

Quaderni della sicurezza AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro

Infortunati e prevenzione tra il nuovo sistema di controlli e l'eredità della pandemia



Interventi di:

Lorenzo Fantini

Ester Rotoli, Vanessa Manni,
Ghita Bracaletti
e Francesca Grosso

Maria Giovannone
e Donatella Saccia

Marco Masi

Giada Benincasa
e Stefania Negri

Grazia Nuzzi

Cinzia Frascheri

Rocco Vitale

Francesco Naviglio

Francesco Pedroni

Mario Gallo

Stefano Farina, Antonio Notaris
e Marco Magro

Rita Somma
e Carmelo G. Catanoso

L'intervista

a cura di Marco Michelli

Rubrica "FormArtista"

di Andrea Cirincione

Il punto sulla Sostenibilità

a cura di Maria Frassinè
e Camilla Abeni

marzo 2022
n.1, anno XIII

Infortunati e prevenzione tra il nuovo sistema di controlli e l'eredità della pandemia

Lorenzo Fantini

Editoriale

5



Intervista a Michele Lepore

Principali innovazioni del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 coordinato con la legge di conversione 17 dicembre 2021, n. 215

8



cura di

MARCO MICHELLI MM

Il punto sulla SOSTENIBILITÀ

Salute, sicurezza e benessere nel lavoro del futuro: quali prospettive?

106



FUTURAnetwork

a cura di Maria Frassine e Camilla Abeni

S. Farina, A. Notaris e M. Magro

Il D.P.R. 177/11 compie 10 anni, facciamo il punto

86



R. Somma e C. G. Catanoso

Resilienza nella sicurezza, tra mito e realtà

95



Mario Gallo

Gig economy e tutela della salute e della sicurezza dei "riders" tra precarietà e ambiguità irrisolte

78



Andrea Cirincione

FormArtista Bottega di Arte per la Formazione

102

L'eredità della pandemia: la liberazione con l'occhio di Kandinskij



E. Rotoli, V. Manni, G. Bracaletti e F. Grosso

Dai dati infortunistici e tecnopatici agli interventi di prevenzione: il ruolo dell'Inail

11

INAIL
Direzione Centrale
Prevenzione

M. Giovannone e D. Saccia

Stato dell'arte della sicurezza sul lavoro in Italia e prospettive future

21



Marco Masi

La necessità di un rilancio della prevenzione nei luoghi di lavoro in Italia

27



Grazia Nuzzi

Sicurezza sul lavoro in Italia. La visione di Confcommercio per migliorare il sistema prevenzionistico del nostro paese

41


CONFCOMMERCIO
UNIONE DEL COMMERCIO ITALIANO

G. Benincasa e S. Negri

Sicurezza sul lavoro: leggi nuove, soluzioni vecchie

37



Cinzia Frascheri

Novità di rilievo tra le modifiche introdotte nella normativa di prevenzione. Le valutazioni della CISL

45



Rocco Vitale

Un Accordo Stato-Regioni "rivisto" o un Accordo tutto nuovo?

52



Francesco Pedroni

Il remote working e il controllo a distanza della prestazione remota

68



Francesco Naviglio

Il lavoro che cambia: nuovi luoghi, nuove modalità, nuova formazione

59



Blumatica SHEQ



Il software Q-HSE Management
scelto da grandi realtà strutturate

Perché?



Gestisci valutazione dei rischi, formazione, DPI, sorveglianza sanitaria, sistemi QHSE con un **unico software** sincronizzato con i gestionali delle risorse umane.



Affidi la fase di setup a Blumatica.
Un team di tecnici e sviluppatori creano una struttura ad hoc, importando tutti i dati pregressi dell'azienda e garantendo la consegna di un sistema già a regime.



In totale **autonomia**, e senza necessità di personalizzazioni, sei in grado di estrapolare dati e generare report.



Coordini le **attività dei fornitori** dalla qualifica dell'impresa alla gestione del contratto e delle interferenze DUVRI.

Scelto dalle più grandi aziende italiane ed internazionali

Cosa aspetti?

Scegli anche tu Blumatica SHEQ, il software Q-HSE Management

www.blumatica.it/sheqai





EDITORIALE

a cura di [Lorenzo Fantini](#)¹



Qualche giorno fa, in un post su Instagram, la scrittrice [Laura Imai Messina](#), italiana che vive in Giappone, ha raccontato un aneddoto su suo figlio che aveva trovato una moneta da 1 yen (poco meno di 10 centesimi di euro). Ha deciso di accompagnare il figlio di 4 anni alla polizia per consegnarlo: “Non si trattava tanto del valore, quanto di educazione” segnalava.

Nel post il racconto proseguiva in questo modo: «“Dovremo compilare un documento, ci vorrà tempo. Va bene lo stesso?” ha chiesto il poliziotto. In realtà il tempo è stato di molto superiore al previsto, ma è stato bello vedere Emilio che rispondeva alle domande sul proprio nome e cognome e, aiutato, sul proprio indirizzo. Ma soprattutto, una volta concluso tutto quanto, guardarlo mentre, tutto fiero, ci domandava: “Sono stato bravissimo, vero?” Davvero

l’onestà generale del Giappone permette di predisporre meglio l’esistenza, di non preoccuparsi che del necessario, di non sprecare tempo ed energie nello sforzo di non essere truffati. La fiducia si nutre così di giorno in giorno, confermata si rinforza, fa sì che naturalmente tutti si inseriscano nello stesso ordine di idee, che diano per ovvie regole del vivere comune che, tuttavia, nel mondo appaiono come un’eccezione. Lo si fa per spontanea emulazione, per abitudine, ma anzitutto per educazione. Ecco, è davvero importante partecipare».

Il racconto mi ha incuriosito e fatto venire voglia di approfondire e ho scoperto - secondo quanto riportato in [un articolo de “Il Post”](#)- che in Giappone l’abitudine di restituire qualsiasi cosa venga trovata fa parte di una cultura millenaria recepita e aggiornata dalla legislazione.

¹ Direttore dei Quaderni della sicurezza AiFOS. Avvocato giuslavorista, già dirigente divisioni salute e sicurezza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali tra il 2003 e il 2013.



Nonostante l'argomento fosse già ricco di suo, nell'attesa di lasciar passare qualche mese per valutare al meglio l'applicazione delle norme, abbiamo pensato non solamente di proporvi un'intervista al Prof. Michele Lepore che ha contribuito alla stesura del DL e ci ha regalato la sua preziosa testimonianza, ma anche di inserire alcuni approfondimenti riguardanti i nuovi scenari di rischio che si sono delineati con la pandemia (riders - controlli a distanza dei lavoratori) e - ricordando a 10 anni di distanza l'emanazione del DPR spazi confinati - un focus sul lavoro in ambienti sospetti di inquinamento, dove è ancora evidente si debba fare molto per la prevenzione, perché purtroppo pur non essendo un rischio emergente è ancora uno dei rischi per cui si muore di più. Ecco allora la necessità di agire e di proporre indirizzi utili per trovare soluzioni realizzabili e capaci di tenere in considerazione i tantissimi cambiamenti in atto.

Questo perché i dati Inail dicono che negli anni 60 la media giornaliera dei morti era di

oltre 10 morti, scesa a 8,1 nel decennio 71-80 e al 5,7 tra gli anni 81 e 90. In seguito, tra il 91 e 2000 si è arrivati al 4,1 per poi toccare il 3,6 tra il 2001 e il 2010 e attestarsi al 3,5 del decennio 2011-20: di fatto, come ritroverete nei contributi proposti, da 30 anni non riusciamo ad abbassare drasticamente le percentuali di morti sul lavoro, a testimonianza che "non bastano buone leggi e indignazione", come segnala anche Marco Bentivogli [nell'articolo apparso su Repubblica](#) lo scorso 26 gennaio all'indomani della morte dello studente Lorenzo Parelli.

"Non si trattava tanto del valore della moneta quanto di educazione", di stimolare un comportamento virtuoso, segnalava Laura Imai Messina nel suo post sopra citato. Precisamente quello che intendo immaginando che mai come adesso sia necessario ripensare i tradizionali sistemi di gestione della sicurezza e impostare un lavoro che abbia un orizzonte ampio verso il domani.





Intervista a

Michele Lepore

a cura di

MARCO MICHELLI_{MM}

**Principali innovazioni
del decreto-legge
21 ottobre 2021, n. 146
coordinato con la legge
di conversione
17 dicembre 2021, n. 215**

Eccezionalmente, abbiamo deciso di modificare il format dei contributi e di realizzare un'intervista a tutto tondo, per avere l'occasione di approfondire la recentissima riforma del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 21 ottobre 2021, n. 252), coordinato con la legge di conversione 17 dicembre 2021, n. 215.

Per questo, abbiamo sfruttato l'opportunità di dialogare con Michele Lepore membro della Commissione parlamentare di inchiesta, la quale ha partecipato attivamente al processo di riforma che ha portato alla stesura di alcune delle norme contenute nel decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 21 ottobre 2021, n. 252), coordinato con la legge di conversione 17 dicembre 2021, n. 215.

Ovviamente, sarà nostra cura approfondire la tematica nei prossimi numeri dei Quaderni. L'intervista è stata curata da Marco Michelli.

Professore, il testo del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 21 ottobre 2021, n. 252), coordinato con la legge di conversione 17 dicembre 2021, n. 215 recante “misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili” può considerarsi un lavoro completo?

Il testo così come uscito è frutto di una elaborazione a cui hanno contribuito svariate menti; di fatto, ogni persona che ha potuto dare il proprio contributo è stata ascoltata e presa in considerazione. Quindi, è frutto di un lavoro coordinato per migliorare le performance del Testo Unico sulla sicurezza. Esempio eclatante è l'estensione della competenza di vigilanza agli ispettori del lavoro, che tornano ad essere competenti a 360 gradi.

I Si sarebbe potuto fare di più? Ad esempio, impostare un “think thank” ad hoc?

Per formare un gruppo di lavoro non c'erano i tempi.

A dire il vero, però, ci hanno messo le mani le principali istituzioni: l'ufficio legislativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e la “Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati”, che hanno avuto la possibilità di presentare il disegno di legge alle Commissioni parlamentari competenti.

Ciò significa che c'è stata una notevole spinta per ottenere, assolutamente, un testo di miglioramento della performance del TU sulla sicurezza sul lavoro.

Dopo l'allora complessa stesura del D.lgs. 81/08, non avrebbe più senso pianificare questo tipo di elaborazioni normative?

Potrebbe. Ma, per esperienza, quando metti insieme organizzazioni datoriali, sindacati, ispettorati, uffici legislativi ecc., vengono fuori dei mostri giuridici che cercano di “tutelare” le diverse esigenze dei tanti attori coinvolti e, quindi, tutto si complica.

