

15



QUADERNI UNSI^C

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Domenico Mamone

QUADERNI



Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Domenico Mamone

Indice

<i>Introduzione</i>	4
Capitolo 1. L'andamento storico	6
Capitolo 2. Il confronto con gli altri paesi europei.....	8
Capitolo 3. Lo studio del fenomeno	10
Capitolo 4. L'analisi delle cause	12
Capitolo 5. La formazione	14
Capitolo 6. Formazione: la situazione attuale	16
Capitolo 7. Formazione: problemi riscontrati	18
Capitolo 8. Formazione: le proposte.....	21
Capitolo 9. L'investimento funzionale	23
Capitolo 10. Il credito d'imposta	25
Capitolo 11. Le politiche attive del lavoro	27
Capitolo 12. I medici	28
Conclusione	30

Introduzione

Il presente Quaderno è stato redatto dall'Osservatorio "Salute e sicurezza sul lavoro" promosso dall'Unsic, Unione nazionale sindacale imprenditori e coltivatori, insieme altre associazioni di categoria.

Ha come obiettivo primario quello di focalizzare l'attenzione sulla situazione italiana e di proporre possibili soluzioni per ridurre il fenomeno infortunistico nel nostro Paese, partendo da una concreta analisi dei dati attuali e storici. Intende farlo attraverso un approccio scientifico allo studio del fenomeno e senza trascurare il confronto con gli altri Paesi europei.

L'Italia, che conta circa 18 milioni di lavoratori attivi (dati Istat: 12,5 milioni dipendenti e cinque milioni di altri), non può più sostenere oltre 50mila malattie professionali e oltre 500mila infortuni denunciati annualmente (564.089 nel 2021 e 536.002 nei primi nove mesi del 2022) di cui oltre mille mortali (1.361 nel 2021 e 790 nei primi nove mesi del 2022), circa 13 milioni di giornate di inabilità temporanea assoluta ed un impatto economico "diretto" sul paese che sfiora il 3% del PIL (l'agenzia europea per la sicurezza sul lavoro EU-OSHA ha stimato in passato l'impatto sul nostro paese in circa 45 miliardi di euro). Per meglio comprendere il fenomeno sociale: ogni anno oltre 550mila cittadini si assenteranno dal lavoro a causa di un "incidente sul lavoro" con altrettanti accessi sanitari (pronto soccorso, assistenza di base o prime cure Inail), oltre 55mila cittadini riporteranno una menomazione

grave (temporanea o permanente) che per oltre 100 persone si tradurrà in una inabilità definitiva al lavoro. Solo Inail, nel corso del 2021, ha effettuato 523mila interventi per "prime cure" ed un totale di circa sette milioni di prestazioni sanitarie.

Non è solo una questione morale, il problema è anche socio-economico: il "Paese" Italia sopporta un costo annuo di circa 45 miliardi di euro legati alla mancata sicurezza (dati EU-OSHA e Inail).

Capitolo 1.

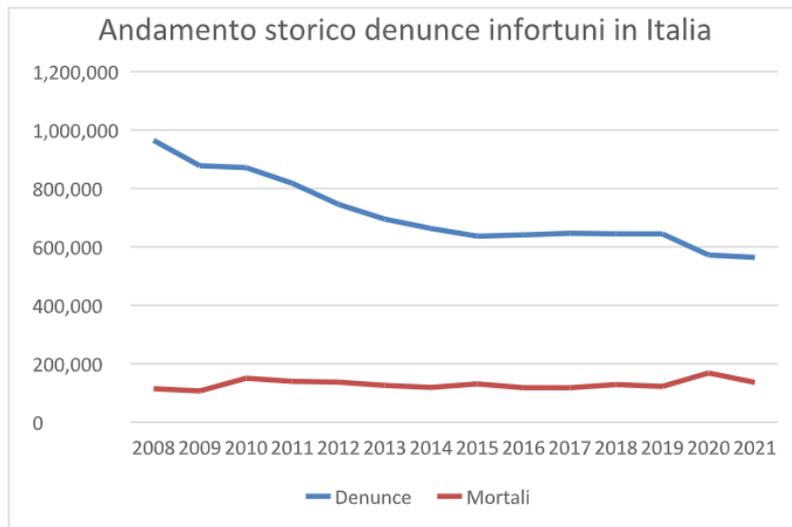
L'andamento storico

L'andamento storico delle denunce di infortunio in Italia mostra che la tendenza decisamente decrescente iniziata negli anni Ottanta si è rallentata a metà dello scorso decennio (stabilizzandosi a circa 640mila a partire dal 2014) mentre l'andamento delle denunce mortali è praticamente costante negli ultimi 20 anni (media di circa 1.200 casi annui).

