PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4399 di Martedì 05 febbraio 2019

Parti sociali: significato e portata del nuovo accordo in materia di sicurezza

Quali sono i punti più significativi e concreti dell'accordo di attuazione del Patto per la fabbrica in materia di salute e sicurezza? Cosa si vuole modificare? Ne parliamo con Cinzia Frascheri, responsabile Cisl salute e sicurezza sul lavoro.

Brescia, 5 Feb ? Nei giorni scorsi abbiamo presentato il recente **accordo di attuazione del Patto per la fabbrica in materia di salute e sicurezza**, siglato unitariamente il 12 dicembre 2018 dalle più rappresentative parti sociali, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.

Lo abbiamo fatto con **due articoli** che si sono soffermati su vari aspetti, dalle proposte per modificare e favorire l'attuazione del decreto legislativo 81/2008 alle proposte in tema di vigilanza, organizzazione lavorativa e prevenzione:

- " Un nuovo accordo per l'attuazione e la modifica del D.Lgs. 81/2008";
- " Come migliorare la vigilanza, la formazione e la prevenzione".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0345] ?#>

Tuttavia, convinti della importanza di una così larga intesa e della sua rilevanza in un sistema istituzionale, quello correlato al D.lgs n. 81/2008, in cui le parti sociali hanno significative funzioni, riteniamo utile un ulteriore approfondimento. Un approfondimento sia sul significato delle proposte contenute, sia sull'operatività e la possibilità che tale intesa possa essere in grado di rimettere in moto istituzioni, ministeri competenti e politica nel riformulare o " affinare" l'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.



SALUTE E SICUREZZA
ATTUAZIONE DEL PATTO PER LA FABBRICA

L'intervista a Cinzia Frascheri

Per comprendere meglio la portata di questa intesa tra le Parti Sociali più rappresentative, abbiamo pensato di intervistare Cinzia Frascheri, giuslavorista e Responsabile nazionale Cisl Salute e Sicurezza sul Lavoro, una delle persone che hanno lavorato attorno ai contenuti dell'intesa.

Come si è arrivati all'Intesa, in materia di salute e sicurezza, quale attuazione del Patto per la fabbrica?

Cinzia Frascheri: Per poter rispondere a questa prima domanda, occorre fare un passo indietro. Nel marzo del 2018, al termine di un percorso di confronto e di analisi del sistema economico-produttivo del nostro Paese, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, sono giunte a siglare un accordo, da subito denominato "**Patto della fabbrica**", ponendosi congiuntamente l'obiettivo, in un clima di rinnovato dialogo, di riportare la centralità delle imprese nell'economia e la centralità della persona nella società e nel lavoro, attraverso puntando la ri-affermazione del fondamentale e necessario, quanto insostituibile, ruolo delle parti sociali, non solo nel mondo del lavoro, ma nel più ampio contesto sociale, considerato il sempre più evidente affievolimento del confine tra questi due mondi (dal punto di vista economico, ma non meno, da quello relativo alle garanzie e alle tutele, tenuto conto della non più netta separazione tra il tempo dedicato all'una e l'altra dimensione).

Dalla sottoscrizione del "**Patto della fabbrica**", la spinta propulsiva determinatasi, nei mesi a seguire, è andata innescando processi di confronto, scambio ed elaborazione molto proficui, realizzatisi attraverso l'attività svolta su tavoli di lavoro paralleli e specifici. Tra i temi più pronti, considerato il costante dialogo tra le Parti in causa, pur scontando momenti di maggior intesa a periodi di minor favore, è risultato quello relativo alla **salute e sicurezza sul lavoro**.

Il 12 dicembre del 2018, veniva così siglato da Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, l'intesa dal titolo «**Salute e sicurezza attuazione del patto della fabbrica**», concludendo un lavoro serrato di confronto e di chiarezza reciproca, ma aprendo ad un percorso di lavoro, a tappe programmate, di grande rilievo e dagli effetti di sicuro ampio impatto, sul livello nazionale delle relazioni, con tutti i diversi attori della prevenzione, così come anche nei riguardi delle realtà lavorative.