I Principali innovazioni e loro benefici?

Potenziamento attività di vigilanza

L'estensione della competenza generale agli ispettori del lavoro (che hanno in tal modo la stessa competenza a 360° delle Asl) rappresenta una sorta di ripensamento rispetto alla famosa “sanitarizzazione” della sicurezza sul lavoro.

Benefici? La sicurezza è, da sempre, la coabitazione data da norme antinfortunistiche (materie tecnico ingegneristiche) combinate insieme a norme relative ai rischi di malattie professionali (agenti chimici fisici ed esposizioni del corpo umano, quindi competenze mediche): nell'ultimo periodo la scelta di valorizzare maggiormente la “componente medica” ha depotenziato moltissimo le competenze ingegneristiche e tecnico giuridiche. Adesso, con la nuova legge, si torna ad una sorta di riequilibrio tra le diverse posizioni.

Tengo a sottolineare che il vero elemento innovativo è proprio questo riequilibrio. Le parti coinvolte hanno, invece, cantato vittoria non per tale indicazione, ma perché è aumentato il numero degli ispettori: ma non è questo il dato decisivo, perché amplifica di poco il numero dei vigilanti sul campo. Un altro elemento fondamentale è la modifica dell'assetto della vigilanza interna: questo invece sì che crea un cambiamento, perché riguarda ogni azienda; e, se questa vigilanza è seria e forte, potrà far fare un salto di qualità alla sicurezza sul lavoro.

Rivisitazione dei compiti dei preposti

Un altro elemento di novità è rappresentato proprio dalla rivisitazione dei compiti dei preposti. Da sempre, il problema dei preposti è che sono stati poco valorizzati dagli imprenditori, i quali hanno spesso evitato di dar loro il giusto spazio. Non a caso, molte sentenze hanno fatto



riferimento al “preposto di fatto”: tale situazione deriva proprio da una mancanza organizzativa rispetto ai preposti.

La legge ha introdotto l’obbligo di individuazione del preposto e, poiché si tratta di un obbligo penalmente rilevante, sarà opportuno per i datori di lavoro dare un’evidenza il più possibile formale a tale individuazione, non foss’altro ai fini della dimostrazione di aver attuato l’obbligo e non incorrere, quindi, nelle responsabilità contravvenzionali.

Probabilmente, così facendo, forse finirà per sparire il fenomeno dei “preposti di fatto” e le figure individuate saranno maggiormente coinvolte e in grado di fare un’attività di vigilanza seria.

Resta però l’alto costo della sicurezza che, forse, non è considerato adeguatamente: non si poteva prevedere qualcosa che agevolasse le imprese virtuose?

Fare azioni per la tutela della sicurezza non deve far pensare ai costi, ma ad investimenti fondamentali.

Alla luce della normativa, cosa dovranno fare i preposti?

È la metodologia della vigilanza che è stata modificata. I preposti non devono tollerare situazioni e comportamenti di non conformità e sono chiamati ad intervenire. Invece, per quanto riguarda l’organizzazione dei preposti e la nozione giuridica di vigilanza non è cambiato nulla a livello legislativo, ad esempio il numero dei preposti che resta sempre nella libera scelta dei datori di lavoro e dirigenti e anche la frequenza dei controlli.

Il 26 gennaio scorso, dopo la morte dello studente Lorenzo Parelli, Marco Bentivogli ha scritto su “La Repubblica” un articolo nel quale segnala che bisognerebbe “ripensare i tradizionali sistemi di gestione della sicurezza”. Che ne pensa?

Ribadisco che ci deve essere una vigilanza interna forte. Servono più imprenditori illuminati, che comprendano il valore della vigilanza, considerata sia come un controllo di efficienza e qualità della produzione, sia della sicurezza sul lavoro. Ad esempio, se una macchina non è conforme e per questo pericolosa, si deve intervenire per eliminare la non conformità: questo perché, se la lasci non conforme, le probabilità dell’infortunio rimangono elevatissime.

Perché non pensare anche la sicurezza sul lavoro come strettamente interconnessa con la produzione, agendo di conseguenza?





DAI DATI INFORTUNISTICI E TECNOPATICI AGLI INTERVENTI DI PREVENZIONE: IL RUOLO DELL'INAIL

Autrici: [Ester Rotoli](#)¹, Vanessa Manni², Ghita Bracaletti³ e Francesca Grosso⁴

INAIL

Direzione Centrale
Prevenzione

**#INFORTUNI #MALATTIEPROFESSIONALI
#PREVENZIONE #STRATEGIE #INTERVENTI
#SOSTEGNOALLEIMPRESE**

ABSTRACT

Stiamo tuttora attraversando un'epoca che rimarrà nella storia dell'umanità, dove il Coronavirus ha prodotto lutti e devastazioni, sociali ed economiche, quasi paragonabili a quelli di una guerra. La pandemia ha condizionato gli sviluppi dell'economia e della società in modo evidente e gli effetti si sono riversati anche sulle attività dell'Istituto che tuttavia non ha tralasciato l'obiettivo della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

IL CONTESTO INTERNAZIONALE

L'agenda Onu 2030: la centralità del lavoro dignitoso

[L'Agenda Onu per lo sviluppo sostenibile](#)

(lanciata il 25 settembre 2015), con i suoi 17 Obiettivi (SDG) da raggiungere entro il 2030, ha indicato e sottolineato come un percorso di sostenibilità sia diventato necessario per lo sviluppo globale di tutti Paesi, non unicamente

in termini di questione ambientale, ma in una visione integrata delle diverse dimensioni dello sviluppo: ambientale, economico, sociale.

L'Agenda 2030 colloca il lavoro dignitoso per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici e il mandato dell'ILO in materia di giustizia sociale al centro delle politiche per lo sviluppo e per una crescita sostenibile e inclusiva.

In particolare, l'obiettivo 8 "[Lavoro dignitoso e crescita economica](#)" e l'obiettivo 12 "[Consumo](#)

¹ Direttore Direzione Centrale Prevenzione Inail.

² Dipartimento Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale Inail.

³ Dipartimento Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale Inail.

⁴ Dipartimento Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale Inail.



e produzione responsabili” dell’Agenda Onu intendono incentivare processi produttivi responsabili e uno sviluppo duraturo, inclusivo e sostenibile, un’occupazione piena e produttiva, un lavoro dignitoso per tutti, creando un notevole vantaggio non solo per i singoli lavoratori e per le loro famiglie, ma per tutta l’economia locale.

Il conseguimento di tali obiettivi permette di ridurre le disuguaglianze e accresce le capacità di resilienza. Le politiche sviluppate attraverso il dialogo sociale sostengono popoli e comunità nel far fronte all’impatto dei cambiamenti climatici, agevolando la transizione verso un’economia più sostenibile. Non da ultimo, la dignità, la speranza e il senso di giustizia sociale che scaturiscono dalla possibilità di avere un lavoro dignitoso promuovono la costruzione e il mantenimento della pace sociale (Fonte ILO).

Tale quadro è ancora più evidente in questo momento di prolungata emergenza pandemica. Abbiamo attraversato e stiamo tuttora attraversando un’epoca che rimarrà nella storia dell’umanità, dove il Coronavirus ha prodotto lutti e devastazioni, sociali ed economiche, quasi paragonabili a quelli di una guerra. La pandemia ha condizionato gli sviluppi dell’economia e della società in modo evidente e gli effetti si sono riversati anche sulle attività dell’Istituto che, tuttavia, non ha tralasciato l’obiettivo della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La pandemia ci ha insegnato il valore della salute come strumento strategico e di sostenibilità nei luoghi di vita e di lavoro ed ha enfatizzato l’importanza della funzione prevenzionale nella gestione del cambiamento

e nel rafforzamento della resilienza individuale e aziendale.

Essa ha messo in luce anche quanto sia importante il coordinamento tra i paesi europei e tra gli attori a livello nazionale per tutelare la salute delle persone, sia durante le crisi che in tempi normali, nei luoghi di vita e di lavoro e quanto sia indispensabile investire nella formazione oltre che in sistemi sanitari solidi.

Il vertice sulla salute e la dichiarazione di Roma

Al Vertice sulla salute, che si è svolto a Roma il 21 maggio 2021, i leader mondiali hanno sottolineato quanto gli investimenti sostenuti nella salute globale, per conseguire una copertura sanitaria universale fondata sull’assistenza sanitaria di base, l’approccio “One Health”⁵ e la preparazione e la resilienza



⁵ Per “One Health” (OH) si intende un approccio collaborativo, multisettoriale e transdisciplinare, che lavora a livello locale, regionale, nazionale e globale, con l’obiettivo di ottenere risultati sanitari ottimali riconoscendo l’interconnessione tra persone, animali, piante ed il loro ambiente condiviso. La consapevolezza che i fattori ambientali possano influire sulla salute umana ed animale, per quanto sia un concetto riconosciuto sin dall’antica Grecia di Ippocrate, solo recentemente sta assumendo un maggior rilievo suscitando un interesse globale. Il termine “One Health” viene coniato per la prima volta nel 2004 a seguito della conferenza “One World, One Health: Building Interdisciplinary Bridges to Health in a Globalized World” tenuta a New York ed organizzata dalla Wildlife Conservation Society (WCS). Da quel momento in poi molte istituzioni si sono impegnate per raggiungere strategie sempre più efficaci al fine di prevenire le crisi sanitarie future.

siano investimenti sociali e macroeconomici di vasta portata in beni pubblici globali, al contrario dell'inazione e della staticità decisionale.

Nella [Dichiarazione di Roma](#), firmata in quella sede, sono stati definiti alcuni principi chiave volti a promuovere la solidarietà, l'equità e la cooperazione multilaterale a livello mondiale; una governance efficace; politiche che pongano le persone al centro sostenendo e rafforzando i sistemi sanitari per la preparazione, la prevenzione, l'individuazione e la risposta ad eventi di crisi futuri, dotandole degli strumenti necessari; il valore della scienza e della salute integrata in tutte le politiche, creando maggiore fiducia; ed infine un finanziamento costante per la salute mondiale⁶.

In tale contesto, assumono un ruolo importante

tecnologiche e alla digitalizzazione che, oltre ad offrire grandi opportunità di sviluppo e accrescimento della competitività aziendale, comportano una ridefinizione del mondo del lavoro e dei processi produttivi, con impatti anche a livello sociale e sulla qualità della vita lavorativa.

Questo scenario impone l'esigenza di investire sullo sviluppo delle competenze delle persone e su politiche integrate di ampio respiro.

Infatti, "Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura", sono gli interventi previsti nella prima delle 6 missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), sui quali sono stanziati complessivamente 40,29 mld (21,05% del PNRR). Gli obiettivi della missione sono quelli di "promuovere la trasformazione digitale del Paese, sostenere l'innovazione del sistema produttivo, e investire in due settori chiave per l'Italia, turismo e cultura"⁷.

