti ricorrenti, dei tempi di inattività delle macchine e delle criticità specifiche, tutti utili per una migliore organizzazione delle attività di manutenzione;
- codificare le competenze dei tecnici di manutenzione esperti in quanto informazioni importanti sia per la sicurezza sia per l'efficacia degli interventi di manutenzione;
- aumentare l'efficienza degli interventi dei suddetti tecnici mettendo a disposizione ausili;
- mantenere un tasso di infortuni per gli addetti alla manutenzione pari a 0.

Inoltre, al termine dell'intervento, gli addetti alla manutenzione hanno espresso il desiderio e l'intenzione di continuare a partecipare a ulteriori formazioni in materia di ergonomia. Con l'intervento di un fisioterapista dedicato l'azienda ha risposto a tale richiesta organizzando un corso sul mantenimento del benessere e della salute attraverso posture corrette ed esercizi fisici mirati.

Fattori di successo

Tra i fattori che hanno permesso di ottenere risultati positivi figurano:

- il ricorso a consulenze esterne per contribuire a risolvere un problema complesso specifico;
- la formazione dei lavoratori in modo che potessero essere pienamente coinvolti nel processo e il loro coinvolgimento in tutte le fasi del processo di intervento sistematico.



Fonte: Zegna Baruffa Lane Borgosesia SpA

Trasferibilità

Un approccio partecipativo all'ergonomia potrebbe essere applicato in altre aziende, ma potrebbe anche essere trasferibile a organizzazioni di altri settori.

Costi e benefici

Costi

I costi d'intervento (ergonomo esterno e costo degli ausili e delle modifiche apportate) non hanno superato la dotazione annuale di bilancio dell'azienda destinata alla prevenzione e alla sicurezza:

- ausili e strumenti (4 500 EUR);
- intervento del consulente per la formazione del personale e collaborazione con ergonomo specializzato (60 000 EUR).

Vantaggi

- **Percezione della sicurezza e dell'ambiente lavorativo negli addetti alla manutenzione:** soddisfazione degli addetti alla manutenzione per l'attenzione prestata alla loro attività e per l'interesse effettivo da parte dell'azienda. L'ambiente lavorativo ne è risultato migliorato, con un aumento del livello di sicurezza percepito anche dai lavoratori di linea e una maggiore disponibilità degli addetti alla manutenzione a esporre problemi

specifici nonché a discutere possibili soluzioni con l'azienda.

- **Comprensione dell'attività di manutenzione all'interno dell'azienda:** la partecipazione attiva dei tecnici di manutenzione al processo di individuazione e valutazione dei rischi è sfociata in un atteggiamento innovativo in termini di comprensione del lavoro di manutenzione all'interno dell'azienda.
- **Segnalazione di malfunzionamenti e creazione di una banca dati dei guasti:** il coinvolgimento diretto dei tecnici di manutenzione nella segnalazione tempestiva dei malfunzionamenti è un prerequisito per la creazione di una banca dati aziendale dei guasti ricorrenti di diversi tipi di macchinari. Una tale banca dati consentirà di pianificare in modo più efficace la manutenzione preventiva e di informare gli addetti in merito a particolari tipi di interventi.
- **Trasmissione delle conoscenze ai tecnici di manutenzione in formazione:** la formazione in materia di ergonomia dei tecnici più esperti migliora indirettamente la loro capacità di trasmettere informazioni e conoscenze pertinenti ai nuovi colleghi in formazione. Si evita in tal modo la perdita di un importante repertorio di conoscenze che è utile per il corretto funzionamento delle macchine.
- **Riduzione dei tempi di inattività a causa di guasti e malfunzionamenti:** grazie agli ausili forniti, le riparazioni effettuate dai tecnici della manutenzione sono più rapide ed efficienti. È stata registrata una riduzione media del 10 % dei tempi di inattività delle macchine (e quindi della perdita di produzione).

- **Zero incidenti del personale addetto alla manutenzione:** l'intervento ha contribuito a mantenere un tasso di infortuni pari a 0 tra il personale addetto alla manutenzione (periodo 2018-2021).

Principali caratteristiche dell'esempio di buone pratiche

- Attuazione dell'ergonomia partecipativa coinvolgendo tutti i lavoratori durante l'intero intervento al fine di valutare meglio i rischi ergonomici e individuare soluzioni in tale settore per ridurli.
- Ampio coinvolgimento di una vasta gamma di parti interessate (lavoratori, datori di lavoro, rappresentanti dei lavoratori nel settore prevenzione e sicurezza, ergonomi esterni) nel miglioramento della sicurezza dei lavoratori e nella prevenzione dei DMS.
- Risultati delle valutazioni sintetizzati per creare uno strumento atto a valutare meglio la capacità dei lavoratori di svolgere i diversi compiti.

Ulteriori informazioni

Ulteriori informazioni sono disponibili all'indirizzo

<https://www.baruffa.com/en/>

La partecipazione dei lavoratori ha dato luogo a soluzioni pratiche e ha permesso di creare una banca dati degli incidenti di manutenzione che consente una migliore organizzazione delle attività di manutenzione.

Allegato 3

Web Focus 12/03/2025

Moderatore

Io entrerei subito nel vivo del focus. Allora siamo qui perché? Di che cosa oggettivamente abbiamo bisogno? La necessità è quella di capire quali potrebbero essere delle indicazioni concrete che aiutino, come dire, il nostro lavoro quotidiano di prevenzione e di promozione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro. Quindi voi avete un'esperienza diretta sul campo. Sapete quali sono le difficoltà. Ci sono le difficoltà. Adesso il senso dell'incontro è proprio un focus con degli esperti. Noi ragioneremo insieme, adesso con ciascuno facciamo un giro. Dite la vostra riflessione in merito. Il senso della domanda è: quali sono le difficoltà che ad oggi abbiamo nell'attuare tutti i piani di prevenzione e promozione della salute e sicurezza in luoghi di lavoro e quali potrebbero essere delle indicazioni concrete che potrebbero arrivare da Regione Lombardia per aiutarci a rendere più semplice e più facile il nostro lavoro quotidiano. Questo è il senso, è un'occasione importante. Diteci, noi ascoltiamo, poi eventualmente se abbiamo delle domande magari vi chiederemo alcuni aspetti più specifici che non comprendiamo della vostra riflessione. Però direi sentitevi liberi di intervenire anche in maniera molto, come dire, non strutturata. Ecco, di fare un ragionamento. Condividiamo un ragionamento insieme. Posso dire che abbiamo scelto le vostre realtà perché in qualche modo significative in termini di cultura professionale rispetto a questo, cioè in quanto sedi in Regione Lombardia di grande esperienza professionale nell'attuale prevenzione. Milano di fatto ha fatto scuola. Brescia e Bergamo sono realtà di grande presidio territoriale. E così pure Brianza è una realtà molto efficace, molto sul pezzo, se dovessimo usare un termine accademico. Quindi diteci un po', ecco liberamente, chi ha voglia, diteci un po' quali sono le vostre indicazioni e criticità. Grazie.

Partecipante 1

Se posso iniziare? Allora sicuramente il tessuto produttivo rappresenta un primo scoglio. Faccio l'esempio della realtà produttiva bergamasca, dove il 90% delle imprese sono microimprese e non tutte sono iscritte alle associazioni di categoria. Pertanto, quando noi attiviamo un piano di prevenzione, condividendolo con le parti sociali, in realtà non raggiungiamo tutte le imprese, tant'è che la maggior parte degli infortuni che si stanno verificando adesso, soprattutto quelli mortali, riguardano anche persone che non sono nemmeno strutturate in aziende. Quindi, la maggior difficoltà è di raggiungere la particolarità delle imprese. Per quanto riguarda almeno la realtà bergamasca, la grossa difficoltà è questa. Perché abbiamo un'esperienza pluridecennale di rapporti e di rete, di collaborazioni con le associazioni datoriali, sindacali, di altri enti e le istituzioni. Ma resta lo zoccolo duro degli infortuni gravi e soprattutto raggiungere la maggior parte delle imprese in qualsiasi contesto diventa difficile, perché non tutte sono associate agli enti, alle istituzioni o alle organizzazioni che sono i nostri interlocutori abituali e che sono un'ampia fetta delle rappresentanze.

Moderatore

Grazie.

Partecipante 2

Sì, ecco, condivido pienamente quanto detto per quanto riguarda i Piani Mirati di Prevenzione. In ATS Milano le criticità si raddoppiano, quasi triplicano perché il tessuto produttivo è molto più espanso e quindi le risposte alle nostre interlocuzioni in merito ai Piani Mirati sono veramente molto, molto basse come percentuali, per quanto contengono i Piani Mirati. La presentazione in sede di comitato di coordinamento articolo 7 funziona bene, non abbiamo grossi problemi, nel senso che le parti sociali datoriali non hanno mai rilevato criticità. Il problema è sostanzialmente il numero di risposte. Poi, per quanto riguarda l'altro aspetto che io avevo posto all'attenzione, quello delle attività di promozione della salute e sicurezza sul lavoro, noi abbiamo dei problemi per quanto concerne la possibilità di usare i fondi delle sanzioni. Non so se avete presente i fondi che erano stati stanziati con Dgr 438 del 23 e la recente 3733. Devo dirlo, noi abbiamo sempre problemi con le nostre direzioni, nel senso che, sebbene siano soldi da spendere e siano soldi in capo allo Psal, abbiamo sempre delle grosse criticità per quanto concerne le varie indicazioni delle

gare e quant'altro. E questo ci limita tantissimo perché le iniziative sono molteplici. Abbiamo tante idee, ma siamo un po' limitati nell'utilizzo di questi fondi a noi stanziati. Grazie.

Moderatore

Quali sono le principali difficoltà di utilizzo poi di questi fondi destinati, di fatto, alla prevenzione. Può farci qualche esempio?

Partecipante 2

Eh le criticità sono relative alle gare, cioè le gare ci mettono sempre un sacco di paletti e ci creano ostacoli nell'utilizzo dei fondi, magari per procedure che possono concludersi anche semplicemente. Si va avanti per mesi e tante volte non si conclude. Un esempio eclatante è stato l'anno scorso, quando io mi sono messa, diciamo, di puntiglio a non autorizzare un progetto che a mio avviso doveva essere condotto in altra maniera e l'ufficio gare invece ha insistito per dirottarlo in un altro versante. Lo stesso collega è qui presente e consapevole del fatto che addirittura un progetto relativo a una piattaforma per la formazione ci è stata dirottata verso versanti per i quali non sapevamo a che cifra andavamo incontro, ecco. I problemi sono i nostri uffici. Il problema, almeno in ATS Milano, è il nostro ufficio gare che si occupa proprio degli appalti e della conduzione di tutte le attività connesse.

Moderatore

Grazie.

Partecipante 3

Sì, per quanto mi riguarda, ecco riallacciandomi a quello che si stava dicendo, anche noi in ATS Brianza abbiamo problemi di tempistica nell'attuazione dei programmi. A mio parere sarebbe molto più agevole avere dei programmi a lungo termine da integrare poi anno dopo anno. Perché avere questi programmi chiusi entro l'anno solare...lo scorso nel 2023 era ancora diverso perché era a cavallo di due anni; questo quindi ci crea dei problemi nell'attuazione del programma, perché noi abbiamo le difficoltà delle tempistiche, quindi dei vari uffici, poi acquisti, eccetera. Abbiamo un processo economico che è piuttosto nuovo per noi da gestire, che sappiamo quando parte da noi, poi va agli uffici preposti, poi non sappiamo più nulla. Dobbiamo attivarci...Quindi una serie di questioni procedurali che rendono davvero difficile l'attuazione del programma nell'ordine di mesi. Ecco. Diciamo se dovessi fare una richiesta è quella di avere un programma continuo, visto che tra l'altro l'attribuzione dei fondi legati alle sanzioni è qualcosa che si ripete di anno in anno; di avere un programma continuo, aperto con le integrazioni man mano che poi chiudiamo alcuni capitoli, quindi legato ai diversi acquisti. Questa è, diciamo, una delle difficoltà maggiori che almeno io personalmente riscontro nel portare avanti. L'attuazione quindi del programma. Poi, per quanto riguarda l'attuazione dei vari nostri impegni e di attività a partire dal PIC, eccetera, ci sono delle difficoltà che sono implicite nella complessità stessa dei processi che noi andiamo ad affrontare, cioè quando parliamo di infortuni sul lavoro, a meno che non si voglia fare ragionamenti da bar dello sport, si tratta di questioni estremamente complesse, che raramente possono essere misurate con dei soliti numeri. Noi abbiamo un fenomeno infortunistico, i miei colleghi lo sanno meglio di me, che è legato per alcuni aspetti diciamo a stati, cioè a delle evidenze che noi possiamo individuare con la nostra attività ispettiva, ma con molti di questi infortuni, tra l'altro in un tessuto che nel mio territorio replica assolutamente quella della collega, siamo addirittura al 97%, quindi di aziende sotto 30 dipendenti e noi ci troviamo quindi dinanzi a una difficoltà veramente difficile da gestire, se la vogliamo gestire nella sua effettività. Cioè, molti infortuni sono legati, si dice tecnicamente, a processi, qualcosa che interviene poco prima, insomma, nello svolgimento dell'attività lavorativa e quindi se io avessi fatto un'ispezione un quarto d'ora prima, non sarebbe cambiato nulla. Ecco questi aspetti che riguardano soprattutto l'organizzazione richiederebbero un approfondimento che non è compatibile, uno, con i tempi, poi per produrre i numeri che dobbiamo produrre, anche quelli hanno la loro importanza. Ma l'altro scoglio importante quindi per affrontare alla radice il fenomeno infortunistico, mettendo mano a tutti gli aspetti organizzativi, è quello che noi abbiamo una forza di lavoro, quindi dei collaboratori che sono all'interno di un turnover tumultuoso. Entrano quindi dopo qualche anno escono e c'è questo rincorrere a formare continuamente dei colleghi che possono avere delle abilità che siano un po' al di sopra del mero aspetto di ciò che vedo; quindi devo entrare nella valutazione del rischio in maniera più approfondita; con questo è chiaro quindi che non è facilmente

risolvibile, perché non dipende da nessuno. Ma per affrontare problemi così complessi, diciamo, è necessario avere quindi delle condizioni che consentono anche qui di sviluppare delle capacità con una formazione a lungo termine e che va un po' sganciata dalla logica dei numeri, spostandola verso quella della qualità; quindi far convivere numeri e qualità è un esercizio di equilibrio, non facilissimo. Questa è un'altra difficoltà, diciamo, che noi affrontiamo. L'altra questione, e poi mi taccio, è legata allo sviluppo della cultura della prevenzione di questa roba. Ovviamente se ne parla in continuazione, tutti hanno l'enfasi nel pronunciarlo, cosa diversa è poi declinarla nei fatti. Noi in ATS in Brianza stiamo quindi sperimentando un laboratorio, si chiama InSAFE LAB, dove abbiamo introdotto nuove tecnologie, (la realtà virtuale, l'Escape room, lo spazio teatrale), che vuole portare nei ragazzi, quindi delle scuole superiori di secondo grado, in particolare gli studenti degli ultimi due anni, un livello di percezione del rischio che possa far sviluppare finalmente quel bisogno proprio di sicurezza che deve venire dalla nuova forza lavoro. Sono tutti piccoli esperimenti, tutti piccoli passi. D'altra parte, non c'è una soluzione unica per affrontare il fenomeno infortunistico che purtroppo nei numeri continua a confermare la nostra frustrazione, nel senso che purtroppo abbiamo uno zoccolo duro di infortuni sui quali davvero facciamo fatica ad incidere. Grazie.

Moderatore

Grazie, provo un po' a riassumere il primo giro di riflessioni e di interventi. Allora, mi sembra che un primo tema riguardi la composizione del tessuto produttivo di Regione Lombardia, dove c'è una presenza importante di imprese con pochi dipendenti che non sono collegate alla rete delle associazioni di categoria con cui si possono fare accordi e con cui si può fare una prevenzione mirata e quindi condividere i criteri di realtà lavorative sicure. Primo punto. Il secondo punto mi sembra un po' l'eccessivo carico di adempimenti burocratici laddove si deve in qualche modo avviare delle procedure invece di progettazione, investendo con le risorse che arrivano delle sanzioni. Un terzo ambito mi sembra, e magari qui possiamo sentire un altro giro, il tema della formazione. Quindi come si può fare per arrivare ad avere una formazione più efficace. Che impressione avete voi sulla attività formativa che è stata fatta? Credo che, come dire, sia stato fatto molto da un certo punto di vista nel cercare di migliorarne la qualità. Molto c'è ancora da fare. Voi se doveste suggerirci qualcosa lato formazione, quindi, cosa ci proporreste? Su cosa, secondo voi, sarebbe importante porre l'attenzione?

Partecipante 3

Utilizzare sicuramente tanto, soprattutto nei giovani, il canale emozionale. Perché con la lezione frontale, ce ne accorgiamo tutti, uno può dire le cose più interessanti che si vuole, però i ragazzi li perdiamo dopo 10 minuti. Coinvolgerli in attività che abbiano un contenuto ludico e poi che, diciamo, utilizzino come canale di consapevolezza non soltanto quello cognitivo, ma anche quello emozionale, che rafforza poi, per altro, anche l'affetto cognitivo, è fondamentale. Noi lo stiamo sperimentando con molta fatica perché l'EnSAFE LAB per funzionare a pieno regime ha bisogno di 12 operatori per seduta, perché c'è lo spazio teatrale, il virtuale, eccetera; quindi, sono attività che riusciamo a fare in maniera piuttosto limitata, hanno una sostenibilità, insomma, non altissima in termini di eventi, ma il riscontro e il ritorno che stiamo avendo sia da parte dei docenti sia da parte degli alunni è davvero, direi, ottimo.

Moderatore

Grazie.

Partecipante 1

Sempre riguardo alla formazione ci sono due ambiti importanti, quello scolastico e quello aziendale. Quindi per il livello scolastico bisogna fare in modo di inserire le tematiche della prevenzione, della cultura e della sicurezza in tutti gli ambiti scolastici. Quindi bisogna proprio insegnare un metodo per ragionare sulla prevenzione dei rischi a tutti i livelli, poi ne può beneficiare il mondo del lavoro, ma ne possono beneficiare tutti gli ambiti di vita. Il percorso Scuola Sicura che abbiamo attivato in provincia di Bergamo sicuramente va in questa direzione. E non è facile farlo recepire agli istituti scolastici perché in realtà non hanno obblighi se non quelli che riguardano l'inserimento dell'educazione civica nei curricula scolastici. Quindi un intervento più incisivo a livello normativo per fare in modo che si applichino moduli scolastici, moduli didattici che affrontino la tematica della sicurezza, penso che sia fondamentale. Questo è un primo aspetto. L'altro aspetto riguarda la formazione in ambito aziendale. Al di là di quelle che sono le previsioni normative

e quindi dei contenuti normativi, rendere una formazione pratica all'interno dell'azienda svincolandola da quelli che sono gli adempimenti canonici normativi e renderla utile e contestualizzarla, penso che sia la direzione giusta. Parlo per esempio dei break formativi o comunque di esperienze che portino i lavoratori a ragionare su un evento. L'analisi dei mancati infortuni, per esempio, può essere un'occasione per ragionare e soprattutto per coinvolgere direttamente i lavoratori, perché il coinvolgimento diretto dei lavoratori nelle analisi di rischio e poi nella individuazione delle soluzioni da adottare, penso che sia condiviso ormai come migliore pratica da adottare. Quindi questi sono, secondo me, i due aspetti fondamentali su cui ragionare. Sia per le future popolazioni lavorative, quindi agendo sul mondo della scuola, che sui lavoratori attuali. Uscire dalla solita formazione didattica d'aula è fondamentale.

Moderatore

Grazie.

Partecipante 2

Sì. Allora l'esperienza di ATS Milano si è ormai consolidata da due anni con gli studenti degli istituti superiori, in particolare le scuole edili e agrarie. Noi abbiamo sperimentato questa possibilità di utilizzo di simulatori per le scuole edili, simulatori di attività ad alto rischio di infortunio e per le scuole agrarie il famoso classico trattore, ribaltamento del trattore. Ecco la sperimentazione è stata molto efficace, viene preceduta da un breve step formativo degli studenti a cui segue poi l'esperienza pratica con i simulatori. E questa è stato, diciamo, un'esperienza che stiamo conducendo ormai da due anni con grande successo. Per quanto concerne invece la formazione dei lavoratori, va bene, noi sul territorio milanese abbiamo problemi di altra natura, al di là della formazione dell'adempimento formativo, noi abbiamo riscontrato criticità relativamente alla falsificazione degli attestati di formazione e questo è un grosso problema che ci sta portando via un sacco di energie, perché naturalmente dobbiamo procedere con la parte ispettiva. Ecco, forse servirebbe, diciamo, uno strumento legislativo che ci consenta di blindare un po' questi attestati di formazione, di avere una formazione, di essere sicuri che la formazione venga effettivamente espletata da strutture accreditate e autorizzate e che il certificato di formazione sia, in qualche modo, blindato e non falsificabile, non modificabile, ecco. Noi sul territorio milanese abbiamo questa grossa criticità veramente molto grande, che ha l'attenzione in particolare della prefettura di Milano.

Moderatore

Se ho capito, una proposta su questo tema della formazione è quella di creare un sistema di accreditamento dei formatori professionisti della sicurezza sul lavoro. Quindi che rispondano a determinati requisiti immagino sia di competenza metodologica rispetto alle tematiche che avete posto...

Partecipante 2

Sì.

Moderatore

...quindi non la solita lezione frontale, slide, norme, ma più esperienziale, più contestualizzata con l'utilizzo anche, magari, di nuove tecnologie e poi, come dire, una condivisione di un patto deontologico con questi professionisti in modo che si sappia che accedendo a quel sistema di formazione accreditata si ha la garanzia, come dire, che poi ci sia stata effettivamente una formazione in azienda, no? Poi mi sembrava che i temi importanti su cui siete...

Partecipante 2

Certo.

Moderatore

...convenuti siano, uno, scuola, quindi costruire già nella scuola e favorire nella scuola un sistema che, come dire, renda sempre più necessaria la formazione e la sicurezza. Due, il mondo dell'azienda, l'abbiamo appena ripetuto. Rispetto al tema delle aziende, quindi di dimensioni, come dire, di questa pluralità di piccole aziende, cosa si potrebbe fare per, diciamo così, favorire anche il lavoro di ispezione, di controllo?

Cioè, dalle vostre esperienze, cosa, per esempio un'associazione di categoria, cosa potrebbe fare? In che direzione potremmo andare per incominciare a intavolare un dialogo con loro?

Partecipante 3

Ah, OK. La prima riflessione da fare sicuramente è sulla valutazione rischi e sugli adempimenti che ricadono in egual misura per aziende di 1000 dipendenti e aziende di 2 dipendenti. È, diciamo, un tema già ampiamente noto e un'istanza che viene sicuramente dalle parti datoriali, dalla parte sociale, quindi datoriale, è quella di una richiesta di una semplificazione degli adempimenti per le aziende più piccole, in maniera tale che, diciamo, la sicurezza diventi sostenibile. È chiaro che questa richiesta di semplificazione non deve andare a scapito delle garanzie di sicurezza e creare delle aziende di serie A e di serie B. Già, di fatto, comunque abbiamo una disuguaglianza, nel senso che, se si vanno a valutare gli indici di rischio di aziende con più dipendenti, con meno di 30 dipendenti, si vede che man mano scendiamo con il numero di lavoratori e addetti più aumentano gli indici di rischio. E quindi se lavoro in un'azienda piccola già attualmente ho una maggiore probabilità di andare incontro ad un infortunio o a una malattia professionale. È chiaro che anche questo è un tema complesso; quindi, bisognerebbe che sia il livello politico sia il livello tecnico con i diversi ministeri facciano gli approfondimenti dovuti sentendo tutte le parti interessate e si possa provare insomma una ragionevole mediazione anche in questo aspetto. D'altra parte, la realtà del tessuto produttivo fatto da microimprese non è soltanto lombarda, anzi, probabilmente in altre regioni del centro e del sud la situazione sarà ancora più impegnativa. E più piccola quindi è l'impresa, più è difficile garantire alti livelli di sicurezza. Ci vorrebbe un approfondimento, diciamo, davvero ai diversi livelli, fino ad arrivare al livello politico, quindi apicale, per fare delle scelte che vadano in una direzione piuttosto che in un'altra.

Moderatore

Grazie. Avete altre cose da aggiungere su questo punto? Mi sembra che il tema sia, cioè, aiutare le imprese a poter assolvere agli obblighi normativi con una proporzionalità di carico che non venga vissuta come un adempimento burocratico, ma come qualcosa che migliori di fatto le condizioni di lavoro. Questo mi sembra di aver interpretato: che l'eccesso di carico di lavoro di adempimento fa passare in secondo piano poi la necessità di riflettere sulle condizioni reali di lavoro nelle piccole aziende. Questo sembra che venga dato dalla vostra esperienza nel dialogo con i datori di lavoro. A questo proposito, volevo chiedervi: noi abbiamo ragionato su questi tavoli dell'ex articolo 7 del Testo Unico, quindi tavoli, appunto, da cui emergono, conversando con le parti datoriali, i vari attori, le questioni. Dalla vostra esperienza, cos'è che li fa funzionare? Partendo un po' da questa idea dei Piani di Prevenzione Mirati, si basa la nostra idea concreta di Safety by Design. Cioè, se io devo pensare come incorporare la sicurezza nel progettare il lavoro, parto dalla prevenzione mirata, cioè mi chiedo: ho già assolto tutto questo? Sto già lavorando nella direzione di progettare un'azienda sicura? Quantomeno sui macchinari, le sue procedure, eccetera. Quindi, questo momento di condivisione dei Piani Mirati è un momento che, almeno nelle intenzioni della norma, dovrebbe essere... Dal vostro punto di vista, cos'è che lo fa funzionare quando funziona? Cos'è che invece rende difficile il funzionamento di questo tavolo, come dire, interistituzionale, ma anche interdisciplinare, mettiamolo così?

