



Persona, Lavoro, Partecipazione  
per il futuro del Paese

**XIX Congresso Confederale Cisl**  
**Roma, 25-28 maggio 2022**

---

## DOCUMENTO FINALE II COMMISSIONE

### “Nuove tutele per la salute e sicurezza nel lavoro nella transizione digitale. Il ruolo del sindacato”

#### 1) Trend in crescita di incidenti e infortuni e nuove cause organizzative

La frammentazione del nostro sistema produttivo ha un'incidenza rilevante su molti fattori di successo/insuccesso nello sviluppo produttivo, nella crescita e nell'apertura all'innovazione e sugli infortuni e le malattie professionali. Ma questo non può rappresentare un alibi o un ostacolo. Non si può usare come leva competitiva la compressione dei costi ed investimenti per la salute e sicurezza sul lavoro.

Se vi sono ancora molti lavori che si svolgono come negli anni settanta, altrettanti hanno mutato radicalmente la loro esecuzione e la loro natura o sono entrati nel sistema lavoro *ex novo*. I contesti lavorativi risentono e riflettono di molteplici variabili: dimensione delle realtà lavorative, del mercato del lavoro, della globalizzazione, delle innovazioni tecnologiche e degli effetti della digitalizzazione; come anche dei modelli organizzativi, dei cambiamenti demografici e dell'incidenza delle modifiche climatiche. Per questo solo dalla puntuale analisi del contesto si può attuare quell'inversione di tendenza in crescita degli infortuni e delle malattie professionali, svuotando di senso la convinzione che “*si muore ancora sul lavoro come cinquant'anni fa*”.

Come consolidato da tempo, le principali cause alla base degli infortuni e delle malattie professionali sono di natura organizzativa: riconducibili alla cattiva, inadeguata, illegale organizzazione del lavoro. Senza dimenticare il dramma delle morti e dei danni alla salute causati dalle fibre d'amianto, bandite dal 1992, ma mai eliminate.

#### 2) Tecnologie, digitalizzazione e scarsa attenzione alla qualità di vita e del lavoro

Lo sviluppo di tecnologie digitali, quali l'intelligenza artificiale (IA), la robotica avanzata (*cobot*), la connettività pervasiva, l'Internet delle cose (IOT), i big data, le macchine che apprendono (*machine learning*), i dispositivi indossabili, la sensoristica e le piattaforme *on line*, stanno cambiando la natura, l'ubicazione, le prestazioni lavorative, così, come i tempi e le modalità di organizzazione e gestione delle attività lavorative, creando nuove sfide/ostacoli per la salute e sicurezza e la sua gestione.

Di certo vanno affrontate, in prima istanza, le resistenze al cambiamento, provenienti non solo dal fronte degli occupati, ma, non meno, da quello dei *decision maker*, (sindacali, istituzionali e aziendali).

È, pertanto, attraverso la puntuale e attenta valutazione delle resistenze che, poste a confronto dei rischi ai quali gli operatori si trovano esposti nello svolgimento delle mansioni, si rende opportuno (se non necessario) giungere al definire politiche di prevenzione nei diversi contesti lavorativi, quale frutto di un

**modello partecipato di tutela**, che vede impegnati e convergenti su univoche soluzioni, i *decision maker* aziendali e le rappresentanze sindacali. In questo senso centrale dovrà porsi la condivisa definizione del confine da stabilire tra privacy e tutele, tra autonomia e automatismi, tra assunzione di responsabilità e controlli sull'operato.

### 3) Luci e ombre: dei nuovi e variegati contesti del lavoro e del PNRR

Se sul fronte **degli operatori le maggiori resistenze si concentrano principalmente** sugli aspetti legati alla *privacy* dei dati raccolti e dal loro possibile utilizzo per fini diversi (quali ad es. la valutazione dell'efficienza, l'analisi del comportamento, le condizioni di salute ed invecchiamento...) a queste si aggiunge anche il timore della perdita di autonomia da parte dell'operatore.