La strategia europea di salute e sicurezza sul lavoro

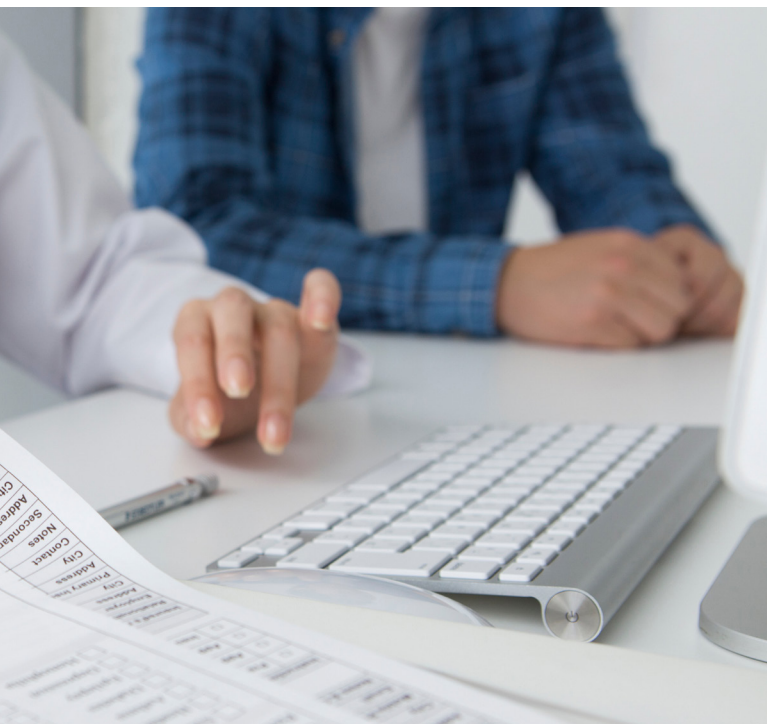
La nuova strategia europea di SSL, lanciata il 28 giugno 2021 dalla Commissione Europea si è soffermata proprio sull'anticipare e gestire il cambiamento e sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali per migliorare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Riprendendo alcuni dei temi della precedente strategia, l'attenzione è focalizzata su tre obiettivi trasversali, evidenziando, in premessa, come la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sia soprattutto un diritto, sancito dai trattati, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE, dal Pilastro europeo dei diritti sociali, nonché una condizione fondamentale per conseguire gli obiettivi di sviluppo sostenibile e rispondere

le trasformazioni del mondo del lavoro dovute ai cambiamenti socio-demografici, alla globalizzazione dei mercati, alle innovazioni

⁶ La Dichiarazione di Roma, si fonda su 16 principi che si rafforzano a vicenda e che, attraverso una governance efficace e il multilateralismo sanitario, riconfermano l'impegno comune per la solidarietà globale, l'equità e la cooperazione multilaterale.

⁷ Dispositivo per la ripresa e la resilienza è il pilastro centrale del piano per la ripresa dell'Europa. Fornisce sostegno finanziario ai paesi dell'UE per attenuare le conseguenze socio-economiche della crisi Covid-19.



alle nuove sfide poste dalle trasformazioni del mondo del lavoro, dalla digitalizzazione e dai cambiamenti demografici.

- 1° obiettivo: Anticipare e gestire il cambiamento nel mondo del lavoro determinato dalle transizioni verde, digitale e demografica;
- 2° obiettivo: Migliorare la prevenzione degli incidenti e delle malattie professionali;
- 3° obiettivo: Accrescere la preparazione per ogni potenziale futura crisi sanitaria.

Come raccomandato dalla Commissione Europea, “il successo e l'efficacia del quadro strategico dipenderà, in larga parte, dalla sua attuazione a livello nazionale e locale.

Gli Stati membri dovranno per questo, prima di tutto, rivedere le proprie strategie in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro”.

IL CONTESTO NAZIONALE

La strategia nazionale di salute e sicurezza sul lavoro

In tal senso le Istituzioni componenti il Comitato ex art.5 del Decreto 81/08 - Ministero della salute, Ministero del lavoro, Ispettorato nazionale del lavoro, Regioni, Ministero dell'interno (Corpo nazionale dei vigili del fuoco), Mims (Ministero infrastrutture e mobilità sostenibili), partecipato dall'Inail come organo tecnico - hanno di recente rinnovato l'impegno finalizzato alla stesura di una strategia nazionale di prevenzione, cui collegare per coerenza i Piani pluriennali di tutte le istituzioni, per favorire una reale sinergia di azioni.

I pilastri fondamentali della strategia saranno orientati al consolidamento del dialogo sociale e del sistema istituzionale; al miglioramento della qualità di vita al lavoro anche attraverso il rafforzamento della cultura della prevenzione e delle attività di vigilanza; alla gestione sistemica delle crisi sanitarie e all'individuazione delle priorità di ricerca.

In quest'ottica, la stesura e la condivisione di

un documento di strategia nazionale consentirà un maggior raccordo tra istituzioni, in nome di una leale collaborazione e partecipazione, per una finalizzazione di interventi di prevenzione e vigilanza mirati ed efficaci sotto il profilo prevenzionale, promuovendo oltre al dialogo sociale il rafforzamento dell'applicazione delle norme, lo sviluppo di una maggiore consapevolezza, con interventi mirati sotto il profilo normativo di adeguamento del Decreto 81/08.

L'importanza della prevenzione

L'art. 2, lettera n, del D.lgs. 81/08 definisce la prevenzione “il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno”.

Quindi, non il mero perseguimento dell'eliminazione dei pericoli, ma l'insieme di tutte le misure necessarie alla diminuzione degli stessi.

Promuovere la cultura della prevenzione significa, dunque, superare quella linea di pensiero, ancora diffusa, secondo la quale l'adempimento all'obbligo normativo, spesso inteso come onere aggiuntivo e fattore ostacolante l'organizzazione, è la sola, sufficiente condizione per ottenere



una prevenzione dei rischi e una tutela della sicurezza e della salute efficaci.

È necessario, invece, mettere al centro dell'azione prevenzionale la persona e il suo benessere in relazione agli altri individui ed all'ambiente che la circondano attraverso un approccio olistico che si realizza attraverso:

- la condivisione;
- la partecipazione;
- la cooperazione.

Le politiche di prevenzione in Inail sono improntate a detti principi e in logica di rete, di collaborazione con le altre istituzioni pubbliche e le parti sociali, per la promozione del dialogo sociale.

Per effettuare politiche previdenziali efficaci, l'analisi dei dati infortunistici e tecnopatici è una preconditione importante al fine, da una parte, di individuare le aree di rischio, definendo i criteri di priorità per la loro scelta, dall'altra per impostare i corretti interventi di prevenzione da attuare.

Realizzare un'analisi dettagliata dei dati statistici, sull'andamento infortunistico e tecnopatico, con particolare evidenza degli eventi mortali, infatti, rapportandoli con i dati occupazionali è la base concettuale nella pianificazione e nello sviluppo delle politiche di prevenzione.

Panoramica dei dati infortunistici e tecnopatici nazionali⁸

Il confronto dei dati tra il 2020 e il 2019 risente di alcuni fattori collegati all'emergenza sanitaria che hanno fortemente condizionato l'andamento infortunistico dell'anno scorso: la sospensione su tutto il territorio nazionale tra marzo e maggio del 2020, ai fini del contenimento dell'epidemia da nuovo Coronavirus, di ogni attività produttiva considerata non essenziale, la contemporanea chiusura dei plessi scolastici e la difficoltà incontrata dalle imprese nel riprendere la produzione a pieno regime nel periodo post lockdown.

Le chiusure mirate, le limitazioni alla circolazione stradale e il massiccio ricorso al lavoro agile hanno avuto l'effetto collaterale di ridurre l'esposizione a rischio di infortuni sul lavoro "tradizionali" (compresi quelli *in itinere*) abbattendone sensibilmente la numerosità rispetto al 2019, sia per i casi in complesso che per i mortali. A compensare tale fenomeno è, però, intervenuta una nuova generazione di infortuni sul lavoro, quella da contagio per Covid-19 che, aggiungendosi alle denunce "tradizionali", ha prodotto due effetti distinti: per le denunce di infortunio in complesso, un ridimensionamento del calo rispetto all'anno precedente, mentre la particolare letalità del virus ha aggravato il confronto tra il 2020 e il 2019 dei casi mortali. L'impatto della pandemia in ambito lavorativo non si è circoscritto solamente all'anno 2020, ma ha influenzato anche i primi mesi del 2021, con un trend che comunque dal mese di febbraio è in sensibile diminuzione.

In particolare, per quanto concerne i dati relativi alle infezioni da Covid-19⁹, dall'inizio della pandemia alla data dello scorso 30 novembre i contagi sul lavoro dal virus segnalati all'Inail sono 185.633, pari a oltre un sesto del totale delle denunce di infortunio pervenute da gennaio 2020 e al 3,7% del complesso dei contagiati nazionali comunicati dall'Istituto superiore di sanità (Iss) alla stessa data.

Rispetto ai primi 11 mesi del 2020, le infezioni di origine professionale denunciate da gennaio a novembre del 2021, sono in calo del 69,5%. Il 2020, con 148.391 contagi sul lavoro, raccoglie il 79,9% di tutti i casi segnalati all'Istituto dall'inizio della pandemia. Il 2021, con 37.242 denunce in 11 mesi, pesa invece per il restante 20,1%.

Da febbraio 2021, il fenomeno è in significativa discesa e i 240 casi di giugno, sebbene ancora provvisori, continuano a rappresentare il minor

⁸ Da "Dati Inail" giugno-luglio 2021, data di rilevazione 30 aprile 2021.

⁹ [Comunicato stampa Inail del 21 dicembre 2021](#).



numero di contagi mensili registrati dall'anno scorso, sensibilmente inferiore anche al minimo precedente osservato a luglio del 2020 (con poco più di 500 casi). In generale, se nel 2020 l'incidenza media delle denunce da Covid-19 sul totale di tutti gli infortuni denunciati all'Inail è stata di una denuncia ogni quattro, nei primi 11 mesi del 2021 si è scesi a una su 14.

I decessi sul lavoro da nuovo Coronavirus segnalati all'Istituto dall'inizio della pandemia sono 797, oltre un quarto degli infortuni sul lavoro con esito mortale denunciati da gennaio 2020, con un'incidenza dello 0,6% rispetto al complesso dei deceduti nazionali da Covid-19 comunicati dall'Iss alla stessa data. Rispetto ai primi 11 mesi del 2020, i decessi tra gennaio e novembre di quest'anno, benché non consolidati, sono in calo del 50,7%. Se nel 2020 l'incidenza media dei decessi da nuovo Coronavirus sul totale dei casi mortali segnalati all'Inail è stata di circa una denuncia ogni tre, tra gennaio e novembre di quest'anno è scesa a una su sei.