Partecipante 1

Posso? Beh, sicuramente per quanto riguarda la nostra esperienza, il coinvolgimento sin dalle prime fasi decisionali è fondamentale. Quindi noi procediamo in questo modo. Ormai sono almeno otto anni che attiviamo un percorso all'interno dell'organo territoriale di coordinamento che è siglato da un protocollo di intesa, vale a dire procediamo in questo modo. Condividiamo un'analisi statistica degli indicatori di danno a livello provinciale all'interno dell'organo territoriale di coordinamento. Definiamo in una sorta di Focus Group con le parti sociali quali sono le tematiche principali da affrontare. Vengono ricomprese in progetti allegati ad un protocollo d'intesa. Le associazioni, gli enti e le istituzioni firmatari del protocollo d'intesa si impegnano sottoscrivendolo a aderire ad uno o più progetti. E questi progetti vengono condotti dall'ente promotore che non è necessariamente l'ATS, ma può essere una delle associazioni, e dalle associazioni aderenti, cioè dai rappresentanti delle associazioni aderenti. Questi gruppi di lavoro o di progetto si occupano di definire metodi, strumenti o interventi di prevenzione da attuare. Vi faccio un esempio. I tre Piani Mirati di Prevenzione che stiamo conducendo attualmente, che sono la prevenzione

delle cadute dall'alto, anche in contesti non delle imprese edili, perché nella nostra realtà abbiamo visto che nel manifatturiero si cade molto di più che in edilizia, l'organizzazione aziendale e l'analisi dei mancati infortuni e la movimentazione dei materiali con mezzi di movimentazione sono scaturiti da altrettanti progetti attivati all'interno del protocollo di intesa. Quindi materiali, metodi, strumenti sono stati elaborati insieme alle parti sociali e poi condivisi con tutti all'interno dell'organo territoriale di coordinamento. Nel momento in cui siamo passati da una fase di sperimentazione ad una fase di progettualità vera e propria di Piano Mirato di Prevenzione. Per l'organizzazione aziendale, con l'analisi dei near miss, per esempio, ci sono stati funzionari di diverse associazioni datoriali che si sono impegnati ad applicare in via sperimentale le checklist che avevamo condiviso all'interno delle prove, delle aziende loro iscritte, soprattutto collaudando lo strumento per microimprese. Perché il problema è che, quando noi strutturiamo un percorso con delle check list dei materiali, dobbiamo poi vedere se si adattano all'impresa che ha 5 lavoratori e contemporaneamente a quella che ne ha 30, 50 o 200. Per cui serviva questa fase di collaudo, diciamo, proprio per vedere la praticabilità dello strumento. E questo poi ci ha permesso di avere dei buoni risultati in termini di adesione. Cosa che, per esempio, non è avvenuta con le prevenzioni regionali, in cui gli strumenti sono stati definiti a livello del tavolo tecnico regionale, ma poi nel momento in cui abbiamo condiviso, sempre nell'organo territoriale di...

Moderatore

C'è qualche problema credo di connessione, però quello che ho capito è che la stessa operazione che è stata fatta a livello territoriale bergamasco è stata fatta anche a livello regionale. Però quello che è mancato sono stati il collaudo e la condivisione sin dall'inizio con le parti sociali, corretto? Credo, perché poi di fatto sono realtà che conoscete molto bene anche voi. Quindi quello che può fare la differenza è, come dire, far percepire sin da subito alle parti sociali di essere protagonisti nella definizione dei criteri di prevenzione e non solo i destinatari di decisioni prese a monte. Un po' questo credo che sia l'elemento.

Partecipante 4

Sì, provo a intervenire. Ecco, ho preso un po' di appunti. No, allora volevo solo specificare che tutte le azioni regionali, che sia i Piani Mirati di Prevenzione alla valenza regionale, sia tutte le ulteriori indicazioni che arrivano in tema di salute e sicurezza sono frutto di un lavoro tripartito; cioè, Regione Lombardia con l'articolo 7 regionale, con la cabina di regia ha attivato da anni e anche come, diciamo, apripista a livello nazionale, un continuo confronto con le associazioni di categoria e le associazioni sindacali, ovviamente maggiormente rappresentative sul territorio regionale. E questo confronto poi si va anche a specializzare sul territorio negli articoli 7 provinciali. Però i Piani Mirati di Prevenzione a livello regionale arrivano già con una condivisione forte con le parti sociali e datoriali, ovviamente sulle rappresentanze regionali. Poi territorialmente la Cgil Lombardia sarà poi la Cgil territoriale di Bergamo che andrà poi a confrontarsi con i colleghi della ATS di Bergamo. Però la condivisione regionale c'è. Forse quello che manca per garantire una maggiore partecipazione delle piccole e medie imprese a questi Piani di Prevenzione è, da un lato, un'azione più forte, più incisiva delle associazioni nei confronti degli associati. Ma dall'altro una comunicazione forte e incisiva su tutti i non associati. Perché, come capita, a Inail con lo OT23 o con i bandi Isi, vi è la paura, passatemi il termine, delle imprese di "partecipo a un'attività e mi porto a casa un controllo che magari se io non avessi detto niente a nessuno, nessuno sapeva che esistevo e il controllo non me lo fanno". Cosa che in realtà il Piano Mirato di Prevenzione non punta ad avere. Il Piano Mirato di Prevenzione punta a far ragionare l'impresa per analizzare la situazione, evidenziare una problematica che poteva anche essere sfuggita, per mille motivi, e metterla a posto prima che l'ATS, l'ispettorato e chi per esso arrivi a fare un controllo. Quindi forse anche il saper trasmettere nel migliore dei modi alla popolazione, alle imprese, ai datori di lavoro che partecipare a questi piani, a questi progetti è un'opportunità dell'impresa e non è il fatto "Mi denuncio all'Agenzia delle entrate e poi mi vengono a verificare quello che ho evaso il fisco". No, è tutta un'altra cosa.

Moderatore

Sì e qui si apre un altro tema. Lascio la parola, poi rilancio.

Partecipante 3

Volevo dire soltanto che effettivamente quello che vediamo sui territori è che c'è un alto indice di gradimento per il Piano Mirato di Prevenzione. A parte poi, sai, ci sono sempre le frange estreme che percepiscono qualsiasi contatto con l'organo di vigilanza come un elemento di disturbo. Però ti dico che quello che vediamo, soprattutto quando li invitiamo ai seminari, poi quando andiamo a fare la vigilanza, è quello, che il piano di dati di prevenzione viene visto effettivamente sotto la duplice veste. Sta a noi ovviamente rimarcare questa importanza, quindi che c'è questa azione diciamo di sostegno alle aziende nella prima fase e poi c'è l'intervento della vigilanza. La differenza che cominciamo ad apprezzare tra il Piano Mirato regionale e il Piano Mirato a valenza locale è che nel Piano a valenza locale, almeno in alcuni, perché non riesce sempre perfettamente, e quindi bene, c'è un coinvolgimento più attivo delle parti e quindi sociale, quindi sia nei lavoratori che nella parte datoriale. A volte con una partecipazione attiva anche al gruppo di lavoro che partecipa alla stesura della scheda di autovalutazione. Ovviamente questa cosa non è così immediata e così diretta con il Piano regionale, comunque sta sempre a noi quando poi facciamo i seminari sul territorio cercare di coinvolgere attivamente le parti, magari con una scheda di autovalutazione che è già stata fatta.

Partecipante 4

Sì, no, io intendevo proprio questo, cioè la differenza fra il regionale e il locale, che la partecipazione attiva dell'organizzazione sindacale o datoriale c'è anche nel Piano regionale, ma è avvenuta sul tavolo regionale, quindi sono i referenti dell'associazione regionale che hanno contribuito a scrivere la scheda. Poi il territoriale, lì sì, potrebbe sentirsi come dire vabbè, ma non l'ho fatta io, io che c'entro su quelle cose qua sta a tutti noi e soprattutto alle organizzazioni di coinvolgere i propri territoriali per farsi sentire propria un'azione condivisa a livello regionale. Però c'è sempre questa partecipazione e questa condivisione. Io vi chiedo scusa, ma fra tre minuti devo proprio staccare che sono sovrapposto su altri impegni, se posso fare due punti su quello che ho sentito prima, così se no me li dimentico. Formazione soprattutto. Il tema della formazione che è, secondo me, centrale. Noi sappiamo tutti che a giugno dell'anno scorso il Consiglio ha approvato un ordine del giorno che, insomma, impegna Regione a andare a definire con atto regionale quelli che possono essere nuove indicazioni in tema di formazione, vuoi la piattaforma regionale per le comunicazioni, vuoi una serie di indicazioni sui soggetti formatori; però dobbiamo ricordare, perché magari poi c'è chi sbaglia a prendere la strada giusta, che è una materia di competenza non esclusiva regionale, ma la competenza concorrente con lo Stato e quindi ci abbiamo già provato tante volte, ma poi alla fine della fiera o vai con un accordo stato regione o vai con, appunto, una condivisione a livello nazionale oppure non puoi prendere determinate decisioni anche con legge regionale, perché rischi che questa legge possa essere impugnata, possa non essere poi attuabile. E quindi è uno degli scogli principali che non consente di andare a dare imposizioni di un certo tipo a livello regionale, stessa cosa su utilizzo fondi acquisti, gestione dei servizi. Noi scontiamo un problema immenso negli anni, di fondi introitati dalle sanzioni, parliamo di diversi milioni di euro che non si è riusciti a spendere, a impegnare, a mettere a terra in maniera coerente, perché da un lato abbiamo un blocco per quello che riguarda l'utilizzo di fondi aleatori, passatemi il termine, quindi non entrate fisse per l'assunzione di persone a tempo indeterminato, cioè io non posso utilizzare fondi delle sanzioni perché non so oggi quanti sono e domani quanti saranno per assumere un tempo indeterminato e che invece è una spesa fissa, e dall'altro il tempo determinato, quindi assumere un tecnico, un ingegnere, un architetto o una qualsiasi professione per 12 mesi rinnovabili non è appetibile, cioè non sono più appetibili i concorsi a tempo indeterminato della pubblica amministrazione, figuriamoci i corsi, i concorsi a tempo determinato. E su questo come regione ci stiamo provando, ci proviamo a dare delle soluzioni, ma dall'altra parte, abbiamo un MEF che risponde subito "No. Non potete fare questo o quest'altro". E ovviamente con il rapporto poi col privato, è ovvio che non abbiamo più i medici, figuriamoci gli ingegneri o professionisti. Quindi è una delle cose che dovremmo affrontare e non ho in questo momento un'idea di soluzione, però è uno dei grossi problemi. Altro problema è su come poi i fondi vengono spesi per acquisti, macchine, vetture, giubbotti, computer, eccetera eccetera. Qui io credo che sia necessario torniamo a parlare di formazione, ma formare il personale degli uffici gare e degli uffici di acquisti in maniera un po' più approfondita, anche perché il codice della parte è appena cambiato, gli affidamenti diretti hanno determinate soglie, eccetera eccetera. E anche per far capire che alle volte i nostri servizi Psal hanno delle dinamiche di funzionamento completamente diverse da altre attività che possono essere le vaccinazioni, che possono essere altre attività di prevenzione, dove comunque è tutto programmabile e puoi organizzarlo nel tempo. Le nostre necessità sono urgenti, contingibili e immediate.

E non lo so anche qui come fare, se creare dei gruppi dedicati, se dare indicazioni ad aria sì, sì, sì. Però è un'altra cosa, secondo me, da approfondire. E poi veramente chiudo, scusatemi se ho preso un po' di tempo, l'ultimo punto, secondo me, è anche dover cercare tutti quanti di riuscire a trasmettere una informazione il più corretta possibile nei confronti dei cittadini e dei mass media, soprattutto. Cioè, ieri ho dovuto scrivere di corsa determinate cose perché escono vari articoli di giornale dove il primo che passa dice "Attenzione. Regione Lombardia maglia nera per gli infortuni. Attenzione all'aumento incredibile degli infortuni nella scuola" basandosi sui valori assoluti. Cioè, quest'anno abbiamo avuto 1000 infortuni, l'anno scorso ne abbiamo avuti 900. Perfetto, quello è un dato che non mi dice niente. Poi 1000 sono comunque tanti, anche un morto solo sul lavoro è tanto, però noi dobbiamo ragionare su dei tassi, devono ragionare su quella che è una variazione da un lato degli infortuni e dall'altro le persone occupate, o le ore lavoro perché sennò mettiamo insieme mele con le pere, e ok. Ma non possiamo confrontare quei due colori lì. Quindi un'azione che forse Regione sì può fare anche a livello politico è, uno, impegnarsi il più possibile a trasmettere i dati nella maniera corretta. E anche fare un'azione di moral suasion su quelle che sono i mass media per dire "Attenzione, guardate che esistiamo. I servizi Psal sono quelli che intervengono sugli infortuni, sulle malattie professionali e non i carabinieri, l'ispettore del lavoro" perché l'altra partita è questa. E siamo insomma, io mi sento ancora Psal, però siamo importanti ma invisibili.

Moderatore

La ringrazio, poi se si deve andare la salutiamo. Ma va bene, vi chiediamo davvero altri 5 minuti, non di più. E ha introdotto un'altra questione che era importantissima, che è il tema della comunicazione, del coordinamento delle attività e mi sembra che da questo ultimo intervento sia emerso chiaramente che sia un problema di responsabilità nella comunicazione del dato e nell'utilizzo del dato da parte, come dire, di un mondo che non è quello dei tecnici. Beh, che è quello appunto degli altri attori. Media, ma anche altri che hanno altri interessi e che in qualche modo utilizzano il dato in modo strumentale. E in questo modo fanno apparire, come dire, una realtà molto diversa da quella che poi è se la confrontiamo con altre regioni o altre realtà per numero di occupati, numero di imprese, eccetera. Perché poi appunto, almeno anche da ciò che emerge da quello che abbiamo visto noi, grazie ai dati che ci avete fornito di DG Welfare su cui abbiamo lavorato, l'incidenza del dato, poi, se confrontiamo con rispetto al numero di addetti, in altre realtà produttive del paese, in Lombardia, insomma, non siamo messi poi così male, se andiamo a vedere l'incidenza in rapporto al numero di addetti e numero di imprese, soprattutto considerando l'alta intensità di imprese con pochi addetti. Quindi in realtà, come dire, ci dovremmo chiedere che cosa accadrebbe in Lombardia se non ci fossero Psal e le attività di prevenzione, cioè il quadro sarebbe molto diverso. Però, appunto, il tema della comunicazione. Su questo, in aggiunta a quanto si diceva, se avete altri elementi o se quanto si diceva in qualche modo rispecchia anche quello che è il vostro punto di vista sul tema della comunicazione e del coordinamento che riguarda le attività di prevenzione e ispezione. E poi direi che con quest'ultimo giro riassumiamo un po' i temi chiave e poi chiudiamo.

Partecipante 2

Sì. Assolutamente condivisibile quanto detto dal collega. Il problema relativo alla maglia nera del primato degli infortuni sul lavoro, purtroppo ci spetta, ma in realtà sappiamo, noi addetti ai lavori, sappiamo che non è così, insomma. Occorre una valutazione anche da questo punto di vista.

Partecipante 3

Sì, diciamo che sulla comunicazione del fenomeno infortunistico si potrebbe fare sempre di più. Diciamo che tutti noi facciamo già la nostra parte, quindi credo che tutti abbiamo un cruscotto infortuni nei nostri siti. Personalmente, diciamo che partecipo diverse volte all'anno con il comitato articolo 7, ma anche in altre occasioni sono stato per la Giornata mondiale della donna a parlare di infortuni e malattie professionali declinate al femminile. Cioè, quell'opera diciamo va sempre più sviluppata, perché effettivamente è necessario far conoscere i dati e far conoscere una realtà che si basa su dati consolidati. Cioè, non possiamo quindi parlare. È da stamattina che mi hanno chiamato e mi ha detto "Guarda che è uscito sul giornale, sul giornale locale. Lecco maglia nera per quanto riguarda gli indici infortunistici".

Moderatore

Strano, perché è successo anche a Bergamo, quindi praticamente tutte le città della Regione Lombardia sono maglia nera, una nei confronti dell'altra, il che è molto interessante.

Partecipante 3

Sì, sì. Per cui, ecco, non dobbiamo cogliere l'occasione in questi casi anche di fare qualche comunicato stampa e dire quindi quali dati utilizziamo? Perché poi sa si utilizza nello stesso modo, si mettono a confronto infortuni denunciati, infortuni riconosciuti, infortuni in occasione di lavoro con tutti gli infortuni. Cioè, fare della confusione e mettere insieme quindi, come diceva il collega, le mele con le pere, ci vuole veramente poco. Per cui questo ormai è diventato credo un impegno costante da parte dei servizi Psal. Forse dovremmo dire con voce un po' più scandita che la competenza dell'analisi di quei dati, ma competenza semplicemente proprio per competenza professionale, spetta quindi a noi, non a chi si improvvisa come statistico, come epidemiologo, eccetera. Però ciò fa parte ormai credo da anni, quindi tutti facciamo la nostra parte con i nostri siti e con la nostra presenza sul territorio.

Partecipante 2

Sì, volevo solo aggiungere una considerazione in merito anche alle malattie professionali, perché anche per le malattie professionali addirittura Regione Lombardia si è fatta promotrice già da molti anni della ricerca attiva; quindi, tutti i servizi Psal sono impegnati nella ricerca dei possibili casi di malattia professionale. Quindi è chiaro che le malattie professionali aumentano di anno in anno. Anche per questo motivo, perché siamo noi stessi professionisti a ricercare, laddove esiste, un'esposizione lavorativa all'eventuale nesso causale con la malattia in corso.

Moderatore

E come dire, a chiosa c'è un altro elemento interessante direi da sociologo che riguarda sempre il tema del sommerso, per cui, paradossalmente, l'aumento delle denunce può essere letto anche come dato molto positivo, perché viene normalizzato un fenomeno che altrimenti rischia di rimanere sommerso. Quindi anche l'interpretazione dell'aumento dell'infortunio va letto in modo non lineare, ma ambivalente, perché da un lato può essere anche letto come il fatto che molte realtà stanno uscendo dal sommerso, perché potrebbe essere, no, che tantissimi non denunciano proprio perché sono in situazione di irregolarità sia in condizioni di lavoro, ma anche perché c'è un'omertà rispetto a quelle che dovrebbero... I casi di cronaca, come sappiamo, credo, dell'anno scorso sono stati una prova di questo. Saluto il dottore, ancora grazie.

Partecipante 2

Ciao, grazie.

Moderatore

Ma concludiamo direi anche noi. Allora, come dire, a riassumere ci penserà Teams e l'intelligenza artificiale. Quello che posso dire è grazie. Noi, credo, abbiamo parecchi elementi per le nostre conclusioni. Mi sembra che siano emersi come punti molto importanti. Il tema di trovare delle forme. Il dottore poi diceva non è detto che possa essere l'accreditamento, ma magari possono essere anche delle comunità di pratiche, dei formatori alla sicurezza, che siano in qualche modo riconosciuti gli Psal come formatori qualificati e che venga comunicata questa rete di formatori che lavorano poi sui territori e possono dire che la loro formazione, i loro certificati, sono come dire, attendibili. È tutto un tema su come deve essere ripensata la formazione più, come dire, situazionale, esperienziale, con l'analisi dei mancati infortuni, ad esempio, quindi casi di studio. E un altro tema è quello della semplificazione, mi sembra, delle normative proporzionate al tipo di imprese. E poi un altro tema è il coordinamento tra i vari livelli istituzionali, cioè se da un lato la partecipazione a livello locale è più semplice, condividere la partecipazione a vari livelli di istituzione, regioni, sedi locali è più complesso perché dipende anche da quanto le parti sociali condividono al loro interno i vari livelli di partecipazione. E quindi sembra che a livello locale il lavoro possa essere da un lato quello di continuare nella strada della partecipazione dei collaudi e dall'altro, forse, di aiutare un po' di più, come dire, la messa a terra di progetti che partono più a livello regionale. Si è un po' colto l'elemento positivo e propositivo che arriva dal lavoro fatto anche da Regione. Sembravano questi i punti salienti, in termini anche propositivi. Non so, volete aggiungere qualcos'altro? Vi sembra un quadro sufficientemente esaustivo? Poi, chiaramente l'ultimo l'abbiamo detto, quello della comunicazione, quindi

un presidio maggiore non solo di Psal ma di tutti gli attori di sistema. Essere un po' più attenti nel gestire il dato, nel gestire l'informazione e quindi una comunicazione responsabile quando stiamo parlando di una cosa così delicata come la mortalità sui luoghi di lavoro e non strumentalizzata. Quindi richiamo alla responsabilità e all'etica dell'informazione. Io direi, questo è l'altro tema che è venuto fuori adesso in maniera molto chiara. Mi sembrano questi i punti. Volete aggiungere qualcos'altro? C'è qualcosa che vi premeva evidenziare? Se è esaustivo, vi ringraziamo davvero moltissimo, sempre. Un piacere ascoltare chi le cose le fa e non solo chi le cose le studia, perché chi oggi le fa le studia pure, quindi è sempre molto prezioso. Poi avremo modo spero di vederci più avanti col progetto Scuola Sicura ma adesso partirà, avvieremo i lavori più avanti, poi spero che avremo modo di rivederci, di condividere un po' di idee insieme. Grazie, arrivederci.

Web Intervista 18/03/2025

Partecipante 5

C'è anche lei, la mia collega. Magari si può dire qualcosa di interessante rispetto ai contenuti dell'intervista, se mi consentite, altrimenti parlo io, non c'è problema. Insomma, alla fine ditemi voi come vi va bene.

Intervistatore

Sì, guardi, per noi nessun problema. Ecco, noi faremo delle domande, delle questioni. Consideri che sarà appunto un ragionamento che faremo insieme, quindi sia lei che la sua collega, sentitevi, ecco, liberi di intervenire anche, diciamo, in maniera non strutturata. Quello che noi faremo adesso è una riflessione condivisa su alcune tematiche, su alcune domande che ci servono per la nostra ricerca. Come appunto le ho parlato del senso della ricerca e del web focus che abbiamo effettuato con i suoi colleghi, la domanda da cui partiamo è capire quali sono le difficoltà che si hanno oggi nell'attuare, diciamo, i piani di prevenzione e di promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e quali potrebbero essere delle indicazioni concrete che potrebbero agevolare il lavoro di Regione Lombardia o delle indicazioni per Regione Lombardia per migliorare la situazione generale. Quindi il nostro momento di incontro è un momento fondamentale per capire da parte sua, insomma, in quanto rappresentante della ATS Brescia, quali possono essere delle indicazioni utili e abbiamo scelto la sua realtà perché importante all'interno del territorio lombardo. Quindi la sua testimonianza può essere molto utile e preziosa. Io inizierei, appunto, chiedendole di indicarmi quali secondo lei, secondo voi, sono le principali questioni, ecco, legate ai piani di prevenzione mirata; se sono stati realizzati e condivisi, ad esempio, con altri attori, quindi associazioni di categoria, sindacati, eccetera, prego.