I dati 2020/2021 sono stati fortemente influenzati dalla pandemia (e dal riconoscimento della malattia da Covid-19 come infortunio sul lavoro), ma il 2022 si prospetta completamente in linea con i dati 2019 (pre-pandemia) a confermare che l'incidenza di incidenti sul lavoro è praticamente costante. Va considerato naturalmente che i dati riportati sono "ufficiali" e che non contemplan due fenomeni: i falsi infortuni (truffe) e gli infortuni non denunciati (lavoro nero), che incidono però in maniera opposta sui dati ufficiali quasi ad annullarsi dal punto di vista statistico.

Nel grafico che segue è riportato l'andamento storico ed i dati Inail relativi al numero di denunce totali ed ai casi mortali riconosciuti nel periodo 2008-2021:

DENUNCE		
Anno	n. casi	di cui mortali
2008	964.798	1.145
2009	877.817	1.068
2010	871.477	1.503
2011	817.731	1.397
2012	745.546	1.370
2013	694.991	1.258
2014	663.037	1.190
2015	636.674	1.310
2016	640.989	1.179
2017	646.665	1.178
2018	644.632	1.288
2019	644.479	1.224
2020	572.191	1.684
2021	564.089	1.361



Capitolo 2.

Il confronto con gli altri paesi europei

Il confronto con gli altri Paesi europei non è semplice in quanto la normativa che regola la definizione stessa di "infortunio sul lavoro" non è uniforme, in particolare sul concetto di infortunio "in itinere" ed "in occasione di lavoro", ma anche sulla durata minima dell'astensione dal lavoro per essere classificato ed inserito nelle statistiche.

Incide poi anche il tempo medio per la "definizione" del caso, ovvero il tempo che passa fra la denuncia e l'eventuale riconoscimento da parte dello Stato e la percentuale di "indennizzati" rispetto ai denunciati.

Non va trascurato l'inserimento nelle statistiche degli infortuni accorsi a titolari di ditte individuali, professionisti e, purtroppo, ai lavoratori irregolari.

Altri fattori da ponderare sono la dimensione del Paese e le attività in cui i lavoratori sono occupati.

Di seguito uno dei confronti maggiormente tenuti in considerazione ovvero quello degli infortuni indennizzati escludendo il coinvolgimento di mezzi di trasporto.

Tasso di incidenza (<i>x 100.000 abitanti</i>) di infortuni sul lavoro <i>indennizzati</i> esclusi quelli che coinvolgono mezzi di trasporto.								
Paesi membri	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Germania	0,81	0,81	0,74	0,63	0,70	0,55	0,55	0,62
Regno Unito	0,51	0,55	0,51	0,53	0,52	0,61	:	:
Polonia	1,19	1,18	1,06	0,90	0,81	1,03	0,68	0,83
Italia	1,24	1,15	0,82	0,91	0,93	1,04	0,98	1,40
Svizzera	1,71	1,91	1,23	1,85	0,85	1,19	1,59	:
Unione Europea (media 27 Paesi)	1,44	1,44	1,43	1,31	1,30	1,27	1,35	1,28
Austria	1,44	1,33	1,28	1,13	1,26	1,35	1,46	0,65
Spagna	1,54	1,47	1,91	1,53	1,70	1,49	1,73	1,51
Francia	2,94	3,14	3,37	3,32	3,00	3,07	4,11	2,93

Da questo confronto, come del resto dagli altri possibili, emerge che il fenomeno infortunistico in Italia è allineato con la media europea a 27 Paesi, con punti di forza e punti di debolezza: questo però non deve essere un "alibi del non fare", ma semplicemente allontanare i disfattisti dal nostro Paese. Ricordiamo che l'Italia è stata una delle prime nazioni a dotarsi di norme antinfortunistiche all'avanguardia nel grande dopoguerra e che per anni è stata esempio per altri Paesi.

Capitolo 3.

Lo studio del fenomeno

L'Unsic è da sempre molto impegnata nello studio del fenomeno infortunistico attraverso indagini e campagne di sensibilizzazione del territorio e dei propri associati.