LE AZIONI PREVENZIONALI

I bandi ISI

Sulle attività di finanziamento nell'ambito del ruolo assegnato a Inail ai sensi dell'art.11 comma 5 del Decreto 81/08, l'Istituto come noto, attraverso i bandi di finanziamento ISI incentiva le imprese a realizzare progetti per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro, per sostenere una crescita intelligente, sostenibile, inclusiva in coerenza con gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030.

Le linee di intervento definite nei bandi, di fatto, orientano le imprese verso modelli di produzione che favoriscano la cultura della sostenibilità attraverso un approccio olistico basato sulle persone, sui lavoratori.

Un approccio a sostenere spese in prevenzione che vanno considerate un investimento e non un costo, perché è a vantaggio delle imprese, dei lavoratori, della collettività, in una sorta di circolo virtuoso, win-win, che migliora

l'immagine dell'impresa, motiva i dipendenti, porta ad una crescita di competitività e, dunque, ha riflessi sull'economia del sistema paese.

Dal 2010 ad oggi, sono state destinate risorse economiche per circa 2,5 miliardi di euro, cui si sommano le risorse pari circa a 270 milioni di euro per la edizione Isi 2021.

Durante la grave situazione sanitaria ed economica determinata dalla pandemia, la tecnostuttura tutta - comprendendo pertanto tutte le strutture centrali che concorrono alla progettazione e realizzazione dei Bandi Isi e le strutture territoriali cui viene affidata la gestione finalizzata alla concessione ed erogazione dei finanziamenti - ha garantito le seguenti edizioni, in continuità dunque con le annualità precedenti:

- Bando ISI Agricoltura 2019/2020: euro 65 milioni, rivolto a micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli, per l'acquisto di nuovi macchinari ed attrezzature di lavoro caratterizzati da soluzioni innovative per abbattere in misura significativa le emissioni inquinanti e per la riduzione del livello di rumorosità o del rischio infortunistico;
- Bando ISI generalista 2020: iniziativa di finanziamento dedicata alla generalità delle imprese per un importo di 211.226.450 euro denominato Bando ISI 2020 che prevede diversi assi di finanziamento:

Asse 1 - Investimento

- 1.1. progetti di investimento;
- 1.2. adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale.

Asse 2 - Riduzione rischio da movimentazione manuale di carichi;

Asse 3 - Bonifica da materiali contenenti amianto;

Asse 4 - Micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività (Ateco 2007 E38 + E39 raccolta e smaltimento rifiuti /risanamento e altri servizi di gestione rifiuti);

Asse 5 - Progetti per micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli.

Tra questi si sottolinea l'asse 1, ovvero quello dedicato al finanziamento, da 5.000,00 a 130.000,00 euro, di progetti finalizzati alla riduzione del rischio biologico.

Gli avvisi pubblici

L'informazione e la formazione in materia di SSL costituiscono uno dei prerequisiti per il buon funzionamento dei servizi stessi di SSL, in quanto forniscono ai lavoratori, ai datori di lavoro e a tutte le figure coinvolte nel sistema prevenzionale conoscenze essenziali e aggiornate, sia in contesti ordinari che in situazioni di emergenza.

In tale scenario, si inseriscono gli avvisi pubblici per l'informazione e la formazione dei lavoratori che costituiscono due strumenti imprescindibili nelle politiche di prevenzione dell'Istituto.

Tra i più recenti, che fanno riferimento anche alla situazione pandemica, si segnala l'avviso pubblico per l'informazione, per il finanziamento di interventi informativi finalizzati allo sviluppo dell'azione prevenzionale all'interno del quale è previsto un modulo per la prevenzione e il contenimento del contagio nel corso di eventi pandemici. L'entità delle risorse è pari a complessivi 4 milioni di euro.

Si caratterizza come una vera e propria campagna nazionale in ottica di rafforzamento della prevenzione per la più capillare diffusione delle informazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tale iniziativa è rivolta ai lavoratori, datori di lavoro, dirigenti, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a livello aziendale (Rls) e territoriale (Rlst), responsabili del servizio protezione e prevenzione (Rspp), addetti del servizio protezione e prevenzione (Aspp) e medici competenti e si caratterizza quale sostegno concreto per aumentare l'efficacia degli interventi sul campo. Nasce, infatti, dalla volontà dell'Istituto di fornire un sostegno concreto alla rete dei soggetti qualificati a sviluppare sul campo attività a carattere prevenzionale, allo scopo di garantire la più ampia copertura e diffusione possibile delle

informazioni e conoscenze sui rischi. Per essere davvero efficace, infatti, la strategia per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali richiede la responsabilizzazione e il coinvolgimento diretto di tutti i protagonisti del nostro sistema produttivo.

Le aree tematiche oggetto del bando vanno dall'organizzazione e percezione del rischio nel contenimento degli eventi avversi, all'interno della quale si inseriscono le nuove misure organizzative, tecniche e procedurali per la prevenzione e il contenimento del contagio nel corso di eventi pandemici, agli ambienti confinati, alla manutenzione, alla gestione delle interferenze, agli infortuni stradali e alle violenze e molestie.

L'entità delle risorse previste è pari a complessivi 4 milioni di euro.

La formazione

L'impegno a realizzare attività formative di qualità che mirino a produrre effetti diretti





sulla riduzione dei fenomeni infortunistici e tecnopatici è indirizzata agli Enti istituzionali competenti, tra cui l’Inail, che ai sensi dell’art. 9 del D.lgs.81/08, progetta, realizza ed eroga:

- percorsi formativi per le figure del sistema prevenzionale;
- percorsi formativi specialistici (ad esempio, corsi di formazione di cui all’art. 73 del d.lgs. 81/2008) che rispondono anche ai bisogni formativi esplicitati da particolari utenze, erogati sulla base della stipula di specifiche convenzioni (ad es. Enel, Unacma);
- percorsi formativi specifici sui SGSL (corsi di qualificazione per Auditori e Progettisti/ Consulenti) e percorsi formativi per gli studenti di ogni ordine e grado finalizzati ad una diffusione della cultura della salute e della sicurezza;
- percorsi formativi per gli studenti di ogni ordine e grado finalizzati ad una diffusione della cultura della salute e della sicurezza.

Le evoluzioni della politica formativa dell’Inail sono orientate verso azioni di ampio respiro, anche attraverso la valorizzazione di un sistema di partecipazione inter istituzionale, mediante la collaborazione ed il coinvolgimento delle parti sociali; tutto ciò in un’ottica di creazione di un sistema formativo nazionale in cui le sinergie, le politiche inclusive, le logiche di sussidiarietà dei servizi e le interazioni istituzionali, possano costituire elementi

qualificanti che sostengano la costruzione del benessere organizzativo.

Per quanto concerne il periodo pandemico attuale e il rischio da Covid-19, è stato realizzato uno specifico modulo formativo per l’aggiornamento dei lavoratori interni all’Istituto sul rischio da agenti biologici nei contesti sanitari e un modulo di approfondimento sul rischio da Sars Cov-2 destinato ai lavoratori afferenti alla pubblica amministrazione in ambiente di ufficio.

È stato, altresì, realizzato uno specifico modulo formativo di aggiornamento per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza interni sulla modalità di lavoro agile e sui rischi correlati ed è in via di sviluppo un altro relativo a rischi e opportunità dello smart working.

Sempre nell’ambito delle iniziative informative/formative rientrano le iniziative per la scuola.

Le iniziative per la scuola

Nello scenario di emergenza sanitaria, l’Istituto ha continuato a garantire la sua attenzione alla realtà della scuola, tenendo conto dei bisogni sociali emergenti e degli strumenti formativi che le risorse tecnologiche offrono per raggiungere i ragazzi e gli insegnanti anche a distanza.

Le molte attività realizzate dalle strutture regionali e centrali dell’Inail sono state sviluppate integrando alle nozioni già



disponibili, legate ai rischi sulla salute e la sicurezza negli ambienti di vita, di studio e di lavoro, anche degli specifici focus sui rischi biologici e, più in particolare, sul Covid-19 e sulle misure di prevenzione ad esso connesse. L'obiettivo è stato quello di offrire alle figure competenti nella scuola una serie di dati e di strumenti operativi realizzati da esperti e professionisti della materia, che potessero essere di supporto per la formazione e la responsabilizzazione dei più giovani all'adozione dei comportamenti corretti per la tutela di sé e degli altri.

Anche rispetto alle modalità didattiche, l'Istituto sta favorendo e privilegiando l'utilizzo di strumenti di formazione a distanza, ma anche di app e di videogame, che possono continuare a rafforzare nei ragazzi un'attenzione ai temi della salute e della sicurezza con modalità di intrattenimento e di gioco più leggere, ma, allo stesso tempo, più vicine alle abitudini dei giovani e di conseguenza più efficaci.



Protocolli di intesa

Il sostegno dell'Istituto in termini prevenzionali, si esplica anche tramite la messa a disposizione di strumenti che supportano le aziende ad applicare la normativa di salute e sicurezza e a gestire gli adempimenti ad essa inerente.

“ L’Istituto sta favorendo e privilegiando l’utilizzo di strumenti di formazione a distanza, ma anche di app e di videogame ”

L'Inail stipula specifici Protocolli di intesa, privilegiando le sinergie con i diversi soggetti del sistema prevenzionale nazionale (in particolare le Associazioni rappresentative delle parti sociali, datoriali e sindacali) sulla base del reciproco interesse al perseguimento di una specifica finalità, ovvero di attivare azioni rivolte allo sviluppo della cultura della sicurezza e sviluppare progetti volti alla riduzione sistematica degli eventi infortunistici e delle malattie professionali attraverso il miglioramento delle misure minime di prevenzione previste dalla normativa e l'individuazione di soluzioni a specifiche criticità rilevate nel comparto.

Il valore della rete di collaborazione che si è realizzata con diverse Associazioni, Organismi Paritetici, Ministeri, è essenziale per realizzare un reale trasferimento di conoscenze potendo disporre di un portato esperienziale proprio delle aziende aderenti alle associazioni che difficilmente potremmo singolarmente raggiungere se non “mediati” dalle diverse rappresentanze di settore.

Tra gli strumenti prodotti negli accordi si citano in particolare le linee di indirizzo per l'applicazione dei sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro e dei Modelli di organizzazione e gestione, in quanto rappresentano un approccio sistemico alla gestione della sicurezza sul lavoro; gli studi di settore sui fenomeni infortunistici e tecnopatologici e l'individuazione delle più



adeguate misure di prevenzione; l'adozione di metodologie di mappatura dei cosiddetti near miss; l'organizzazione di seminari informativi/formativi.