Partecipante 5

Allora intanto vi devo dire che la domanda che lei ha fatto è una domanda che ci facemmo e ci siamo fatti quando sono usciti i Piani Mirati di Prevenzione. La mia esperienza professionale, diciamo, quando sono usciti, risale a quando ero a Mantova e quindi abbiamo incominciato ad aggredire come fare i Piani Mirati di Prevenzione a Mantova. E con me la dottoressa, perché l'ho conosciuta sia come specializzanda e poi ci siamo conosciuti, anche frequentati come esperienza lavorativa sia a Mantova e soprattutto qui a Brescia, per cui diciamo io sono uno vecchio del mestiere, lei è una dottoressa molto preparata e giovane, quindi ha un'esperienza successiva. Allora quando sono usciti, vediamo subito a Mantova; Mantova, come ben sapete, è una realtà produttiva estremamente importante perché tutti gli elementi, tutti gli ambienti, tutti i luoghi di lavoro più a rischio, diciamo così, considerati più a rischio li abbiamo tutti, cioè nel senso che certe province magari sono più vocate; parlo tipo ad esempio a Mantova, più vocate all'agricoltura; qui a Brescia, quando arrivai, io pensavo erroneamente che si parlasse esclusivamente di tondini, quindi metalmeccanico eccetera, mentre nel tempo, ma abbastanza velocemente, mi sono reso conto che la provincia di Brescia ha tutto e di più. Cioè, nel senso che certamente ci sono realtà metalmeccaniche, eccetera eccetera, ma hanno una realtà sia del comparto edilizia, quindi costruiscono moltissimo, quindi diciamo la presenza di molti cantieri, peraltro considerati tutti estremamente a rischio per quanto riguarda la pericolosità, secondo i parametri regionali che verranno anche rivisti, ma comunque ce li abbiamo tutti ad alto rischio e soprattutto anche

la realtà agricola, vuoi proprio le coltivazioni, ma anche gli allevamenti sono molto importanti, tanto che abbiamo anche un'importante presenza anche della componente veterinaria. Per cui ci siamo trovati a che fare con una realtà che ha tutto e di più. Ecco, naturalmente per quanto riguarda la realtà della ATS di Brescia, abbiamo a che fare con un territorio che esclude la Val Camonica, molto importante e molto esteso con una realtà differenziata, alla fine ci sono 1.200.000 persone nel nostro territorio che lavorano. Conseguentemente si giustifica la presenza di tutto e di più. Quindi, naturalmente abbiamo una realtà che va dal Lago di Garda al Lago d'Iseo, tanto per capirci, da est ovest. E naturalmente c'è anche la parte della montagna che ci interessa fino a un certo punto e anche la realtà del Piano, e quindi chiaramente la realtà agricola. Quindi abbiamo avuto a che fare, abbiamo a che fare sia con delle realtà molto importanti, molto considerate, diciamo molto importanti; quindi, ci interessa appunto cercare di capire come riuscire a far sì che il messaggio di quali sono le principali questioni relative ai Piani Mirati e come dobbiamo condividerli. Quindi cerchiamo, siccome i Piani Mirati sono considerati quelli che la Regione ritiene, perché noi ovviamente come organo di vigilanza e controllo non possiamo esercitare attività di consulenza, ma diciamo l'81, non vieta il fatto che si possono fare delle assistenze; l'assistenza, a questo punto, i Piani Mirati sono proprio quelli che nel verbo diciamo regionale, sono considerati come Piani Mirati di prevenzione e quindi come forma di assistenza che ente come il nostro, organo di vigilanza come il nostro, può esercitare sul territorio. Quindi naturalmente il Piano Mirato presuppone la presenza, si chiama Mirato proprio perché presuppone la presenza di un rischio ben individuabile e individuabile in un in un determinato comparto. E cercare di trovare delle soluzioni per abbattere e contenere questo rischio. Con questo rischio cosa si può fare? Allora bisogna trovarlo, quindi abbiamo a che fare con tutta una certa serie di ricerca; noi andiamo a vedere gli infortuni, o mortali, tante cose, quanta gente c'è, come i lavoratori eccetera, e cerchiamo di trovare il rischio. Naturalmente ci sono dei rischi, dei Piani Mirati che sono stati impostati e lasciati alla libera identificazione da parte locale, quindi, si chiamano Piani Mirati di Prevenzione locali; e quelli a valenza regionale. Quelli regionali interessano tutto il territorio lombardo e quindi chiaramente questi Piani Mirati vengono dati dalla Regione e a tutte le ATS e tutti gli PSAL della regione devono far sì che ognuno nel proprio territorio deve praticamente appunto far sì che questo Piano Mirato si evidenzia e quindi alla fine si arriva a tutta una sorta di sintesi che il Piano Mirato, fatto ed eseguito da tutte le parti, a questo punto si arriverà a una sintesi che passa attraverso una rendicontazione, rendicontazione e anche, non ultimo, perché questo deve interessare anche non solo le aziende che sono state identificate e selezionate, ma anche tutte le aziende, le realtà aziendali che in qualche modo afferiscono a questo rischio. E quindi perché si parla di assistenza. Quindi finirà in delle linee guida, quindi di buona pratica. Ecco in questo momento, quindi noi come ATS di Brescia abbiamo esattamente, come ho avuto modo di rappresentare il 7, anzi no, il 9 di marzo alla fiera di Brixia Futura di Mantova, di Brescia scusate, abbiamo in campo, come servizio prevenzione di sicurezza ambiente di lavoro, un Piano Mirato locale che riguarda un particolare settore del legno, quindi del sughero e anche una cosa molto circoscritta ma rilevante dal punto di vista della nostra analisi sul territorio bresciano. E poi abbiamo tutta una serie di Piani Mirati, locali e, no, regionali, ce ne sono 8, più o meno, che riguardano in realtà tutto quello che devono fare anche gli altri servizi che sono dislocati in Regione Lombardia. Ecco, quindi, la cosa principale a questo punto è quella che abbiamo tante cose in ballo, tanta carne al fuoco ma siccome dobbiamo trovare delle persone, bisogna reclutare, reclutare in maniera attiva le aziende, perché naturalmente quando arriva qualcosa da un organo di vigilanza umanamente capisco che uno si spaventa "cosa vuole, cosa vogliono eccetera", dobbiamo trovare anche una chiave di volta per rendere accattivanti, diciamo così, il fatto che partecipino a questi Piani Mirati, quindi visto che c'era un po' dappertutto questo, non c'era una grande partecipazione perché chiaramente i Piani Mirati avranno 5, 6, 8 anni, quindi sono relativamente giovani, ma anche ormai già un po' rodati e peraltro i Piani Mirati che la Regione intende perseguire qui in Regione Lombardia hanno avuto anche il plauso anche a livello nazionale; per cui i Piani Mirati, diciamo più o meno come li facciamo anche noi, sono stati anche recepiti a livello nazionale. Dopo in realtà ogni regione se n'è inventato qualcuno perché derivano anche dal Veneto, dalle Marche eccetera. Quindi la cosa principale era la criticità di reclutare queste aziende. Per cercare ovviamente di trovare una chiave di volta; quindi, quello che io credo e lo dico sempre, ma lo dico da anni, non è una novità che sto dicendo in questo momento, è come trovare la chiave di volta per riuscire ad essere accattivante. Essere accattivanti significa stabilire che non è facile, stabilire delle figure che in qualche modo, degli enti che ci consentano di fare da tramite per raggiungere queste aziende. Quindi abbiamo cominciato a fare questo ragionamento in primis con l'articolo 7 regionale, con l'articolo 7 locale quindi provinciale. Noi ci riuniamo almeno 2, 3 volte

all'anno, in modo ai discorsi, agli stakeholder che sono sindacati, rappresentanti dei datori di lavoro, l'ITL, cioè tutti quelli che in qualche modo hanno a che fare con diciamo l'81, quindi il Testo Unico, quindi sicurezza, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. E quindi abbiamo cercato di far passare questo messaggio in primis attraverso questo organo classico che è l'articolo 7 regionale. Naturalmente è stata anche proprio questa interlocuzione, perché bisogna starci dietro, no? Bisogna lavorare con le persone. Questa interlocuzione ha fatto sì che sia da parte nostra che da parte anche di quelli che abbiamo intervistato, o comunque che abbiamo cercato di interrogare o stimolare, so che è venuto fuori anche il discorso perché no, utilizziamo un ente terzo che è lato paritetico. Esatto, paritetico bilaterale. Gli enti bilaterali. Questa è una cosa fondamentale perché gli enti paritetici bilaterali conferiscono sia la parte diciamo del datore di lavoro che l'ente, i sindacalisti, i sindacati eccetera. E questo ci era sembrato una cosa molto buona perché chiaramente era quel famoso quella chiave di volta che siamo riusciti a intercettare e interrogare, e intercettare proprio per le nostre finalità quando siamo partiti già 2, 3 anni fa. Ecco, delle cose principali, naturalmente ecco, ne abbiamo fatte già due, perché grazie, dico grazie alla mia aiutante, alla dottoressa, perché in realtà ho visto, ma questo lo dico così perché vedo che anche la Regione in questi giorni ha incominciato sempre a enfatizzare relativamente alla prevenzione di luoghi di lavoro, il ruolo diciamo degli enti paritetici bilaterali. Quanto diciamo è stato portato avanti dalla Regione con, non per mio merito, ma per merito di tutto il servizio, abbiamo maturato già da 2, 3 anni, quindi, tanto per darvi un'idea abbiamo, diciamo sia intercettato gli interessi che collaborano attivamente con noi sia l'EBA, Ente Bilaterale Agricolo del territorio. L'EBA che quando due anni e mezzo fa era appena nato, quindi l'abbiamo maieuticamente fatto, diciamo attivarsi e siamo partiti con i Piani Mirati per quanto riguarda l'attività di vigilanza, diciamo cercando di stimolare l'attività ai sensi della DGR 294 per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria in agricoltura. E quindi questo da cui siamo partiti, adesso abbiamo una interlocuzione continua con questo ente bilaterale paritetico, si chiama EBA di Brescia, è cresciuto, si è sviluppato è diventato una cosa, una realtà ben presente, praticamente anche a livello regionale, dopo potrò dire altre cose, naturalmente.

Intervistatore

Mi dispiace se la interrompo un attimo facendo un po' il punto della situazione e andare magari ad approfondire quello che lei sta dicendo con altre domande. Cioè, quindi per, in qualche modo, risolvere il problema della partecipazione, la soluzione da voi individuata è stata quella di coinvolgere questo ente bilaterale per... Come scusi?

Partecipante 5

Ne abbiamo coinvolto due. Però era quello, sì, sì.

Intervistatore

Si sì esatto, cioè, intendo, appunto, come istituzione, come ente di riferimento per andare in qualche modo a coinvolgere maggiormente le aziende in questione. Lei, tra l'altro, ha fatto anche riferimento all'articolo 7, quindi intende insomma l'ex articolo 7 del Testo Unico sulla Sicurezza? Ecco una delle questioni che volevo appunto proporle, ma vedo che già parzialmente ci ha ampiamente risposto, è quindi un dispositivo, quello dell'ex articolo 7, cioè del sistema di governo locale, che funziona nella vostra realtà? Cioè, avete riscontrato dei risultati, come quello che lei ha menzionato, importanti o comunque, al di là di questi risultati, ci sono altre criticità che magari si sente di sottolineare?

Partecipante 5

Allora l'articolo 7 come istituto lo ritengo molto importante, come diciamo è stato concepito. Dal punto di vista fattuale, è, diciamo, non molto partecipato, cioè vengono, ma in realtà dal punto di vista oggettivo, ma forse per il poco tempo eccetera; però bisogna un po' maturare, c'è il discorso che diventa una situazione in cui noi naturalmente c'è praticamente, cosa facciamo questo articolo 7? Al di là che è previsto dalla regione, dalla legge, noi facciamo all'inizi-, alla fine dell'anno, facciamo il consuntivo o all'inizio dell'anno seguente il consuntivo di cosa abbiamo fatto dal punto di vista dell'attività di qualsiasi genere, quindi ispezione..., magari anche Piani Mirati, lo stato di fatto. E facciamo il consuntivo, ma impiantiamo anche quello che pensiamo di fare, proporre per l'anno seguente e a metà dell'anno rappresentiamo quello che è lo stato di fatto in quel momento. Naturalmente la difficoltà di questo qua, peraltro anche chiestoci dalla Regione e che dovrebbe essere un momento, un momento partecipato nel quale ce l'han chiesto

proprio i sindacati di fare il punto su questa situazione, perché chiaramente quanto noi elaboriamo come programmazione, che al di là, che deriva dalla Regione, eccetera, diciamo i sindacati locali ovviamente, vorrebbero anche che in nuce dell'articolo 7 condividere anche la pianificazione. Quindi è una cosa abbastanza importante però naturalmente non è sempre facile. Però chiaramente è un ragionamento che ci siamo riproposti di fare, però c'è anche da dire che di problematiche sul tavolo ce ne sono tante, afferiscono a diversi comparti e quindi ragionare di tutto e di più, almeno che non fai dei tavoli dedicati, diventa una roba, diciamo omnia munda mundis; ma in effetti la cosa è un momento di confronto, perché chiaramente tutti quelli che intervengono all'articolo 7, Inail, l'ispettorato eccetera, sanno benissimo che quando vengono diciamo da noi a questo articolo 7, è un buon momento in cui può essere favorevole stabilire delle interlocuzioni valide in certe situazioni.

Intervistatore

OK.

Partecipante 5

Ecco questo, perché altrimenti bisogna incominciare, fermo restando che facciamo le presenze nelle fiere, molti gruppi nostri eccetera. Però lo credo che sia importante. Però più di tutto, non vogliamo andare a scimmiettare quello che fa già la Regione coi piani, quei piani dedicati no, con le aree tematiche. Però chiaramente riprodurre qualcosa di esigente, di che bisogna fare, no, perché è importante a livello territoriale, diciamo è auspicabile, fermo restando che ubi maior minor cessat, c'è sempre la Regione da cui dipendiamo. Però rappresentare e cristallizzare le esigenze del territorio, delle aziende del territorio, dei vari comparti sul territorio, è importante sia per noi che anche per i lavoratori, che anche per i rappresentanti degli industriali eccetera, insomma. Non so se mi sono spiegato.

Intervistatore

Certo, sì. Ha delineato un quadro molto esaustivo e chiaro. Io procedo con l'intervista, chiedendole un altro aspetto che emerge spesso nel dibattito sulla sicurezza e salute, ma anche nelle varie occasioni, ecco, di presentazione di problematiche varie. Ed è la questione dei fondi, ecco. Vorrei chiederle a tal proposito quali sono, secondo lei, le principali difficoltà di utilizzo dei fondi destinati alla prevenzione; quindi, anche qui, quali sono le criticità e allo stesso tempo, secondo lei, quali potrebbero essere delle proposte nell'utilizzo di questi fondi?

Partecipante 5

Ah, allora diciamo che per dare una risposta a questa domanda, che non è facile, ma si può rispondere, è che parte dei fondi; cioè, noi facciamo un programma. E quando arrivano i fondi perché era già previsto che nell'81 i fondi per la prevenzione derivanti dalle sanzioni erano già previsti illo tempore, dopo son da 2, 3 anni, però, in realtà, leggendo un po' il corpus iuris dell'81 erano già, erano già previsti. Comunque, per quello che ci riguarda, chiaramente, quello ci interessa, noi cosa facciamo? Cerchiamo, dobbiamo investirli per quanto riguarda la prevenzione. La prevenzione riguarda quello che facciamo noi in casa, per cui abbiamo già messo in campo e stiamo già perseguendo dei corsi di formazione per i nostri operatori, ma naturalmente non possiamo trascurare che la prevenzione va mirata anche fuori, quindi chiaramente corsi di formazione, la partecipazione alle fiere, ad esempio. Questo è il terzo anno che parteciperemo alla fiera di Montichiari "Agricola", saremo lì presenti, abbiamo già fatto un convegno, c'è il nostro il nostro stand, dopo dobbiamo fare anche al di là della formazione, anche perché, adesso dico sempre le stesse cose perché lo dicono sempre tutti, naturalmente i giovani, i giovani che vanno a scuola, i giovani sono, saranno, speriamo, i lavoratori del futuro; e quindi dei fondi per la prevenzione passano anche facendo la prevenzione... no? E quindi direi che potrebbero partire dall'asilo, però senza esagerare, perché non facciamo gli italiani, bisogna cercare di attivare una formazione intelligente, quindi anche una prevenzione importante, partendo già forse anche dalle medie inferiori, però già alle superiori; quindi mi riferisco sia alle scuole, diciamo quelle più tecniche, di geometri, eccetera, ma anche, e non ultimo, quelli che andranno a lavorare già prima, quelli che fanno le scuole professionali e quindi le scuole professionali che magari possono fare, fanno i tre anni dopo fare altri due anni. E quindi abbiamo già fatto, abbiamo attivato diciamo, ecco, abbiamo già attivato degli incontri. Perché noi diciamo qui abbiamo, io ho delle ho delle persone che sono molto fertili, no? Partoriscono continuamente idee di prevenzione e quindi già l'altr'anno

abbiamo cercato di rendere attrattivo anche il nostro servizio e quindi, visto che Brescia come tanti altri, diciamo, come qualcuno, ha anche una scuola legata all'università di Brescia per quanto riguarda i test della prevenzione e assistenti sanitarie, quindi ai nostri ragazzi, diciamo così, io sono vecchio, quindi dico ai nostri ragazzi, vanno anche presso il corso di università, a fare, cercare di fare una sorta di *captatio benevolentiae* perché vengano a lavorare nel servizio. Altre cose, essere anche comunicativi, investire, investire questi fondi anche come strumenti di comunicazione per tutta la popolazione, in senso generale a 360°. Quindi questi fondi li abbiamo investiti ed investiremo anche per tipo, ad esempio, di filmati che sono utili per quanto riguarda la comunicazione a tutti, e cose di questo genere. Poi naturalmente è importante che i fondi vadano investiti sia anche in reclutare le persone. Perché c'è questo, che purtroppo la attrattività, che una volta volevano tutti correre da noi, io vedo i medici che una volta erano tutti che pregavano di venire da noi, medici del lavoro, adesso sono poco interessati perché in questo momento sono molto attratti dall'esterno, quindi dal privato. E questo si sta verificando sia per quanto riguarda la componente sanitaria medica, ma si sta verificando, si sta attuando anche per quanto riguarda i tecnici della prevenzione. Come ho detto all'inizio, è una provincia molto produttiva e quindi anche i ragazzi, quelli che fanno il tecnico della prevenzione sono sia attratti da noi, ma siccome anche il *conquibus* è di meno sostanzialmente rispetto alle offerte private, sono anche indirizzati, ne abbiamo avuto anche esperienza con i nostri che sono attratti anche fuori. Naturalmente c'è una cosa che è importante, che i soldi, insomma; è una cosa importante perché sono soldi che sono stati in qualche modo presi, inviati per quanto riguarda i proventi delle sanzioni. Però veramente questi due, ultimi tre anni vengono demandati ai nostri servizi. Ecco, c'è da dire che ovviamente arrivano le palanche, ma non è che io sennò vado lì, scappo alle Hawaii e dopo non mi vedete più. Allora, naturalmente ci sono dei vincoli giustamente burocratici che vanno rispettati e chiaramente, naturalmente in mezzo diciamo fra gli sfondi e la prevenzione ci sono tutti, c'è tutto un apparato burocratico corretto che, eh? [Collega: che rende complesso l'utilizzo...] che appunto rende come dice la collega, complesso l'investimento, i soldi dove metterli, perché chiaramente c'è tutto un dettaglio di azioni e contro azioni. Noi naturalmente abbiamo studiato medicina.

Intervistatore

Certo.

Partecipante 5

Partiamo, diciamo per la gran parte della giornata facciamo i ragionieri, che naturalmente è una cosa che non appartiene alle nostre corde, ma è una cosa che ci va chiesta. Credo che, per quanto io ne so, questo modo di attuare riguarda anche altri settori. Però chiaramente ci siamo trovati dal fare vigilanza e controllo anche a gestire le palanche che arrivano. E questa è una cosa che naturalmente quando abbiamo fatto noi medicina eccetera, non ce l'aspettavamo. In più c'è, conta, il problema che appunto anche le sirene private richiamano. Ed ecco noi, nel nostro interesse è cercare i ragazzi che vengono qua, farli innamorare di questo servizio, farli innamorare delle nostre competenze. E lo credo che bisogna lavorarci molto, ma io sono, confido, perché vedo che anche gente che magari viene da altre situazioni geografiche, vedo che se ci mettiamo tutti in gioco, dare anche l'esempio che tutti noi, non uno sta lì, eh, tutti noi facciamo qualcosa di utile per la prevenzione, che vedono che l'esempio dato anche da noi, diciamo, è anche un esempio anche per i ragazzi, perché tendono a essere, seguire, ma perché vedono che c'è un'attenzione. Dopo c'è anche il problema che naturalmente le palanche sono diverse, perché chiaramente il cash è legato ai contratti e quindi è chiaro che questo contribuisce a essere meno attrattivo. Però vedo che diciamo quelli che abbiamo, i ragazzi vedo che sono motivati, perché devi essere motivato perché chiaramente noi esercitiamo al di là, non facciamo, siamo tecnici della prevenzione, medici del lavoro eccetera. Però in realtà abbiamo delle competenze e delle responsabilità molto importanti che derivano anche dal fatto che siamo tutti praticamente ufficiali di polizia giudiziaria e quindi abbiamo delle interlocuzioni pressoché costanti, continuative con la procura. Quindi è una cosa che è molto importante. Tanto che abbiamo avuto anche la possibilità, io credo unici in Italia, che al di là di qualcuno che abbiamo distaccato, i nostri ragazzi, io li chiamo ragazzi perché dopo si arrabbia la mia dottoressa, però sono i miei ragazzi perché possono essere tutti miei figli, abbiamo la possibilità, grazie anche ai buoni uffici della procura, di poterli fare ruotare; quindi prendono coscienza che oltre a lavorare con noi, vedono anche dove va a finire il nostro prodotto quando va in procura. E poi c'è un'interlocuzione importante. Questo è una cosa importante di

cui sono molto contento e vedo che anche i ragazzi quando finiscono il loro giro, ci vanno altri, ottengono delle esperienze molto favorevoli. Ecco, questo diciamo...

Intervistatore

Sì, guardi, tra l'altro ha anche anticipato molte delle questioni, che volevo affrontare con lei, in maniera molto interessante e, secondo me, già emerge un tema significativo. Perché quindi riassumendo un po' quello che lei ha detto, i fondi essenzialmente possono essere investiti in tre settori, diciamo, no? Formazione, soprattutto nelle scuole, da quello che appunto è emerso. Poi, altro settore è quello della comunicazione. Ha fatto riferimento alla necessità di rendere anche la popolazione generale più consapevole. E l'ultimo settore, appunto, quello di reclutare le persone. E qui mi sembra che emerga la tematica più importante, che quindi c'è la volontà di coinvolgere soprattutto persone giovani, no? Quindi una delle possibili soluzioni e proposte che sta emergendo è proprio quella di rendere appetibile ai giovani le vostre competenze, come le ha dichiarato, nel vostro servizio e anche il vostro tipo di carriera, nonostante, appunto, come lei ha detto, ci sono i pericoli delle, chiamiamole così, tra virgolette, sirene private. E quindi mi sembra una forte volontà di investire sui giovani e le chiedo, appunto, quando lei ha fatto riferimento alla formazione nelle scuole superiori, se ha altri esempi pratici di interventi, di proposte concrete che, secondo lei, possono essere utili all'interno della scuola per coinvolgere maggiormente i giovani. E, seconda domanda, per quanto riguarda invece la comunicazione, le chiedo un approfondimento su questa volontà di rendere più tutta la popolazione più consapevole delle dinamiche della sicurezza. Quindi approfondire questo aspetto della formazione e poi quello della comunicazione, grazie.

Partecipante 5

OK, eh, le domande che lei mi ha fatto son tutte cose che non è che ci tormentano. Però, diciamo, son delle cose a cui, al di là della vigilanza e controllo, ci pensiamo ogni giorno, cioè nel senso che bisogna essere anche attrattivi e cercare anche delle soluzioni per poter trovare la chiave di volta per poter fare queste cose qua. Allora naturalmente bisogna diciamo trovare, andare a fare dei convegni, andare nelle scuole, personalmente, direttamente. Stabilire anche, diciamo, dei contatti. Dei veri proprio contatti con anche l'università. Poi diciamo così, adesso stiamo sviluppando proprio una cosa che lei sta raccontando come domanda. Ma stiamo cercando di attivare appunto delle, come ho detto prima, scuole professionali e quindi cercare di attirarli sull'importanza della prevenzione e a venire da noi. Questo l'abbiamo fatto, l'abbiamo fatto, però non ci vogliamo fermare, non ci siamo fermati perché diciamo in questi mesi, al di là che è passato il 2024, vogliamo proprio lavorare proprio con le scuole e quindi l'organo preposto della provincia proprio per le per le scuole, insomma, abbiamo, diciamo, dei contatti in modo da cercare di far sì che questa programmazione, che abbiamo già messa anche nel nostro programma 2025, venga, diciamo, perseguita sempre, cioè nel senso che bisogna essere attrattivi, però bisogna raccontare bene, cosa facciamo e cosa intendiamo per prevenzione, perché chiaramente quando uno va a scuola va a imparare il lavoro, va a imparare una preparazione di natura classica; naturalmente si parla sempre di prevenzione, però prevenzione è una cosa che è efficace e, e diciamo, fa anche paradossalmente guadagnare, però bisogna far rendere conto e far ben passare cos'è, non scavalcare la formazione classica, quella del quale ho appena detto, ma quella esperienziale, quindi pensare chiaramente, dobbiamo concentrarci fortemente sul mondo giovanile. Per cui abbiamo proprio un gruppo, dei nostri ragazzi, come dico sempre, che sono proprio preposti a fare questa attività. Sono tutti i ragazzi che hanno avuto le loro esperienze delle scuole superiori. Hanno fatto il corso anche non professionale, han fatto lo scientifico, eccetera, ma hanno fatto il loro corso universitario. Ma diciamo di buono è che la *captatio benevolentiae* non passa attraverso uno vecchio come me, che è il vecchio babbione che va a raccontare, ma la *captatio* può essere più efficace, a mio modo di vedere, attraverso, il messaggio convinto.

Collega del Partecipante 5

Posso aggiungere un'altra cosa? Io sono la voce fuori campo, ma sono qui.

Intervistatore

Certo sì.

Collega del Partecipante 5

Sulla questione scuole, ma giusto per dare un supporto al dottore, per riportare l'esperienza fatta. Siamo partiti da anni di formazione un po' più classica con le scuole, scuole tecniche, indirizzo tecnico e università. Dall'anno scorso abbiamo sperimentato una modalità esperienziale, la chiamiamo così con le scuole professionali, puntando sul fatto che sono i lavoratori del domani, ecco quelli che probabilmente saranno immediatamente a contatto col mondo del lavoro, coinvolgendo il nostro ufficio scolastico, in modo da che la scuola stessa lavori su un project work dedicato al tema della salute e sicurezza che poi a noi presenteranno, cioè un tentativo di coinvolgimento diretto degli studenti, quindi per superare un po' quello che è il limite della formazione classica, ecco, in aula.

Intervistatore

Quindi sperimentate una formazione innovativa, ecco che possa coinvolgere di più i giovani, ecco.

Partecipante 5

Ecco quello che ci interessa è che di... Sì, ecco la nostra aspirazione, come ha detto la collega, è importante perché vorremmo che quanto stiamo proponendo e su cui stiamo lavorando diventi strutturale al corso, l'iter studiorum, tanto per capirci, ma vogliamo... E lo sta diventando, ma vogliamo che dopo diventa pacificamente così. Ecco perché il parlare, diciamo, perché con le cose puntiformi vai e te ne vai. Se invece diventa un iter che è così e basta, strutturale, chiaramente si semina un po' meglio, insomma, E, poi anche i ragazzi, se vedono che viene data importanza e come è giusto sia, alla prevenzione e quindi a tutte queste cose qua, sono anche più attirati. Ecco, io credo molto che noi abbiamo portato i nostri tecnici giovani che comunque si sono fatti una bella esperienza, e quindi il messaggio fatto e veicolato da persone giovani, che conoscono le cose, cioè hanno sperimentato, è meglio che appunto il vecchio babbione, infatti è così perché bisogna essere rendersi conto che il mondo va avanti e quindi chiaramente è bene che le esperienze fatte da persone giovani che stanno lavorando e hanno lavorato nel nostro servizio è più favorevole per i ragazzi, perché vedono dei loro più o meno coetanei che hanno fatto già le esperienze e quindi è più facile recuperare sempre, così, tanto per capirci.

Intervistatore

Certo. E invece dal punto di vista della comunicazione, ritornando su quell'argomento, dicevate appunto che il vostro obiettivo è andare anche oltre il mondo professionale, coinvolgere e rendere partecipe tutta la popolazione, ecco. Quindi se mi può dire qualche parola in più, un approfondimento in più su dei progetti che avete avviato, che possono rappresentare appunto delle proposte, degli esempi per migliorare, appunto, dal punto di vista comunicativo...