L'istituzione dell'Osservatorio ha permesso uno studio approfondito del fenomeno infortunistico e la realizzazione di campagne mirate per il miglioramento continuo nelle imprese; inoltre dal 2018 è tra le associazioni promotrici di uno dei più grandi eventi italiani sul tema: l'HSE Symposium, organizzato dall'Università di Napoli "Federico II" insieme all'Associazione europea per la prevenzione con la diretta collaborazione di Inail e di altri 30 atenei italiani.

L'Unsic si è posta l'obiettivo fondamentale di permettere un confronto diretto e permanente tra tutte le componenti della società civile sul tema della sicurezza sul lavoro ed il sostegno alla presentazione di proposte innovative da parte dei ricercatori universitari finalizzate al contrasto del fenomeno infortunistico.

Ciò che emerso fin dai primi studi è che si tratta di un fenomeno altamente complesso per il quale non esiste una soluzione semplice ed univoca; il confronto fra magistratura, servizi ispettivi, lavoratori e imprese alla presenza di tecnici e ricercatori ha evidenziato come solo la collaborazione fra tutti i soggetti coinvolti può far evolvere il sistema

Paese e spingerlo verso l'obiettivo della riduzione del numero e della gravità degli incidenti e delle malattie professionali.

L'Unsic ha altresì sostenuto la pubblicazione scientifica riportante le migliori proposte provenienti dai ricercatori universitari di tutta Italia ed una breve risultante che si propone come indirizzo per gli investimenti futuri in tema di prevenzione.

Capitolo 4.

L'analisi delle cause

Uno degli argomenti più importanti trattati nelle varie edizioni del HSE Symposium è stato il tentativo di studiare le "cause radici", ovvero le cause profonde, alla base della catena di eventi che hanno poi portato all'evento infortunistico.

I dati emersi dal confronto fra i vari studi di ricerca presentati si sposano perfettamente con i dati provenienti da altri lavori di letteratura scientifica italiani e stranieri: circa il 50 per cento degli eventi infortunistici ha come "causa radice" il comportamento di un lavoratore (errori di procedura, uso errato di attrezzature o uso improprio delle attrezzature stesse); circa il 30 per cento degli eventi infortunistici ha come "causa radice" problemi di sicurezza organizzativi ambientali o strutturali (assenza di protezioni, guasti, elementi pericolosi, etc.): il rimanente 20 per cento degli eventi infortunistici ha cause diverse.

Tabella 3 Fattori di rischio rilevati per gli eventi del settore Costruzioni. Valori percentuali			
Problemi di sicurezza		Costruzioni	Altri settori
AMB	Assenza di barriere, protezioni, parapetti, armature	7,5	2,0
	Segnaletica	1,6	2,2
	Presenza di elementi ingombranti, pericolosi	1,5	1,1
	Percorsi e vie di transito	1,4	1,0
	Presenza di elettricità, linea elettrica	0,5	0,2
	Presenza di liquidi, gas, vapori	0,2	0,6
	Assenza di illuminazione idonea	0,1	0,3
	Altro elemento ambientale	3,8	3,3
UMI	Protezioni mancanti, inadeguate	7,9	13,0
	Anomalie, guasti in esercizio	2,6	3,4
	Altro problema (presenza di elementi pericolosi, attrezzatura mancante o non idonea all'uso)	6,6	6,1
AI-AT	Errore di procedura	34,7	30,9
	Uso errato di attrezzatura	14,5	22,6
	Uso improprio di attrezzatura	2,9	3,4
DPI	Uso errato o mancato uso (ma disponibile) di DPI	6,3	2,4
	DPI non fornito	4,6	2,5
	Inadeguatezza strutturale o deterioramento di DPI	1,4	0,9
MAT	Caratteristiche dei materiali	1,2	1,7
	Stoccaggio di oggetti e materiali	0,5	1,6
	Trasformazione dei materiali	0,2	0,8
Totale		100,0	100,0

(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale)

Appare evidente che per contrastare il fenomeno infortunistico bisogna lavorare sulle due "cause radice" principali: il miglioramento degli ambienti di lavoro e la formazione di tutte le figure interessate: datori di lavoro, lavoratori, dirigenti e preposti. In questa chiave di lettura si innesta anche il ruolo del medico competente che dovrebbe essere più partecipe alla gestione della sicurezza in tutti i suoi aspetti, con particolare attenzione alla sensibilizzazione dei lavoratori ed alla promozione della salute, mentre oggi è sovente relegato agli aspetti igienico sanitari ed alla sorveglianza sanitaria (limitazione causata dalla scarsità di medici del lavoro e non dalla loro competenza in quanto i medici del lavoro italiani sono di ottimo livello).