Tra i protocolli sottoscritti si citano a titolo esemplificativo, quelli stipulati con Utilitalia, Federchimica, Sistema impresa, Confindustria energia, Fincantieri, Cncpt, Anfia, ecc.

Si cita a parte il protocollo sottoscritto con il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, in quanto, tra le attività che si stanno progettando, merita particolare attenzione la campagna per la prevenzione degli infortuni stradali nel settore dell'autotrasporto nonché sulla prevenzione del rischio epidemiologico da Covid-19.

Conclusioni

La pandemia ha posto nuove sfide per la tutela dei lavoratori, non solo in termini di protezione dal contagio, ma in relazione ad ulteriori rischi, quali, ad esempio, lo stress, la violenza e le molestie, nonché i rischi chimici e ergonomici emersi a seguito delle nuove modalità di organizzazione del lavoro adottate per mitigare la diffusione del virus.

Questa crisi ha dimostrato la necessità di

dotarsi di un sistema di salute e sicurezza sul lavoro solido e resiliente, in grado di rafforzare le capacità di affrontare le emergenze anche future e di proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori, assicurando al contempo la sopravvivenza e la continuità delle imprese.

Investire nel rafforzamento dei sistemi di SSL aiuterà i governi, i datori di lavoro e i lavoratori a rispondere all'attuale pandemia, proteggerà la salute sul posto di lavoro e favorirà una rapida ripresa, scongiurando il pericolo di ulteriori contagi. Il rafforzamento di sistemi di SSL resilienti fornirà anche una base per rispondere ad altre crisi ed eventi imprevedibili che potrebbero verificarsi in futuro.

Proprio la pandemia ha fatto emergere quanto sia stato prezioso il know how dell'Inail. Un coinvolgimento e un impegno che, naturalmente, continueranno a essere profusi nel tempo, a testimonianza che l'Inail era, è e sarà, un baluardo della ricerca e della formazione-informazione-consulenza a sostegno della prevenzione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; oltre ad essere un punto di riferimento imprescindibile per la presa in carico, la cura e l'assistenza protesica degli infortunati e dei tecnopatici.



STATO DELL'ARTE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO IN ITALIA E PROSPETTIVE FUTURE

Autrici: [Maria Giovannone](#)¹
e Donatella Saccia²



**#TESTO UNICO #COVID-19
#PROTOCOLLOCONDIVISO
#SALUTESICUREZZA
#PROSPETTIVEFUTURE**

ABSTRACT

La lunga sequela di provvedimenti governativi, emanata per fronteggiare la crisi pandemica da Covid-19 ha inciso sulla gestione degli adempimenti prevenzionistici nei luoghi di lavoro. Il riferimento è, in primis, al Protocollo condiviso, aggiornato il 6 aprile 2021, e ad ultimo al c.d. “decreto Fiscale”. L’operato del legislatore è stato dettato da istanze di rafforzamento della tutela della SSL, urgono tuttavia ulteriori interventi di affinamento, razionalizzazione, completamento e sburocratizzazione delle disposizioni del D.lgs. n. 81/08.

L’attuale stato di emergenza sanitaria causato dalla pandemia da Covid-19, proclamata dall’OMS l’11 marzo 2020, ha messo in seria difficoltà il sistema politico, economico e produttivo del nostro Paese, stravolgendo l’agenda del nostro legislatore, che ha dovuto fornire urgenti risposte attraverso norme

emergenziali che hanno inciso sulla gestione degli adempimenti prevenzionistici nei luoghi di lavoro.

L’emblema dei riaccesi riflettori in materia è, certamente, rappresentato dal [Protocollo Interconfederale condiviso del 24 aprile 2020](#) (integrato dal più recente [Protocollo](#)

¹ Ricercatore in Diritto del Lavoro e Professore Aggregato in Diritto del Mercato del Lavoro, in Global Economy and Labour Rights ed European Social Law, presso l’Università degli Studi Roma Tre.

² Avvocato giuslavorista e penalista.



[di aggiornamento del 6 aprile 2021](#)), che ha fornito indicazioni operative per incrementare, negli ambienti di lavoro non sanitari, l'efficacia delle misure di contenimento dell'epidemia. Ciò senza tralasciare il ruolo della prevenzione sul lavoro in ambito vaccinale, attraverso l'introduzione e la graduale estensione, dell'obbligo di sottoporsi alla vaccinazione per prevenire l'infezione da Covid-19 per alcune categorie di lavoratori, la sottoscrizione, da parte del Governo e delle parti sociali, del Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti Covid-19 nei luoghi di lavoro, nonché i provvedimenti in tema di obbligatorietà della certificazione verde (c.d. "Green pass" e "Green pass rafforzato") in determinati ambienti di vita e nei luoghi di lavoro.

“ Le disposizioni concernenti la SSL sono riportate nel Capo III (Rafforzamento della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), agli artt. 13 e 13 bis ”

Misure che nel loro complesso realizzano il duplice obiettivo di contribuire ad accelerare la campagna di vaccinazione e a rendere più sicura la prosecuzione delle attività commerciali e produttive del nostro Paese, aumentando il livello di sicurezza degli ambienti di lavoro.

Le nuove strategie prevenzionistiche per il contrasto del contagio sono state poi corroborate dall'ampliamento delle tutele assicurative attraverso l'equiparazione dell'infezione da Covid-19 contratta in occasione di lavoro ad infortunio sul lavoro, che ha determinato la possibile applicazione delle tutele INAIL a favore del lavoratore colpito dall'infezione o dei suoi familiari in caso di decesso.

Parallelamente a questi importanti interventi, la recrudescenza del fenomeno infortunistico,

a seguito della ripresa delle attività produttive, ha ricondotto istituzioni e addetti ai lavori a un'attenzione sulla scarsa efficacia delle tutele sostanziali. Attenzione che ha portato il Governo, al fine di arginare il grave e dilagante fenomeno degli infortuni sul lavoro, ad elaborare un piano di azione attuato con l'emanazione del c.d. "decreto Fiscale" (D.L. n. 146/21 convertito con modifiche dalla Legge n. 215/21). Un intervento normativo di innegabile rilevanza, che ha introdotto significative novità in materia di SSL, apportando [modifiche a 14 artt. \(7, 8, 13, 14, 18, 19, 26, 37, 51, 52, 55, 56, 79 e 99\) del Titolo I del Testo Unico di SSL \(D.lgs. n. 81/08\)](#), tanto da essere definito da molti una miniriforma dello stesso.

L'obiettivo che il legislatore si è posto è stato quello di: intervenire con maggiore efficacia sulle imprese che non rispettano le misure di prevenzione o che utilizzano lavoratori "in nero", prevedendo sanzioni più severe e tempestive; incentivare e semplificare l'attività di vigilanza in materia, ampliando l'organico e le competenze generali e di coordinamento dell'INL in materia di SSL; razionalizzare le informazioni raccolte da INL, Inail e Asl; delineare in modo più stringente ruolo, funzioni e responsabilità del preposto; rilanciare il ruolo degli organismi paritetici e prevedere modifiche importanti in tema di formazione.

Precisamente, le disposizioni concernenti la SSL sono riportate nel Capo III (*Rafforzamento della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*), agli artt. 13 e 13 bis.

In primis, sono state inserite novità attinenti ai profili istituzionali della materia prevenzionistica (Comitati regionali di coordinamento e SINP). Il provvedimento ha poi significativamente esteso le competenze dell'INL in ambito prevenzionistico, stabilendo che la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di SSL sia svolta dalla ASL competente per territorio ed anche dall'INL, restando ferme le altre competenze, a

cui prima di tale novella era attribuita solo una competenza concorrente in specifici settori e materie.

Con il D.L. n. 146/21 sono state apportate anche rilevanti modifiche alla disciplina afferente all'esercizio del potere cautelare della sospensione dell'attività imprenditoriale. In linea generale, sono cambiate le condizioni necessarie per l'adozione del menzionato provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni: 10% e non più 20% del personale "in nero" presente sul luogo di lavoro; non è più richiesta alcuna recidiva ai fini dell'adozione del provvedimento, che scatterà subito a fronte di gravi violazioni prevenzionistiche riportate nell'Allegato I del Testo Unico, anch'esso modificato. Per poter riprendere l'attività produttiva sarà necessario non soltanto il ripristino delle regolari condizioni di lavoro, ma anche il pagamento di una somma aggiuntiva di importo variabile a seconda delle fattispecie di violazione. L'importo viene raddoppiato se, nei cinque anni precedenti, la stessa impresa ha già subito un provvedimento di sospensione. Resta, altresì, salva l'applicazione di sanzioni penali, civili ed amministrative che si potranno così

cumulare con il provvedimento sospensivo. Il legislatore è intervenuto anche sugli artt. 18 e 19 del D.lgs. n. 81/08, al fine di specificare meglio le funzioni e gli obblighi del preposto; affidando ai contratti e agli accordi collettivi di lavoro la possibilità di stabilire l'emolumento spettante al preposto e prevedendo inoltre che il preposto non possa subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività. Correlate alle novità sul ruolo e funzioni del preposto sono anche le modifiche apportate all'art. 26 del D.lgs. n. 81/08 (*Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione*).

Rilevanti modifiche sono state apportate al D.lgs. n. 81/08 anche in tema di formazione obbligatoria: infatti, il "decreto Fiscale" (modificando l'art. 37) ha previsto che, entro il 30 giugno 2022, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adotti un Accordo con il quale accorpate, rivisitare e modificare gli accordi attuativi in materia di formazione. Inoltre, è stata inserita l'importante previsione (al co. 7 dell'art. 37) che, oltre ai dirigenti e ai preposti, anche i datori di lavoro debbano ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di SSL, secondo quanto previsto dal menzionato Accordo Stato-Regioni da emanare entro il 30 giugno 2022. Importanti ed attese precisazioni sono state aggiunte in sede di conversione anche in riferimento all'addestramento (co. 5, art. 37).

Con il D.L. n. 146/21 il legislatore è tornato anche a modificare le disposizioni in tema di organismi paritetici (artt. 51 e 52 del D.lgs. n. 81/08), notifica preliminare (art. 99 D.lgs. n. 81/08), e DPI (art. 79 del D.lgs. n. 81/08).

Con specifico riferimento alle modifiche in materia di SSL, il "decreto Fiscale" ha previsto modifiche anche agli artt. 55 (*Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente*) e 56 (*Sanzioni per il preposto*) del TU di SSL, per le violazioni degli obblighi prevenzionistici inseriti con lo



stesso D.L. n. 146/21 in commento. Infine, è stato disposto l'inserimento - nell'articolo 18 del D.lgs. n. 81/08 - di disposizioni in materia di interventi strutturali e di manutenzione per la sicurezza delle istituzioni scolastiche.