Prima di entrare nel dettaglio degli aspetti più rilevanti cerchiamo di comprendere quali saranno i risvolti pratici di questa Intesa. Rischia di rimanere una utile raccolta di intenti condivisi o le proposte in essa contenute verranno concretizzate?

C.F.: Interpretando a pieno lo spirito, gli obiettivi e l'impegno di concretezza racchiusi nel Patto della fabbrica, le Parti sottoscrittrici (Confindustria e Cgil, Cisl, Uil) hanno ritenuto di mantenere la stessa linea anche nell'Intesa siglata il 12 dicembre u.s. in tema di salute e sicurezza sul lavoro, facendone un testo di ampio spettro ? che nel guardare all'oggi, delinea una *vision* ? dandogli **carattere operativo** (a partire dal titolo che parla appunto di "attuazione"), indicando i percorsi di intervento condivisi e pianificando un programma d'azione congiunto, intendendo così, da un lato, stringere un accordo di reciproco impegno, al quale eventualmente richiamarsi e, dall'altro, rendere pubblica l'articolazione oggetto della condivisione, mandando in questo modo chiari segnali alle istituzioni, alla politica e all'intero sistema produttivo ed economico, rivolgendosi anche in modo diretto alle imprese e, dunque, ai lavoratori.

E' quanto mai, inoltre, importante, sottolineare che l'Intesa è composta sostanzialmente di due parti, di cui una è costituita dall'«**Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza**»; testo attraverso il quale le Parti, dopo ben ventitré anni, hanno rivisto integralmente l'Accordo interconfederale del 22 giugno del 1995, segnando anche in questo caso una tappa fondamentale (a lungo attesa) nel cammino condiviso di impegno nel realizzare garanzie di tutela e affermazione dei diritti in campo prevenzionale.

Le modifiche in materia di D.Lgs. 81/2008

Non c'è dubbio che uno degli aspetti più interessanti anche per i nostri lettori è la richiesta di un intervento correttivo sul Decreto 81. Con che intenti e quali principi ispiratori?

C.F.: La partecipazione delle Parti sociali, sottoscrittrici dell'Intesa, in qualità di componenti ufficiali ai lavori della **Commissione consultiva permanente** per la salute e sicurezza sul lavoro (ai sensi dell'art.6, del d.lgs. 81/2008 s.m), ha offerto nel tempo una costante occasione di confronto e lavoro congiunto, interagito anche con tutti gli altri componenti, sui temi della salute sicurezza sul lavoro e, in specifico, in merito alle questioni inerenti l'applicazione della normativa vigente, a partire dal **d.lgs. 81/2008 s.m.**.

Tra i lavori che hanno occupato la Commissione consultiva, di sicuro gli incontri finalizzati all'elaborazione della «Relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo» (compito normativamente previsto), hanno costituito, tra le altre, un'importante occasione di lavoro dove individuare punti di condivisione tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, essendosi applicate, con gli altri componenti, nello svolgere un'analisi approfondita del sistema di prevenzione e protezione nel nostro Paese, cogliendo l'opportunità aggiuntiva di svolgere una tale analisi a dieci anni dall'entrata in vigore del decreto legislativo 81/2008 s.m.. E' in tal senso che nell'Intesa è stata fatta la scelta di richiamare alcune considerazioni presenti nella Relazione della Commissione consultiva permanente ritenendo quanto presente nel testo frutto di volontà condivisa, ancor più tenuto conto del ruolo centrale svolto da Confindustria e Cgil, Cisl, Uil per la sua elaborazione. Si conferma, così, nell'Intesa l'assoluta necessità che venga elaborata, dall'istituzione preposta, la Strategia nazionale di

prevenzione, quale documento politico fondamentale per orientare efficacemente gli interventi di prevenzione, all'interno di un quadro complessivo di priorità e piani d'azione che ogni Paese è chiamato ad avere (ricordiamo a tale proposito che l'Italia è, ad oggi, l'unico paese che non ha una propria strategia nazionale di prevenzione).