Capitolo 5.

La formazione

Il dato principalmente condiviso è che senza una efficace condivisione sociale dei principi cardini della prevenzione le forze messe in campo non sortiscono risultati soddisfacenti.

In realtà il mondo della formazione si sta evolvendo in tutti i settori focalizzandosi sempre più sulle competenze acquisite dai formandi che non sui contenuti e sui saperi dei formatori: questa evoluzione è necessaria anche nella formazione relativa al settore HSE.

Le basi per questa evoluzione sono state già gettate dall'Unione europea prima e dal legislatore italiano che le ha inserite nel d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, quando ha introdotto il concetto di addestramento ed ha iniziato a parlare del "libretto formativo del cittadino".

La proposta dell'Unsic, dunque, in linea con quanto introdotto ormai quasi 15 anni fa, evidenzia la necessità di uscire dai paradigmi della formazione basata su contenuti ed orari prefissati ed entrare in una logica di gestione delle competenze acquisite.

Tale cambiamento "epocale", ma in linea con le indicazioni europee sulla formazione, porterebbe grandi vantaggi in termini di efficacia e funzionalità degli interventi formativi: riducendo il numero di infortuni ed efficientando contemporaneamente la spesa in formazione.

La gestione delle competenze dell'individuo dovrebbe avere inizio già tra i banchi delle scuole (ove il cambio di paradigma è già in corso) e, grazie

al libretto formativo del cittadino, eviterebbe l'inutile ripetizione di corsi nel sempre più frequente spostamento dei lavoratori tra le aziende.

La nostra proposta prevede, oltre ad un maggior coinvolgimento delle istituzioni scolastiche nel formare dei cittadini sicuri, riducendo così contestualmente anche il numero di infortuni domestici e stradali, anche un maggior coinvolgimento del mondo delle politiche attive (istituzioni, Inail, associazioni di categoria, organismi paritetici, agenzie per il lavoro, etc.) nel trasferimento ai lavoratori delle competenze trasversali necessarie per l'ingresso e la permanenza in sicurezza nel mondo del lavoro.

Capitolo 6.

Formazione: la situazione attuale

Percorsi formativi progettati per contenuti (sebbene già il primo comma dell'art. 22 del d.lgs. 626/94, poi ripreso dall'art. 37 del d.lgs. 81/08 imponesse ai datori di lavoro di garantire ai lavoratori *"una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni"* il susseguirsi di norme, regolamenti ed accordi ha sempre più trasformato il concetto di adeguatezza in "conformità normativa" a regole di tipo burocratico: fissando il monte ore di formazione ed i contenuti del corso impoverendo il lavoro del Servizio di prevenzione e protezione (Spp) che avrebbe dovuto predisporre dei programmi specifici aziendali e non riferirsi a programmi stabiliti dall'esterno dell'azienda.)

art. 37 comma 13 del d.lgs. 9 aprile 2008 , n. 81. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e **deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.** Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

Programmi standardizzati (il susseguirsi di norme ed accordi che fortemente consigliano o impongono i programmi e le durate dei corsi ha portato ad una standardizzazione dei programmi ed al proliferare dei

corsi di formazione interaziendali).

Interesse focalizzato su tempi di lezione e non sul trasferimento

(il datore di lavoro è portato per sua natura alla semplificazione: gli Organismi di vigilanza (Odv) sanzionano se i lavoratori non partecipano a tot ore di corso, i datori si organizzano per trovare la strada più semplice ed economica per ottenere la conformità legislativa).

Difficoltà da parte degli Organismi di vigilanza (Odv) a verificare

la qualità e l'efficacia dei percorsi formativi (verificare la conformità legislativa è possibile: si legge sull'attestazione di fine corso il numero di ore ed il riferimento legislativo oltre ad un programma che si confronta con quanto riportato negli accordi; questo processo di verifica cosa esprime nei confronti della qualità e dell'efficacia del percorso formativo?).

