



## **Nota per audizione informale del 18 giugno 2019**

**(proposta di legge "Speranza ed altri"  
di modifica al D.Lgs. 81/08, A.C. 1266)**

La proposta di legge in questione, pur prendendo correttamente le mosse dalle analisi della situazione infortunistica sempre più grave e complessa degli ultimi due anni, non adotta a nostro avviso soluzioni coerenti ed efficaci, con una previa e consapevole volontà di presa in carico da parte delle istituzioni (e non solo) dei rilevanti problemi che sono presenti e noti da anni, e che attendono (almeno dal 2008) una specifica Strategia di avanzamento.

La proposta alla nostra attenzione è stata inoltre presentata il 15 ottobre 2018, e molte delle misure previste nell'articolo sono già state oggetto di legislazione o novella da parte dell'attuale governo: si pensi alla riforma delle tariffe Inail per i premi ed alle innovazioni sugli stessi sconti cosiddetti "OT24". Vengono di contro, in premessa, giustamente evidenziate le criticità dell'attuale mondo del lavoro caratterizzato dalla frammentazione delle tutele, dalla precarizzazione dei rapporti di lavoro e dall'instabilità di molte tipologie contrattuali, nonché i molti danni alla normativa prevenzionale.

Altre considerazioni corrette sono presenti: esse riguardano nello specifico la necessità di estendere la cultura della sicurezza, di effettuare maggiori controlli e sanzioni, e impiegare risorse per ulteriori incentivi alle imprese virtuose.

Condivisibile anche la sortazione finale della relazione per una campagna di assunzione di ispettori del lavoro; che però sembra già iniziata prendendo le mosse da decisioni del governo attuale, anche se non ancora portata completamente a termine, pur non potendo trascurare la condizione di attuale *limbo* nel quale oggi si trova l'INL e la mancata azione di armonizzazione tra i diversi organi di vigilanza (rispondenti al modello duale ad oggi vigente nel nostro Paese).

Una corretta analisi della situazione non porta però, come pocœanzi rilevato, a proposte approfondite, motivate, di ampio raggio e di spessore; e non sarà certo con un ulteriore adempimento burocratico quale una relazione semestrale (Cfr. Art. 1), che la travagliatissima nascita del SINP evolverà pienamente ed in fedeltà al dettato legislativo, e cosicchœ lœffettivo funzionamento di questo organismo essenziale per la *governance* della vigilanza vedrà finalmente la luce, anche in collaborazione con le parti sociali che del sistema di prevenzione tripartito sono assolute protagoniste e volenterose contributrici.

Non si può quindi pensare, tenendo conto di questi istituti e del loro ruolo, che aprire il sistema prevenzionale italiano - emanazione diretta della normativa europea - a non meglio specificate òassociazioniö- delle quali non si fornisce identità né tipologia - sia di una qualche funzionalità o utilità.

Non si comprende, poi, come anche le misure contenute allœart 2 possano risolvere quello che è il sostanziale problema della vigilanza nei luoghi di lavoro e delle necessarie ispezioni: il problema vero da affrontare, come dapprima richiamato, è la potestà concorrente tra Stato e Regioni, il mancato coordinamento degli enti preposti e la funzionalità monca e non ancora a pieno regime dellœINL.

In molti recenti dibattiti ed iniziative, non ultimo quello organizzato presso la stessa Camera dei Deputati ed alla presenza del presidente Fico, abbiamo portato le nostre proposte ed il nostro articolato contributo (che è comunque racchiuso in documento unitario che illustra la posizione di CGIL, CISL, UIL sui temi in parola); è necessario sempre più che si parta da quello e dagli altri che sono in campo, e che si torni ad immaginare una stagione nella quale il problema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ritorni ad essere al centro della discussione politica e allœattenzione dellœopinione pubblica.