Sul fronte opposto, **dal lato datoriale**, se non risultano di rilevante ostacolo i costi da sostenere per l'adozione e gestione delle più adeguate tecnologie digitali per la prevenzione, **le resistenze maggiori si concentrano** sul rapido invecchiamento delle tecnologie da utilizzare, sullo sviluppo di una potenziale dipendenza da parte dell'operatore all'uso (rendendolo disattento per troppa affidabilità alle tecnologie digitali di tutela utilizzate), sull'onere rappresentato dalla complessità organizzativo-gestionale del trattamento dei dati provenienti dal tracciamento dei comportamenti corretti/scorretti registrati dalle strumentazioni tecnologiche digitali, implementate nei processi lavorativi rischiosi.

### 4) Ambivalenze e ambiguità nella gestione del cambiamento lato impresa e lato lavoratori

Se non si può affermare con incontrovertibile certezza che la titolarità di un contratto di lavoro regolare pone in una posizione di tutela da accadimenti nefasti per causa lavorativa, le risultanze dei controlli rendono evidente che **più il rapporto di lavoro presenta zone di irregolarità, più è alto il rischio che sia anche insicuro**.

Ma se una condizione di irregolarità sul fronte del rapporto contrattuale fa emergere con immediata evidenza l'illecito in atto e, pertanto, una maggior potenziale esposizione ai rischi presenti nell'attività lavorativa, considerando il datore di lavoro non propenso al garantire tutele, **è nella giungla della contrattazione flessibile che si annidano i maggiori pericoli per gli occupati**.

**Con la ripartenza e con l'avvio della concretizzazione degli interventi previsti dal PNRR, considerate le "6 missioni" strategiche**, (tra le quali ricordiamo la "Transizione digitale"; la "Transizione ecologica"; la "Mobilità sostenibile") **rilevante sarà la crescita occupazionale impiegata alla realizzazione di ciascun Piano**.

**Nei prossimi mesi, pertanto, si assisterà ad una significativa iniezione di nuove risorse umane nel mondo del lavoro che, se costituiranno una spinta di sviluppo, di crescita economica e sociale, non si dovrà permettere che questo porti a riproporre l'inaccettabile binomio dell'aumento dell'occupazione con il corrispettivo aumento degli accadimenti per causa lavorativa**.

### 5) Le piste sindacali: opzioni strategiche e percorsi sindacali

Le evidenze a cui si è fatto riferimento nei precedenti paragrafi richiedono al sindacato confederale, **a partire dalla Cisl** (che comunque da sempre, anche su questi temi, svolge un ruolo di apripista), lo sviluppo di un pensiero analitico e di **percorsi di approfondimento**, che **non siano influenzati né dalla spinta acritica, spesso riservata alle innovazioni, né di contro, dall'atteggiamento frequente di contrapposizione al cambiamento giungendo a definire piani di intervento e proposte contrattuali**,

programmando percorsi di formazione, per i diversi ruoli sindacali. accompagnando nel percorso gli RLS/RLST, le RSA/RSU.

Ciò richiede la definizione di alcune possibili piste di lavoro:

