Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – Palazzo Chigi

Il contributo di Confimi Industria

Confederazione dell'industria manifatturiera italiana e dell'impresa privata

Roma, 20 maggio 2025

La sicurezza è un dovere di tutti: il concetto di corresponsabilità

Crediamo sia arrivato il momento di affrontare, con realismo e senso di responsabilità, una questione tanto delicata quanto centrale per l'efficacia delle politiche di prevenzione nei luoghi di lavoro: quella della possibilità, per i datori di lavoro, di sanzionare direttamente i dipendenti che non rispettano le indicazioni in materia di salute e sicurezza.

È giusto ribadirlo: la sicurezza sul lavoro è un dovere di tutti, non solo del datore di lavoro.

E se è vero che all'imprenditore spettano gli oneri organizzativi, formativi e di vigilanza, è altrettanto vero che ogni lavoratore è chiamato a comportamenti responsabili e coerenti con quanto previsto dalle normative, dalle procedure aziendali e dalla formazione ricevuta.

Una considerazione forse banale ma quanto mai da attualizzare considerato l'origine dei collaboratori che ruotano attorno ad una impresa manifatturiera: in media il 20% è personale extra Ue e in molti casi provenienti da paesi dell'est asiatico o dell'Africa centrale in cui la cultura personale della sicurezza sul lavoro è del tutto sottostimata per non dire assente.

Oggi esistono già degli strumenti previsti dalla legge che rendono entrambe le parti corresponsabili.

L'articolo 20 del D.Lgs. 81/2008, infatti, stabilisce una serie di obblighi per i lavoratori, prevedendo anche sanzioni – di natura penale o amministrativa – in caso di violazioni.

Tuttavia, queste sanzioni non sono direttamente applicabili dal datore di lavoro, ma vengono eventualmente irrogate da un giudice o da un ufficiale di polizia giudiziaria, nell'ambito di un procedimento formale. Questo, nei fatti, limita l'efficacia immediata dei richiami e delle misure correttive, soprattutto nei casi meno gravi ma comunque rilevanti.

Per questo motivo, riteniamo importante valorizzare e rafforzare gli strumenti della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali.

Nei Contratti Collettivi Nazionali sottoscritti da Confimi Industria, sono già previste misure disciplinari specifiche nei confronti dei lavoratori che violano le disposizioni aziendali in materia di sicurezza.

Ad esempio, nel CCNL Metalmeccanico Confimi – FIM Cisl/UILM Uil, l'articolo 67, lettera d) prevede che l'inosservanza delle misure di prevenzione possa comportare la sospensione fino a tre giorni, anche nel caso in cui la violazione abbia causato solo danni lievi alle cose e nessun danno alle persone.

Non solo: la recidiva, ovvero il ripetersi della stessa condotta, può addirittura portare a un provvedimento di licenziamento.

Simili disposizioni si trovano anche nel CCNL Intersettoriale Confimi-Confsal per il comparto manifatturiero, precisamente agli articoli 60.5 e 60.6, che confermano la possibilità di applicare sanzioni disciplinari crescenti, fino al licenziamento nei casi più gravi o reiterati.

Le aziende, oltre a quanto previsto dal contratto collettivo, possono dotarsi di un proprio regolamento disciplinare interno, eventualmente anche più restrittivo, naturalmente nel rispetto delle normative e confrontandosi con le rappresentanze dei lavoratori, laddove presenti.

Questo strumento, se ben costruito e comunicato, può rappresentare un efficace deterrente e un'opportunità per consolidare una vera cultura della responsabilità condivisa in materia di sicurezza.

Ovviamente non si può pensare di lasciare un tema tanto importante alla volontà e sensibilità del singolo imprenditore o alle indicazioni della contrattazione collettiva. È necessaria un'azione normativa che renda tutti i soggetti interessati più responsabili e parte di un processo di cambiamento.

La proposta, dunque, non è quella di creare nuove rigidità, ma di garantire poteri coerenti e strumenti efficaci anche al datore di lavoro, per intervenire prontamente in situazioni che, se trascurate, possono evolvere in eventi ben più gravi.

Riteniamo che una sicurezza davvero efficace debba fondarsi sulla reciprocità degli obblighi e sul rispetto delle regole da parte di tutti, anche attraverso un sistema sanzionatorio interno chiaro, proporzionato e immediatamente applicabile.

Ispettori del lavoro ed estensione della patente a crediti

Confimi Industria accoglie con favore l'assunzione di nuovi ispettori del lavoro e auspica in un numero sempre crescente.