Non può essere questa la sede per un esame più dettagliato del provvedimento; si osserva solo che, con esso, si sono senz'altro risolte alcune criticità; tuttavia, è fondamentale che anche gli obiettivi di semplificazione e attuazione della normativa prevenzionistica tornino tra le priorità del legislatore. Infatti, se da un lato si può affermare che il TU di SSL è il riferimento normativo a cui guardare, dall'altro è innegabile che tale apparato normativo necessita di un ulteriore intervento di affinamento, da realizzare in primis mediante interventi mirati di razionalizzazione delle sue disposizioni, oltre che attraverso il completamento della sua attuazione. Al contempo, occorrerebbe rendere le regole prevenzionali coerenti con la gravità dei rischi propri delle imprese dei diversi settori di riferimento, tenendo conto anche della dimensione aziendale. Peraltro, sarebbe necessario sburocratizzare la materia e abrogare le norme che costituiscono livelli di regolazione superiori a quelli imposti dalle direttive di riferimento.

In questa direzione pare muoversi la Commissione consultiva permanente, che si è prefissata l'obiettivo di supportare l'azione di adeguamento del dettato normativo agli standard europei e di elaborazione di una Strategia nazionale.

“ **Il Ministero del Lavoro e il Ministero della Salute stanno lavorando proprio alla Strategia Nazionale per la SSL** ”

A tal proposito, il Ministero del Lavoro e il Ministero della Salute stanno lavorando proprio alla Strategia Nazionale per la SSL, sulla base di una bozza di Strategia risalente al periodo pre Covid-19 e sulla scia tracciata dalla Strategia europea sulla salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027. I pilastri e gli obiettivi della strategia, da quanto anticipato dal Ministro del Lavoro in più occasioni, dovrebbero essere: rafforzare il sistema istituzionale e il dialogo sociale; prevenzione primaria e sviluppo della cultura della prevenzione; miglioramento della qualità di vita al lavoro; rafforzare la vigilanza, le preparazioni alle crisi sanitarie, le priorità di ricerca.

Bisognerebbe, parallelamente, favorire la sottoscrizione di Protocolli tra Governo e Parti sociali, in grado di dare maggiore efficacia alle leggi già in vigore, come l'esperienza pandemica ha insegnato e come da ultimo avvenuto in tema di lavoro agile, con la sottoscrizione il 7 dicembre 2021 del primo [“Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile”](#) tra il Ministero del Lavoro e le Parti sociali.

La Pandemia causata dal Covid-19 ha, difatti, messo in luce che la tutela della salute dei lavoratori, nella sua accezione più ampia, si fonda sì sulle misure prevenzionistiche nei luoghi di lavoro, ma anche su nuove modalità di organizzazione del lavoro che intercettino le esigenze di vita dei lavoratori, sollecitandone al tempo stesso la produttività e investendo nel



patrimonio esperienziale che le imprese sono state costrette a collezionare durante le fasi di lockdown e quelle successive di “convivenza” col virus. Con specifico riferimento al tema della SSL, il Protocollo (art. 6) conferma l’applicazione ai lavoratori agili della disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, della Legge n. 81/17. Evidenziando che trovano altresì applicazione gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.lgs. n. 81/08 e alle prestazioni rese all’esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro, per i quali è prevista la consegna dell’informativa scritta. A tal riguardo, viene ribadito che il datore di lavoro debba garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e debba fornire tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale (RLS) o territoriale (RLST), in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, un’informativa scritta nella quale siano individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Rimane anche fermo l’obbligo per i lavoratori di cooperare all’attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all’esecuzione della prestazione di lavoro agile. Inoltre, la prestazione di lavoro in modalità agile deve essere eseguita esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e di riservatezza dei dati trattati. Per quanto riguarda le modalità applicative del D.lgs. n. 81/08 in materia di lavoro agile, il Protocollo fa rinvio alla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello.

Sembrirebbe, dunque, trovare conferma la tesi, prevalente nella dottrina lavoristica, secondo la quale la consegna dell’informativa scritta (ai sensi dell’art. 22 della Legge n. 81/07)

sia un adempimento complementare, ma non esaustivo, dell’obbligo prevenzionistico datoriale.

Prospettive di rafforzamento delle tutele sono anche ravvisabili nelle proposte di legge in materia di SSL all’esame del Parlamento, tra cui il [Disegno di legge n. 2052](#) recante “Disposizioni in materia di coordinamento delle indagini nei procedimenti per reati in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro”. Nello specifico, la proposta ha ad oggetto l’istituzione di una Procura nazionale del lavoro che, da quanto si legge nell’introduzione alla proposta, consentirebbe di conseguire alcune finalità, tra cui: garantire la presenza di pubblici ministeri esperti nei



procedimenti penali; la possibilità di non limitarsi ad operare in seguito a tragedie già consumate, ma di svolgere azioni sistematiche e organiche di prevenzione in ordine ai problemi che maggiormente insidiano la sicurezza del lavoro in violazione delle norme vigenti e penalmente sanzionate; l’adozione di metodologie di indagine innovative, come la perquisizione, riferita anche ai computer e supporti informatici ovvero ai server



accessibili dalle sedi aziendali; l'apertura di nuovi scenari giudiziari puntando su ipotesi di reato, già previste dal codice penale del 1930, ma mai contestate, quali l'omissione dolosa di cautele antinfortunistiche e il disastro.

Come è abbastanza agevole verificare, le novità fin qui passate in rassegna appaiono dettate da istanze di rafforzamento della tutela; è, tuttavia, necessario continuare ad occuparsi della materia prevenzionistica, sia attraverso investimenti mirati al miglioramento delle effettive condizioni di lavoro che mediante

ulteriori interventi normativi, da tempo attesi, finalizzati al riordino e alla semplificazione della disciplina, cogliendo i bisogni di una società in continua evoluzione, nella quale il lavoro e il welfare giocano un ruolo cruciale nella realizzazione dell'individuo.

Le azioni messe in campo dal legislatore, nell'ultimo anno, sono solo il primo passo di una nuova attenzione verso la sicurezza dei luoghi di lavoro, che deve però coinvolgere tutti i soggetti, dai diversi livelli istituzionali alle imprese.



AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

Alle **radici** della **prevenzione**

#aifoslive
#campagnasoci2022

Seguici su:



aifos.it

L' eredità della pandemia: la liberazione con l'occhio di Kandinskij

di [Andrea Cirincione](#)¹

Il 2022 è l'anno della "smania" di ritrovare la normalità. Non sappiamo di quale normalità si stia parlando perché una grande lezione, che desumiamo dal virus con le sue varianti, è che il cambiamento sia la nuova stabilità. Siamo in transizione con l'umore oscillante, come un acrobata col suo trapezio, con quel misto di sicurezza e timore di chi per mestiere fa salti.

La scienza ha mostrato le sue forze e le sue debolezze e il governo della crisi ha navigato a vista, lasciando - come sintomo sistemico da *long-covid* - la caduta del principio di autorevolezza che, già sofferente da tempo, mostra il respiro affannoso della deriva opinionistica, ideologica e personalistica che ha caratterizzato i sistemi conoscitivi.

Per certi versi, temi come *salute e sicurezza* sono emersi dallo sfondo anonimo che ci costringeva a fare "sensibilizzazione". Ora il problema si è spostato a temi come *prevenzione e controllo* che sono inseriti in protocolli di varia rigidità, di difficile gestione e varia interpretazione. È l'epoca in cui le *skill* personali sono essenziali e ne cito una: la *pazienza*.

Quale ruolo si può ritagliare il formatore/consulente in questo contesto? Io credo che si possa serenamente parlare di "amicizia", nel senso emergente dal termine anglosassone *friendship*. Quel suffisso *-ship* dà al termine *friend* (amico) uno stato d'essere, che nel suo senso letterale di "nave" significa navigare insieme gli eventi della vita.



Le persone hanno bisogno di aiuto, e tutti si trovano nelle condizioni di doverne ricevere e dare, in uno scambio obbligatorio che è tipico delle emergenze. Possiamo toglierci dalla dimensione di "soggetti" formatori e portatori di soluzioni, ed entrare in quella sana circolarità nella quale tutti hanno da imparare qualcosa.

Oggi le competenze legate al *problem-solving* sono sempre più necessarie, visto che le difficoltà costringono a trovare risposte se non "giuste" - in senso assoluto - quantomeno



funzionali. Non credo che, come auspicato da qualcuno, ne usciremo migliori: penso invece che ritroveremo la voglia di provare emozioni più concrete e realistiche.

Al formatore serve un linguaggio circolare, che renda il discente parte di un processo del quale è attore. Questo vale anche per l'azione consulenziale, che ha bisogno di una mediazione di significato. Del resto, la crisi di autorevolezza della conoscenza porta due conseguenze: l'arroganza dell'esperto e la chiusura del destinatario. Vanno evitate entrambe.

È per questo motivo che portiamo avanti il valore inestimabile dell'immagine artistica che, in quanto tale, si presta al commento dell'*esperto* (lo storico o il critico d'arte) almeno quanto si offre al giudizio del fruitore, che attraverso i propri occhi specchia dentro di sé l'effetto generato dallo stimolo visivo. È qui che si trova una "psicologia dell'arte".

Uno degli artisti che ha saputo arrivare all'animo umano, passando per la percezione di forme e colori capaci di avere effetto spirituale, è [Vasilij Kandinskij](#). Molti lo conoscono per l'astrattismo, sebbene sia stato un pittore completo (persino figurativo) e complesso. L'opera che ho scelto è stata dipinta negli ultimi anni della sua vita e si intitola *Cielo Blu*.

Il quadro è un olio su tela (circa 100x73) dipinto nel 1940, e conservato al museo *Pompidou* di Parigi, la città dove Kandinskij morì nel 1944. Per chi ha nella memoria le opere "tipiche" dell'artista, questa risulta strana perché al posto delle forme geometriche si vedono dei microrganismi colorati. Le figure biomorfiche si librano nell'aria, fluttuanti in un bizzarro carnevale visivo.

Di grande importanza è il colore dello sfondo, che intitola l'opera, perché nella concezione del pittore russo, l'azzurro è ciò che permette all'anima di risuonare. Questo colore crea l'effetto "immersione"; infatti, nulla impedisce di pensare che lo spazio dove si muovono le creature sia acquatico. Kandinskij vede la quiete come prospettiva emotiva suggerita.