Anche il ritardo nell'emanazione di un rilevante numero di decreti attuativi, previsti dal d.lgs. 81/2008 s.m., viene richiamato nell'Intesa quale aspetto rilevante di un ritardo nell'efficacia del sistema prevenzionale, confermando anche in questo caso, quanto già evidenziato nella Relazione della Commissione consultiva, andando ad indicare alcuni settori di più grave ritardo, anche per le conseguenze in ordine all'esposizione a rischio.

Rimandando al testo dell'Intesa per l'analisi di tutte le considerazioni avanzate congiuntamente, riferite all'articolato del d.lgs 81/2008 s.m., è però di sicuro rilievo, e pone un punto fermo importante, la conferma congiunta sull'attuale impianto normativo e sulla sua **sostanziale ancora piena validità e attualità**. Una precisazione che fa acquisire alle proposte di modifica ed integrazione, non di certo un più ridimensionato valore, ma di sicuro consolida la centralità del d.lgs.81/2008 s.m., quale principale *corpus* normativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, riaffermando così tutti i precetti in esso contenuti e, pertanto, consolidando tutti i diritti di tutela a favore dei lavoratori e, non meno, anche dei loro rappresentanti.

Di rilievo, tra gli altri, però è quanto mai importante sottolineare la posizione congiunta delle Parti nel ritenere necessaria una revisione della procedura relativa alla **valutazione dello stress lavoro-correlato**, considerato come in questi anni, nella maggior parte delle realtà lavorative, si è svolta la valutazione, snaturandone lo scopo, che invece, attraverso le parole del testo condiviso, si dichiara di voler tornare a perseguire, intervenendo al «fine di garantire in tutte le realtà lavorative una efficace valutazione ed interventi di prevenzione e miglioramento, tenendo anche conto dei ritmi di lavoro e della crescente interazione con le nuove tecnologie».

Evoluzione tecnologica, alcol e molestie

Un altro aspetto rilevante riguarda poi l'attenzione per le novità del mondo del lavoro. Cosa si indica in merito alle nuove tutele necessarie in materia di evoluzione tecnologica e organizzativa?

C.F.: L'attenzione riposta nell'Intesa all'incidenza delle innovazioni tecnologiche ed organizzative sulle tutele e sulla necessaria evoluzione di queste, per garantire al meglio i lavoratori, anche mediante nuove disposizioni normative, dà sicuramente al documento un carattere di attualità e di prospettiva che un accordo di questa natura, finalizzato a determinare nel tempo i suoi effetti e la sua applicazione, non poteva non avere. Se confermativi di quanto disposto dalla normativa vigente sono i passaggi nodali riepilogativi della regolamentazione inerente il lavoro agile e l'istituto dell'accomodamento ragionevole, a meritare attenzione sono le proposte che, anche in questo caso, in quanto espressione della natura bilaterale, acquistano per questo più ampio significato e valore.

Non meno di rilievo, in questo caso sul piano degli impegni congiunti, sempre nell'ambito dei temi di natura innovativa, è la volontà espressa di confronto tra le Parti sugli aspetti inerenti la tutela della salute e sicurezza, in riferimento alle **diverse modalità di lavoro che oggi stanno avanzando**, quali i lavori di consegna, il lavoro nel settore del *digital*, le nuove professioni con *cobot;;* tutti ambiti sui quali occorrerà una ampia riflessione e forse anche una necessaria azione di "creatività" contrattuale.

Nell'Intesa sono presenti molte posizioni comuni ? tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil - in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Che argomenti riguardano?