Formazione interamente a carico delle imprese (esistono aziende

virtuose ma esistono anche aziende che non lo sono: lasciare l'intero percorso formativo dei lavoratori a carico delle aziende è pericoloso: si parla della salute dei lavoratori e lo stato non può non partecipar al processo formativo).

Capitolo 7.

Formazione: problemi riscontrati

1. Mancata diffusione della cultura della sicurezza (Cultura della sicurezza? Cultura della prevenzione? Concetti purtroppo “quasi” sconosciuti ai più: la sicurezza è vista, generalizzando la generalizzazione, come un mero adempimento burocratico che serve a prevenire le non conformità e le conseguenze economiche delle stesse: come, ad esempio, le sanzioni).

2. Scarsa efficacia della formazione (riportando la famosa frase: “Tell me and I forget, teach me and I may remember, involve me and I learn”, si esprimono con chiarezza le modalità di apprendimento dell’essere umano espresse nel cono di Dale: ricordiamo solo il 20 per cento di quanto ascoltiamo, il 90% di quanto abbiamo fatto. È palese quindi che una formazione improntata sui contenuti e sulle ore di lezione avrà scarsa efficacia a prescindere dalla qualità con cui è stata erogata, il processo formativo deve focalizzarsi sul saper fare).

3. Mancanza di sistemi efficaci di valutazione (ricordiamo che l’obiettivo ultimo è evitare gli infortuni e le malattie e che l’imposto normativo vuole che la formazione sia adeguata: come possiamo verificare l’efficacia di una formazione improntata sui contenuti? I test

scritti di verifica finale che vengono normalmente eseguiti a caldo, quando i lavoratori sono ancora in aula, non danno reali garanzie di efficacia e la verifica medio termine non è prevista dall'impianto normativo e relegata solo a virtuosismi aziendali).

4. Tendenza delle micro e piccole imprese a frodare sui percorsi formativi per la difficoltà di fermare la produzione per formare i lavoratori. (scarsa considerazione del problema e personale ridotto all'osso sono alla base del fenomeno che è contrastabile solo attraverso interventi sistematici che prevedano, oltre a maggiori controlli, anche incentivi: su questo fronte sarebbe da favorire l'accesso ai finanziamenti da parte dei fondi interprofessionali delle micro e piccole imprese nonché destinare maggiori risorse a tali finanziamenti. Un buon finanziamento delle politiche attive per il lavoro permetterà una funzionale riduzione dei costi per le politiche passive).

5. Gli Organismi di vigilanza (Odv) riescono a verificare (non senza difficoltà) se il partecipante ha frequentato il corso ma non focalizzano la loro attenzione sulle competenze utili per il lavoro in sicurezza (non è semplice per un Organismo di vigilanza (Odv) riuscire a comprendere se il percorso formativo ha rispettato le imposizioni normative partendo da un registro presenze firmato ed un'attestazione rilasciata: si tratta di una vera indagine per comprendere cosa è successo. Più semplice sarebbe per un Organismo di vigilanza

(Odv) comprendere se il lavoratore abbia compreso ed assimilato le competenze prescritte, verificabili semplicemente attraverso semplici domande specifiche o attraverso l'osservazione ed attraverso la consultazione del libretto formativo del cittadino).

6. Difficoltà nella gestione dei lavoratori che cambiamo lavoro molto velocemente (complicazioni operative e burocratiche su cosa il lavoratore sa, cosa non sa e come lo fa: l'assenza funzionale di un sistema di registrazioni di competenze pubblico comporta estreme difficoltà sulla gestione dei turn-over. La burocratizzazione dei processi formativi obbligatori rallenta le aziende e, intanto, il mondo del lavoro continua ad evolversi a grandissima velocità: (smart workers, lavoratori in remoto, lavoratori atipici, etc.)

7. Difficoltà nella gestione dei nuovi lavori (telelavoro, smart worker, lavoratori agili, autonomi, etc.) (questo problema non riguarda la sola formazione, ma nel complesso l'inadeguatezza normativa a gestire tali problematiche).

Capitolo 8.

Formazione: le proposte

1. Lasciare la didattica per contenuti e spostarsi verso una didattica per competenze.

2. Spostare l'interesse sul saper fare del lavoratore (abbandono dello schema standardizzato basato sulle ore di didattica e sui contenuti verso un sistema basato sulle competenze necessarie per lo svolgimento di determinate attività).