Partecipante 5

Allora diciamo che nel programma anche sugli investimenti, lì il pensiero di cosa fare, quello che diceva lei è importante, cioè nel senso che per la popolazione generale ci interessa, al di là dell'articolo 7, che è una platea circoscritta, vogliamo passare a situazioni che in qualche modo riescano a coinvolgere la popolazione nel suo complesso. E quindi chiaramente dobbiamo cercare di farci conoscere: chi siamo, cosa facciamo, il nostro organico; e quindi questa è la cosa importante. E poi peraltro la nostra direzione ha impiantato anche una sorta di canale in cui l'ATS descrive le varie attività, quindi noi ma anche l'igiene pubblica piuttosto che la veterinaria eccetera. Per cui la forma di comunicazione è importante perché naturalmente loro sì, vabbè, fate, cosa fate? Ma l'importante è quello che interessa magari anche i giornali, cioè, nel senso, praticamente i numeri, dare i numeri, i famosi dati, no, cioè cosa facciamo? Può essere già una cosa psicologica, no? Però fare conoscere il cosa, ma, ecco quello che diciamo, non vogliamo... Quando succede qualcosa diventa già una cosa...esplode, no? È tutto il sensazionalismo eccetera. Però bisogna agire in maniera meditata e quindi dire cosa facciamo e trasmettere agli organi di stampa, eccetera, i dati e le cose che facciamo. Perché chiaramente dare la presenza da dire che siamo sul terreno, dire che ci muoviamo e quindi naturalmente quando succede qualche disgrazia, chiaramente comunque, perché noi ricordiamo che noi garantiamo la pronta disponibilità 24 su 24, quindi h 24 per cui questa è una cosa che poi ci teniamo. Dopo, chiaramente veicolare anche attraverso gli organi di stampa, ma anche pensare a nuove mode, cioè modalità interattive, di relazionarsi con la popolazione che ci circonda. Quindi, al di là delle cose diciamo classiche eccetera, quando ci sono i convegni, eccetera, anche. Ecco, per cui quando siamo andati anche a Montichiari, ci siamo posti "prima facciamo il convegno". Il convegno però è circoscritto perché si rivolge

agli addetti, ma vogliamo estendere, è questo chiaramente e poi trovare anche dei sistemi che possono dare delle conoscenze anche agli altri. Quindi veicoli modalità interattive delle cose che ci sono. Quindi si può fare. Ci stiamo pensando continuamente, ma non ci stiamo solo pensando. Quindi cogito ergo sum, ma devo dire che stiamo mettendo in campo. Si fa ideazione ma anche messa in campo eccetera. Non è facile. Io credo che abbiamo trovato un'aliquota di ragazzi motivati che...Motivati perché chiaramente le sirene ci sono sempre ovviamente, no. Quindi è bello che siano motivati anche recependo la sensazione della popolazione che dice, "Beh, questi qua stanno facendo delle cose importanti, la prevenzione e vigilate". Diciamo, è una cosa a 360°. Per questo bisogna lavorare tutti assieme come dico sempre, e quindi bisogna agire chiaramente sia diciamo con gli stakeholder, ma agire con tutti. La permeazione del servizio. Sono un po', esondo però credo che si possa fare così perché questo insegna; se si fa così, in maniera fattiva, continuativa, insegna quello che ci interessa di più, la consapevolezza del rischio anche sul mondo del lavoro.

Intervistatore

Benissimo. È stato chiarissimo, io mi rendo conto che vi sto trattenendo troppo e avrei un'ultimissima domanda da farvi per avere il quadro della situazione completo. E l'ultima domanda, appunto, riguarda il fattore ispezioni e controlli. Ecco, anche lì, se può, anche sinteticamente, descrivermi le principali criticità e quali, secondo lei, secondo voi, sono delle proposte per migliorare la situazione? Grazie.

Partecipante 5

Allora diciamo che le ispezioni che facciamo e i controlli son due cose diverse. Quindi l'ispezione è la presenza nel cantiere, nella fabbrica, c'è una presenza de visu...ok. I controlli possono passare sia dall'ispezione, ma come intende anche la Regione, passa attraverso l'analisi documentale in sede, l'analisi documentale presso le aziende e attività di indagine per quanto riguarda le malattie professionali piuttosto che gli infortuni e ci possono essere anche gli audit. Questa diciamo la panoplia di tutele, di tutti i controlli. L'ispezione è una cosa per cui, è un'attività di polizia giudiziaria questa. Vuol dire che quello che veniva chiesto perché noi siamo un po', non siamo molto fortunati per quanto riguarda gli infortuni, almeno l'altr'anno, io adesso non dico niente, perché sono scaramantico, come ho detto l'altra domenica, ma diciamo quello che ci interessa particolarmente è che le ispezioni siano fatte in maniera efficace, per cui selezioniamo le aziende, dopo naturalmente ci siamo presenti 24 su 24 e poi c'era la presenza...Ecco una cosa che ha pensato la Regione e io approvo, naturalmente noi siamo dal lunedì al venerdì. A parte che ci siamo 24 su 24 e che non è solo il servizio prevenzione e sicurezza ambienti di lavoro che ha l'unica competenza per quanto riguarda questa attività. Non lo dico, ma lo sai, lo sanno tutti. Quindi quello che la Regione ha pensato è che ha fatto sì che ci sono anche queste attività in più, attività diciamo aggiuntive che vengono fatte dopo le 16:00 del pomeriggio dei giorni feriali e sabato e la domenica. Quindi cosa significa questo? Che i ragazzi a rotazione, ognuno nella propria sede, nel proprio territorio fanno queste attività anche negli orari, di più, quindi cercare di, dobbiamo garantire il monitoraggio continuativo possibile per quanto...Perché le ore, le ore sono per tutti, no? Il sole, il giorno è fatto da 24 ore. Quindi assicuriamo anche questa attività aggiuntiva. Perché abbiamo visto, lei lo vede ma tutti lo vedono che il sabato vediamo i cantieri, no, cioè, basta fare una camminata, vedo anche che lavorano. Ecco, quindi abbiamo voluto dare una testimonianza. Credo che lo facciano anche gli altri servizi, gli altri diciamo fratelli dei servizi, garantire anche estendendo l'orario attraverso questa attività aggiuntive. Naturalmente queste attività aggiuntive passano attraverso un conquis che si dà ai nostri ragazzi perché chiaramente sono aggiuntive e quindi le fanno in più. Però diciamo che la presenza, che ci siamo ecco. Poi passa attraverso, bisogna adesso ci sono le macchine nuove, le divise nuove, cioè adesso tutti, no, queste cose che sono previste dalla Regione, le tutele e i servizi si attrezzeranno su questo. Naturalmente faremo anche il servizio, come dice la Regione, cercheremo di fare anche delle attività di igiene industriale che una volta ai miei tempi, quando avevo un po' più di capelli sulla testa, si facevano abitualmente, adesso probabilmente si ripartirà, ma erano state abbandonate illo tempore. Ecco quindi diciamo dobbiamo cercare di essere ben presenti sia dal punto di vista della presenza di vigilanza e controllo, sia per quanto riguarda la formazione nostra e quelli fuori, la presenza nelle scuole perché le scuole sono quelle che daranno i ragazzi. Naturalmente, tenendo conto che la nostra società si sta evolvendo, sta diventando, diciamo, abbiamo anche tanti stranieri, no che sono lavoratori e quindi anche il nostro modo di veicolare, diciamo tramite opuscoli eccetera, l'ho fatto anche in altri servizi e anche in altre ATS, faremo anche delle cose multietniche,

diciamo in più lingue, quelle abitualmente diciamo utilizzate dai lavoratori. Perché e faremo, faremo eccetera. Però diciamo cercare di arrivare dappertutto. Ecco, è una cosa che va fatta progressivamente, perché chiaramente quando si fanno le cose ogni tanto bisogna fermarsi, “come siamo messi?”, guardarsi in giro perché chiaramente partire così, senza capire niente, con il rischio di andare a sbattere. Quindi, pian piano, step by step, però cercando di perseguire, diciamo i tre settori che Lei giustamente ha riassunto prima, ecco. Perché questo è il nostro lavoro. E poi l’importante è che i ragazzi che lavorano con noi, i nostri operatori, siano motivati. Perché la motivazione è fondamentale. Perché altrimenti la qualità del nostro prodotto è minore, insomma, alla fine. E poi chiaramente il monitoraggio, la presenza sul territorio è fondamentale, perché devono sapere che ci sono, perché conseguentemente anche questo è importante. Perché il fatto che siamo sul territorio eccetera eccetera, chiaramente è una sorta di deterrenza utile. Ecco, per cui abbiamo esteso la formazione anche in ispezione in questa maniera. Come dice anche la Regione, quindi niente di nuovo sotto il sole.

Intervistatore

Benissimo. Guardi, direi che siamo riusciti, insomma, ad approfondire, ad analizzare tutte le tematiche principali che riguardavano le nostre domande. Io non so, ecco, se in generale vuole aggiungere altro, però diciamo appunto che abbiamo raccolto gli elementi essenziali che volevamo e abbiamo trascorso un’oretta di conversazione. E quindi, se non c’è altro da parte sua o dalla sua collega, possiamo anche interrompere qui. La ringrazio tantissimo, vi ringrazio tantissimo per la vostra disponibilità, per la preziosa testimonianza, per le preziose indicazioni che ci avete fornito e vi terremo, sempre se non c’è altro da aggiungere, vi terremo eventualmente poi aggiornati sulla ricerca, su quelli che saranno i risultati, gli esiti.

Partecipante 5

Ecco, benissimo, io ringrazio voi e ringrazio in primis i miei ragazzi, perché si stanno dando veramente da fare e questo è una fonte per uno vecchio come me di soddisfazione.

Intervistatore

Benissimo.

Organizzatore

Grazie mille, dico solo una cosa di precisazione. La ricerca comunque vi viene inviata. Siamo d’accordo poi per un aggiornamento del testo. Grazie ancora grazie, grazie mille. Grazie mille e a presto.



PMP “CADUTE DALL’ALTO”

PREMESSA

Il seguente questionario è stato predisposto per fornire al datore di lavoro uno strumento utile alla valutazione degli aspetti legati alla prevenzione del rischio di **caduta dall’alto** durante l’esecuzione di lavorazioni che si svolgono **all’interno dei propri luoghi di lavoro.**

Le check – list di riferimento, **guidano** il datore di lavoro, **prima dell’inizio dei lavori**, nella rilevazione/identificazione del rischio di caduta dall’alto e nella scelta delle misure di prevenzione e protezione più adeguate che dovranno essere tutte riportate nel documento di valutazione dei rischi (DVR), redatto ai sensi dell’art. 28 del D.Lgs. 81/08, nel caso in cui i lavori vengano eseguiti all’interno della propria azienda, o nel DUVRI, nel caso gli stessi siano affidati a terzi secondo quanto previsto dall’art. 26 del D.Lgs. 81/08.

Nella presente trattazione **sono esclusi i lavori edili** come elencati nell’Allegato X del D.Lgs. 81/08 in quanto regolamentati nel dettaglio dal Titolo IV dello stesso decreto, cui si rimanda integralmente.

Per la corretta lettura delle check- list, si forniscono due utili definizioni:

Cosa si intende per lavoro in quota?

L’attuale normativa italiana in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro definisce il lavoro in quota come quell’attività lavorativa che espone il lavoratore al rischio di caduta da una quota posta ad altezza superiore a 2 metri rispetto a un piano stabile.

Cosa si intende per rischio di caduta dall'alto?

Per rischio di caduta dall'alto si intende il rischio di una qualsiasi attività lavorativa che espone il lavoratore alla caduta da una quota posta ad una altezza anche al di sotto dei due metri. In questo caso è necessario agire, valutando le condizioni in cui ci si trova ad operare, individuando le opportune misure organizzative e procedurali, nonché le misure tecniche per prevenire la caduta.

Data di compilazione: _____

DATI ANAGRAFICI DELLA DITTA

Ragione sociale dell'azienda/impresa _____

C.F. _____ P.IVA _____

PEC Aziendale _____

Sede legale _____

Sede operativa _____

N° tot. Dipendenti _____

Datore di Lavoro (DL) _____

Medico competente (MC) _____

Responsabile del Servizio Prevenzione Protezione (RSPP) _____

Rappresentante dei Lavoratori / RLS Territoriale (RLS/RLST) _____

È prevista la consultazione degli RLS/RLST nelle fasi di individuazione dei pericoli, della valutazione dei rischi e di proposta delle misure di prevenzione?

- ☐ SÌ
☐ NO

Sono stati individuati i preposti?

- ☐ SÌ
☐ NO

Se sì, quanti sono? _____

Se presenti, quali strumenti hanno a disposizione i Preposti per svolgere il loro ruolo?

☐ _____

Quali sono i soggetti coinvolti nella compilazione della presente check-list?

- ☐ Datore di Lavoro / Legale rappresentante
☐ RSPP / ASPP
☐ MC
☐ RLS
☐ RLST
☐ Consulente esterno
☐ Altro _____

A) All'interno dell'impresa, è prevista l'esecuzione di lavori che espongono al rischio di caduta dall'alto?

- ☐ Sì
☐ No

Sede dove si effettuano i lavori che espongono al rischio di caduta dall'alto (indicare con precisione: unità operativa, reparto, zona di lavoro e durata)

B) Se sì:

b1) i lavori sono affidati a terzi (impresa o lavoratore autonomo)?

In questo caso compila la check-list n° 1;

b2) i lavori vengono eseguiti ad opera del proprio personale?

In questo caso compila la check-list n° 2.

SCHEMA di RILEVAZIONE DEL RISCHIO
di CADUTA DALL'ALTO per LAVORI AFFIDATI a TERZI, svolti presso
l'impresa committente

CHECK-LIST N. 1 – Sez. I

indicare una sola risposta

Sezione I – Domande generali/istruzioni			
	DOMANDE		ISTRUZIONI
1	Per quale tipologia di lavori sono previsti interventi che espongono al rischio di caduta dall'alto?		
	Manutenzione ordinaria: specificare _____		
	Manutenzione straordinaria: specificare _____		
	Altro _____		
2	Hai verificato l'idoneità tecnico-professionale dell'impresa o del lavoratore autonomo a cui intendi affidare i lavori, acquisendo il certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato e l'autocertificazione del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale?		
	Sì		
	No		Provvedere
3	Hai fornito all'impresa o al lavoratore autonomo le informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate?		
	Sì		
	No		Provvedere
4	Hai redatto il Documento di valutazione dei rischi interferenziali (DUVRI), dopo aver acquisito le informazioni sui rischi delle attività che l'appaltatore svolgerà nell'ambito dell'appalto?		
	Sì		
	No		Provvedere
5	Hai indicato nel DUVRI il nominativo del preposto dell'impresa appaltatrice addetto al controllo delle lavorazioni?		
	Sì		
	No		Provvedere
6	Hai verificato che il preposto dell'impresa appaltatrice addetto al controllo delle lavorazioni, sia in possesso di formazione specifica circa il rischio di caduta dall'alto?		
	Sì		
	No		Provvedere

7	Hai inserito nel DUVRI, l'indicazione della persona competente referente del controllo delle condizioni di sicurezza delle lavorazioni appaltate?		
	Sì		
	No		<i>Provvedere</i>
8	Hai verificato che le attrezzature utilizzate durante le lavorazioni siano di proprietà dell'impresa appaltatrice o, in alternativa, che siano ad essa concesse con formale comodato d'uso contenente anche gli accordi tra committente ed appaltatore circa i controlli, le manutenzioni e le eventuali verifiche periodiche?		
	Sì		
	No		<i>Provvedere</i>
9	Nella scelta delle modalità di prevenzione e protezione da adottare, sono stati valutati i seguenti aspetti?		
9.1.	I lavoratori dell'impresa appaltatrice o il lavoratore autonomo accedono alla zona d'intervento utilizzando attrezzature/sistemi di accesso sicuri appositamente installati per le lavorazioni?		
	Sì		<i>Vai nella sezione II – punto1 per la scelta condivisa con l'appaltatore/lavoratore autonomo, del sistema più adeguato tra i seguenti: ponteggio, trabattello, DPI anticaduta, PLE, scale portatili</i>
	No		<i>Provvedere</i>
9.2.	Sono presenti aperture nei solai (tipo bocca di lupo) o zone prospicienti il vuoto (ad es. scale o solai senza ringhiera/parapetto) che espongono il lavoratore al rischio di caduta dall'alto?		
	Sì		<i>Vai nella sezione II – punto1 per la scelta condivisa con l'appaltatore/lavoratore autonomo, del sistema di protezione più adeguato: guardacorpo, reti di sicurezza, tavolati di protezione fissi</i>
	No		
9.3.	I lavori si svolgono in prossimità di una copertura su cui non è previsto l'accesso?		
	Sì		<i>Vai nella sezione II - punto 2 per la scelta condivisa con l'appaltatore/lavoratore autonomo, delle misure di prevenzione più adeguate</i>
	No		
9.4.	I lavori si svolgono in copertura oppure è necessario anche solo il transito sulla stessa?		
	Sì		
	No		<i>Vai alla domanda n. 10</i>
9.5	Hai verificato la resistenza della copertura in modo da assicurare che i lavori si svolgano senza che si verifichi lo sfondamento della stessa?		
	Sì		

	No		
9.6	Sono presenti in copertura lucernari e/o parti in materiali traslucidi, tipo vetroresina?		
	Sì		
	No		Vai alla domanda n. 10
9.7	L'area dei lucernari /traslucidi è stata adeguatamente protetta con tavolati di protezione ben fissati e/o parapetti e/o reti di sicurezza?		
	Sì		
	No		Provvedere.
10	Nel DUVRI sono state inserite la valutazione del rischio di caduta dall'alto e la scelta delle misure di prevenzione e di protezione individuate con la presente check-list?		
	Sì		
	No		Provvedere

AVVISO: Alcune attività potrebbero risultare particolarmente difficoltose a causa della viabilità, della presenza di spazi ristretti, ecc... In tal caso, gli interventi andranno opportunamente progettati, anche con l'aiuto di esperti tecnici, al fine di individuare la corretta combinazione di misure di prevenzione e protezione a garanzia dello svolgimento in sicurezza dei lavori in sicurezza.

Sezione II – Scelta delle misure di protezione. Domande specifiche/istruzioni: è possibile indicare più risposte			
DOMANDE			ISTRUZIONI
1	Dopo il confronto con il datore di lavoro dell'impresa appaltatrice o con il lavoratore autonomo affidatario dei lavori, <u>con la collaborazione del proprio RSPP e</u> , in generale, di tutte le figure di sistema, con quali misure protettive si è deciso di effettuare i lavori che espongono al rischio di caduta dall'alto? Le misure individuate devono essere inserite nel DUVRI		Se ci sono più risposte, ripetere la domanda per ogni risposta, fino alla risposta "nessuna altra opzione"
	Ponteggio		Continuare al punto 3.1 sez. II
	Guardacorpo (parapetto)		Continuare al punto 3.2 sez. II
	Ponte su ruote (trabattello)		Continuare al punto 3.3 sez. II
	Dispositivi di protezione individuale (imbracatura con cordino, connettore ecc... collegata al punto di ancoraggio)		Continuare al punto 3.4 sez. II
	Piattaforma di lavoro elevabile (PLE)		Continuare al punto 3.5 sez. II
	Scale portatili (a mano)		Continuare al punto 3.6 sez. II
	Reti di sicurezza		Continuare al punto 3.7 sez. II
	Nessuna altra opzione		Terminata questa analisi vai alla domanda successiva nella sez. I

Sezione II – Scelta delle misure di prevenzione. Domande specifiche/istruzioni: è possibile indicare più risposte			
	DOMANDE		ISTRUZIONI
2	I lavori non potranno essere svolti accedendo alla copertura, pertanto sono previste le seguenti misure preventive:		
	divieto di accesso in copertura		
	interdizione della copertura		
	sorveglianza dei lavori da parte della persona competente referente del controllo delle condizioni di sicurezza dei lavori appaltati		
	Nessuna altra opzione		Terminata questa analisi vai alla domanda successiva nella sez. I

Sezione II - Adempimenti in relazione alla misura di protezione adottata. Domande specifiche/istruzioni: è possibile indicare più risposte			
	DOMANDE		ISTRUZIONI
3.1	PONTEGGI?		
3.1.1	Hai previsto nel DUVRI che l'impresa incaricata del montaggio/smontaggio del ponteggio, debba redigere un Piano di Montaggio Uso e Smontaggio del ponteggio (Pi.M.U.S.) comprensivo del relativo disegno esecutivo?		Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.1.2	Hai previsto nel DUVRI che nel caso di non corretto utilizzo del ponteggio, i lavori saranno sospesi?		Se SI, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1
3.2	GUARDACORPO (PARAPETTI)?		
3.2.1	Hai previsto nel DUVRI che nel caso di non corretta/incompleta installazione dei parapetti, i lavori saranno sospesi?		Se SI, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1
3.3	PONTE SU RUOTE (TRABATTELLO)?		
3.3.1	Hai previsto nel DUVRI che la zona di passaggio in corrispondenza del ponte su ruote (trabattello) sia segnalata/delimitata?		Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.3.2	Hai previsto nel DUVRI che nel caso di non corretto utilizzo del trabattello, i lavori saranno sospesi?		Se SI, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1
3.4	DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)?		
3.4.1	Hai verificato la presenza di idonei punti di ancoraggio (es. linea vita, punti fissi, ...)?		Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.4.2	Hai previsto nel DUVRI che nel caso di mancato utilizzo di idonei DPI, i lavori saranno sospesi?		Se SI, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1
3.5	PIATTAFORMA DI LAVORO ELEVABILE (PLE)?		
3.5.1	Hai previsto nel DUVRI che l'area di lavoro della Piattaforma di Lavoro Elevabile sia delimitata e segnalata?		Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo

3.5.2	Hai richiesto nel DUVRI che l'addetto alla conduzione della Piattaforma di Lavoro Elevabile utilizzi l'imbracatura collegata al punto di ancoraggio e il casco di protezione?		<i>Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.5.3	Hai previsto nel DUVRI che nel caso di non corretto utilizzo dei DPI anticaduta sulla piattaforma, i lavori saranno sospesi?		<i>Se SI, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1</i>
3.6	SCALE PORTATILI (A MANO)?		
3.6.1	I lavori da effettuare sulle scale sono di breve durata?		<i>Se SI, vai al punto successivo, se NO scegli una misura di protezione alternativa tra quelle enunciate nella presente sezione</i>
3.6.2	Hai richiesto nel DUVRI che le scale siano, durante l'utilizzo, adeguatamente assicurate o trattenute al piede da altra persona?		<i>Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.6.3	Hai previsto nel DUVRI che nel caso di non corretto utilizzo delle scale, i lavori siano sospesi?		<i>Se SI, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1</i>
3.7	RETI DI SICUREZZA?		
3.7.1	Hai richiesto nel DUVRI che l'impresa o il lavoratore autonomo dovrà preventivamente fornire, per le reti di sicurezza, la dichiarazione di conformità ai requisiti essenziali di sicurezza previsti dal D.Lgs. 206/2005?		<i>Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.7.2	Hai previsto nel DUVRI che nel caso di non corretto utilizzo delle reti di sicurezza, i lavori saranno sospesi?		<i>Se SI, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1</i>

**SCHEDA DI RILEVAZIONE DEL
RISCHIO di CADUTA DALL'ALTO per LAVORI in AZIENDA
ad OPERA del PROPRIO PERSONALE**

CHECK-LIST N. 2 – Sez. I

indicare una sola risposta

Sezione I – Domande generali/istruzioni			
	DOMANDE		ISTRUZIONI
1	Per quale tipologia di lavoro sono previsti interventi che espongono al rischio di caduta dall'alto?		
	Manutenzione ordinaria: specificare _____		
	Manutenzione straordinaria: specificare _____		
	Altro _____		
2	Nella scelta delle modalità di prevenzione e protezione da adottare, sono stati valutati i seguenti aspetti?		
2.1	I lavoratori accedono alla zona di intervento utilizzando attrezzature/sistemi di accesso sicuri appositamente installati per le lavorazioni?		
	Sì		<i>Vai nella sezione II – punto1 per la scelta condivisa con l'appaltatore/lavoratore autonomo, del sistema più adeguato tra i seguenti: ponteggio, trabattello, DPI anticaduta, PLE, scale portatili</i>
	No		<i>Provvedere</i>
2.2	Analizza la zona interessata dai lavori. Sono presenti aperture nei solai (tipo bocca di lupo) o zone prospicienti il vuoto (ad es. scale o solai senza ringhiera/ parapetto) che espongono il lavoratore al rischio di caduta dall'alto?		
	Sì		<i>Vai nella sezione II – punto1 per la scelta condivisa con l'appaltatore/lavoratore autonomo, del sistema di protezione più adeguato: guardacorpo, reti di sicurezza, tavolati di protezione fissi</i>
	No		
2.3	I lavori si svolgono in prossimità di una copertura su cui non è previsto l'accesso?		
	Sì		<i>Vai nella sezione II - punto 2 per l'individuazione delle misure di prevenzione</i>
	No		
2.4	I lavori si svolgono in copertura oppure è necessario anche solo il transito sulla stessa?		
	Sì		

	No		<i>Vai alla domanda n. 3</i>
2.5	Hai fatto effettuare una verifica di resistenza della copertura in modo da assicurare che i lavori si svolgano senza che si verifichi lo sfondamento della stessa?		
	Sì		
	No		
2.6	Sono presenti in copertura lucernari e/o parti in materiali traslucidi, tipo vetroresina?		
	Sì		
	No		<i>Vai alla domanda n. 3</i>
2.7	L'area dei lucernari /traslucidi è stata adeguatamente protetta con tavolati di protezione ben fissati e/o parapetti e/o reti di sicurezza?		
	Sì		
	No		<i>Provvedere.</i>
3	Hai individuato e valutato il rischio di caduta dall'alto nel DVR e definito le misure di prevenzione e protezione indicate nella presente check-list?		
	Sì		
	No		<i>Provvedere</i>
4	Hai inserito nel DVR, l'indicazione della persona competente (ad es. il preposto) che possa operare il controllo delle condizioni di sicurezza delle lavorazioni che espongono a rischio di caduta dall'alto?		
	Sì		
	No		<i>Provvedere</i>

AVVISO: Alcune attività potrebbero risultare particolarmente difficili a causa della viabilità, della presenza di spazi ristretti, ecc.... In tal caso, gli interventi andranno opportunamente progettati, anche con l'aiuto di esperti tecnici, al fine di individuare la corretta combinazione di misure di prevenzione e protezione a garanzia dello svolgimento in sicurezza dei lavori.

