



AUDIZIONE AL CNEL SUL TEMA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Roma, 16 luglio 2024

La scrivente Confederazione esprime alcune considerazioni in merito all'opportunità segnalata dal Gruppo di lavoro CNEL di:

- potenziare, rispetto alla legislazione e alle prassi vigenti, gli spazi delegati alla contrattazione collettiva, alla rappresentanza e agli organismi paritetici, per valorizzare il contributo delle parti sociali all'effettività del quadro prevenzionistico;
- rivitalizzare la previsione di cui all'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori, secondo cui *"i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica"*;
- attuare l'esperienza scaturita dai Protocolli di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro, per garantire in termini di effettività e consenso sociale l'attuazione del Protocollo nazionale tra Governo e parti sociali del 6 aprile 2021, con riferimento alla esperienza dei comitati di garanzia a livello aziendale, territoriale e settoriale.

Considerazioni

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è un tema che non riguarda solamente i lavoratori in quanto, dal lato delle imprese, contribuisce a favorirne la competitività in ottica di leale concorrenza. La *"mancata sicurezza"* sul lavoro, infatti, grava sulla spesa pubblica ed è frutto spesso di carenze organizzative e gestionali che non aiutano a migliorare la performance dei lavoratori e conseguentemente la produttività delle aziende.

In linea di principio si ritiene che la normativa nazionale in materia di sicurezza sia già di per sé sufficientemente adeguata sia in termini generali che sul versante delle forme di controllo dell'applicazione delle norme prevenzionistiche da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti sindacali, così come garantite dall'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori. Si pensi innanzitutto alle funzioni attribuite ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. A tal proposito si segnala che la Confetra, insieme a Cgil, Cisl e Uil, ha sottoscritto nel 1996 un accordo interconfederale volto a disciplinare la figura del RLS, comprese le diverse attribuzioni ad essa assegnate, tra le quali la possibilità di visita dei luoghi di lavoro, le modalità di consultazione, di formulazione di proposte e osservazioni, nonché il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di riferimento. In aggiunta a ciò si segnala che il CCNL logistica, trasporto e spedizione ha istituito ulteriori forme di consultazione delle rappresentanze sindacali in materia di sicurezza. Si prevede infatti lo svolgimento di incontri annuali aventi la finalità di fornire informazioni sull'applicazione della

normativa sulla sicurezza, nonché la costituzione di osservatori territoriali che affrontino le tematiche della sicurezza sul lavoro. Inoltre nell'ambito degli appalti di logistica e magazzinaggio è stato previsto che il soggetto affidatario debba applicare integralmente le norme relative alla sicurezza ed alla salvaguardia dei lavoratori, senza contare altresì l'obbligo di applicazione del CCNL in questione per l'affidamento dell'appalto.

A livello territoriale va tenuto conto dell'importante ruolo assegnato agli Organismi Paritetici di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008. In ottica di sviluppo di tali Organismi sarebbe opportuno includere tra le funzioni previste per legge quella di rilasciare, su richiesta dell'azienda, l'asseverazione dell'efficace attuazione delle norme prevenzionistiche della quale gli organi di vigilanza potrebbero tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività, come già previsto per l'asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza (comma 3-bis del art. 51 summenzionato). Inoltre sarebbe opportuno rivedere i requisiti previsti dal D.M. n. 171/2022 ai fini dell'iscrizione al Repertorio Nazionale degli Organismi Paritetici. Tale decreto infatti ha stabilito dei criteri di valutazione della rappresentatività delle organizzazioni costituenti i suddetti Organismi che sembrano lasciare spazio a soggetti non rappresentativi, venendo meno a quelle che erano le finalità del legislatore.

Infine a livello nazionale un ruolo importante è stato assegnato alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6, d.lgs. n. 81/2008. Tale Commissione ha il compito di *“esaminare i problemi applicativi della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente”*.

Alla luce di quanto detto non si ravvede la necessità di appesantire ulteriormente con norme di legge o protocolli di regolamentazione settoriali l'attuale quadro normativo. Semmai occorrerebbe mettere in campo interventi di semplificazione e razionalizzazione degli adempimenti a carico delle imprese attraverso l'eliminazione di quegli oneri burocratici che non incidono sui livelli di tutela dei lavoratori.

Con specifico riferimento all'esperienza dei Protocolli di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 e l'istituzione di appositi comitati di garanzia, la Confetra, unitamente a tutte le altre organizzazioni datoriali, ha sottolineato in occasione del Tavolo ministeriale *Emergenza Caldo* l'inopportunità di aggiungere ulteriori norme o protocolli di settore che non farebbero altro che appesantire un assetto già ampiamente strutturato.

Va tenuto conto che i suddetti Protocolli sono intervenuti in una situazione contingente caratterizzata da provvedimenti d'urgenza e normative *ad hoc*. Infatti la normativa emergenziale, come è noto, ha stabilito che attraverso l'applicazione dei suddetti Protocolli i datori di lavoro venivano considerati ottemperanti agli obblighi di tutela dell'integrità fisica dei lavoratori previsti all'art. 2087 cod.civ. (art. 29-bis, del DL n. 23/2020, conv. legge n. 40/2020), mettendoli al riparo da eventuali responsabilità

civili e penali riguardanti il contagio del virus nei luoghi di lavoro. Qualora fosse confermata la volontà del Governo di aggiornare l'esperienza scaturita dai Protocolli Covid-19, quanto meno dovrebbe essere previsto un analogo quadro normativo volto ad escludere la responsabilità del datore di lavoro che applica correttamente le disposizioni in materia di sicurezza da qualunque fonte provengano (normativa e contrattuale).

Vista l'attenzione posta sul tema, con spirito propositivo si potrebbe inoltre valutare l'idea di mettere in campo campagne di sensibilizzazione in materia di sicurezza con la partecipazione attiva delle parti sociali, anche attraverso forme di bilateralità.

In conclusione si ritiene che qualunque azione si intendesse intraprendere, la sua efficacia verrebbe meno se non accompagnata da un maggiore controllo sull'applicazione delle norme in materia di sicurezza da parte degli organi preposti, non trascurando il principale problema in cui si annida il mancato rispetto degli obblighi di sicurezza che è il lavoro irregolare: politiche efficaci di contrasto, volte al rispetto delle norme contrattuali e di legge, produrrebbero direttamente effetti positivi anche in termini di sicurezza.