A questo fine, oltre ad essere disponibili a confrontarci e a lavorare in ogni sede disponibile, intendiamo fornire qui di seguito concrete proposte proprio perché, e ci piace ribadirlo in questa sede, le condizioni di lavoro e lœincolumità delle lavoratrici e dei lavoratori di questo paese ci stanno a cuore da sempre, e da sempre ci vedono unitariamente impegnati, sul livello nazionale, nei territori e in ogni realtà lavorativa.

## **Proposta di urgente priorità relativa all'introduzione di specifici interventi normativi**

L'azione per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro non si limita esclusivamente alle politiche volte a fronteggiare il dramma delle morti sul lavoro e degli infortuni, così come delle malattie professionali; , ma quando tali eventi raggiungono dimensioni raccapriccianti e con trend in crescita, come stiamo assistendo in Italia da troppo tempo, non si può affidare solo agli interventi a livello aziendale l'azione di contrasto contro tale profonda piaga sociale.

La UE si è dotata nel tempo di uno strumento programmatico a cadenza pluriennale quale la Strategia per la salute e sicurezza sul lavoro, nel quale vengono indicati i punti di priorità sui quali concentrare l'impegno in modo sinergico e partecipato, da parte degli attori della prevenzione intesi come istituzioni e parti sociali.

Nel quadro delineato dalla Strategia comunitaria ogni Paese, indicando le priorità, gli investimenti da realizzare, i passi da compiere e i soggetti chiamati a concretizzare gli interventi, ha steso la propria Strategia Nazionale.

L'Italia, ad oggi, è l'unico paese dell'Unione a non avere ancora una propria Strategia Nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro. Ed è l'unico che non l'ha neanche mai avuta.

In linea con l'Europa, nel rispetto del legame normativo con la Direttiva Quadro 89/391 e della presenza in Italia di un Focal point permanente dell'Agenzia di Bilbao, la Strategia Nazionale dovrebbe guardare ai temi della Strategia europea (attualmente per il periodo 2014-2020), creando assi di convergenza con il Piano Nazionale di Prevenzione (redatto attualmente dal Ministero della Salute), nel quale sono presenti obiettivi di tutela della salute dei cittadini, tra i quali la salute in ambiente di lavoro (attualmente per il periodo 2014-2018).

Il dotarsi di una Strategia come sistema Paese, significherebbe definire, in un arco di tempo ampio, le politiche di prevenzione da attuare, le risorse da impiegare, le sinergie da creare, gli obiettivi da raggiungere e i sistemi di valutazione, di percorso e di risultato, da impiegare; potendo tracciare, nel perimetro temporale della Strategia, piani e programmi annuali di intervento mirati.

Considerando questa una mancanza fondamentale, che si spera venga a breve colmata con l'istituzione di un tavolo tripartito finalizzato alla redazione di tale strumento d'intervento (richiesta fatta pervenire in sede di Commissione Consultiva Permanente ex art. 6 D.Lgs: 81/08 in modo congiunto da CGIL, CISL, UIL), occorre che si proceda quanto prima a porre in essere passi concreti che vadano a determinare le basi per azioni di sostegno e supporto alle imprese, per favorire una prevenzione fattiva e diffusa, a partire dalle realtà di minor dimensione e capacità gestionale.

A tale riguardo, cogliendo l'opportunità offerta dal disegno di legge (n.1266) potrebbe essere considerato di interesse comune e una urgente priorità introdurre i seguenti impegni normativi che trovano già base di riferimento nelle disposizioni previste dal DLGS 81/08 s.m. in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro :

- 1) **affidare ad un decreto legislativo specifico l'istituzione di un repertorio degli OO.PP.** (secondo quanto già definito e regolato dagli artt. 2 e 51 del DLGS 81/08 s.m.) in modo da ripristinare una condizione di legalità sul tema, fronteggiando il proliferare di organismi illeciti collocatisi sul mercato per perseguire il business della formazione prevenzionale (tenuto conto che gli Accordi Stato-Regioni del 2011 e 2016 affidano a tali organismi la gestione della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro) e del supporto alle imprese per quanto concerne le soluzioni tecniche, organizzative e gestionali.
  