Sezione II – Scelta delle misure di protezione. Domande specifiche/istruzioni: è possibile indicare più risposte			
	DOMANDE		ISTRUZIONI
1	Dopo il confronto con l'R.S.P.P. e le figure di sistema, con quali misure protettive si è deciso di effettuare i lavori che espongono al rischio di caduta dall'alto? Ricorda che le misure individuate devono essere inserite nel DVR		<i>Se ci sono più risposte, ripetere la domanda per ogni risposta, fino alla risposta "nessuna altra opzione"</i>
	Ponteggio		Continuare al punto 3.1 sez. II
	Guardacopo (parapetto)		Continuare al punto 3.2 sez. II
	Ponte su ruote (trabattello)		Continuare al punto 3.3 sez. II
	Dispositivi di protezione individuale (imbracatura con cordino, connettore ecc... collegata al punto di ancoraggio)		Continuare al punto 3.4 sez. II
	Piattaforma di lavoro elevabile (PLE)		Continuare al punto 3.5 sez. II
	Scale portatili (a mano)		Continuare al punto 3.6 sez. II
	Reti di sicurezza		Continuare al punto 3.7 sez. II
	Nessuna altra opzione		Terminata questa analisi vai alla domanda successiva nella sez. I

Sezione II – Scelta delle misure di prevenzione. Domande specifiche/istruzioni: è possibile indicare più risposte			
	DOMANDE		ISTRUZIONI
2	I lavori non potranno essere svolti accedendo alla copertura. Pertanto, sono previste le seguenti misure preventive:		
	divieto di accesso in copertura		
	interdizione della copertura		
	sorveglianza dei lavori da parte della persona competente (ad es. il preposto)		
	Nessuna altra opzione		Terminata questa analisi vai alla domanda successiva nella sez. I

Sezione II - Adempimenti in relazione alla misura di protezione adottata. Domande specifiche/istruzioni: è possibile indicare più risposte			
	DOMANDE		ISTRUZIONI
3.1	PONTEGGI?		
	Ricordati che i ponteggi possono essere montati e smontati SOLO da lavoratori formati ed abilitati a svolgere tale lavoro e che il Datore di lavoro dell'impresa che monta e smonta il ponteggio deve redigere a mezzo di persona competente, il PIMUS (art. 136 del D.Lgs. 81/08). Se sei impresa abilitata a svolgere questo lavoro:		
3.1.1	Hai previsto la redazione del Piano di Montaggio Uso e Smontaggio del ponteggio (Pi.M.U.S.) comprensivo del relativo disegno esecutivo?		Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.1.2	Hai acquisito copia dell'autorizzazione ministeriale del ponteggio contenente le istruzioni e gli schemi di montaggio?		Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo

3.1.3	I lavoratori, preposto e addetti, facenti parte della squadra di montaggio, smontaggio o trasformazione del ponteggio sono adeguatamente formati?	Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.1.4	Per ponteggi superiori ai 20 m di altezza o nel caso di realizzazione di castelli di carico o per ponteggi da installare al di fuori degli schemi di impiego disponibili nell'autorizzazione ministeriale, hai fatto redigere il progetto?	Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.1.5	Hai individuato un preposto dedicato alla sorveglianza delle operazioni di montaggio/smontaggio del ponteggio e alla revisione degli elementi del ponteggio prima del loro reimpiego, con relativa evidenza documentale?	Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.1.6	Hai indicato al preposto la necessità di effettuare il controllo giornaliero della completezza del ponteggio?	Se SI, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1
3.2	GUARDACORPO (PARAPETTI)?	
	Ricordati che i parapetti devono essere montati secondo le indicazioni previste dal costruttore e da personale adeguatamente formato. Se per il loro montaggio è previsto l'utilizzo della PLE, gli utilizzatori devono essere in possesso di apposita abilitazione (vedi punto 3.5.)	
3.2.1	Hai predisposto nel DVR il controllo della corretta e completa installazione dei parapetti (correnti e tavola fermapiede)?	Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.2.2	Se la zona di lavoro è in pendenza, hai stabilito nel DVR quale classe di parapetti provvisori (Classi A, B, C) dovrai fare installare?	Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.2.3	Durante le operazioni di installazione dei parapetti, i lavoratori saranno esposti al rischio di caduta dall'alto – Vai a DPI anticaduta Punto 3.4. Hai evidenziato nel DVR che i lavoratori devono indossare i dispositivi di protezione individuale (DPI) anticaduta prima e durante l'installazione dei parapetti?	Se SI, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1
3.3	PONTE SU RUOTE (TRABATTELLO)?	
3.3.1	È disponibile il libretto d'uso e manutenzione rilasciato dal costruttore?	Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.3.2	È stata individuata una persona competente che verifichi la corretta installazione (secondo il libretto d'uso e manutenzione rilasciato dal costruttore), la completezza ed il corretto utilizzo del trabattello?	Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.3.3	È stata individuata una persona competente che effettui i controlli periodici previsti dal libretto d'uso e manutenzione sui ponti su ruote?	Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.3.4	È stata individuata una persona competente che verifichi che siano utilizzati appropriati dispositivi (stabilizzatori) per impedire lo spostamento involontario durante l'esecuzione di lavori in quota con l'uso del trabattello?	Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.3.5	Hai previsto nel DVR che la zona di passaggio in corrispondenza del ponte su ruote (trabattello) sia segnalata/delimitata?	Se SI, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1
3.4	DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)?	
3.4.1	I DPI anticaduta individuati, sono stati adeguatamente valutati in base al tipo di caduta prevista? <i>Caduta totalmente prevenuta (trattenuta), caduta contenuta, caduta libera limitata (max 60 cm), caduta libera senza dissipatore (max 150 cm), caduta libera con assorbitore (max 400 cm)</i>	Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.4.2	I lavoratori sono stati formati ed addestrati all'uso di dispositivi di protezione individuale anticaduta?	Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.4.3	Hai verificato la presenza di idonei punti di ancoraggio (es. linea vita, punti fissi, ...)?	Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.4.4	Hai previsto la contemporanea presenza di almeno n. 2 operatori durante i lavori?	Se SI, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo
3.4.5	Hai previsto nel DVR una procedura di recupero dell'operatore in caso d'emergenza?	Se SI, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1

3.5	PIATTAFORMA DI LAVORO ELEVABILE (PLE)?		
	Ricordati che le PLE possono essere utilizzate SOLO da lavoratori formati ed abilitati a svolgere tale lavoro		
3.5.1	La scelta della piattaforma da utilizzare è stata fatta coinvolgendo l'R.S.P.P. e, in generale, tutte le figure di sistema, tenendo conto delle condizioni e delle caratteristiche specifiche del lavoro da svolgere, dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro, dei rischi derivanti dall'impiego delle attrezzature stesse e dei rischi derivanti da interferenze con le altre attrezzature già in uso?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.5.2	L'attrezzatura messa a disposizione è conforme alla normativa (dichiarazione di conformità CE se immessa sul mercato dopo il 21 settembre 1996 oppure è in possesso di libretto ENPI/ISPESL, se immessa mercato prima del 21 settembre 1996)?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.5.3	È presente in sito e a disposizione degli utilizzatori il libretto d'uso e manutenzione della piattaforma?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.5.4	Sono state eseguite le verifiche periodiche previste dalla normativa?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.5.5	Gli operatori addetti (conduttore e utilizzatore della piattaforma) sono stati adeguatamente formati all'uso della stessa?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.5.6	Gli operatori che operano sulla piattaforma sono stati dotati di DPI anticaduta e sono stati formati sull'utilizzo degli stessi?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.5.7	Hai previsto nel DVR che l'addetto alla conduzione della Piattaforma di Lavoro Elevabile utilizzi l'imbracatura collegata al punto d'ancoraggio ed il casco di protezione?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.5.8	Hai previsto nel DVR che l'area di lavoro della Piattaforma di Lavoro Elevabile sia stata delimitata e segnalata?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.5.9	Hai previsto nel DVR che la piattaforma dovrà essere stabilizzata anche valutando il terreno di appoggio, prima del suo utilizzo?		<i>Se Sì, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1</i>
3.6	SCALE PORTATILI (A MANO)?		
3.6.1	I lavori da effettuare sulle scale sono di breve durata?		<i>Se Sì, vai al punto successivo, se NO scegli una misura di protezione alternativa tra quelle enunciate nella presente sezione</i>
3.6.2	Le scale portatili sono idonee, dotate di certificazione ai sensi della norma tecnica UNI EN131 o ai sensi del D.Lgs. 81/08?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.6.3	Le scale sporgono a sufficienza oltre il livello di accesso, a meno che non venga comunque garantita con altri dispositivi una presa sicura?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.6.4	I lavoratori sono formati sul corretto utilizzo delle scale?		<i>Se Sì, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione II punto 1</i>
3.7	RETI DI SICUREZZA?		
3.7.1	La scelta della tipologia di rete è avvenuta con la collaborazione dell'R.S.P.P. e, in generale, tutte le figure di sistema, tenendo conto dell'altezza di caduta, della profondità di raccolta, dell'inclinazione del piano di lavoro, della presenza di ostacoli che intralcino la trattenuta della rete?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.7.2	Nel DVR è previsto che prima del montaggio siano verificate l'idoneità della struttura di ancoraggio, le condizioni della superficie di lavoro, l'applicabilità delle istruzioni di montaggio, l'idoneità del sistema scelto (S, T, U, V) e della classe (A1, A2, B1, B2) per l'uso previsto e l'integrità di tutti i componenti della rete di sicurezza?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.7.3	È disponibile la dichiarazione di conformità ai requisiti essenziali di sicurezza previsti dal D. Lgs. 206/2005 delle reti di sicurezza?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.7.4	La manutenzione viene effettuata da personale qualificato?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.7.5	È stata individuata una persona competente per la verifica del corretto montaggio delle reti di sicurezza secondo le indicazioni del fabbricante?		<i>Se Sì, vai al punto successivo Se No, provvedi e vai al punto successivo</i>
3.7.6	È stata individuata una persona competente per la verifica del buon stato di manutenzione delle reti sia per le componenti in tessuto che per quelle in metallo?		<i>Se Sì, vai alla sezione II punto 1 Se No, provvedi e vai alla sezione</i>

Premi per le buone pratiche «Ambienti di lavoro sani e sicuri» 2020-2022 CASO DI STUDIO



Applicazione dell'ergonomia partecipativa per migliorare la sicurezza degli addetti alla manutenzione dei tessuti



ORGANIZZAZIONE/AZIENDA

Zegna Baruffa Lane
Borgosesia SpA

PAESE

Italia

SETTORE

Industria manifatturiera

COMPITI

Manutenzione di impianti e
macchinari



Fonte: Zegna Baruffa Lane Borgosesia SpA

Contesto

L'azienda Zegna Baruffa Lane Borgosesia SpA produce (esclusivamente in Italia) filati di fascia alta per articoli di maglieria.

I tecnici della manutenzione della fabbrica lavorano su molti tipi di macchine, in condizioni ambientali diverse e con una frequenza dettata dalle necessità. I compiti sono vari e imprevedibili. Di conseguenza, anche il

carico fisico è imprevedibile e incerto. Il tipo di sforzo fisico richiesto comporta un carico biomeccanico significativo, sia per le posture assunte sia per il tipo di movimenti, nonché per il peso movimentato e la forza necessaria. In tali condizioni aumenta il rischio di sviluppare disturbi muscolo-scheletrici (DMS).

La variabilità e la complessità dei compiti svolti rendono inoltre difficile misurare i rischi biomeccanici cui sono esposti i lavoratori addetti alla manutenzione.

Inoltre, è difficile applicare metodi standard di valutazione del rischio ergonomico per compiti molto variabili. Una non consapevolezza dell'esposizione al rischio può contribuire alla persistenza di situazioni pericolose o comportare una sottovalutazione del rischio da parte del personale addetto alla sicurezza o degli stessi addetti alla manutenzione.

La formazione in materia di ergonomia dei tecnici di manutenzione, combinata con l'esperienza acquisita nel tempo, è essenziale per lo svolgimento delle attività lavorative in sicurezza. La tradizionale valutazione del rischio ergonomico condotta sulle linee di produzione offre solo risultati approssimativi per quanto riguarda le attività di manutenzione. È necessario un approccio diverso con un'ulteriore analisi per tenere pienamente conto della diversità dei compiti e delle condizioni operative specifiche dei lavori di manutenzione.

La prevenzione dei rischi richiede pertanto un approccio di ergonomia partecipativa, con il coinvolgimento diretto degli addetti alla manutenzione, perché sia possibile sfruttarne le conoscenze ed esperienze, individuare i rischi e prendere decisioni in merito alle soluzioni.

Obiettivi

L'azienda intende condurre un intervento di ergonomia partecipativa per migliorare la sicurezza degli addetti alla manutenzione e prevenire i DMS.

Cosa è stato fatto e come?

Per migliorare la sicurezza di 40 addetti alla manutenzione dei suoi impianti e macchinari industriali e a fini di prevenzione dei DMS lavoro-correlati, l'azienda di filati ha chiesto l'assistenza della ICS Maugeri, una società esterna specializzata in medicina del lavoro. È stata applicata un'ergonomia partecipativa che ha coinvolto i lavoratori durante l'intero processo di riduzione del rischio.

Il responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza dell'azienda ha messo in atto un intervento di ergonomia partecipativa di sei mesi, con la supervisione di un ergonomo esterno specializzato.

Gli addetti alla manutenzione sono stati coinvolti nelle due fasi seguenti:

- **fase 1:** formazione ergonomica dedicata ai principi della biomeccanica, postura, movimentazione del carico, ambiente e spazi di lavoro;
- **fase 2:** individuazione dei rischi alle postazioni di lavoro mediante domande chiave e valutazione semplificata che ha portato a una classificazione iniziale del tipo di rischio.

L'ergonomo ha poi osservato direttamente le attività più critiche svolte dai tecnici della manutenzione, raccogliendo informazioni e ricostruendone gli effetti su un anno lavorativo rappresentativo. Ciò è stato fatto per quantificare con maggiore precisione il rischio di esposizione e individuare le necessità di intervento.

Infine, gli aspetti ergonomici pertinenti sono stati discussi con la squadra di manutenzione e con il capo del servizio di prevenzione e sicurezza. Sono state individuate possibili soluzioni e ne è stata discussa la fattibilità, definendo interventi urgenti e a più lungo termine.

Sono state attuate le seguenti misure preventive:

- modifica di spazi o riorganizzazione di aree di lavoro (ad esempio, alcuni gradini sono stati sostituiti da una pendenza);
- introduzione di apparecchiature nuove o modificate, quali ad esempio ausili e sollevatori idraulici e carrelli manuali su misura: un carrello appositamente concepito per maneggiare i cilindri delle macchine da imballaggio, un carrello di forma speciale per i cilindri delle macchine da stampa e un carrello con piattaforma regolabile in altezza per raggiungere i motori delle macchine che devono essere smontati;
- modifiche nell'organizzazione del lavoro.

Qual è stato il risultato?



Fonte: Zegna Baruffa Lane Borgosesia SpA

L'intervento di ergonomia partecipativa ha consentito di:

- delineare un profilo più preciso dell'esposizione al rischio dei lavoratori addetti alla manutenzione per 11 settori produttivi;
- individuare le criticità delle specifiche postazioni di lavoro che richiedono un intervento urgente o a breve termine;
- raggiungere un accordo tra i dipendenti e l'azienda in merito agli interventi di miglioramento da attuare;

- determinare l'impatto degli interventi ergonomici sui livelli di rischio calcolati dei compiti, eliminando l'esposizione a livelli di rischio elevati e aumentando la disponibilità di ausili per facilitare i compiti più impegnativi;
- accrescere il senso di responsabilità dei dipendenti nei confronti della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, gettando le basi per una proficua collaborazione con il servizio di sicurezza e prevenzione dell'azienda;
- migliorare le conoscenze in materia di ergonomia degli addetti alla manutenzione, che possono poi trasmetterle a nuovi colleghi;
- creare una banca dati dei guasti ricorrenti, dei tempi di inattività delle macchine e delle criticità specifiche, tutti utili per una migliore organizzazione delle attività di manutenzione;
- codificare le competenze dei tecnici di manutenzione esperti in quanto informazioni importanti sia per la sicurezza sia per l'efficacia degli interventi di manutenzione;
- aumentare l'efficienza degli interventi dei suddetti tecnici mettendo a disposizione ausili;
- mantenere un tasso di infortuni per gli addetti alla manutenzione pari a 0.

Inoltre, al termine dell'intervento, gli addetti alla manutenzione hanno espresso il desiderio e l'intenzione di continuare a partecipare a ulteriori formazioni in materia di ergonomia. Con l'intervento di un fisioterapista dedicato l'azienda ha risposto a tale richiesta organizzando un corso sul mantenimento del benessere e della salute attraverso posture corrette ed esercizi fisici mirati.

Fattori di successo

Tra i fattori che hanno permesso di ottenere risultati positivi figurano:

- il ricorso a consulenze esterne per contribuire a risolvere un problema complesso specifico;
- la formazione dei lavoratori in modo che potessero essere pienamente coinvolti nel processo e il loro coinvolgimento in tutte le fasi del processo di intervento sistematico.



Fonte: Zegna Baruffa Lane Borgosesia SpA

Trasferibilità

Un approccio partecipativo all'ergonomia potrebbe essere applicato in altre aziende, ma potrebbe anche essere trasferibile a organizzazioni di altri settori.

Costi e benefici

Costi

I costi d'intervento (ergonomo esterno e costo degli ausili e delle modifiche apportate) non hanno superato la dotazione annuale di bilancio dell'azienda destinata alla prevenzione e alla sicurezza:

- ausili e strumenti (4 500 EUR);
- intervento del consulente per la formazione del personale e collaborazione con ergonomo specializzato (60 000 EUR).

Vantaggi

- **Percezione della sicurezza e dell'ambiente lavorativo negli addetti alla manutenzione:** soddisfazione degli addetti alla manutenzione per l'attenzione prestata alla loro attività e per l'interesse effettivo da parte dell'azienda. L'ambiente lavorativo ne è risultato migliorato, con un aumento del livello di sicurezza percepito anche dai lavoratori di linea e una maggiore disponibilità degli addetti alla manutenzione a esporre problemi

specifici nonché a discutere possibili soluzioni con l'azienda.

- **Comprensione dell'attività di manutenzione all'interno dell'azienda:** la partecipazione attiva dei tecnici di manutenzione al processo di individuazione e valutazione dei rischi è sfociata in un atteggiamento innovativo in termini di comprensione del lavoro di manutenzione all'interno dell'azienda.
- **Segnalazione di malfunzionamenti e creazione di una banca dati dei guasti:** il coinvolgimento diretto dei tecnici di manutenzione nella segnalazione tempestiva dei malfunzionamenti è un prerequisito per la creazione di una banca dati aziendale dei guasti ricorrenti di diversi tipi di macchinari. Una tale banca dati consentirà di pianificare in modo più efficace la manutenzione preventiva e di informare gli addetti in merito a particolari tipi di interventi.
- **Trasmissione delle conoscenze ai tecnici di manutenzione in formazione:** la formazione in materia di ergonomia dei tecnici più esperti migliora indirettamente la loro capacità di trasmettere informazioni e conoscenze pertinenti ai nuovi colleghi in formazione. Si evita in tal modo la perdita di un importante repertorio di conoscenze che è utile per il corretto funzionamento delle macchine.
- **Riduzione dei tempi di inattività a causa di guasti e malfunzionamenti:** grazie agli ausili forniti, le riparazioni effettuate dai tecnici della manutenzione sono più rapide ed efficienti. È stata registrata una riduzione media del 10 % dei tempi di inattività delle macchine (e quindi della perdita di produzione).

- **Zero incidenti del personale addetto alla manutenzione:** l'intervento ha contribuito a mantenere un tasso di infortuni pari a 0 tra il personale addetto alla manutenzione (periodo 2018-2021).

Principali caratteristiche dell'esempio di buone pratiche

- Attuazione dell'ergonomia partecipativa coinvolgendo tutti i lavoratori durante l'intero intervento al fine di valutare meglio i rischi ergonomici e individuare soluzioni in tale settore per ridurli.
- Ampio coinvolgimento di una vasta gamma di parti interessate (lavoratori, datori di lavoro, rappresentanti dei lavoratori nel settore prevenzione e sicurezza, ergonomi esterni) nel miglioramento della sicurezza dei lavoratori e nella prevenzione dei DMS.
- Risultati delle valutazioni sintetizzati per creare uno strumento atto a valutare meglio la capacità dei lavoratori di svolgere i diversi compiti.

Ulteriori informazioni

Ulteriori informazioni sono disponibili all'indirizzo

<https://www.baruffa.com/en/>

La partecipazione dei lavoratori ha dato luogo a soluzioni pratiche e ha permesso di creare una banca dati degli incidenti di manutenzione che consente una migliore organizzazione delle attività di manutenzione.

Allegato 3

Web Focus 12/03/2025

Moderatore

Io entrerei subito nel vivo del focus. Allora siamo qui perché? Di che cosa oggettivamente abbiamo bisogno? La necessità è quella di capire quali potrebbero essere delle indicazioni concrete che aiutino, come dire, il nostro lavoro quotidiano di prevenzione e di promozione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro. Quindi voi avete un'esperienza diretta sul campo. Sapete quali sono le difficoltà. Ci sono le difficoltà. Adesso il senso dell'incontro è proprio un focus con degli esperti. Noi ragioneremo insieme, adesso con ciascuno facciamo un giro. Dite la vostra riflessione in merito. Il senso della domanda è: quali sono le difficoltà che ad oggi abbiamo nell'attuare tutti i piani di prevenzione e promozione della salute e sicurezza in luoghi di lavoro e quali potrebbero essere delle indicazioni concrete che potrebbero arrivare da Regione Lombardia per aiutarci a rendere più semplice e più facile il nostro lavoro quotidiano. Questo è il senso, è un'occasione importante. Diteci, noi ascoltiamo, poi eventualmente se abbiamo delle domande magari vi chiederemo alcuni aspetti più specifici che non comprendiamo della vostra riflessione. Però direi sentitevi liberi di intervenire anche in maniera molto, come dire, non strutturata. Ecco, di fare un ragionamento. Condividiamo un ragionamento insieme. Posso dire che abbiamo scelto le vostre realtà perché in qualche modo significative in termini di cultura professionale rispetto a questo, cioè in quanto sedi in Regione Lombardia di grande esperienza professionale nell'attuale prevenzione. Milano di fatto ha fatto scuola. Brescia e Bergamo sono realtà di grande presidio territoriale. E così pure Brianza è una realtà molto efficace, molto sul pezzo, se dovessimo usare un termine accademico. Quindi diteci un po', ecco liberamente, chi ha voglia, diteci un po' quali sono le vostre indicazioni e criticità. Grazie.

Partecipante 1

Se posso iniziare? Allora sicuramente il tessuto produttivo rappresenta un primo scoglio. Faccio l'esempio della realtà produttiva bergamasca, dove il 90% delle imprese sono microimprese e non tutte sono iscritte alle associazioni di categoria. Pertanto, quando noi attiviamo un piano di prevenzione, condividendolo con le parti sociali, in realtà non raggiungiamo tutte le imprese, tant'è che la maggior parte degli infortuni che si stanno verificando adesso, soprattutto quelli mortali, riguardano anche persone che non sono nemmeno strutturate in aziende. Quindi, la maggior difficoltà è di raggiungere la particolarità delle imprese. Per quanto riguarda almeno la realtà bergamasca, la grossa difficoltà è questa. Perché abbiamo un'esperienza pluridecennale di rapporti e di rete, di collaborazioni con le associazioni datoriali, sindacali, di altri enti e le istituzioni. Ma resta lo zoccolo duro degli infortuni gravi e soprattutto raggiungere la maggior parte delle imprese in qualsiasi contesto diventa difficile, perché non tutte sono associate agli enti, alle istituzioni o alle organizzazioni che sono i nostri interlocutori abituali e che sono un'ampia fetta delle rappresentanze.

Moderatore

Grazie.

Partecipante 2

Sì, ecco, condivido pienamente quanto detto per quanto riguarda i Piani Mirati di Prevenzione. In ATS Milano le criticità si raddoppiano, quasi triplicano perché il tessuto produttivo è molto più espanso e quindi le risposte alle nostre interlocuzioni in merito ai Piani Mirati sono veramente molto, molto basse come percentuali, per quanto contengono i Piani Mirati. La presentazione in sede di comitato di coordinamento articolo 7 funziona bene, non abbiamo grossi problemi, nel senso che le parti sociali datoriali non hanno mai rilevato criticità. Il problema è sostanzialmente il numero di risposte. Poi, per quanto riguarda l'altro aspetto che io avevo posto all'attenzione, quello delle attività di promozione della salute e sicurezza sul lavoro, noi abbiamo dei problemi per quanto concerne la possibilità di usare i fondi delle sanzioni. Non so se avete presente i fondi che erano stati stanziati con Dgr 438 del 23 e la recente 3733. Devo dirlo, noi abbiamo sempre problemi con le nostre direzioni, nel senso che, sebbene siano soldi da spendere e siano soldi in capo allo Psal, abbiamo sempre delle grosse criticità per quanto concerne le varie indicazioni delle

gare e quant'altro. E questo ci limita tantissimo perché le iniziative sono molteplici. Abbiamo tante idee, ma siamo un po' limitati nell'utilizzo di questi fondi a noi stanziati. Grazie.

Moderatore

Quali sono le principali difficoltà di utilizzo poi di questi fondi destinati, di fatto, alla prevenzione. Può farci qualche esempio?