3. Individuazione delle competenze generali (utili per tutti i cittadini), delle competenze trasversali (utili per tutti i lavoratori del comparto) e delle competenze specifiche (utili per la mansione specifica).

- Formazione generale (ovvero finalizzata all'acquisizione di competenze generali) a carico della scuola pubblica attraverso l'integrazione nei piani di studio a tutti i livelli scolastici, di programmi mirati e coordinati alla didattica ordinaria. Ad esempio: tutti i cittadini dovranno conoscere i principi della prevenzione e della protezione ed essere in grado di declinarli in tutti gli ambiti di vita (casa, salute, lavoro, strada, etc.)
- Formazione trasversale a carico di strutture individuate/autorizzate (scuole professionali, Ats, associazioni di categoria, sindacati, enti pubblici, enti bilaterali, organismi paritetici, agenzie per il lavoro, etc.) sia attraverso il

finanziamento privato (adesioni) che attraverso il finanziamento pubblico (fondi interprofessionali, politiche attive del lavoro, etc.)

- Formazione specifica a carico delle imprese da effettuarsi sia attraverso corsi di formazione ed addestramento mirati (sui quali strutture individuate/autorizzate effettueranno controlli) sia attraverso affiancamento obbligatorio con lavoratori già in possesso delle specifiche competenze.

4. Avvio di un sistema uniforme e funzionale sul territorio nazionale (o addirittura europeo) per le annotazioni sul libretto formativo del cittadino delle competenze del lavoratore:

art. 37 comma 14, d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. **Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al suindicato decreto sono registrate nel libretto formativo del cittadino** di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni. **Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto.**

5. Redazione da parte di tutte le imprese di un **"piano delle competenze"** ove vengono riportate le competenze individuate a seguito della Valutazione dei rischi e le misure attuate per l'acquisizione di tali competenze (corsi, affiancamento, etc.).

Capitolo 9.

L'investimento funzionale

L'International Social Security Association (Issa) nel 2010 ha pubblicato uno studio al fine di calcolare il Rop (Return on prevention) di 300 aziende di varia nazione e vario settore il cui risultato evidenzia che, in media, per ogni euro investito in sicurezza si determina un ritorno quantificabile in più di due euro senza tener conto del ritorno sociale, ovvero del risparmio in termini di previdenza e di sistema sanitario che vanno a comporre una percentuale notevole dei 45 miliardi di euro (costo annuale stimato per mancanza di prevenzione in Italia).

I soli investimenti in repressione, con l'aumento delle sanzioni e del numero di ispettori, non possono risolvere il problema che invece va affrontato sotto i suoi tre aspetti fondamentali: ***prevenzione, investimento e repressione.***

Alla luce della premessa appare evidente che il Paese deve spingere su tre grosse leve:

- la formazione dei giovani in età pre-lavoro come investimento nel lungo termine;
- garantire un approccio formativo e di sensibilizzazione e non di pura repressione da parte degli Organi di vigilanza come investimento nel medio termine;

- lo stimolo all'investimento in prevenzione (strutturale, organizzativa e formativa) per le aziende come investimento nel breve termine.

Capitolo 10.

Il credito d'imposta

Per stimolare l'investimento in prevenzione per le aziende italiane la nostra proposta è quella di istituire un sistema di credito di imposta che possa aiutare le aziende a trovare risorse da investire in prevenzione generando un circolo virtuoso che ridurrebbe il numero e la gravità degli incidenti (vantaggio sociale) e contestualmente ridurrebbe i costi della mancata sicurezza generando in breve termine un surplus economico per il paese.

Per ogni euro investito ci sarebbe un beneficio medio di circa due euro per le imprese che avranno aderito al credito d'imposta (aumento del Pil e dei posti di lavoro) ed un risparmio dello stesso ordine di grandezza per il sistema Paese (minor costo sanitario per gli infortuni, minor costo sanitario per le malattie professionali, aumento del Pil e del relativo gettito fiscale, etc.). La nostra stima prevede che con un credito d'imposta pari al 50 per cento dell'investimento effettuato il sistema paese abbia un Roi positivo.