- **è necessario attuare un salto etico e culturale**, realizzato con il contributo determinante del sindacato attraverso percorsi e modelli partecipativi, nel quadro strategico elaborato dalla Commissione UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro (2021-2027) e dal recente Rapporto ILO “Rafforzare il dialogo sociale per una cultura della salute e sicurezza”;
- **attraverso la “partecipazione” in tutte le sue forme** è possibile agire concretamente per affermare la centralità della persona nell’introduzione delle nuove tecnologie, nell’organizzazione del lavoro, ovvero per renderle funzionali alle esigenze di tutela degli occupati.
- **va estesa la partecipazione organizzativa “dal basso”**, prevedendo progetti formativi congiunti management/rappresentanti dei lavoratori - a partire dall’alfabetizzazione digitale – e valorizzando tutte le forme di contribuzione diretta da parte delle lavoratrici e dei lavoratori al miglioramento continuo attraverso pratiche oramai consolidate, quali la segnalazione dei mancati infortuni (*near miss*) e delle condizioni di insicurezza, l’analisi compartecipata degli infortuni,–degli errori, sistemi di suggerimenti “dal basso”, break formativi, rotazione delle mansioni, e in prospettiva, occupandosi anche degli impatti sull’esterno. **Vanno resi operativi i Comitati congiunti previsti dai contratti e dalla normativa di prevenzione;**
- **attuale e urgente la necessità dell’introduzione di un sistema di qualificazione delle imprese (ad es. patente a punti)**. Sarà opportuno prevedere soluzioni di prevenzione come criteri di qualificazione necessari per lo svolgimento almeno di alcune lavorazioni o procedure, da affiancare eventualmente anche a sistemi premianti per le aziende che danno prova di impegni straordinari in tema di occupazione, ricerca, sicurezza e formazione;
- **puntare a definire e diffondere pratiche di progettazione congiunta di nuove soluzioni tecnologiche ed organizzative** e percorsi di introduzione e valutazione degli impatti delle soluzioni tecnologiche ed organizzative adottate, anche per preparare una contrattazione collettiva innovativa (accordi partecipativi) ponendo le basi per trasformare le interazioni persona/persona, persona-macchina, persona-fonte di rischio, riducendo il carico e l’usura psico-fisici e i danni da inadeguata/cattiva organizzazione del lavoro;
- **occorre rendere agibili gli obblighi/diritti degli occupati, anche mediante le rappresentanze**, riferiti al segnalare le inefficienze e ogni condizione di pericolo, nonché *“l’elaborazione, l’individuazione e l’attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l’integrità fisica dei lavoratori”* come espressamente previsto dalla normativa vigente di prevenzione;
- **i percorsi delineati e i piani di intervento “partecipati” dovranno trovare maggiore concretezza anche nell’attività degli organismi paritetici**, da implementare e sviluppare sul territorio, quale parte

integrante del loro insostituibile ruolo di supporto alle aziende e ai lavoratori e di soggetti chiamati a gestire i percorsi di formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro;

- **la prevenzione deve essere il prioritario ambito di azione, realizzata con interventi diversi (a partire dalla formazione sempre più di qualità, mirata, e diffusa)**, potendo contare anche sugli avanzi di bilancio Inail (pari a circa 1,5 miliardi l'anno), impegnandoci per questo dall'interno dei ruoli chiave che ricopriamo nelle istituzioni, tra cui il CIV (Comitato di Indirizzo e Vigilanza) dell'INAIL;
- nei processi di cambiamento **occorre contare sullo sviluppo di una responsabilità** che coinvolge, *in primis*, gli occupati, ma che deve trovare nel sistema aziendale, da parte di tutti gli stakeholder e i *decision maker*, una chiara e determinata propensione all'utilizzo dei modelli di organizzazione e gestione (MOG – D.lgs. 231/01) e della normazione tecnica (norme UNI, EN, ISO...) e delle forme diverse di certificazione integrata (impegnandoci ad implementare ISO 45001...);
- giusto il **rafforzamento dei controlli**, come sta procedendo il Governo - con un'azione da noi condivisa - avendo accresciuto le forze in campo, sul fronte della vigilanza (ASL, INL, INAIL, Carabinieri...) **per rendere effettiva la funzione di deterrenza delle sanzioni**. Al fine di ottimizzare gli interventi di controllo è necessario **accrescere la messa a regime dei flussi informativi** (banche dati) e **l'incrocio dei diversi sistemi** (regionali, istituzionali e parti sociali);
- **vanno potenziate le interlocuzioni costanti con i decision maker istituzionali**, sul livello nazione e sul livello territoriale, per stimolare e rendere agite le politiche pubbliche che andranno nella direzione di rendere concreta la transizione digitale nei contesti lavorativi (interessando tutti i settori pubblici e privati), delineando percorsi di implementazione di quanto previsto dal PNRR;
- il ruolo del sindacato, **il ruolo della CISL, dovrà essere centrale e determinante nel favorire il processo di innalzamento delle tutele in tutte le realtà lavorative che saranno aperte al cambiamento**, raggiungendo tutti i contesti lavorativi, tutti i prestatori di lavoro, al di là della tipologia del rapporto contrattuale, ponendo al centro la persona con le sue tipicità e abilità residue.