- 2) **dare attuazione a quanto previsto al comma 3 dell'art.52 del DLGS 81/08 s.m. per l'istituzione del Fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità,** mediante emanazione di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali - di concerto con il Ministero della salute, il Ministero dell'economia e delle finanze - adottato, previa intesa con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, al fine di valorizzare l'azione paritetica di prevenzione potendo così operare a supporto delle imprese direttamente sul territorio e rispondendo alle esigenze concrete delle piccole realtà. L'attuazione del

Fondo, ex art.52, troverebbe concretezza nei sistemi di pariteticità ad oggi operanti nei settori : industria , artigianato, edilizia, PMI, agricoltura (tutti regolati da accordi nazionali tra le associazioni datoriali e CGIL; CISL, UIL nazionali)

- 3) **dare attuazione mediante decreto legislativo specifico a quanto disposto all'art.27 del DLGS 81/08 s.m. in tema di qualificazione delle imprese**, che prevede fra l'altro lo strumento chiamato "patente a punti", prevedendone l'applicazione non solo nel settore dell'edilizia, ma nei settori a più alta percentuale di illegalità e di infortuni sul lavoro. Tale strumento, come previsto dal testo normativo, prevederebbe la continua verifica della idoneità delle imprese e dei lavoratori autonomi, in assenza di violazioni alle disposizioni di legge e con riferimento ai requisiti previsti, tra cui la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e i provvedimenti impartiti dagli organi di vigilanza. Tale strumento opererebbe per mezzo della attribuzione alle imprese ed ai lavoratori autonomi di un punteggio iniziale che misuri tale idoneità, soggetto a decurtazione a seguito di accertate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'azzeramento del punteggio per la ripetizione di violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro determina l'impossibilità per l'impresa o per il lavoratore autonomo di svolgere attività.
  
- 4) **dichiarare soppresso l'articolo 20, comma 1, lett. c) del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, in tema di composizione della Commissione consultiva permanente**. Le modifiche introdotte con l'art.20, co. 1, lett. c), del DLGS 151/2015 (uno dei decreti attuativi del Jobs Act) prevedono : - l'inserimento nella Commissione consultiva permanente (prevista dall'art.6 del DLGS 81/08 s.m.) di nuovi componenti, non riconducibili a nessuna delle tre compagini di rappresentanza e, pertanto, privi di rappresentatività (disallineandosi dalla ratio partecipativa e rappresentativa delle diverse istanze sociali e istituzionali propria dell'organismo ministeriale); - la riduzione del numero dei componenti per ciascuna compagine (istituzioni e parti sociali), riducendo così il livello di rappresentatività della Commissione che queste oggi garantiscono. Entrambe le modifiche, come è evidente,

generano un improprio squilibrio nella governance decisionale della Commissione e determinano il venir meno di una condizione di "tripartitismo perfetto" (pari peso per ciascuna componente) garantita in tutti gli organismi previsti dalla legislazione comunitaria in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in primis la direttiva quadro 89/391, recepita integralmente dal DLGS 81 del 2008 s.m.

A tal riguardo, si ricorda che la Commissione consultiva, quale organismo collegiale, assume decisioni a maggioranza (semplice o qualificata): è, quindi, di tutta evidenza che lo squilibrio determinato dalla revisione della composizione della Commissione va ad incidere direttamente sulla capacità di espressione della rappresentanza, ancor più in un organismo che è l'unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nel quale si confrontano in modo permanente le figure di più alta competenza, espressione delle istituzioni e Parti sociali. Infine, si segnala, che tale modifica al modello tripartito (presente in tutte le Commissioni a livello europeo potrebbe determinare un procedimento di infrazione nei riguardi del nostro Paese.

Roma, 18 giugno 2019