Solo con un congruo numero di ispettori, infatti, si potrà avviare una sempre migliore relazione collaborativa con le imprese utile a migliorare il clima di dialogo. Oggi, infatti, l'approccio dell'INL nei confronti delle imprese è percepito come repressivo e non di supporto.

Proprio nell'ottica di costruire un dialogo costruttivo e di crescita sulla consapevolezza e sull'importanza della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro Confimi Industria propone inoltre che le ispezioni siano anche preventive e, perché no, che possano portare alla certificazione-attestazione di quelle aziende virtuose sotto il profilo della sicurezza.

La Confederazione dell'industria manifatturiera esprime invece perplessità e contrarietà all'ipotesi avanzata dal Governo di estendere la patente a crediti a tutte le imprese.

Lo strumento pensato per imprese edili, cantieri e appalti non può essere così applicato a tutta la manifattura, i due settori hanno regole produttive troppo differenti e si rischia di bloccare un paese che già fatica. La sicurezza va perseguita in altri modi.

Lo strumento – come Confimi Industria ha ribadito nei numerosi incontri tematici presso il Ministero del Lavoro – non sembra infatti costruito per aumentare dapprima la sensibilità e quindi le misure di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Protocolli di intesa tra INAIL e Confimi Industria

Nel triennio 2020-2023, Confimi Industria e INAIL hanno avviato un primo protocollo di intesa che ha portato alla realizzazione e alla pubblicazione di tre importanti documenti tecnici. Questi lavori hanno rappresentato un valido supporto per le imprese, affrontando temi cruciali per la sicurezza nei luoghi di lavoro.

I documenti prodotti riguardano:

- un modello tecnico-organizzativo per la segnalazione e l'analisi dei near miss (ovvero gli eventi mancati che avrebbero potuto causare incidenti);
- la nuova normativa in materia di prevenzione incendi nei luoghi di lavoro;
- la standardizzazione dei processi di sanificazione nel periodo post-pandemico.

Particolarmente rilevante è stato il primo documento sul modello di segnalazione dei near miss, che ha ottenuto un importante riconoscimento. Infatti, il lavoro redatto nell'ambito del protocollo è stato inserito nel sistema premiante del modello OT23 dell'anno 2025, nel quadro di riferimento E10. Questo significa che le aziende che adottano tale modello possono beneficiare di una riduzione del tasso di tariffa INAIL per la prevenzione, ottenendo uno sconto per gli investimenti in sicurezza sul lavoro. Un risultato significativo che rappresenta un vero e proprio successo per Confimi.

Il quadro E10 del modello OT23 2025, infatti, è dedicato alle misure di prevenzione e sicurezza, e premia le aziende che adottano sistemi efficaci di rilevazione dei mancati infortuni, incentivando così un approccio proattivo alla sicurezza.

Alla luce dei risultati ottenuti, il protocollo è stato rinnovato per un nuovo triennio (2024-2027). Le attività attualmente in corso puntano allo sviluppo della cultura della sicurezza all'interno delle piccole e medie imprese italiane. L'obiettivo principale di questo nuovo accordo, firmato dal presidente di Confimi Industria, Paolo Agnelli, e dal commissario straordinario di INAIL, Fabrizio D'Ascenzo, è ridurre in modo sistematico gli infortuni, gli incidenti e le malattie professionali.

Questo impegno viene portato avanti attraverso iniziative concrete di prevenzione e la diffusione di buone pratiche, che possano essere applicate e adattate ai diversi settori industriali di riferimento, promuovendo così un miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro.

Contratto Collettivo Nazionale Intersettoriale: l'impegno di Confimi Industria per la sicurezza nei luoghi di lavoro

L'attenzione di Confimi Industria alla sicurezza sul lavoro non si limita alle collaborazioni istituzionali, ma si estende anche al cuore delle relazioni industriali, come dimostra il Contratto Collettivo Nazionale Intersettoriale (CCNIL) siglato con Confsal. Questo contratto rappresenta un'importante evoluzione nella contrattazione collettiva, ponendo particolare enfasi sugli aspetti legati alla salute e alla sicurezza dei lavoratori, in linea con una visione moderna e partecipata dell'organizzazione del lavoro.

Fin dalle prime disposizioni, il CCNIL promuove la partecipazione attiva dei lavoratori alla vita dell'impresa. Il Titolo II è dedicato proprio a questo tema, e in particolare gli articoli 8, 9 e 10 riconoscono e regolamentano il diritto dei lavoratori a partecipare alla gestione aziendale, ad essere informati e consultati sulle decisioni rilevanti, e prevedono persino la possibilità di una loro presenza nel Consiglio di Amministrazione dell'impresa.