C.F.: La scelta precisa di non ricordare solo gli atti più significativi condivisi, nel tempo, tra le Parti, in materia di salute e sicurezza, ma di riportarne integralmente nell'Intesa la copia sottoscritta, di certo rappresenta, un utile soluzione in termini di

messa a disposizione di informazioni di merito, considerato il rilievo delle tematiche e l'articolazione dei contenuti oggetto degli atti. Sicuramente ad emergere con forza è il voler rimarcare le tappe di un percorso (seppur non sempre lineare e costante), di condivisione e di lavoro congiunto, volto a porre in essere interventi concreti, sulla base di posizioni comuni, a favore della prevenzione.

Rappresentativi di strumenti bilaterali diversi, differenziati per finalità, considerato che i quattro documenti riportati nel testo sono:

- una proposta congiunta
- due avvisi comuni
- un accordo di recepimento;

complessivamente offrono un'immagine ? più di frequente sfuocata, nella considerazione collettiva e nella valutazione quotidiana, frutto di esperienza proveniente dai territori e dai contesti lavorativi ? di svariati terreni comuni tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, sui quali, non solo condividere principi generali, spesso facilmente patrimonio condiviso, ma strumenti operativi e modalità d'intervento, esprimendo impegni di reciproco coinvolgimento attivo.

I temi, oggetto degli atti condivisi nel tempo, sono:

- **una proposta congiunta riferita alla procedura per l'accertamento dell'assunzione di alcol e di sostanze stupefacenti**;
- **la posizione condivisa in tema di composizione della Commissione consultiva permanente**;
- **la posizione condivisa in tema di riconoscimento degli organismi paritetici**;
- **l'accordo quadro di recepimento in tema di molestie e violenza nei luoghi di lavoro**.

Per brevità, spendendo due parole solo sulla scelta di inserire anche integralmente, nel testo dell'Intesa, l' Accordo sulle molestie e violenza sul lavoro, è significativo cogliere la condivisione riconfermata tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, nel voler porre tale tema nel più ampio alveo della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, indicando con chiara evidenza come un tale tema, nelle sue diverse forme (che comprendono le **molestie** e le **violenze**, riferite ad entrambi i generi, di natura fisica, psicologica e sessuale), rientri a pieno tra i potenziali rischi che devono essere considerati nello svolgere la valutazione dei rischi (come previsto dalla normativa vigente, nei termini di una valutazione «di tutti i rischi»), tenendo conto dei diversi contesti lavorativi e delle varabili che possono su questi maggiormente incidere, dovendosi poi individuare interventi necessari ed efficaci per svolgere azione di prevenzione e gestione degli eventuali accadimenti

Vigilanza, Inail e pariteticità

Una parte dell'Intesa è dedicata alla proposta di un nuovo ruolo dell'Inail in materia di salute e sicurezza. Quali sono le posizioni comuni su questo tema?

C.F.: Precisando che alcuni punti affrontati nell'Intesa hanno trovato diversa regolazione nella Legge finanziaria (L.145 varata il 30/12/2018) e, in particolare, in tema di accomodamento ragionevole, attraverso una determina del presidente dell'Inail, n.527 del 19 dicembre 2018, sono state apportate delle modifiche migliorative in piena linea con quanto indicato anticipatamente nell'Intesa, è ampio lo spazio che nel testo condiviso si dedica alle **istituzioni** e, in specifico, all'**Inail**.

Un primo punto, non sicuramente nuovo, sul quale le Parti, negli anni, hanno congiuntamente fatto sentire la propria voce (e prova ne danno i due Avvisi comuni, siglati nel 2008 e nel 2012, richiamati nell'Intesa), è relativo al **rafforzare la posizione**

espressa, in tema di funzioni e *governance* dell'INAIL. In questo senso, emerge con evidenza l'intento di vedere rafforzato il ruolo dell'Istituto, preservandone la *governance* duale, con una più ampia autonomia decisionale, patrimoniale ed organizzativa che porta a perseguire l'obiettivo di un bilancio tendenzialmente in pareggio, a favore degli investimenti in prevenzione, ricerca e supporto alle imprese e ai lavoratori, anziché il dover registrare annualmente un avanzo patrimoniale e finanziario ingente, impiegato per altri fini, non inerenti le aree di intervento dell'Istituto, non permettendo così un più ampio utilizzo di risorse per le prestazioni a favore dei malati e degli infortunati e per la riabilitazione.