Partecipante 2

Eh le criticità sono relative alle gare, cioè le gare ci mettono sempre un sacco di paletti e ci creano ostacoli nell'utilizzo dei fondi, magari per procedure che possono concludersi anche semplicemente. Si va avanti per mesi e tante volte non si conclude. Un esempio eclatante è stato l'anno scorso, quando io mi sono messa, diciamo, di puntiglio a non autorizzare un progetto che a mio avviso doveva essere condotto in altra maniera e l'ufficio gare invece ha insistito per dirottarlo in un altro versante. Lo stesso collega è qui presente e consapevole del fatto che addirittura un progetto relativo a una piattaforma per la formazione ci è stata dirottata verso versanti per i quali non sapevamo a che cifra andavamo incontro, ecco. I problemi sono i nostri uffici. Il problema, almeno in ATS Milano, è il nostro ufficio gare che si occupa proprio degli appalti e della conduzione di tutte le attività connesse.

Moderatore

Grazie.

Partecipante 3

Sì, per quanto mi riguarda, ecco riallacciandomi a quello che si stava dicendo, anche noi in ATS Brianza abbiamo problemi di tempistica nell'attuazione dei programmi. A mio parere sarebbe molto più agevole avere dei programmi a lungo termine da integrare poi anno dopo anno. Perché avere questi programmi chiusi entro l'anno solare...lo scorso nel 2023 era ancora diverso perché era a cavallo di due anni; questo quindi ci crea dei problemi nell'attuazione del programma, perché noi abbiamo le difficoltà delle tempistiche, quindi dei vari uffici, poi acquisti, eccetera. Abbiamo un processo economico che è piuttosto nuovo per noi da gestire, che sappiamo quando parte da noi, poi va agli uffici preposti, poi non sappiamo più nulla. Dobbiamo attivarci...Quindi una serie di questioni procedurali che rendono davvero difficile l'attuazione del programma nell'ordine di mesi. Ecco. Diciamo se dovessi fare una richiesta è quella di avere un programma continuo, visto che tra l'altro l'attribuzione dei fondi legati alle sanzioni è qualcosa che si ripete di anno in anno; di avere un programma continuo, aperto con le integrazioni man mano che poi chiudiamo alcuni capitoli, quindi legato ai diversi acquisti. Questa è, diciamo, una delle difficoltà maggiori che almeno io personalmente riscontro nel portare avanti. L'attuazione quindi del programma. Poi, per quanto riguarda l'attuazione dei vari nostri impegni e di attività a partire dal PIC, eccetera, ci sono delle difficoltà che sono implicite nella complessità stessa dei processi che noi andiamo ad affrontare, cioè quando parliamo di infortuni sul lavoro, a meno che non si voglia fare ragionamenti da bar dello sport, si tratta di questioni estremamente complesse, che raramente possono essere misurate con dei soliti numeri. Noi abbiamo un fenomeno infortunistico, i miei colleghi lo sanno meglio di me, che è legato per alcuni aspetti diciamo a stati, cioè a delle evidenze che noi possiamo individuare con la nostra attività ispettiva, ma con molti di questi infortuni, tra l'altro in un tessuto che nel mio territorio replica assolutamente quella della collega, siamo addirittura al 97%, quindi di aziende sotto 30 dipendenti e noi ci troviamo quindi dinanzi a una difficoltà veramente difficile da gestire, se la vogliamo gestire nella sua effettività. Cioè, molti infortuni sono legati, si dice tecnicamente, a processi, qualcosa che interviene poco prima, insomma, nello svolgimento dell'attività lavorativa e quindi se io avessi fatto un'ispezione un quarto d'ora prima, non sarebbe cambiato nulla. Ecco questi aspetti che riguardano soprattutto l'organizzazione richiederebbero un approfondimento che non è compatibile, uno, con i tempi, poi per produrre i numeri che dobbiamo produrre, anche quelli hanno la loro importanza. Ma l'altro scoglio importante quindi per affrontare alla radice il fenomeno infortunistico, mettendo mano a tutti gli aspetti organizzativi, è quello che noi abbiamo una forza di lavoro, quindi dei collaboratori che sono all'interno di un turnover tumultuoso. Entrano quindi dopo qualche anno escono e c'è questo rincorrere a formare continuamente dei colleghi che possono avere delle abilità che siano un po' al di sopra del mero aspetto di ciò che vedo; quindi devo entrare nella valutazione del rischio in maniera più approfondita; con questo è chiaro quindi che non è facilmente

risolvibile, perché non dipende da nessuno. Ma per affrontare problemi così complessi, diciamo, è necessario avere quindi delle condizioni che consentono anche qui di sviluppare delle capacità con una formazione a lungo termine e che va un po' sganciata dalla logica dei numeri, spostandola verso quella della qualità; quindi far convivere numeri e qualità è un esercizio di equilibrio, non facilissimo. Questa è un'altra difficoltà, diciamo, che noi affrontiamo. L'altra questione, e poi mi taccio, è legata allo sviluppo della cultura della prevenzione di questa roba. Ovviamente se ne parla in continuazione, tutti hanno l'enfasi nel pronunciarlo, cosa diversa è poi declinarla nei fatti. Noi in ATS in Brianza stiamo quindi sperimentando un laboratorio, si chiama InSAFE LAB, dove abbiamo introdotto nuove tecnologie, (la realtà virtuale, l'Escape room, lo spazio teatrale), che vuole portare nei ragazzi, quindi delle scuole superiori di secondo grado, in particolare gli studenti degli ultimi due anni, un livello di percezione del rischio che possa far sviluppare finalmente quel bisogno proprio di sicurezza che deve venire dalla nuova forza lavoro. Sono tutti piccoli esperimenti, tutti piccoli passi. D'altra parte, non c'è una soluzione unica per affrontare il fenomeno infortunistico che purtroppo nei numeri continua a confermare la nostra frustrazione, nel senso che purtroppo abbiamo uno zoccolo duro di infortuni sui quali davvero facciamo fatica ad incidere. Grazie.

Moderatore

Grazie, provo un po' a riassumere il primo giro di riflessioni e di interventi. Allora, mi sembra che un primo tema riguardi la composizione del tessuto produttivo di Regione Lombardia, dove c'è una presenza importante di imprese con pochi dipendenti che non sono collegate alla rete delle associazioni di categoria con cui si possono fare accordi e con cui si può fare una prevenzione mirata e quindi condividere i criteri di realtà lavorative sicure. Primo punto. Il secondo punto mi sembra un po' l'eccessivo carico di adempimenti burocratici laddove si deve in qualche modo avviare delle procedure invece di progettazione, investendo con le risorse che arrivano delle sanzioni. Un terzo ambito mi sembra, e magari qui possiamo sentire un altro giro, il tema della formazione. Quindi come si può fare per arrivare ad avere una formazione più efficace. Che impressione avete voi sulla attività formativa che è stata fatta? Credo che, come dire, sia stato fatto molto da un certo punto di vista nel cercare di migliorarne la qualità. Molto c'è ancora da fare. Voi se doveste suggerirci qualcosa lato formazione, quindi, cosa ci proporreste? Su cosa, secondo voi, sarebbe importante porre l'attenzione?

Partecipante 3

Utilizzare sicuramente tanto, soprattutto nei giovani, il canale emozionale. Perché con la lezione frontale, ce ne accorgiamo tutti, uno può dire le cose più interessanti che si vuole, però i ragazzi li perdiamo dopo 10 minuti. Coinvolgerli in attività che abbiano un contenuto ludico e poi che, diciamo, utilizzino come canale di consapevolezza non soltanto quello cognitivo, ma anche quello emozionale, che rafforza poi, per altro, anche l'affetto cognitivo, è fondamentale. Noi lo stiamo sperimentando con molta fatica perché l'EnSAFE LAB per funzionare a pieno regime ha bisogno di 12 operatori per seduta, perché c'è lo spazio teatrale, il virtuale, eccetera; quindi, sono attività che riusciamo a fare in maniera piuttosto limitata, hanno una sostenibilità, insomma, non altissima in termini di eventi, ma il riscontro e il ritorno che stiamo avendo sia da parte dei docenti sia da parte degli alunni è davvero, direi, ottimo.

Moderatore

Grazie.

Partecipante 1

Sempre riguardo alla formazione ci sono due ambiti importanti, quello scolastico e quello aziendale. Quindi per il livello scolastico bisogna fare in modo di inserire le tematiche della prevenzione, della cultura e della sicurezza in tutti gli ambiti scolastici. Quindi bisogna proprio insegnare un metodo per ragionare sulla prevenzione dei rischi a tutti i livelli, poi ne può beneficiare il mondo del lavoro, ma ne possono beneficiare tutti gli ambiti di vita. Il percorso Scuola Sicura che abbiamo attivato in provincia di Bergamo sicuramente va in questa direzione. E non è facile farlo recepire agli istituti scolastici perché in realtà non hanno obblighi se non quelli che riguardano l'inserimento dell'educazione civica nei curricula scolastici. Quindi un intervento più incisivo a livello normativo per fare in modo che si applichino moduli scolastici, moduli didattici che affrontino la tematica della sicurezza, penso che sia fondamentale. Questo è un primo aspetto. L'altro aspetto riguarda la formazione in ambito aziendale. Al di là di quelle che sono le previsioni normative

e quindi dei contenuti normativi, rendere una formazione pratica all'interno dell'azienda svincolandola da quelli che sono gli adempimenti canonici normativi e renderla utile e contestualizzarla, penso che sia la direzione giusta. Parlo per esempio dei break formativi o comunque di esperienze che portino i lavoratori a ragionare su un evento. L'analisi dei mancati infortuni, per esempio, può essere un'occasione per ragionare e soprattutto per coinvolgere direttamente i lavoratori, perché il coinvolgimento diretto dei lavoratori nelle analisi di rischio e poi nella individuazione delle soluzioni da adottare, penso che sia condiviso ormai come migliore pratica da adottare. Quindi questi sono, secondo me, i due aspetti fondamentali su cui ragionare. Sia per le future popolazioni lavorative, quindi agendo sul mondo della scuola, che sui lavoratori attuali. Uscire dalla solita formazione didattica d'aula è fondamentale.

Moderatore

Grazie.

Partecipante 2

Sì. Allora l'esperienza di ATS Milano si è ormai consolidata da due anni con gli studenti degli istituti superiori, in particolare le scuole edili e agrarie. Noi abbiamo sperimentato questa possibilità di utilizzo di simulatori per le scuole edili, simulatori di attività ad alto rischio di infortunio e per le scuole agrarie il famoso classico trattore, ribaltamento del trattore. Ecco la sperimentazione è stata molto efficace, viene preceduta da un breve step formativo degli studenti a cui segue poi l'esperienza pratica con i simulatori. E questa è stato, diciamo, un'esperienza che stiamo conducendo ormai da due anni con grande successo. Per quanto concerne invece la formazione dei lavoratori, va bene, noi sul territorio milanese abbiamo problemi di altra natura, al di là della formazione dell'adempimento formativo, noi abbiamo riscontrato criticità relativamente alla falsificazione degli attestati di formazione e questo è un grosso problema che ci sta portando via un sacco di energie, perché naturalmente dobbiamo procedere con la parte ispettiva. Ecco, forse servirebbe, diciamo, uno strumento legislativo che ci consenta di blindare un po' questi attestati di formazione, di avere una formazione, di essere sicuri che la formazione venga effettivamente espletata da strutture accreditate e autorizzate e che il certificato di formazione sia, in qualche modo, blindato e non falsificabile, non modificabile, ecco. Noi sul territorio milanese abbiamo questa grossa criticità veramente molto grande, che ha l'attenzione in particolare della prefettura di Milano.

Moderatore

Se ho capito, una proposta su questo tema della formazione è quella di creare un sistema di accreditamento dei formatori professionisti della sicurezza sul lavoro. Quindi che rispondano a determinati requisiti immagino sia di competenza metodologica rispetto alle tematiche che avete posto...

Partecipante 2

Sì.

Moderatore

...quindi non la solita lezione frontale, slide, norme, ma più esperienziale, più contestualizzata con l'utilizzo anche, magari, di nuove tecnologie e poi, come dire, una condivisione di un patto deontologico con questi professionisti in modo che si sappia che accedendo a quel sistema di formazione accreditata si ha la garanzia, come dire, che poi ci sia stata effettivamente una formazione in azienda, no? Poi mi sembrava che i temi importanti su cui siete...

Partecipante 2

Certo.

Moderatore

...convenuti siano, uno, scuola, quindi costruire già nella scuola e favorire nella scuola un sistema che, come dire, renda sempre più necessaria la formazione e la sicurezza. Due, il mondo dell'azienda, l'abbiamo appena ripetuto. Rispetto al tema delle aziende, quindi di dimensioni, come dire, di questa pluralità di piccole aziende, cosa si potrebbe fare per, diciamo così, favorire anche il lavoro di ispezione, di controllo?

Cioè, dalle vostre esperienze, cosa, per esempio un'associazione di categoria, cosa potrebbe fare? In che direzione potremmo andare per incominciare a intavolare un dialogo con loro?

Partecipante 3

Ah, OK. La prima riflessione da fare sicuramente è sulla valutazione rischi e sugli adempimenti che ricadono in egual misura per aziende di 1000 dipendenti e aziende di 2 dipendenti. È, diciamo, un tema già ampiamente noto e un'istanza che viene sicuramente dalle parti datoriali, dalla parte sociale, quindi datoriale, è quella di una richiesta di una semplificazione degli adempimenti per le aziende più piccole, in maniera tale che, diciamo, la sicurezza diventi sostenibile. È chiaro che questa richiesta di semplificazione non deve andare a scapito delle garanzie di sicurezza e creare delle aziende di serie A e di serie B. Già, di fatto, comunque abbiamo una disuguaglianza, nel senso che, se si vanno a valutare gli indici di rischio di aziende con più dipendenti, con meno di 30 dipendenti, si vede che man mano scendiamo con il numero di lavoratori e addetti più aumentano gli indici di rischio. E quindi se lavoro in un'azienda piccola già attualmente ho una maggiore probabilità di andare incontro ad un infortunio o a una malattia professionale. È chiaro che anche questo è un tema complesso; quindi, bisognerebbe che sia il livello politico sia il livello tecnico con i diversi ministeri facciano gli approfondimenti dovuti sentendo tutte le parti interessate e si possa provare insomma una ragionevole mediazione anche in questo aspetto. D'altra parte, la realtà del tessuto produttivo fatto da microimprese non è soltanto lombarda, anzi, probabilmente in altre regioni del centro e del sud la situazione sarà ancora più impegnativa. E più piccola quindi è l'impresa, più è difficile garantire alti livelli di sicurezza. Ci vorrebbe un approfondimento, diciamo, davvero ai diversi livelli, fino ad arrivare al livello politico, quindi apicale, per fare delle scelte che vadano in una direzione piuttosto che in un'altra.

Moderatore

Grazie. Avete altre cose da aggiungere su questo punto? Mi sembra che il tema sia, cioè, aiutare le imprese a poter assolvere agli obblighi normativi con una proporzionalità di carico che non venga vissuta come un adempimento burocratico, ma come qualcosa che migliori di fatto le condizioni di lavoro. Questo mi sembra di aver interpretato: che l'eccesso di carico di lavoro di adempimento fa passare in secondo piano poi la necessità di riflettere sulle condizioni reali di lavoro nelle piccole aziende. Questo sembra che venga dato dalla vostra esperienza nel dialogo con i datori di lavoro. A questo proposito, volevo chiedervi: noi abbiamo ragionato su questi tavoli dell'ex articolo 7 del Testo Unico, quindi tavoli, appunto, da cui emergono, conversando con le parti datoriali, i vari attori, le questioni. Dalla vostra esperienza, cos'è che li fa funzionare? Partendo un po' da questa idea dei Piani di Prevenzione Mirata, si basa la nostra idea concreta di Safety by Design. Cioè, se io devo pensare come incorporare la sicurezza nel progettare il lavoro, parto dalla prevenzione mirata, cioè mi chiedo: ho già assolto tutto questo? Sto già lavorando nella direzione di progettare un'azienda sicura? Quantomeno sui macchinari, le sue procedure, eccetera. Quindi, questo momento di condivisione dei Piani Mirati è un momento che, almeno nelle intenzioni della norma, dovrebbe essere... Dal vostro punto di vista, cos'è che lo fa funzionare quando funziona? Cos'è che invece rende difficile il funzionamento di questo tavolo, come dire, interistituzionale, ma anche interdisciplinare, mettiamolo così?

Partecipante 1

Posso? Beh, sicuramente per quanto riguarda la nostra esperienza, il coinvolgimento sin dalle prime fasi decisionali è fondamentale. Quindi noi procediamo in questo modo. Ormai sono almeno otto anni che attiviamo un percorso all'interno dell'organo territoriale di coordinamento che è siglato da un protocollo di intesa, vale a dire procediamo in questo modo. Condividiamo un'analisi statistica degli indicatori di danno a livello provinciale all'interno dell'organo territoriale di coordinamento. Definiamo in una sorta di Focus Group con le parti sociali quali sono le tematiche principali da affrontare. Vengono ricomprese in progetti allegati ad un protocollo d'intesa. Le associazioni, gli enti e le istituzioni firmatari del protocollo d'intesa si impegnano sottoscrivendolo a aderire ad uno o più progetti. E questi progetti vengono condotti dall'ente promotore che non è necessariamente l'ATS, ma può essere una delle associazioni, e dalle associazioni aderenti, cioè dai rappresentanti delle associazioni aderenti. Questi gruppi di lavoro o di progetto si occupano di definire metodi, strumenti o interventi di prevenzione da attuare. Vi faccio un esempio. I tre Piani Mirati di Prevenzione che stiamo conducendo attualmente, che sono la prevenzione

delle cadute dall'alto, anche in contesti non delle imprese edili, perché nella nostra realtà abbiamo visto che nel manifatturiero si cade molto di più che in edilizia, l'organizzazione aziendale e l'analisi dei mancati infortuni e la movimentazione dei materiali con mezzi di movimentazione sono scaturiti da altrettanti progetti attivati all'interno del protocollo di intesa. Quindi materiali, metodi, strumenti sono stati elaborati insieme alle parti sociali e poi condivisi con tutti all'interno dell'organo territoriale di coordinamento. Nel momento in cui siamo passati da una fase di sperimentazione ad una fase di progettualità vera e propria di Piano Mirato di Prevenzione. Per l'organizzazione aziendale, con l'analisi dei near miss, per esempio, ci sono stati funzionari di diverse associazioni datoriali che si sono impegnati ad applicare in via sperimentale le checklist che avevamo condiviso all'interno delle prove, delle aziende loro iscritte, soprattutto collaudando lo strumento per microimprese. Perché il problema è che, quando noi strutturiamo un percorso con delle check list dei materiali, dobbiamo poi vedere se si adattano all'impresa che ha 5 lavoratori e contemporaneamente a quella che ne ha 30, 50 o 200. Per cui serviva questa fase di collaudo, diciamo, proprio per vedere la praticabilità dello strumento. E questo poi ci ha permesso di avere dei buoni risultati in termini di adesione. Cosa che, per esempio, non è avvenuta con le prevenzioni regionali, in cui gli strumenti sono stati definiti a livello del tavolo tecnico regionale, ma poi nel momento in cui abbiamo condiviso, sempre nell'organo territoriale di...

Moderatore

C'è qualche problema credo di connessione, però quello che ho capito è che la stessa operazione che è stata fatta a livello territoriale bergamasco è stata fatta anche a livello regionale. Però quello che è mancato sono stati il collaudo e la condivisione sin dall'inizio con le parti sociali, corretto? Credo, perché poi di fatto sono realtà che conoscete molto bene anche voi. Quindi quello che può fare la differenza è, come dire, far percepire sin da subito alle parti sociali di essere protagonisti nella definizione dei criteri di prevenzione e non solo i destinatari di decisioni prese a monte. Un po' questo credo che sia l'elemento.

Partecipante 4

Sì, provo a intervenire. Ecco, ho preso un po' di appunti. No, allora volevo solo specificare che tutte le azioni regionali, che sia i Piani Mirati di Prevenzione alla valenza regionale, sia tutte le ulteriori indicazioni che arrivano in tema di salute e sicurezza sono frutto di un lavoro tripartito; cioè, Regione Lombardia con l'articolo 7 regionale, con la cabina di regia ha attivato da anni e anche come, diciamo, apripista a livello nazionale, un continuo confronto con le associazioni di categoria e le associazioni sindacali, ovviamente maggiormente rappresentative sul territorio regionale. E questo confronto poi si va anche a specializzare sul territorio negli articoli 7 provinciali. Però i Piani Mirati di Prevenzione a livello regionale arrivano già con una condivisione forte con le parti sociali e datoriali, ovviamente sulle rappresentanze regionali. Poi territorialmente la Cgil Lombardia sarà poi la Cgil territoriale di Bergamo che andrà poi a confrontarsi con i colleghi della ATS di Bergamo. Però la condivisione regionale c'è. Forse quello che manca per garantire una maggiore partecipazione delle piccole e medie imprese a questi Piani di Prevenzione è, da un lato, un'azione più forte, più incisiva delle associazioni nei confronti degli associati. Ma dall'altro una comunicazione forte e incisiva su tutti i non associati. Perché, come capita, a Inail con lo OT23 o con i bandi Isi, vi è la paura, passatemi il termine, delle imprese di "partecipo a un'attività e mi porto a casa un controllo che magari se io non avessi detto niente a nessuno, nessuno sapeva che esistevo e il controllo non me lo fanno". Cosa che in realtà il Piano Mirato di Prevenzione non punta ad avere. Il Piano Mirato di Prevenzione punta a far ragionare l'impresa per analizzare la situazione, evidenziare una problematica che poteva anche essere sfuggita, per mille motivi, e metterla a posto prima che l'ATS, l'ispettorato e chi per esso arrivi a fare un controllo. Quindi forse anche il saper trasmettere nel migliore dei modi alla popolazione, alle imprese, ai datori di lavoro che partecipare a questi piani, a questi progetti è un'opportunità dell'impresa e non è il fatto "Mi denuncio all'Agenzia delle entrate e poi mi vengono a verificare quello che ho evaso il fisco". No, è tutta un'altra cosa.

Moderatore

Sì e qui si apre un altro tema. Lascio la parola, poi rilancio.

Partecipante 3

Volevo dire soltanto che effettivamente quello che vediamo sui territori è che c'è un alto indice di gradimento per il Piano Mirato di Prevenzione. A parte poi, sai, ci sono sempre le frange estreme che percepiscono qualsiasi contatto con l'organo di vigilanza come un elemento di disturbo. Però ti dico che quello che vediamo, soprattutto quando li invitiamo ai seminari, poi quando andiamo a fare la vigilanza, è quello, che il piano di dati di prevenzione viene visto effettivamente sotto la duplice veste. Sta a noi ovviamente rimarcare questa importanza, quindi che c'è questa azione diciamo di sostegno alle aziende nella prima fase e poi c'è l'intervento della vigilanza. La differenza che cominciamo ad apprezzare tra il Piano Mirato regionale e il Piano Mirato a valenza locale è che nel Piano a valenza locale, almeno in alcuni, perché non riesce sempre perfettamente, e quindi bene, c'è un coinvolgimento più attivo delle parti e quindi sociale, quindi sia nei lavoratori che nella parte datoriale. A volte con una partecipazione attiva anche al gruppo di lavoro che partecipa alla stesura della scheda di autovalutazione. Ovviamente questa cosa non è così immediata e così diretta con il Piano regionale, comunque sta sempre a noi quando poi facciamo i seminari sul territorio cercare di coinvolgere attivamente le parti, magari con una scheda di autovalutazione che è già stata fatta.

Partecipante 4

Sì, no, io intendevo proprio questo, cioè la differenza fra il regionale e il locale, che la partecipazione attiva dell'organizzazione sindacale o datoriale c'è anche nel Piano regionale, ma è avvenuta sul tavolo regionale, quindi sono i referenti dell'associazione regionale che hanno contribuito a scrivere la scheda. Poi il territoriale, lì sì, potrebbe sentirsi come dire vabbè, ma non l'ho fatta io, io che c'entro su quelle cose qua sta a tutti noi e soprattutto alle organizzazioni di coinvolgere i propri territoriali per farsi sentire propria un'azione condivisa a livello regionale. Però c'è sempre questa partecipazione e questa condivisione. Io vi chiedo scusa, ma fra tre minuti devo proprio staccare che sono sovrapposto su altri impegni, se posso fare due punti su quello che ho sentito prima, così se no me li dimentico. Formazione soprattutto. Il tema della formazione che è, secondo me, centrale. Noi sappiamo tutti che a giugno dell'anno scorso il Consiglio ha approvato un ordine del giorno che, insomma, impegna Regione a andare a definire con atto regionale quelli che possono essere nuove indicazioni in tema di formazione, vuoi la piattaforma regionale per le comunicazioni, vuoi una serie di indicazioni sui soggetti formatori; però dobbiamo ricordare, perché magari poi c'è chi sbaglia a prendere la strada giusta, che è una materia di competenza non esclusiva regionale, ma la competenza concorrente con lo Stato e quindi ci abbiamo già provato tante volte, ma poi alla fine della fiera o vai con un accordo stato regione o vai con, appunto, una condivisione a livello nazionale oppure non puoi prendere determinate decisioni anche con legge regionale, perché rischi che questa legge possa essere impugnata, possa non essere poi attuabile. E quindi è uno degli scogli principali che non consente di andare a dare imposizioni di un certo tipo a livello regionale, stessa cosa su utilizzo fondi acquisti, gestione dei servizi. Noi scontiamo un problema immenso negli anni, di fondi introitati dalle sanzioni, parliamo di diversi milioni di euro che non si è riusciti a spendere, a impegnare, a mettere a terra in maniera coerente, perché da un lato abbiamo un blocco per quello che riguarda l'utilizzo di fondi aleatori, passatemi il termine, quindi non entrate fisse per l'assunzione di persone a tempo indeterminato, cioè io non posso utilizzare fondi delle sanzioni perché non so oggi quanti sono e domani quanti saranno per assumere un tempo indeterminato e che invece è una spesa fissa, e dall'altro il tempo determinato, quindi assumere un tecnico, un ingegnere, un architetto o una qualsiasi professione per 12 mesi rinnovabili non è appetibile, cioè non sono più appetibili i concorsi a tempo indeterminato della pubblica amministrazione, figuriamoci i corsi, i concorsi a tempo determinato. E su questo come regione ci stiamo provando, ci proviamo a dare delle soluzioni, ma dall'altra parte, abbiamo un MEF che risponde subito "No. Non potete fare questo o quest'altro". E ovviamente con il rapporto poi col privato, è ovvio che non abbiamo più i medici, figuriamoci gli ingegneri o professionisti. Quindi è una delle cose che dovremmo affrontare e non ho in questo momento un'idea di soluzione, però è uno dei grossi problemi. Altro problema è su come poi i fondi vengono spesi per acquisti, macchine, vetture, giubbotti, computer, eccetera eccetera. Qui io credo che sia necessario torniamo a parlare di formazione, ma formare il personale degli uffici gare e degli uffici di acquisti in maniera un po' più approfondita, anche perché il codice della parte è appena cambiato, gli affidamenti diretti hanno determinate soglie, eccetera eccetera. E anche per far capire che alle volte i nostri servizi Psal hanno delle dinamiche di funzionamento completamente diverse da altre attività che possono essere le vaccinazioni, che possono essere altre attività di prevenzione, dove comunque è tutto programmabile e puoi organizzarlo nel tempo. Le nostre necessità sono urgenti, contingibili e immediate.