Appare dunque evidente che tale tipologia di investimento in prevenzione permetterà un notevole risparmio economico con effetti benefici sul bilancio dello Stato, con la riduzione dei costi diretti legati agli infortuni ed alle malattie professionali (costi sanitari, costi previdenziali, indennizzi Inail, etc.) ma anche una riduzione dei costi

indiretti, a carico dello Stato, legati alla minore occupazione di posti letto negli ospedali, al minor numero di procedimenti giudiziari penali e civili con conseguente minor carico nelle aule di tribunale ed ad un efficientamento dei sistemi assicurativi e previdenziali (Inail e Inps): come ulteriore conseguenza positiva sia gli organismi di vigilanza che gli enti preposti potrebbero dedicare le maggiori risorse liberate alla prevenzione generando un ulteriore miglioramento complessivo.

Tale tipologia di intervento avrebbe anche il vantaggio di incidere in egual modo su tutte le tipologie di imprese, partendo dalle microimprese fino alle grandi aziende senza creare barriere all'accesso come purtroppo avviene quando gli investimenti sono racchiusi in bandi specifici.

Capitolo 11.

Le politiche attive del lavoro

A partire dal 2016, attraverso la legge 190/2014 (art. 1, comma 722), ogni anno vengono drenati 120 milioni di euro dalle quote destinate ai fondi interprofessionali per la formazione continua (valore che corrisponde ad oltre il 20 per cento del totale).

L'abrogazione di tale norma permetterebbe un notevole aumento dell'investimento in formazione a tutto vantaggio delle imprese italiane e della riqualificazione del loro personale, anche sul tema della salute e della sicurezza sul lavoro specialmente se l'intervento viene coordinato ed indirizzato attraverso opportune campagne ministeriali verso gli stessi fondi interprofessionali.

Il liberamento di tali risorse potrebbe essere dunque accompagnato da specifiche norme che imporrebbero ai fondi interprofessionali di destinare a specifici ambiti di riqualificazione (Sicurezza sul lavoro, tecnologia e sicurezza informatica, etc.) le maggiori quote disponibili.

Anche in questo caso l'intervento impatterebbe su tutte le aziende senza alcuna distinzione dimensionale.

Capitolo 12.

I medici

La recente crisi sanitaria ha messo in evidenza un problema che già da qualche anno iniziava farsi sentire: la carenza di personale sanitario di ogni ordine e grado causata dal crescente numero di pensionamenti e dall'invecchiamento della popolazione non bilanciato dall'aumento di giovani laureati a causa del numero chiuso. Uno dei settori in cui tale carenza si è mostrata con tutta la sua forza è stata la "medicina del lavoro": nel momento in cui le aziende hanno avuto maggior bisogno del supporto di medici questi sono stati introvabili: l'elenco ministeriale dei medici competenti è composto da 7.700 medici e comprende al suo interno anche coloro che lavorano presso gli organi sanitari, di vigilanza e previdenziali dello Stato. Un piccolo gruppo di meno di 5.000 medici "competenti" con l'impossibile compito di sorvegliare oltre 18 milioni di lavoratori. Nel 2022 si specializzeranno meno di 300 nuovi medici del lavoro, e così sarà anche per il 2023 e 2024, volume insufficiente anche solo a coprire i pensionamenti. Nel lungo termine dovrà essere aumentato il numero di laureati e specializzati in medicina del lavoro (aree in cui il numero di iscrizioni è già stato aumentato dal 2020 ad oggi).

Per risolvere il problema nel breve termine, la proposta è quella di permettere, anche solo temporaneamente, anche ad altre specializzazioni mediche, oltre a quella in "igiene e medicina preventiva"

e "medicina legale", di svolgere il ruolo di medico competente attraverso la frequenza di appositi percorsi formativi universitari da definire con apposito decreto del ministero dell'Università e della ricerca di concerto con il ministero del Lavoro.

La modifica alla lettera d) del comma 1 dell'art. 38 del d.lgs. 81/08 aprirebbe a tutte le specializzazioni della Classe della medicina clinica generale e della sanità pubblica.

Conclusione

L'Unsic proseguirà nel proprio impegno di studio e di sensibilizzazione sul tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro perseguendo in proprio e proponendo alle aziende l'obiettivo "infortuni zero".

In tale ottica garantisce fin d'ora la propria completa disponibilità al partecipare, direttamente o attraverso propri tecnici, in ogni forma, a: tavoli di confronto o studio, eventi istituzionali, riunioni, commissioni, convegni e quanto altro sia funzionale alla riduzione degli incidenti, degli infortuni e delle malattie professionali.