Tra gli altri, in linea con lo spirito dell'Intesa, e pertanto, nell'intento di un pieno rilancio del ruolo delle Parti sociali sulla scena del sistema di prevenzione, di rilievo è la richiesta dell'istituzione di un **tavolo permanente con l'INAIL**, di analisi approfondita dei dati su infortuni e malattie professionali per l'individuazione delle cause più frequenti e per la definizione di interventi mirati di prevenzione (proposta che andrebbe, in realtà, a riavviare un tavolo di lavoro già costituito, presso l'INAIL, nei primi anni di attuazione del d.lgs. 81/2008 s.m., ma nel tempo non più convocato).

Ulteriore specifico punto, la chiara ed esplicita esigenza, espressa dalle Parti, del vedere rispettata e resa effettiva la partecipazione delle parti sociali al SINP (Sistema Informativo Nazionale di Prevenzione), riconoscendo allo strumento un importante funzione volta allo svolgere «efficaci politiche prevenzionali», a partire proprio dall'analisi dei dati e dall'interazione tra questi.

Una parte rilevante dell'Intesa è costituita dall'Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità, in tema di salute e sicurezza sul lavoro. Quali sono gli elementi più significativi?

C.F.: Considerati i ventitre anni di attesa per la revisione dell'Accordo e tenuto conto della rilevanza di quanto in esso definito, anche sul piano dei miglioramenti raggiunti in termini di diritti di rappresentanza, riassumere in poche parole non è solo non è facile, ma diviene un'operazione non rispettosa del lavoro svolto e di quanto congiuntamente sancito. Nel richiamare, pertanto, i punti principali d'impianto, sia relativi alla rappresentanza che alla pariteticità, è necessario premettere che l'Accordo, pur inserito quale parte integrante dell'Intesa, nel rispondere al preciso rimando alla contrattazione collettiva, previsto dal legislatore agli artt.47, co. 5 e 51, co. 2 del d.lgs. 81/2008 s.m., ha una sua propria autonomia, andando a **revisionare integralmente l'Accordo interconfederale del 22 giugno 1995**, divenendo l'atto di riferimento attuale per Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, sui temi della rappresentanza e pariteticità, escludendo così l'operatività del Fondo, previsto all'art.52 del d.lgs. 81/2008 s.m., disposto dal legislatore.

In sintesi, per punti:

a. l'Accordo sancisce per il settore industria la concreta applicazione di quanto disposto dalla normativa vigente, in merito al ruolo dell'**RLST**, quale figura di rappresentanza fondamentale per le realtà lavorative di più ridotta dimensione, ma al contempo, di figura sussidiaria dell'RLS aziendale, in caso di mancata presenza per ragioni diverse, all'interno di una qualsiasi realtà aziendale, dalle dimensioni anche superiori ai quindici lavoratori;
b. nell'Accordo, quale espressione della più ampia condivisione e impegno verso la concretizzazione di quanto previsto, spiccano nel testo precise **scadenze di attuazione**, secondo una calendarizzazione mirata: - procedura di elezione/designazione degli RLS aziendali, nelle aziende prive di rappresentanza, da avviare dalla sottoscrizione dell'accordo (quindi dal 12 dicembre u.s.); - istituzione e avvio dell'esercizio del ruolo degli RLST e della rete della pariteticità, a decorrere dal novantesimo giorno dalla sottoscrizione del protocollo regolativo della rappresentanza e della pariteticità, che dovrà essere siglato non più tardi di centoventi giorni dalla sottoscrizione dell'Intesa (siglata il 12 dicembre) u.s.;
c. nell'Accordo vi sono innovazioni importanti sul fronte dello svolgimento del **ruolo degli RLS/RLST**, a partire dal raddoppio per gli RLS del monte ore dei permessi previsto (sempre comunque ampliabile mediante la contrattazione o in caso di mancati accordi già in essere migliorativi); dalla possibilità prevista per gli RLS di potersi info-formare, al di là delle ore minime previste quale formazione obbligatoria, anche al di fuori dell'azienda, non avendo a carico del