L'opera in sé va letta come una ricerca di infinito e di libertà, in un contesto che vedeva l'Europa soggiogata da Hitler e in procinto di entrare in guerra. Tuttavia, è pienamente attuale perché l'invisibile diventa visibile e l'aria, intrisa di stranezze che sembrano



¹ Psicologo del Lavoro, formatore e consulente aziendale; eclettico, si occupa da molti anni di sicurezza sul lavoro e si qualifica come "[Psicologo Competente](#)".



provenire dalla fantasia, è invece reale. Trovo geniale la razionalità che pervade un'opera che rappresenta un'invasione.

Kandinskij non dipinge per esigenza estetica, ma esprime un bisogno vero, che egli stesso definì come una sorta di “dovere” dell'artista in quanto “servitore” di principi alti: in tale concetto, rientra perfettamente quel modello di azione nel quale il formatore/consulente, nell'evidenziare il pericolo, lo fa creando un legame che muove corde emotive su temi razionali.

Dell'uomo Kandinskij pochi tratti: nasce a Mosca nel 1866 e muore in Francia nel dicembre del 1944, pochi giorni prima di compiere 78 anni. Studia le arti visive e musicali, si laurea in legge. Il legame tra la pittura e la musica resterà sempre forte, così come il suo “rigore” nel codificare le regole di rapporto tra grafica, colore e dimensione spirituale.

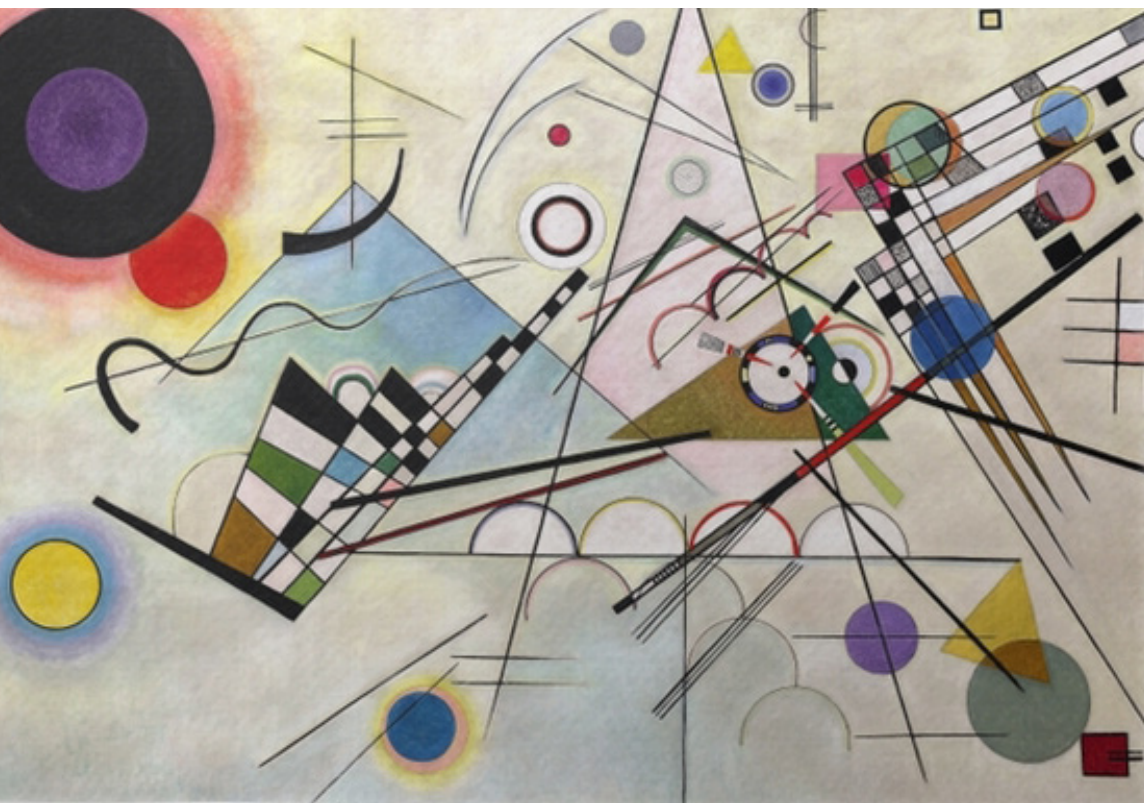
È stato l'indiscusso padre dell'astrattismo come risultato della corrente espressionista tedesca e, se vogliamo, del *fauvismo* francese.

Il pittore moscovita “connette” opera e spettatore mediante il “suono” (*klang*) del colore. Fu la pressione ideologica socialista russa a farlo trasferire in Germania, nel 1921, dove ebbe la sua massima fase creativa.

Fu ancora una pressione politica, quella nazista, a escluderlo fino a fargli optare per la Francia nel 1934. Non c'era verso, Kandinskij non volle mai essere un pittore “al servizio” del potere e scelse sempre l'espressione di quel concetto che resta ben inciso nel suo testo “Lo spirituale nell'arte” del 1912: l'aspirazione dell'artista è verso la dimensione spirituale.

Come può un formatore utilizzare al meglio questa immagine?

1. L'immagine può essere lasciata ad un'indagine puramente sensoriale da parte dei discenti, affinché avvenga quella risonanza prevista da Kandinskij. Non tutti ci riusciranno con naturalezza, e può essere utile lasciare del tempo in un clima rilassato.
2. Il contenuto dell'opera, pur avendo un significato specifico nel contesto storico



in cui è stata fatta, è perfettamente adattabile alla situazione attuale, che richiede calma e razionalità rispetto all'emozionalità e improvvisazione diffusa.

3. Molto forte, a mio avviso, è il richiamo al rigore di Kandinskij (uomo di legge e musicista) applicato alla creatività, perché dietro quest'opera si intravede un sistema di produzione che non ha nulla a che vedere con l'azione casuale.

Nella rubrica del *FormArtista* esaminiamo la potenza evocativa dell'arte, che nasce nel proprio tempo, ma sa esprimere la forza evocativa di concetti che vanno fuori dal tempo stesso, esprimendo significati assoluti. Vasilij Kandinskij è uno di quei giganti che ha saputo vibrare e sconvolgere con le sue sperimentazioni.

Nel contesto in cui viviamo, il compito del formatore richiede competenze interdisciplinari, perché ogni corso va espresso con cognizione legislativa, tecnica e comunicativa: l'opera che abbiamo esaminato è frutto di un'artista che, nella sua vita, ha fuso queste tre aree di competenza, che si sovrappongono perfettamente alle Aree tematiche 1-2-3, quali requisiti del formatore.



“L'artista deve avere qualcosa da dire, perché il suo compito non è quello di dominare la forma, ma di adattare la forma al contenuto”

V. Kandinskij





SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE NEL LAVORO DEL FUTURO: QUALI PROSPETTIVE?

di Maria Frassine¹ e Camilla Abeni²

Le sfide del futuro ci prospettano davanti opportunità professionali differenti rispetto al passato. Se sapremo sfruttarle al meglio, potremo lasciarci alle spalle i metodi di lavoro obsoleti.



Con l'avvento della pandemia di Covid-19 siamo stati costretti a un cambio di passo generalizzato, che ha coinvolto ognuno di noi; le economie mondiali, le società, i governi si sono trovati faccia a faccia - loro malgrado - a un evento impreveduto che, giocoforza, ci ha spinti a porre in atto scelte e cambiamenti che potremmo definire epocali, soprattutto in ambito lavorativo.

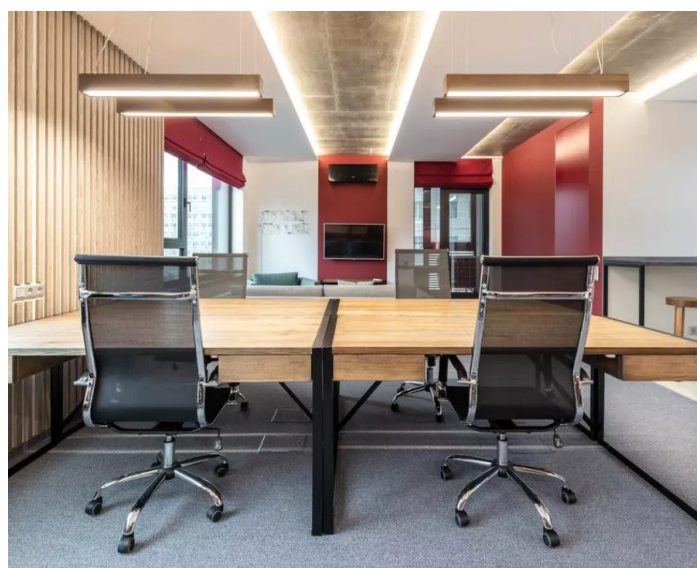
Possiamo paragonare il Covid-19 a “Caronte”, nocchiere della mitologia greca, traghettatore dal “vecchio mondo” a quello nuovo.

Noi lavoratori in questo viaggio rappresentiamo i passeggeri che si trovano dinnanzi a una scelta ardua: cosa portare del “vecchio mondo” nella nuova società?

Le sfide e le opportunità che ci si pongono di fronte ci prospettano nuove mansioni lavorative e opportunità professionali completamente differenti e rinnovate rispetto al passato, che, se saremo in grado di sfruttare al meglio, ci permetteranno di lasciare alle spalle metodi e concetti di “lavoro” che, stanti i cambiamenti impostici dal Covid, possiamo considerare “obsoleti”.

Con la nascita di nuovi bisogni lavorativi, le aziende avranno l'importante compito di introdurre nuove soluzioni e nuovi processi, necessari per gestire i cambiamenti che stiamo osservando quotidianamente e di cui siamo parte attiva.

[Continua a leggere](#)



¹ Giurista, Responsabile Ufficio Studi e Legislativo AiFOS.

² Ufficio Studi e Legislativo AiFOS.



Quaderno della Sicurezza AiFOS n. 1/2022

Direttore: Lorenzo Fantini
Direttore Responsabile: Rocco Vitale
Responsabile di Redazione: Maria Frassine
In redazione: Marco Michelli, Camilla Abeni
Direzione: via Sallustiana, 15 - 00187 Roma tel.06.4746969
Redazione: via Branze, 45 - 25123 Brescia tel. 030.6595031
Sito web: www.aifos.it - mail quaderni@aifos.it
Progetto grafico: Silvia Toselli, Giulia Vailati, Carla Macías García

Registrazione al n.10 del registro periodici della cancelleria del Tribunale di Brescia in data 18 febbraio 2010.

AiFOS è partner nazionale della Campagna “Ambienti di lavoro sani e sicuri” promossa dall’Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro (OSHA) di Bilbao.

AiFOS è riconosciuta con Decreto della Regione Lombardia n. 10678 del 20/10/2009 quale “Centro di Eccellenza per la Formazione ed il Lavoro”.