E non lo so anche qui come fare, se creare dei gruppi dedicati, se dare indicazioni ad aria sì, sì, sì. Però è un'altra cosa, secondo me, da approfondire. E poi veramente chiudo, scusatemi se ho preso un po' di tempo, l'ultimo punto, secondo me, è anche dover cercare tutti quanti di riuscire a trasmettere una informazione il più corretta possibile nei confronti dei cittadini e dei mass media, soprattutto. Cioè, ieri ho dovuto scrivere di corsa determinate cose perché escono vari articoli di giornale dove il primo che passa dice "Attenzione. Regione Lombardia maglia nera per gli infortuni. Attenzione all'aumento incredibile degli infortuni nella scuola" basandosi sui valori assoluti. Cioè, quest'anno abbiamo avuto 1000 infortuni, l'anno scorso ne abbiamo avuti 900. Perfetto, quello è un dato che non mi dice niente. Poi 1000 sono comunque tanti, anche un morto solo sul lavoro è tanto, però noi dobbiamo ragionare su dei tassi, devono ragionare su quella che è una variazione da un lato degli infortuni e dall'altro le persone occupate, o le ore lavoro perché sennò mettiamo insieme mele con le pere, e ok. Ma non possiamo confrontare quei due colori lì. Quindi un'azione che forse Regione sì può fare anche a livello politico è, uno, impegnarsi il più possibile a trasmettere i dati nella maniera corretta. E anche fare un'azione di moral suasion su quelle che sono i mass media per dire "Attenzione, guardate che esistiamo. I servizi Psal sono quelli che intervengono sugli infortuni, sulle malattie professionali e non i carabinieri, l'ispettore del lavoro" perché l'altra partita è questa. E siamo insomma, io mi sento ancora Psal, però siamo importanti ma invisibili.

Moderatore

La ringrazio, poi se si deve andare la salutiamo. Ma va bene, vi chiediamo davvero altri 5 minuti, non di più. E ha introdotto un'altra questione che era importantissima, che è il tema della comunicazione, del coordinamento delle attività e mi sembra che da questo ultimo intervento sia emerso chiaramente che sia un problema di responsabilità nella comunicazione del dato e nell'utilizzo del dato da parte, come dire, di un mondo che non è quello dei tecnici. Beh, che è quello appunto degli altri attori. Media, ma anche altri che hanno altri interessi e che in qualche modo utilizzano il dato in modo strumentale. E in questo modo fanno apparire, come dire, una realtà molto diversa da quella che poi è se la confrontiamo con altre regioni o altre realtà per numero di occupati, numero di imprese, eccetera. Perché poi appunto, almeno anche da ciò che emerge da quello che abbiamo visto noi, grazie ai dati che ci avete fornito di DG Welfare su cui abbiamo lavorato, l'incidenza del dato, poi, se confrontiamo con rispetto al numero di addetti, in altre realtà produttive del paese, in Lombardia, insomma, non siamo messi poi così male, se andiamo a vedere l'incidenza in rapporto al numero di addetti e numero di imprese, soprattutto considerando l'alta intensità di imprese con pochi addetti. Quindi in realtà, come dire, ci dovremmo chiedere che cosa accadrebbe in Lombardia se non ci fossero Psal e le attività di prevenzione, cioè il quadro sarebbe molto diverso. Però, appunto, il tema della comunicazione. Su questo, in aggiunta a quanto si diceva, se avete altri elementi o se quanto si diceva in qualche modo rispecchia anche quello che è il vostro punto di vista sul tema della comunicazione e del coordinamento che riguarda le attività di prevenzione e ispezione. E poi direi che con quest'ultimo giro riassumiamo un po' i temi chiave e poi chiudiamo.

Partecipante 2

Sì. Assolutamente condivisibile quanto detto dal collega. Il problema relativo alla maglia nera del primato degli infortuni sul lavoro, purtroppo ci spetta, ma in realtà sappiamo, noi addetti ai lavori, sappiamo che non è così, insomma. Occorre una valutazione anche da questo punto di vista.

Partecipante 3

Sì, diciamo che sulla comunicazione del fenomeno infortunistico si potrebbe fare sempre di più. Diciamo che tutti noi facciamo già la nostra parte, quindi credo che tutti abbiamo un cruscotto infortuni nei nostri siti. Personalmente, diciamo che partecipo diverse volte all'anno con il comitato articolo 7, ma anche in altre occasioni sono stato per la Giornata mondiale della donna a parlare di infortuni e malattie professionali declinate al femminile. Cioè, quell'opera diciamo va sempre più sviluppata, perché effettivamente è necessario far conoscere i dati e far conoscere una realtà che si basa su dati consolidati. Cioè, non possiamo quindi parlare. È da stamattina che mi hanno chiamato e mi ha detto "Guarda che è uscito sul giornale, sul giornale locale. Lecco maglia nera per quanto riguarda gli indici infortunistici".

Moderatore

Strano, perché è successo anche a Bergamo, quindi praticamente tutte le città della Regione Lombardia sono maglia nera, una nei confronti dell'altra, il che è molto interessante.

Partecipante 3

Sì, sì. Per cui, ecco, non dobbiamo cogliere l'occasione in questi casi anche di fare qualche comunicato stampa e dire quindi quali dati utilizziamo? Perché poi sa si utilizza nello stesso modo, si mettono a confronto infortuni denunciati, infortuni riconosciuti, infortuni in occasione di lavoro con tutti gli infortuni. Cioè, fare della confusione e mettere insieme quindi, come diceva il collega, le mele con le pere, ci vuole veramente poco. Per cui questo ormai è diventato credo un impegno costante da parte dei servizi Psal. Forse dovremmo dire con voce un po' più scandita che la competenza dell'analisi di quei dati, ma competenza semplicemente proprio per competenza professionale, spetta quindi a noi, non a chi si improvvisa come statistico, come epidemiologo, eccetera. Però ciò fa parte ormai credo da anni, quindi tutti facciamo la nostra parte con i nostri siti e con la nostra presenza sul territorio.

Partecipante 2

Sì, volevo solo aggiungere una considerazione in merito anche alle malattie professionali, perché anche per le malattie professionali addirittura Regione Lombardia si è fatta promotrice già da molti anni della ricerca attiva; quindi, tutti i servizi Psal sono impegnati nella ricerca dei possibili casi di malattia professionale. Quindi è chiaro che le malattie professionali aumentano di anno in anno. Anche per questo motivo, perché siamo noi stessi professionisti a ricercare, laddove esiste, un'esposizione lavorativa all'eventuale nesso causale con la malattia in corso.

Moderatore

E come dire, a chiosa c'è un altro elemento interessante direi da sociologo che riguarda sempre il tema del sommerso, per cui, paradossalmente, l'aumento delle denunce può essere letto anche come dato molto positivo, perché viene normalizzato un fenomeno che altrimenti rischia di rimanere sommerso. Quindi anche l'interpretazione dell'aumento dell'infortunio va letto in modo non lineare, ma ambivalente, perché da un lato può essere anche letto come il fatto che molte realtà stanno uscendo dal sommerso, perché potrebbe essere, no, che tantissimi non denunciano proprio perché sono in situazione di irregolarità sia in condizioni di lavoro, ma anche perché c'è un'omertà rispetto a quelle che dovrebbero... I casi di cronaca, come sappiamo, credo, dell'anno scorso sono stati una prova di questo. Saluto il dottore, ancora grazie.

Partecipante 2

Ciao, grazie.

Moderatore

Ma concludiamo direi anche noi. Allora, come dire, a riassumere ci penserà Teams e l'intelligenza artificiale. Quello che posso dire è grazie. Noi, credo, abbiamo parecchi elementi per le nostre conclusioni. Mi sembra che siano emersi come punti molto importanti. Il tema di trovare delle forme. Il dottore poi diceva non è detto che possa essere l'accreditamento, ma magari possono essere anche delle comunità di pratiche, dei formatori alla sicurezza, che siano in qualche modo riconosciuti gli Psal come formatori qualificati e che venga comunicata questa rete di formatori che lavorano poi sui territori e possono dire che la loro formazione, i loro certificati, sono come dire, attendibili. È tutto un tema su come deve essere ripensata la formazione più, come dire, situazionale, esperienziale, con l'analisi dei mancati infortuni, ad esempio, quindi casi di studio. E un altro tema è quello della semplificazione, mi sembra, delle normative proporzionate al tipo di imprese. E poi un altro tema è il coordinamento tra i vari livelli istituzionali, cioè se da un lato la partecipazione a livello locale è più semplice, condividere la partecipazione a vari livelli di istituzione, regioni, sedi locali è più complesso perché dipende anche da quanto le parti sociali condividono al loro interno i vari livelli di partecipazione. E quindi sembra che a livello locale il lavoro possa essere da un lato quello di continuare nella strada della partecipazione dei collaudi e dall'altro, forse, di aiutare un po' di più, come dire, la messa a terra di progetti che partono più a livello regionale. Si è un po' colto l'elemento positivo e propositivo che arriva dal lavoro fatto anche da Regione. Sembravano questi i punti salienti, in termini anche propositivi. Non so, volete aggiungere qualcos'altro? Vi sembra un quadro sufficientemente esaustivo? Poi, chiaramente l'ultimo l'abbiamo detto, quello della comunicazione, quindi

un presidio maggiore non solo di Psal ma di tutti gli attori di sistema. Essere un po' più attenti nel gestire il dato, nel gestire l'informazione e quindi una comunicazione responsabile quando stiamo parlando di una cosa così delicata come la mortalità sui luoghi di lavoro e non strumentalizzata. Quindi richiamo alla responsabilità e all'etica dell'informazione. Io direi, questo è l'altro tema che è venuto fuori adesso in maniera molto chiara. Mi sembrano questi i punti. Volete aggiungere qualcos'altro? C'è qualcosa che vi premeva evidenziare? Se è esaustivo, vi ringraziamo davvero moltissimo, sempre. Un piacere ascoltare chi le cose le fa e non solo chi le cose le studia, perché chi oggi le fa le studia pure, quindi è sempre molto prezioso. Poi avremo modo spero di vederci più avanti col progetto Scuola Sicura ma adesso partirà, avvieremo i lavori più avanti, poi spero che avremo modo di rivederci, di condividere un po' di idee insieme. Grazie, arrivederci.

Web Intervista 18/03/2025

Partecipante 5

C'è anche lei, la mia collega. Magari si può dire qualcosa di interessante rispetto ai contenuti dell'intervista, se mi consentite, altrimenti parlo io, non c'è problema. Insomma, alla fine ditemi voi come vi va bene.

Intervistatore

Sì, guardi, per noi nessun problema. Ecco, noi faremo delle domande, delle questioni. Consideri che sarà appunto un ragionamento che faremo insieme, quindi sia lei che la sua collega, sentitevi, ecco, liberi di intervenire anche, diciamo, in maniera non strutturata. Quello che noi faremo adesso è una riflessione condivisa su alcune tematiche, su alcune domande che ci servono per la nostra ricerca. Come appunto le ho parlato del senso della ricerca e del web focus che abbiamo effettuato con i suoi colleghi, la domanda da cui partiamo è capire quali sono le difficoltà che si hanno oggi nell'attuare, diciamo, i piani di prevenzione e di promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e quali potrebbero essere delle indicazioni concrete che potrebbero agevolare il lavoro di Regione Lombardia o delle indicazioni per Regione Lombardia per migliorare la situazione generale. Quindi il nostro momento di incontro è un momento fondamentale per capire da parte sua, insomma, in quanto rappresentante della ATS Brescia, quali possono essere delle indicazioni utili e abbiamo scelto la sua realtà perché importante all'interno del territorio lombardo. Quindi la sua testimonianza può essere molto utile e preziosa. Io inizierei, appunto, chiedendole di indicarmi quali secondo lei, secondo voi, sono le principali questioni, ecco, legate ai piani di prevenzione mirata; se sono stati realizzati e condivisi, ad esempio, con altri attori, quindi associazioni di categoria, sindacati, eccetera, prego.

Partecipante 5

Allora intanto vi devo dire che la domanda che lei ha fatto è una domanda che ci facemmo e ci siamo fatti quando sono usciti i Piani Mirati di Prevenzione. La mia esperienza professionale, diciamo, quando sono usciti, risale a quando ero a Mantova e quindi abbiamo incominciato ad aggredire come fare i Piani Mirati di Prevenzione a Mantova. E con me la dottoressa, perché l'ho conosciuta sia come specializzanda e poi ci siamo conosciuti, anche frequentati come esperienza lavorativa sia a Mantova e soprattutto qui a Brescia, per cui diciamo io sono uno vecchio del mestiere, lei è una dottoressa molto preparata e giovane, quindi ha un'esperienza successiva. Allora quando sono usciti, vediamo subito a Mantova; Mantova, come ben sapete, è una realtà produttiva estremamente importante perché tutti gli elementi, tutti gli ambienti, tutti i luoghi di lavoro più a rischio, diciamo così, considerati più a rischio li abbiamo tutti, cioè nel senso che certe province magari sono più vocate; parlo tipo ad esempio a Mantova, più vocate all'agricoltura; qui a Brescia, quando arrivai, io pensavo erroneamente che si parlasse esclusivamente di tondini, quindi metalmeccanico eccetera, mentre nel tempo, ma abbastanza velocemente, mi sono reso conto che la provincia di Brescia ha tutto e di più. Cioè, nel senso che certamente ci sono realtà metalmeccaniche, eccetera eccetera, ma hanno una realtà sia del comparto edilizia, quindi costruiscono moltissimo, quindi diciamo la presenza di molti cantieri, peraltro considerati tutti estremamente a rischio per quanto riguarda la pericolosità, secondo i parametri regionali che verranno anche rivisti, ma comunque ce li abbiamo tutti ad alto rischio e soprattutto anche

la realtà agricola, vuoi proprio le coltivazioni, ma anche gli allevamenti sono molto importanti, tanto che abbiamo anche un'importante presenza anche della componente veterinaria. Per cui ci siamo trovati a che fare con una realtà che ha tutto e di più. Ecco, naturalmente per quanto riguarda la realtà della ATS di Brescia, abbiamo a che fare con un territorio che esclude la Val Camonica, molto importante e molto esteso con una realtà differenziata, alla fine ci sono 1.200.000 persone nel nostro territorio che lavorano. Conseguentemente si giustifica la presenza di tutto e di più. Quindi, naturalmente abbiamo una realtà che va dal Lago di Garda al Lago d'Iseo, tanto per capirci, da est ovest. E naturalmente c'è anche la parte della montagna che ci interessa fino a un certo punto e anche la realtà del Piano, e quindi chiaramente la realtà agricola. Quindi abbiamo avuto a che fare, abbiamo a che fare sia con delle realtà molto importanti, molto considerate, diciamo molto importanti; quindi, ci interessa appunto cercare di capire come riuscire a far sì che il messaggio di quali sono le principali questioni relative ai Piani Mirati e come dobbiamo condividerli. Quindi cerchiamo, siccome i Piani Mirati sono considerati quelli che la Regione ritiene, perché noi ovviamente come organo di vigilanza e controllo non possiamo esercitare attività di consulenza, ma diciamo l'81, non vieta il fatto che si possono fare delle assistenze; l'assistenza, a questo punto, i Piani Mirati sono proprio quelli che nel verbo diciamo regionale, sono considerati come Piani Mirati di prevenzione e quindi come forma di assistenza che ente come il nostro, organo di vigilanza come il nostro, può esercitare sul territorio. Quindi naturalmente il Piano Mirato presuppone la presenza, si chiama Mirato proprio perché presuppone la presenza di un rischio ben individuabile e individuabile in un in un determinato comparto. E cercare di trovare delle soluzioni per abbattere e contenere questo rischio. Con questo rischio cosa si può fare? Allora bisogna trovarlo, quindi abbiamo a che fare con tutta una certa serie di ricerca; noi andiamo a vedere gli infortuni, o mortali, tante cose, quanta gente c'è, come i lavoratori eccetera, e cerchiamo di trovare il rischio. Naturalmente ci sono dei rischi, dei Piani Mirati che sono stati impostati e lasciati alla libera identificazione da parte locale, quindi, si chiamano Piani Mirati di Prevenzione locali; e quelli a valenza regionale. Quelli regionali interessano tutto il territorio lombardo e quindi chiaramente questi Piani Mirati vengono dati dalla Regione e a tutte le ATS e tutti gli PSAL della regione devono far sì che ognuno nel proprio territorio deve praticamente appunto far sì che questo Piano Mirato si evidenzia e quindi alla fine si arriva a tutta una sorta di sintesi che il Piano Mirato, fatto ed eseguito da tutte le parti, a questo punto si arriverà a una sintesi che passa attraverso una rendicontazione, rendicontazione e anche, non ultimo, perché questo deve interessare anche non solo le aziende che sono state identificate e selezionate, ma anche tutte le aziende, le realtà aziendali che in qualche modo afferiscono a questo rischio. E quindi perché si parla di assistenza. Quindi finirà in delle linee guida, quindi di buona pratica. Ecco in questo momento, quindi noi come ATS di Brescia abbiamo esattamente, come ho avuto modo di rappresentare il 7, anzi no, il 9 di marzo alla fiera di Brixia Futura di Mantova, di Brescia scusate, abbiamo in campo, come servizio prevenzione di sicurezza ambiente di lavoro, un Piano Mirato locale che riguarda un particolare settore del legno, quindi del sughero e anche una cosa molto circoscritta ma rilevante dal punto di vista della nostra analisi sul territorio bresciano. E poi abbiamo tutta una serie di Piani Mirati, locali e, no, regionali, ce ne sono 8, più o meno, che riguardano in realtà tutto quello che devono fare anche gli altri servizi che sono dislocati in Regione Lombardia. Ecco, quindi, la cosa principale a questo punto è quella che abbiamo tante cose in ballo, tanta carne al fuoco ma siccome dobbiamo trovare delle persone, bisogna reclutare, reclutare in maniera attiva le aziende, perché naturalmente quando arriva qualcosa da un organo di vigilanza umanamente capisco che uno si spaventa "cosa vuole, cosa vogliono eccetera", dobbiamo trovare anche una chiave di volta per rendere accattivanti, diciamo così, il fatto che partecipino a questi Piani Mirati, quindi visto che c'era un po' dappertutto questo, non c'era una grande partecipazione perché chiaramente i Piani Mirati avranno 5, 6, 8 anni, quindi sono relativamente giovani, ma anche ormai già un po' rodati e peraltro i Piani Mirati che la Regione intende perseguire qui in Regione Lombardia hanno avuto anche il plauso anche a livello nazionale; per cui i Piani Mirati, diciamo più o meno come li facciamo anche noi, sono stati anche recepiti a livello nazionale. Dopo in realtà ogni regione se n'è inventato qualcuno perché derivano anche dal Veneto, dalle Marche eccetera. Quindi la cosa principale era la criticità di reclutare queste aziende. Per cercare ovviamente di trovare una chiave di volta; quindi, quello che io credo e lo dico sempre, ma lo dico da anni, non è una novità che sto dicendo in questo momento, è come trovare la chiave di volta per riuscire ad essere accattivante. Essere accattivanti significa stabilire che non è facile, stabilire delle figure che in qualche modo, degli enti che ci consentano di fare da tramite per raggiungere queste aziende. Quindi abbiamo cominciato a fare questo ragionamento in primis con l'articolo 7 regionale, con l'articolo 7 locale quindi provinciale. Noi ci riuniamo almeno 2, 3 volte

all'anno, in modo ai discorsi, agli stakeholder che sono sindacati, rappresentanti dei datori di lavoro, l'ITL, cioè tutti quelli che in qualche modo hanno a che fare con diciamo l'81, quindi il Testo Unico, quindi sicurezza, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. E quindi abbiamo cercato di far passare questo messaggio in primis attraverso questo organo classico che è l'articolo 7 regionale. Naturalmente è stata anche proprio questa interlocuzione, perché bisogna starci dietro, no? Bisogna lavorare con le persone. Questa interlocuzione ha fatto sì che sia da parte nostra che da parte anche di quelli che abbiamo intervistato, o comunque che abbiamo cercato di interrogare o stimolare, so che è venuto fuori anche il discorso perché no, utilizziamo un ente terzo che è lato paritetico. Esatto, paritetico bilaterale. Gli enti bilaterali. Questa è una cosa fondamentale perché gli enti paritetici bilaterali conferiscono sia la parte diciamo del datore di lavoro che l'ente, i sindacalisti, i sindacati eccetera. E questo ci era sembrato una cosa molto buona perché chiaramente era quel famoso quella chiave di volta che siamo riusciti a intercettare e interrogare, e intercettare proprio per le nostre finalità quando siamo partiti già 2, 3 anni fa. Ecco, delle cose principali, naturalmente ecco, ne abbiamo fatte già due, perché grazie, dico grazie alla mia aiutante, alla dottoressa, perché in realtà ho visto, ma questo lo dico così perché vedo che anche la Regione in questi giorni ha incominciato sempre a enfatizzare relativamente alla prevenzione di luoghi di lavoro, il ruolo diciamo degli enti paritetici bilaterali. Quanto diciamo è stato portato avanti dalla Regione con, non per mio merito, ma per merito di tutto il servizio, abbiamo maturato già da 2, 3 anni, quindi, tanto per darvi un'idea abbiamo, diciamo sia intercettato gli interessi che collaborano attivamente con noi sia l'EBA, Ente Bilaterale Agricolo del territorio. L'EBA che quando due anni e mezzo fa era appena nato, quindi l'abbiamo maieuticamente fatto, diciamo attivarsi e siamo partiti con i Piani Mirati per quanto riguarda l'attività di vigilanza, diciamo cercando di stimolare l'attività ai sensi della DGR 294 per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria in agricoltura. E quindi questo da cui siamo partiti, adesso abbiamo una interlocuzione continua con questo ente bilaterale paritetico, si chiama EBA di Brescia, è cresciuto, si è sviluppato è diventato una cosa, una realtà ben presente, praticamente anche a livello regionale, dopo potrò dire altre cose, naturalmente.

Intervistatore

Mi dispiace se la interrompo un attimo facendo un po' il punto della situazione e andare magari ad approfondire quello che lei sta dicendo con altre domande. Cioè, quindi per, in qualche modo, risolvere il problema della partecipazione, la soluzione da voi individuata è stata quella di coinvolgere questo ente bilaterale per... Come scusi?

Partecipante 5

Ne abbiamo coinvolto due. Però era quello, sì, sì.

Intervistatore

Si sì esatto, cioè, intendo, appunto, come istituzione, come ente di riferimento per andare in qualche modo a coinvolgere maggiormente le aziende in questione. Lei, tra l'altro, ha fatto anche riferimento all'articolo 7, quindi intende insomma l'ex articolo 7 del Testo Unico sulla Sicurezza? Ecco una delle questioni che volevo appunto proporle, ma vedo che già parzialmente ci ha ampiamente risposto, è quindi un dispositivo, quello dell'ex articolo 7, cioè del sistema di governo locale, che funziona nella vostra realtà? Cioè, avete riscontrato dei risultati, come quello che lei ha menzionato, importanti o comunque, al di là di questi risultati, ci sono altre criticità che magari si sente di sottolineare?

Partecipante 5

Allora l'articolo 7 come istituto lo ritengo molto importante, come diciamo è stato concepito. Dal punto di vista fattuale, è, diciamo, non molto partecipato, cioè vengono, ma in realtà dal punto di vista oggettivo, ma forse per il poco tempo eccetera; però bisogna un po' maturare, c'è il discorso che diventa una situazione in cui noi naturalmente c'è praticamente, cosa facciamo questo articolo 7? Al di là che è previsto dalla regione, dalla legge, noi facciamo all'inizi-, alla fine dell'anno, facciamo il consuntivo o all'inizio dell'anno seguente il consuntivo di cosa abbiamo fatto dal punto di vista dell'attività di qualsiasi genere, quindi ispezione..., magari anche Piani Mirati, lo stato di fatto. E facciamo il consuntivo, ma impiantiamo anche quello che pensiamo di fare, proporre per l'anno seguente e a metà dell'anno rappresentiamo quello che è lo stato di fatto in quel momento. Naturalmente la difficoltà di questo qua, peraltro anche chiestoci dalla Regione e che dovrebbe essere un momento, un momento partecipato nel quale ce l'han chiesto

proprio i sindacati di fare il punto su questa situazione, perché chiaramente quanto noi elaboriamo come programmazione, che al di là, che deriva dalla Regione, eccetera, diciamo i sindacati locali ovviamente, vorrebbero anche che in nuce dell'articolo 7 condividere anche la pianificazione. Quindi è una cosa abbastanza importante però naturalmente non è sempre facile. Però chiaramente è un ragionamento che ci siamo riproposti di fare, però c'è anche da dire che di problematiche sul tavolo ce ne sono tante, afferiscono a diversi comparti e quindi ragionare di tutto e di più, almeno che non fai dei tavoli dedicati, diventa una roba, diciamo omnia munda mundis; ma in effetti la cosa è un momento di confronto, perché chiaramente tutti quelli che intervengono all'articolo 7, Inail, l'ispettorato eccetera, sanno benissimo che quando vengono diciamo da noi a questo articolo 7, è un buon momento in cui può essere favorevole stabilire delle interlocuzioni valide in certe situazioni.