proprio monte ore, il tempo degli spostamenti da e verso i luoghi di info-formazione; dalla disposizione di un verbale e dalla sua necessaria archiviazione nella documentazione aziendale inerente la salute e sicurezza sul lavoro, finalizzato a formalizzare la consultazione degli RLS/RLST, con possibilità di integrazioni riferite a proposte e/o osservazioni, da redigere e conservare sempre e, comunque, anche in caso di verbale non firmato dall'RLS/RLST per mancata condivisione delle modalità utilizzate per lo svolgimento di tale procedura; la previsione dell'aggiornamento della formazione degli RLS, dalla durata da definire mediante la contrattazione, anche nelle aziende con meno di quindici lavoratori (disposizione non prevista attualmente dalla normativa ? vd. art.37, comma 11 del DLGS 81/2008 s.m.).

d. nell'Accordo si prevede l'istituzione di un **sistema di pariteticità**, per il settore industria, su tutto il livello nazionale, con sedi presenti sul livello territoriale, al quale potranno aderire, come per tutto quanto previsto anche sulla rappresentanza, le realtà lavorative aderenti a Confindustria. Gli organismi paritetici che verranno costituiti, sia nazionale che territoriali, svolgeranno le funzioni previste all'art.51 del DLGS. 81/2008 s.m..

Infine avete già avuto contatti con il Governo o con i ministeri competenti sulle questioni presenti nell'Intesa?

C.F.: Avendo siglato l'Intesa subito a ridosso delle festività natalizie era inevitabile che avremmo avviato il percorso di concretizzazione dalla metà di gennaio e, nell'ambito di questo, i rapporti con le istituzioni, la politica, gli altri attori della prevenzione.

Come si legge nell'Intesa sono tanti gli impegni che le Parti sottoscrittrici si sono presi in tal senso. Per citarne solo alcuni ricordo che è espressa congiunta volontà **presentare al Governo un documento che richiami l'attenzione sulla vigilanza in tema di salute e sicurezza sul lavoro**, ma soprattutto sul creare un **coordinamento centrale** di tale attività, concetto che sta ad indicare come le Parti non abbiamo inteso disconoscere il sistema dei controlli, oggi vigente, in capo alle ASL (citate espressamente tra gli organi di vigilanza), ma siano determinate nel puntare ad ottenere interventi efficaci, e a più alta garanzia di certezza e univocità. Coerenti, in tal senso, sia la sottolineatura che l'ipotesi avanzata, di carattere propositivo, previste in merito alle risorse economiche da impiegare per il **finanziamento dell'attività di vigilanza**, ma anche a copertura dei costi dell'azione di supporto alle imprese e ai lavoratori, previste tra i compiti assegnati dal legislatore, in capo agli organi di vigilanza. Nel ribadire il rispetto della finalità prevista per le risorse provenienti dalle sanzioni, quale forma di finanziamento dell'attività degli organi di vigilanza, le Parti nell'Intesa avanzano l'ipotesi di integrare tali somme con risorse provenienti dall'Inail.

Al Governo e ai ministeri competenti non mancherà, però, di richiamare l'attenzione sui temi oggetto del Proposta congiunta, siglata nel 2015 e dei due Avvisi comuni, siglati anch'essi nel 2015 (dei quali ho parlato in una domanda precedente), considerata ancora l'attualità delle problematiche affrontate e la mancata attenzione posta verso le posizioni espresse comuni.

Articolo e intervista a cura di Tiziano Menduto

Scarica i documenti relativi all'articolo:

" Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil", Patto per la fabbrica, documento firmato il 28 febbraio 2018 (formato PDF, 2.08 MB).

" Salute e sicurezza. Attuazione del Patto per la fabbrica", Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, accordo firmato il 12 dicembre 2018 (formato PDF, 4.95 MB).

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it