Il cuore del contratto, però, si trova nel **Titolo XXI, interamente dedicato alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**. Qui si introduce il concetto di **prevenzione partecipata**, coinvolgendo attivamente tutti gli attori aziendali nella gestione della sicurezza (art. 109), e si rafforza il ruolo della formazione (art. 110), dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (artt. 111 e 116), della valutazione dei rischi, compresi quelli psicosociali (artt. 112 e 113), e dei dispositivi di protezione individuale (art. 114). Particolarmente innovativi sono anche gli articoli dedicati al benessere psico-fisico, alla gestione dei rischi interferenziali, alle buone prassi aziendali, e al concetto di invecchiamento attivo (art. 117), a testimonianza di una visione integrata e lungimirante della sicurezza sul lavoro.

L'articolo 119 merita un'attenzione speciale: qui le parti firmatarie si impegnano a promuovere presso tutte le imprese che applicano il CCNIL l'adozione di **Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG) in materia di salute e sicurezza.** Tali modelli, se correttamente implementati e adattati alle specifiche esigenze delle aziende, rappresentano un efficace strumento per **ridurre i rischi, migliorare la gestione della sicurezza, e contribuire a creare ambienti di lavoro più sani e protetti.** Ma non solo: adottare un MOG consente alle imprese di ridurre sensibilmente il rischio di sanzioni o sospensioni dell'attività, rafforzando la conformità normativa e contribuendo all'esonero dalla responsabilità amministrativa secondo il D.lgs. 231/2001.

Proposte per agevolare le PMI virtuose nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Confimi Industria, nel solco del proprio impegno per la promozione di una cultura della prevenzione, propone un ulteriore intervento volto a valorizzare le PMI che adottano comportamenti virtuosi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Attualmente, le aziende possono richiedere una **riduzione del tasso medio di tariffa INAIL** in due principali situazioni:

1. Durante il primo biennio di attività dell'impresa (relativo alla singola PAT – Posizione Assicurativa Territoriale);
2. Mediante la presentazione del modello OT23, ma solo dopo il primo biennio di attività.

Queste misure rientrano nel cosiddetto meccanismo dell'"oscillazione per prevenzione", con cui INAIL premia le aziende che mettono in atto interventi migliorativi delle condizioni di salute e sicurezza, ulteriori rispetto a quanto previsto dalla normativa (D.lgs. 81/2008 e successive modifiche). L'effetto concreto per l'impresa è una riduzione del tasso di premio da versare, con un conseguente risparmio economico.

Tuttavia, per incentivare ancora di più i comportamenti virtuosi, Confimi propone di introdurre un meccanismo premiante automatico, senza che le imprese debbano attivare procedure di richiesta aggiuntive. Questo sistema potrebbe essere basato sulla storicità infortunistica, premiando, ad esempio, le aziende che non registrano infortuni da almeno cinque o dieci anni. La riduzione del tasso INAIL potrebbe essere graduale, proporzionata agli anni trascorsi senza incidenti.

Un'ulteriore riflessione da approfondire riguarda la tipologia di infortuni da considerare: se includere tutti gli eventi oppure limitarsi a quelli gravi o mortali, eventualmente escludendo quelli in itinere.

Nel frattempo, riepiloghiamo brevemente quanto già previsto dal sistema attuale:

Riduzione del tasso medio INAIL – Stato attuale

- *Nel primo biennio di attività della PAT*

Le imprese appena costituite che attuano misure migliorative delle condizioni di salute e sicurezza (ulteriori rispetto agli obblighi di legge) possono ottenere una riduzione fissa dell'8% del premio assicurativo.

- *Dopo il primo biennio di attività della PAT*

Trascorsi i primi due anni, la riduzione del tasso medio di tariffa dipende dalla dimensione dell'impresa, misurata in termini di lavoratori-anno del triennio di riferimento, come segue:

Lavoratori-anno del triennio	Riduzione
Fino a 10	28%
Da 10,01 a 50	18%
Da 50,01 a 200	10%
Oltre 200	5%

Questa proposta di estendere i benefici alle imprese storicamente virtuose mira a semplificare l'accesso agli incentivi, a valorizzare chi investe in sicurezza in modo continuativo, e a sostenere concretamente le PMI, cuore del tessuto produttivo italiano, in un percorso virtuoso di prevenzione.