Intervistatore

OK.

Partecipante 5

Ecco questo, perché altrimenti bisogna incominciare, fermo restando che facciamo le presenze nelle fiere, molti gruppi nostri eccetera. Però lo credo che sia importante. Però più di tutto, non vogliamo andare a scimmiettare quello che fa già la Regione coi piani, quei piani dedicati no, con le aree tematiche. Però chiaramente riprodurre qualcosa di esigente, di che bisogna fare, no, perché è importante a livello territoriale, diciamo è auspicabile, fermo restando che ubi maior minor cessat, c'è sempre la Regione da cui dipendiamo. Però rappresentare e cristallizzare le esigenze del territorio, delle aziende del territorio, dei vari comparti sul territorio, è importante sia per noi che anche per i lavoratori, che anche per i rappresentanti degli industriali eccetera, insomma. Non so se mi sono spiegato.

Intervistatore

Certo, sì. Ha delineato un quadro molto esaustivo e chiaro. Io procedo con l'intervista, chiedendole un altro aspetto che emerge spesso nel dibattito sulla sicurezza e salute, ma anche nelle varie occasioni, ecco, di presentazione di problematiche varie. Ed è la questione dei fondi, ecco. Vorrei chiederle a tal proposito quali sono, secondo lei, le principali difficoltà di utilizzo dei fondi destinati alla prevenzione; quindi, anche qui, quali sono le criticità e allo stesso tempo, secondo lei, quali potrebbero essere delle proposte nell'utilizzo di questi fondi?

Partecipante 5

Ah, allora diciamo che per dare una risposta a questa domanda, che non è facile, ma si può rispondere, è che parte dei fondi; cioè, noi facciamo un programma. E quando arrivano i fondi perché era già previsto che nell'81 i fondi per la prevenzione derivanti dalle sanzioni erano già previsti illo tempore, dopo son da 2, 3 anni, però, in realtà, leggendo un po' il corpus iuris dell'81 erano già, erano già previsti. Comunque, per quello che ci riguarda, chiaramente, quello ci interessa, noi cosa facciamo? Cerchiamo, dobbiamo investirli per quanto riguarda la prevenzione. La prevenzione riguarda quello che facciamo noi in casa, per cui abbiamo già messo in campo e stiamo già perseguendo dei corsi di formazione per i nostri operatori, ma naturalmente non possiamo trascurare che la prevenzione va mirata anche fuori, quindi chiaramente corsi di formazione, la partecipazione alle fiere, ad esempio. Questo è il terzo anno che parteciperemo alla fiera di Montichiari "Agricola", saremo lì presenti, abbiamo già fatto un convegno, c'è il nostro il nostro stand, dopo dobbiamo fare anche al di là della formazione, anche perché, adesso dico sempre le stesse cose perché lo dicono sempre tutti, naturalmente i giovani, i giovani che vanno a scuola, i giovani sono, saranno, speriamo, i lavoratori del futuro; e quindi dei fondi per la prevenzione passano anche facendo la prevenzione... no? E quindi direi che potrebbero partire dall'asilo, però senza esagerare, perché non facciamo gli italiani, bisogna cercare di attivare una formazione intelligente, quindi anche una prevenzione importante, partendo già forse anche dalle medie inferiori, però già alle superiori; quindi mi riferisco sia alle scuole, diciamo quelle più tecniche, di geometri, eccetera, ma anche, e non ultimo, quelli che andranno a lavorare già prima, quelli che fanno le scuole professionali e quindi le scuole professionali che magari possono fare, fanno i tre anni dopo fare altri due anni. E quindi abbiamo già fatto, abbiamo attivato diciamo, ecco, abbiamo già attivato degli incontri. Perché noi diciamo qui abbiamo, io ho delle ho delle persone che sono molto fertili, no? Partoriscono continuamente idee di prevenzione e quindi già l'altr'anno

abbiamo cercato di rendere attrattivo anche il nostro servizio e quindi, visto che Brescia come tanti altri, diciamo, come qualcuno, ha anche una scuola legata all'università di Brescia per quanto riguarda i test della prevenzione e assistenti sanitarie, quindi ai nostri ragazzi, diciamo così, io sono vecchio, quindi dico ai nostri ragazzi, vanno anche presso il corso di università, a fare, cercare di fare una sorta di captatio benevolentiae perché vengano a lavorare nel servizio. Altre cose, essere anche comunicativi, investire, investire questi fondi anche come strumenti di comunicazione per tutta la popolazione, in senso generale a 360 °. Quindi questi fondi li abbiamo investiti ed investiremo anche per tipo, ad esempio, di filmati che sono utili per quanto riguarda la comunicazione a tutti, e cose di questo genere. Poi naturalmente è importante che i fondi vadano investiti sia anche in reclutare le persone. Perché c'è questo, che purtroppo la attrattività, che una volta volevano tutti correre da noi, io vedo i medici che una volta erano tutti che pregavano di venire da noi, medici del lavoro, adesso sono poco interessati perché in questo momento sono molto attratti dall'esterno, quindi dal privato. E questo si sta verificando sia per quanto riguarda la componente sanitaria medica, ma si sta verificando, si sta attuando anche per quanto riguarda i tecnici della prevenzione. Come ho detto all'inizio, è una provincia molto produttiva e quindi anche i ragazzi, quelli che fanno il tecnico della prevenzione sono sia attratti da noi, ma siccome anche il conquis è di meno sostanzialmente rispetto alle offerte private, sono anche indirizzati, ne abbiamo avuto anche esperienza con i nostri che sono attratti anche fuori. Naturalmente c'è una cosa che è importante, che i soldi, insomma; è una cosa importante perché sono soldi che sono stati in qualche modo presi, inviati per quanto riguarda i proventi delle sanzioni. Però veramente questi due, ultimi tre anni vengono demandati ai nostri servizi. Ecco, c'è da dire che ovviamente arrivano le palanche, ma non è che io sennò vado lì, scappo alle Hawaii e dopo non mi vedete più. Allora, naturalmente ci sono dei vincoli giustamente burocratici che vanno rispettati e chiaramente, naturalmente in mezzo diciamo fra gli sfondi e la prevenzione ci sono tutti, c'è tutto un apparato burocratico corretto che, eh? [Collega: che rende complesso l'utilizzo...] che appunto rende come dice la collega, complesso l'investimento, i soldi dove metterli, perché chiaramente c'è tutto un dettaglio di azioni e contro azioni. Noi naturalmente abbiamo studiato medicina.

Intervistatore

Certo.

Partecipante 5

Partiamo, diciamo per la gran parte della giornata facciamo i ragionieri, che naturalmente è una cosa che non appartiene alle nostre corde, ma è una cosa che ci va chiesta. Credo che, per quanto io ne so, questo modo di attuare riguarda anche altri settori. Però chiaramente ci siamo trovati dal fare vigilanza e controllo anche a gestire le palanche che arrivano. E questa è una cosa che naturalmente quando abbiamo fatto noi medicina eccetera, non ce l'aspettavamo. In più c'è, conta, il problema che appunto anche le sirene private richiamano. Ed ecco noi, nel nostro interesse è cercare i ragazzi che vengono qua, farli innamorare di questo servizio, farli innamorare delle nostre competenze. E lo credo che bisogna lavorarci molto, ma io sono, confido, perché vedo che anche gente che magari viene da altre situazioni geografiche, vedo che se ci mettiamo tutti in gioco, dare anche l'esempio che tutti noi, non uno sta lì, eh, tutti noi facciamo qualcosa di utile per la prevenzione, che vedono che l'esempio dato anche da noi, diciamo, è anche un esempio anche per i ragazzi, perché tendono a essere, seguire, ma perché vedono che c'è un'attenzione. Dopo c'è anche il problema che naturalmente le palanche sono diverse, perché chiaramente il cash è legato ai contratti e quindi è chiaro che questo contribuisce a essere meno attrattivo. Però vedo che diciamo quelli che abbiamo, i ragazzi vedo che sono motivati, perché devi essere motivato perché chiaramente noi esercitiamo al di là, non facciamo, siamo tecnici della prevenzione, medici del lavoro eccetera. Però in realtà abbiamo delle competenze e delle responsabilità molto importanti che derivano anche dal fatto che siamo tutti praticamente ufficiali di polizia giudiziaria e quindi abbiamo delle interlocuzioni pressoché costanti, continuative con la procura. Quindi è una cosa che è molto importante. Tanto che abbiamo avuto anche la possibilità, io credo unici in Italia, che al di là di qualcuno che abbiamo distaccato, i nostri ragazzi, io li chiamo ragazzi perché dopo si arrabbia la mia dottoressa, però sono i miei ragazzi perché possono essere tutti miei figli, abbiamo la possibilità, grazie anche ai buoni uffici della procura, di poterli fare ruotare; quindi prendono coscienza che oltre a lavorare con noi, vedono anche dove va a finire il nostro prodotto quando va in procura. E poi c'è un'interlocuzione importante. Questo è una cosa importante di

cui sono molto contento e vedo che anche i ragazzi quando finiscono il loro giro, ci vanno altri, ottengono delle esperienze molto favorevoli. Ecco, questo diciamo...

Intervistatore

Sì, guardi, tra l'altro ha anche anticipato molte delle questioni, che volevo affrontare con lei, in maniera molto interessante e, secondo me, già emerge un tema significativo. Perché quindi riassumendo un po' quello che lei ha detto, i fondi essenzialmente possono essere investiti in tre settori, diciamo, no? Formazione, soprattutto nelle scuole, da quello che appunto è emerso. Poi, altro settore è quello della comunicazione. Ha fatto riferimento alla necessità di rendere anche la popolazione generale più consapevole. E l'ultimo settore, appunto, quello di reclutare le persone. E qui mi sembra che emerga la tematica più importante, che quindi c'è la volontà di coinvolgere soprattutto persone giovani, no? Quindi una delle possibili soluzioni e proposte che sta emergendo è proprio quella di rendere appetibile ai giovani le vostre competenze, come le ha dichiarato, nel vostro servizio e anche il vostro tipo di carriera, nonostante, appunto, come lei ha detto, ci sono i pericoli delle, chiamiamole così, tra virgolette, sirene private. E quindi mi sembra una forte volontà di investire sui giovani e le chiedo, appunto, quando lei ha fatto riferimento alla formazione nelle scuole superiori, se ha altri esempi pratici di interventi, di proposte concrete che, secondo lei, possono essere utili all'interno della scuola per coinvolgere maggiormente i giovani. E, seconda domanda, per quanto riguarda invece la comunicazione, le chiedo un approfondimento su questa volontà di rendere più tutta la popolazione più consapevole delle dinamiche della sicurezza. Quindi approfondire questo aspetto della formazione e poi quello della comunicazione, grazie.

Partecipante 5

OK, eh, le domande che lei mi ha fatto son tutte cose che non è che ci tormentano. Però, diciamo, son delle cose a cui, al di là della vigilanza e controllo, ci pensiamo ogni giorno, cioè nel senso che bisogna essere anche attrattivi e cercare anche delle soluzioni per poter trovare la chiave di volta per poter fare queste cose qua. Allora naturalmente bisogna diciamo trovare, andare a fare dei convegni, andare nelle scuole, personalmente, direttamente. Stabilire anche, diciamo, dei contatti. Dei veri proprio contatti con anche l'università. Poi diciamo così, adesso stiamo sviluppando proprio una cosa che lei sta raccontando come domanda. Ma stiamo cercando di attivare appunto delle, come ho detto prima, scuole professionali e quindi cercare di attirarli sull'importanza della prevenzione e a venire da noi. Questo l'abbiamo fatto, l'abbiamo fatto, però non ci vogliamo fermare, non ci siamo fermati perché diciamo in questi mesi, al di là che è passato il 2024, vogliamo proprio lavorare proprio con le scuole e quindi l'organo preposto della provincia proprio per le per le scuole, insomma, abbiamo, diciamo, dei contatti in modo da cercare di far sì che questa programmazione, che abbiamo già messa anche nel nostro programma 2025, venga, diciamo, perseguita sempre, cioè nel senso che bisogna essere attrattivi, però bisogna raccontare bene, cosa facciamo e cosa intendiamo per prevenzione, perché chiaramente quando uno va a scuola va a imparare il lavoro, va a imparare una preparazione di natura classica; naturalmente si parla sempre di prevenzione, però prevenzione è una cosa che è efficace e, e diciamo, fa anche paradossalmente guadagnare, però bisogna far rendere conto e far ben passare cos'è, non scavalcare la formazione classica, quella del quale ho appena detto, ma quella esperienziale, quindi pensare chiaramente, dobbiamo concentrarci fortemente sul mondo giovanile. Per cui abbiamo proprio un gruppo, dei nostri ragazzi, come dico sempre, che sono proprio preposti a fare questa attività. Sono tutti i ragazzi che hanno avuto le loro esperienze delle scuole superiori. Hanno fatto il corso anche non professionale, han fatto lo scientifico, eccetera, ma hanno fatto il loro corso universitario. Ma diciamo di buono è che la *captatio benevolentiae* non passa attraverso uno vecchio come me, che è il vecchio babbione che va a raccontare, ma la *captatio* può essere più efficace, a mio modo di vedere, attraverso, il messaggio convinto.

Collega del Partecipante 5

Posso aggiungere un'altra cosa? Io sono la voce fuori campo, ma sono qui.

Intervistatore

Certo sì.

Collega del Partecipante 5

Sulla questione scuole, ma giusto per dare un supporto al dottore, per riportare l'esperienza fatta. Siamo partiti da anni di formazione un po' più classica con le scuole, scuole tecniche, indirizzo tecnico e università. Dall'anno scorso abbiamo sperimentato una modalità esperienziale, la chiamiamo così con le scuole professionali, puntando sul fatto che sono i lavoratori del domani, ecco quelli che probabilmente saranno immediatamente a contatto col mondo del lavoro, coinvolgendo il nostro ufficio scolastico, in modo da che la scuola stessa lavori su un project work dedicato al tema della salute e sicurezza che poi a noi presenteranno, cioè un tentativo di coinvolgimento diretto degli studenti, quindi per superare un po' quello che è il limite della formazione classica, ecco, in aula.

Intervistatore

Quindi sperimentate una formazione innovativa, ecco che possa coinvolgere di più i giovani, ecco.

Partecipante 5

Ecco quello che ci interessa è che di... Sì, ecco la nostra aspirazione, come ha detto la collega, è importante perché vorremmo che quanto stiamo proponendo e su cui stiamo lavorando diventi strutturale al corso, l'iter studiorum, tanto per capirci, ma vogliamo... E lo sta diventando, ma vogliamo che dopo diventa pacificamente così. Ecco perché il parlare, diciamo, perché con le cose puntiformi vai e te ne vai. Se invece diventa un iter che è così e basta, strutturale, chiaramente si semina un po' meglio, insomma, E, poi anche i ragazzi, se vedono che viene data importanza e come è giusto sia, alla prevenzione e quindi a tutte queste cose qua, sono anche più attirati. Ecco, io credo molto che noi abbiamo portato i nostri tecnici giovani che comunque si sono fatti una bella esperienza, e quindi il messaggio fatto e veicolato da persone giovani, che conoscono le cose, cioè hanno sperimentato, è meglio che appunto il vecchio babbione, infatti è così perché bisogna essere rendersi conto che il mondo va avanti e quindi chiaramente è bene che le esperienze fatte da persone giovani che stanno lavorando e hanno lavorato nel nostro servizio è più favorevole per i ragazzi, perché vedono dei loro più o meno coetanei che hanno fatto già le esperienze e quindi è più facile recuperare sempre, così, tanto per capirci.

Intervistatore

Certo. E invece dal punto di vista della comunicazione, ritornando su quell'argomento, dicevate appunto che il vostro obiettivo è andare anche oltre il mondo professionale, coinvolgere e rendere partecipe tutta la popolazione, ecco. Quindi se mi può dire qualche parola in più, un approfondimento in più su dei progetti che avete avviato, che possono rappresentare appunto delle proposte, degli esempi per migliorare, appunto, dal punto di vista comunicativo...

Partecipante 5

Allora diciamo che nel programma anche sugli investimenti, lì il pensiero di cosa fare, quello che diceva lei è importante, cioè nel senso che per la popolazione generale ci interessa, al di là dell'articolo 7, che è una platea circoscritta, vogliamo passare a situazioni che in qualche modo riescano a coinvolgere la popolazione nel suo complesso. E quindi chiaramente dobbiamo cercare di farci conoscere: chi siamo, cosa facciamo, il nostro organico; e quindi questa è la cosa importante. E poi peraltro la nostra direzione ha impiantato anche una sorta di canale in cui l'ATS descrive le varie attività, quindi noi ma anche l'igiene pubblica piuttosto che la veterinaria eccetera. Per cui la forma di comunicazione è importante perché naturalmente loro sì, vabbè, fate, cosa fate? Ma l'importante è quello che interessa magari anche i giornali, cioè, nel senso, praticamente i numeri, dare i numeri, i famosi dati, no, cioè cosa facciamo? Può essere già una cosa psicologica, no? Però fare conoscere il cosa, ma, ecco quello che diciamo, non vogliamo... Quando succede qualcosa diventa già una cosa...esplode, no? È tutto il sensazionalismo eccetera. Però bisogna agire in maniera meditata e quindi dire cosa facciamo e trasmettere agli organi di stampa, eccetera, i dati e le cose che facciamo. Perché chiaramente dare la presenza da dire che siamo sul terreno, dire che ci muoviamo e quindi naturalmente quando succede qualche disgrazia, chiaramente comunque, perché noi ricordiamo che noi garantiamo la pronta disponibilità 24 su 24, quindi h 24 per cui questa è una cosa che poi ci teniamo. Dopo, chiaramente veicolare anche attraverso gli organi di stampa, ma anche pensare a nuove mode, cioè modalità interattive, di relazionarsi con la popolazione che ci circonda. Quindi, al di là delle cose diciamo classiche eccetera, quando ci sono i convegni, eccetera, anche. Ecco, per cui quando siamo andati anche a Montichiari, ci siamo posti "prima facciamo il convegno". Il convegno però è circoscritto perché si rivolge

agli addetti, ma vogliamo estendere, è questo chiaramente e poi trovare anche dei sistemi che possono dare delle conoscenze anche agli altri. Quindi veicoli modalità interattive delle cose che ci sono. Quindi si può fare. Ci stiamo pensando continuamente, ma non ci stiamo solo pensando. Quindi cogito ergo sum, ma devo dire che stiamo mettendo in campo. Si fa ideazione ma anche messa in campo eccetera. Non è facile. Io credo che abbiamo trovato un'aliquota di ragazzi motivati che...Motivati perché chiaramente le sirene ci sono sempre ovviamente, no. Quindi è bello che siano motivati anche recependo la sensazione della popolazione che dice, "Beh, questi qua stanno facendo delle cose importanti, la prevenzione e vigilate". Diciamo, è una cosa a 360°. Per questo bisogna lavorare tutti assieme come dico sempre, e quindi bisogna agire chiaramente sia diciamo con gli stakeholder, ma agire con tutti. La permeazione del servizio. Sono un po', esondo però credo che si possa fare così perché questo insegna; se si fa così, in maniera fattiva, continuativa, insegna quello che ci interessa di più, la consapevolezza del rischio anche sul mondo del lavoro.

Intervistatore

Benissimo. È stato chiarissimo, io mi rendo conto che vi sto trattenendo troppo e avrei un'ultimissima domanda da farvi per avere il quadro della situazione completo. E l'ultima domanda, appunto, riguarda il fattore ispezioni e controlli. Ecco, anche lì, se può, anche sinteticamente, descrivermi le principali criticità e quali, secondo lei, secondo voi, sono delle proposte per migliorare la situazione? Grazie.

Partecipante 5

Allora diciamo che le ispezioni che facciamo e i controlli son due cose diverse. Quindi l'ispezione è la presenza nel cantiere, nella fabbrica, c'è una presenza de visu...ok. I controlli possono passare sia dall'ispezione, ma come intende anche la Regione, passa attraverso l'analisi documentale in sede, l'analisi documentale presso le aziende e attività di indagine per quanto riguarda le malattie professionali piuttosto che gli infortuni e ci possono essere anche gli audit. Questa diciamo la panoplia di tutele, di tutti i controlli. L'ispezione è una cosa per cui, è un'attività di polizia giudiziaria questa. Vuol dire che quello che veniva chiesto perché noi siamo un po', non siamo molto fortunati per quanto riguarda gli infortuni, almeno l'altr'anno, io adesso non dico niente, perché sono scaramantico, come ho detto l'altra domenica, ma diciamo quello che ci interessa particolarmente è che le ispezioni siano fatte in maniera efficace, per cui selezioniamo le aziende, dopo naturalmente ci siamo presenti 24 su 24 e poi c'era la presenza...Ecco una cosa che ha pensato la Regione e io approvo, naturalmente noi siamo dal lunedì al venerdì. A parte che ci siamo 24 su 24 e che non è solo il servizio prevenzione e sicurezza ambienti di lavoro che ha l'unica competenza per quanto riguarda questa attività. Non lo dico, ma lo sai, lo sanno tutti. Quindi quello che la Regione ha pensato è che ha fatto sì che ci sono anche queste attività in più, attività diciamo aggiuntive che vengono fatte dopo le 16:00 del pomeriggio dei giorni feriali e sabato e la domenica. Quindi cosa significa questo? Che i ragazzi a rotazione, ognuno nella propria sede, nel proprio territorio fanno queste attività anche negli orari, di più, quindi cercare di, dobbiamo garantire il monitoraggio continuativo possibile per quanto...Perché le ore, le ore sono per tutti, no? Il sole, il giorno è fatto da 24 ore. Quindi assicuriamo anche questa attività aggiuntiva. Perché abbiamo visto, lei lo vede ma tutti lo vedono che il sabato vediamo i cantieri, no, cioè, basta fare una camminata, vedo anche che lavorano. Ecco, quindi abbiamo voluto dare una testimonianza. Credo che lo facciano anche gli altri servizi, gli altri diciamo fratelli dei servizi, garantire anche estendendo l'orario attraverso questa attività aggiuntive. Naturalmente queste attività aggiuntive passano attraverso un conquisbus che si dà ai nostri ragazzi perché chiaramente sono aggiuntive e quindi le fanno in più. Però diciamo che la presenza, che ci siamo ecco. Poi passa attraverso, bisogna adesso ci sono le macchine nuove, le divise nuove, cioè adesso tutti, no, queste cose che sono previste dalla Regione, le tutele e i servizi si attrezzeranno su questo. Naturalmente faremo anche il servizio, come dice la Regione, cercheremo di fare anche delle attività di igiene industriale che una volta ai miei tempi, quando avevo un po' più di capelli sulla testa, si facevano abitualmente, adesso probabilmente si ripartirà, ma erano state abbandonate illo tempore. Ecco quindi diciamo dobbiamo cercare di essere ben presenti sia dal punto di vista della presenza di vigilanza e controllo, sia per quanto riguarda la formazione nostra e quelli fuori, la presenza nelle scuole perché le scuole sono quelle che daranno i ragazzi. Naturalmente, tenendo conto che la nostra società si sta evolvendo, sta diventando, diciamo, abbiamo anche tanti stranieri, no che sono lavoratori e quindi anche il nostro modo di veicolare, diciamo tramite opuscoli eccetera, l'ho fatto anche in altri servizi e anche in altre ATS, faremo anche delle cose multietniche,

diciamo in più lingue, quelle abitualmente diciamo utilizzate dai lavoratori. Perché e faremo, faremo eccetera. Però diciamo cercare di arrivare dappertutto. Ecco, è una cosa che va fatta progressivamente, perché chiaramente quando si fanno le cose ogni tanto bisogna fermarsi, “come siamo messi?”, guardarsi in giro perché chiaramente partire così, senza capire niente, con il rischio di andare a sbattere. Quindi, pian piano, step by step, però cercando di perseguire, diciamo i tre settori che Lei giustamente ha riassunto prima, ecco. Perché questo è il nostro lavoro. E poi l’importante è che i ragazzi che lavorano con noi, i nostri operatori, siano motivati. Perché la motivazione è fondamentale. Perché altrimenti la qualità del nostro prodotto è minore, insomma, alla fine. E poi chiaramente il monitoraggio, la presenza sul territorio è fondamentale, perché devono sapere che ci sono, perché conseguentemente anche questo è importante. Perché il fatto che siamo sul territorio eccetera eccetera, chiaramente è una sorta di deterrenza utile. Ecco, per cui abbiamo esteso la formazione anche in ispezione in questa maniera. Come dice anche la Regione, quindi niente di nuovo sotto il sole.

Intervistatore

Benissimo. Guardi, direi che siamo riusciti, insomma, ad approfondire, ad analizzare tutte le tematiche principali che riguardavano le nostre domande. Io non so, ecco, se in generale vuole aggiungere altro, però diciamo appunto che abbiamo raccolto gli elementi essenziali che volevamo e abbiamo trascorso un’oretta di conversazione. E quindi, se non c’è altro da parte sua o dalla sua collega, possiamo anche interrompere qui. La ringrazio tantissimo, vi ringrazio tantissimo per la vostra disponibilità, per la preziosa testimonianza, per le preziose indicazioni che ci avete fornito e vi terremo, sempre se non c’è altro da aggiungere, vi terremo eventualmente poi aggiornati sulla ricerca, su quelli che saranno i risultati, gli esiti.

Partecipante 5

Ecco, benissimo, io ringrazio voi e ringrazio in primis i miei ragazzi, perché si stanno dando veramente da fare e questo è una fonte per uno vecchio come me di soddisfazione.

Intervistatore

Benissimo.

Organizzatore

Grazie mille, dico solo una cosa di precisazione. La ricerca comunque vi viene inviata. Siamo d’accordo poi per un aggiornamento del testo. Grazie ancora grazie, grazie mille. Grazie mille e a presto.