Costi e Condizioni di abbonamento

La rivista viene inviata gratuitamente a tutti i soci AiFOS. Dal 2020 i non associati ad AiFOS possono sottoscrivere una forma di abbonamento annuale al costo di € 20,00. Le iscrizioni ad AiFOS si effettuano esclusivamente online dal sito www.aifos.it con il versamento della quota annuale di € 130,00.

Hanno collaborato:

M. Adt, P. Agnello, V. Alberghini, A. Alemanno, C. Alessandrini, L. Alessio, P. Alfieri, D. Alhaique, G. Alibrandi, G. Antonelli, P. Aloisio, G. Alvaro, S. Amatucci, G.L. Amicucci, A. Andreani, F. Angeli, R. Angotti, S.M. Ansaldi, F. Arborio, F. Archetti, M. Ardolino, E. Ariano, C. Arici, R. Arteconi, A. Bacchetti, M. Baldissari, A. Baldisserra, G. Ballan, C. Ballarini, L. Baraldo, G. Barberi, M. I. Barra, G. Battista, A. Belgrado, G. Bellometti, V. Bellomia, M. Belloni, C. Bellotti, C. Belvedere, A. Bena, F. Benedetti, A. Benedetto, G. Benincasa, R. Bentivenga, F. Bettoni, R. Bianconi, A. Biasiotti, L. Biazzini, R. Bisceglie, L. Bodini, V. Bonanomi, F. Bonfante, G. Bonifaci, R. Borgato, R. Borghetto, F. Bottini, G. Bracaletti, P. Bragatto, F. Brenci, S. Bresciani, M. Bruno, G. Brustolin, A. Buccellato, E. Buratti, E. Bussi, A. Calantropio, S. Cali, R. Calisti, L. Callegari, S. Calleri, S. Cantoni, A. Carnovali, A. Cafiero, L. Calanni Pileri, R. Callegari, P.S. Caltabiano, M. Calabrese, F. Campilongo, N. Canciani, U. Candura, S. Canti, S. Cantoni, A. Capri, M. Capozzi, P. Carminati, C. Carpino, C.A Carraro, A. Cassetti, E. Castiglione, R. Catana, C. G. Catanoso, D. Ceglie, P. Cenni, A. Cerquaglia, M. Cesana, E. Ceschin, P. Chitussi, E. Ciaccio, G. Ciarcelluto, F. A. R. Cicone, E. Cigada, F. Bagni Cipriani, A. Cirincione, R. Cirelli, C. Colagiacomo, B. Colaiacovo, A. P. Colombo, A. Colombo, S. Colombo, C. Colosio, N. Corsano, A. Costa, G. Costa, M. Cozzani, L. Cozzi, L. Crivelli, A. Crotti, V. D’Onofrio, F. D’Orsi, S. D’Amario, C. Damiano, S. Danesi, F. Dascoli, L. Dal Cason, M. Dazzi, D. De Andrea, M. De Felice, M. De Mitri, M. Del Bono, D. De Merich, F. De Pasquale, L. De Petris, A. De Prisco, D. Degrassi, F. Degrassi, C. Delfini, A. Delogu, C. Delpiano, S. Dellabiancia, G. Della Corte, E. Denti, G. Di Bartolomei, L. Di Felice, E. Di Frenna, A. Di Giacobbe, D. Di Giovanni, G. Di Leone, C. Di Tecco, L. Dimunno, D. Domenighini, R. Dominici, M. G. Doria, S. Doria, R. Dubini, P. Dusi, E. Egivi, D. Eramo, D. Facchinetti, M. Fadenti, E. Faita, D. Falteri, L. Fantini, S. Farina, V. Farina, L. Fattori, P. Favaranò, G. Favaretto, R. A. Favorito, P. Ferrari, P. Ferri, P. Fiore, M.A. Filannino, F. Filippini, L. Filosa, M. R. Fizzano, F. Fontana, L. Fontana, F. Fornaro, Z. Forni, G. Forte, L. Fortunati, A. Foti, E. Franchini, C. Franzelin, C. Frasca, P. Frasca, C. Frascheri, M. Frassine, A. Fregni, U. Frigelli, G. Frigeri, O. Frigerio, L. Frusteri, N. Fusconi, C. Galbiati, G. Galgano, V. Galimberti, G. Galli, L. Gallina, M. Gallo, V. Gamba, P. Gentile, R. Garcia, T. Gazzoldi, E. Gerbino, M. Ghelli, R. Gherzi, A. Ghibellini, F. Ghiringhelli, G. Giagni, D. A. Gigante, D. Gilormo, M. Giovannone, A. Giuliani, S. Gobbato, S. Gorla, C. Govoni, A. Grange, C. Gemita, G. Grossi, F. Grosso, A. Guardavilla, R. Guarini, A. Guercio, M. Guzzoni, M. Iaconis, S. Iavicoli, P. Innocenti, E. Innocenzi, M. Innocenzi, T. Ippoliti, L. Isolani, C. Keen, C. Landi, G. Laverda, S. Lazzari, S. Lazzarini, M. Lepore, F. Leuzzi, A. Ligi, P. Limatola, M. Livella, F.M.R. Livelli, S. Lo Brutto, S. Loffredo, M. Longhi, F. Lovato, G. Lucibello, M. Lupi, G. Macchi, M. Maderna, L. Magagnato, D. Magee, M. Magro, E. Maier, C. Maiolati, G. Malagò C. Mammone, E. Manca, A. Mancini, B. Manfredi, L. Manfrin, M. Manna, V. Manni, L. Mantia, R. Marasi, L. Marchiori, A. Marconato, S. Marinelli, G. Marino, F. Masci, P. Masciocchi, M. Masi, M. Mazzarini, A. Menicocci, M. Meschino, L. Mercadante, M. Michelli, F. Mignella Calvosa, T. Minerva, M. Minozzi, G. Modesti, M. Montessor, F. Moroni, G. Natale, F. Naviglio, I. Nardi, A. Nebbioso, S. Negri, C. Nicolò, O. Nocerino, A. Notaris, G. Nuzzi, E. Occhipinti, P. Olini, M. Orlandi, M. E. Ortolani, E. Padovan, A. Pagano, F. Palù, A. Papale, P. Parma, P. Pascucci, N. Pasta, R. Pavanello, M. Peca, V. Pede, G. Pedrazzi, F. Pedroni, L. M. Pelusi, P. Pennesi, M. Pepe, M. Perazzoni, B. Persechino, C. Peruchetti, M. Peruzzi, D. Pessina, A. Petromilli, E. Pietrafesa, A. Pirone, A. Poletti, F. Pontrandolfi, E. Porcedda, S. Porru, G. Porta, D. F. Pozzi, J. Pozzi, O. Pozzi, S. Plutino, A. Preiti, L. Prestinzenza Puglisi, S. Putti, L. Quaranta, L. Quarantino, G. Quiligotti, M. Quintaiè, A. Radicioni, D. Ragni, A. Rampazzo, G. Ranza, G. Rao, F. Reali, A. Reina, L.E. Renna, M. Ryderheim, F. Robecchi, L. Romeo, T. Romolotti, M. Ronchetti, G. Ronchi, A. Rosiello, M. Rossini, E. Rotoli, D. Ruberto, M. Ruggieri, F. Ruspolini, G. Ruzzon, D. Saccia, N. Saccia, M. Sacconi, L. Saitta, C. Sala, C. Salamone, E. Saldutti, A. Salvati, N. Salvi, F. Samarani, S. Sambraello, D. Sani, L. Sani, R. Santoro, M. F. Sartori, S. Schiaroli, G. Scibilia, G. Sclip, D. Scotti, C. Sedlatschek, F. Seghezzi, M. Segre, G. Semeraro, C. Serafino, A. Serpelloni, M. Serra, M. Servadio, C. Signorini, S. Signorini, E. Silenzi, G. Simoncelli, G. Sinardi, C. Somaruga, R. Somma, G. Spada, A. Spasciani, M. S. Spada, A. Spisni, S. Stabile, E. Stoffer, C. Strasserra, G. Taino, D. Teodori, A. Terracina, M. Tiraboschi, L. Tobia, S. Toderi, S. Tomelleri, M. Tozzi, B. Treichel, F. Trifiletti, S. Toselli, G. Vailati, A. Valenti, C. Vassalini, C. Vatrano, D. Venturi, E. Vietti, N. Villa, P. Villa, G. Villarosa, A. Volpe, V. Volpe, R. Vitale, L.M.S. Vurro, A. Williams, C. Zamponi, A. Zanardo, F. Zanetti, D. Zanon, G. Zappa, S. Ziliotti, C. Zoani, A. Zuccalà.

Precisazioni

È vietata la riproduzione o la memorizzazione dei “QUADERNI DELLA SICUREZZA AiFOS” anche parziale e su qualsiasi supporto. La Direzione della rivista e l’Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro declinano ogni responsabilità per i possibili errori o imprecisioni, nonché per eventuali danni risultanti dall’uso delle informazioni contenute nella presente pubblicazione.

Scopri il Quaderno della Sicurezza AiFOS

in versione digitale!

- ▶ Contenuti interattivi
- ▶ Link e approfondimenti
- ▶ Infografiche del tema
- ▶ Word cloud
- ▶ Ashtag

Quaderni della sicurezza AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro

Prevenzione dei rischi nel settore sanitario

Interventi di:

Lorenzo Farnini
Giorgio Brattolini,
Alberto Zanardo,
e Federica Angelini
Federica Maria Miller (Ue)
Giada Benincasa
Costantino Anselmi

Valeria Giampà presenta delle sovrapposizioni con la vaccinazione anti Sars-CoV-2 che hanno portato alla sospensione delle vaccinazioni anti-influenzali a favore delle vaccinazioni anti Covid-19. Inoltre, diversi operatori sono stati vaccinati dai propri Medici di Medicina Generale.

LE ATTIVITÀ DI RICERCA APPLICATA ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

Il Dipartimento di Prevenzione, Salute, Sicurezza e Ambiente (DIPSSA) sta sviluppando i seguenti progetti di ricerca, in sinergia con la Direzione Scientifica, per la riduzione del rischio:

- **Analisi del sovraccarico biomeccanico nei tecnici della riabilitazione; nell'ambito delle**

Preventive	Periodiche	Malattia > 60 gg	Su richiesta	Radioprotezione
320	1534	155	130	8

o delle visite periodiche previste per il 2020.

ati su tutti i centri di on Gnocchi:

Molecolari	Tamponi antigenici
17579	9178

Rivista scientifica In

attività e dei servizi erogati presso i centri della Fondazione, la figura del terapeuta sia a rischi trasversali, che riguardano anche altre figure professionali presenti, sia a rischi specifici, propri dell'attività

