



UNIONE INDUSTRIALE PISANA

*Auditorium "G. A. Agnelli"*

Assemblea Generale 2024

CURARE LA SICUREZZA SUL LAVORO

*Pisa, 11 luglio 2024*

Relazione del Presidente

ANDREA MADONNA



**Curare  
la sicurezza  
sul lavoro**





UNIONE INDUSTRIALE PISANA

*Auditorium "G. A. Agnelli"*

Assemblea Generale 2024

CURARE LA SICUREZZA SUL LAVORO

*Pisa, 11 luglio 2024*

Relazione del Presidente

ANDREA MADONNA

Autorità, colleghe e colleghi, associazioni ed organizzazioni, un cordiale benvenuto agli associati e agli invitati e grazie per essere oggi presenti.

Come Associazione di Imprenditori abbiamo sicuramente fatto una **scelta complicata ma non scomoda (come si potrebbe pensare)** decidendo di parlare di **sicurezza sul lavoro**.

In questo periodo molti temi vanno molto più di moda e riguardano sostanzialmente la macrocategoria della relazione tra la digitalizzazione, sempre più veloce, e le competenze che non riescono a rimanere al passo o che, addirittura, non si trovano.

Abbiamo invece voluto che nella nostra Assemblea si affrontasse un tema “duro”, particolarmente difficile da trattare senza una forte componente emotiva perché al **lavoro ci si va per vivere e per realizzarsi** e tutti noi,

**tutti**, rimaniamo sconvolti e addolorati quando si verificano tragedie con perdite di vite umane.

Garantire la **piena sicurezza del lavoro** attraverso l'investimento nella prevenzione deve essere un **impegno assoluto** per le imprese e l'impegno per garantire la salute e la sicurezza dei nostri lavoratori è, e dovrà essere sempre, convinto, totale ed incondizionato perché crediamo fermamente che **i lavoratori siano non solo il bene più prezioso dell'impresa**, che è fatta di persone, **ma anche, e soprattutto, che la vita non possa essere messa a repentaglio per il lavoro.**

Per questo motivo riteniamo che **la sicurezza sia un doveroso investimento e non un costo.**

Ogni morte, ogni infortunio, ogni malattia professionale è **un fallimento prima per l'uomo e poi per l'imprenditore**, per l'azienda e per la collettività sociale che in essa esprime il proprio saper fare.

Dobbiamo e vogliamo fare di più e meglio attraverso la piena convinzione che l'impresa e le persone che vi lavorano sono il motore del benessere, della crescita e dello sviluppo e, quindi, del Paese.

Per questo motivo ringrazio infinitamente gli ospiti, che rappresentano il massimo delle competenze in materia, perché ci consentiranno di trattare un importante tema di rilevanza nazionale qui, nel nostro territorio.

## **I MESSAGGI**

E' infatti di particolare rilievo il confronto con voi che siete la più elevata espressione della sicurezza a livello nazionale in quanto, dagli anni '90, Governo e Parti Sociali hanno riscritto le pagine che riguardano la salute e la sicurezza sul lavoro.

Lo hanno fatto attraverso la condivisione dell'obiettivo del miglioramento continuo e una virtuosa declinazione pratica di una impostazione normativa che prevedeva un

approccio congiunto al tema della salute e della sicurezza.

Questo perché il legislatore in maniera lungimirante aveva colto perfettamente che la **salute e la sicurezza** nei luoghi di lavoro non possono, e non devono essere, ragione di conflitto ma sono un **interesse comune dell'azienda e delle persone che ci lavorano**.

Ci sono altre materie che ci vedono su interessi contrapposti pur sempre con una corretta dialettica costruttiva: **ad esempio** il salario, l'orario di lavoro, la flessibilità organizzativa, il mercato del lavoro solo per citarne alcune, ma sull'argomento che anima oggi il nostro dibattito non possiamo avere posizioni che non siano convergenti nell'interesse delle imprese e di chi ci lavora.

**Confindustria e Sindacati, qui rappresentati ai massimi livelli, possono e devono arrivare a sostenere le stesse tesi.**

Occorre che imprese e lavoratori possano muoversi nell'ambito di una regolazione che sia completamente aderente ai principi costituzionali: legalità, determinatezza, tassatività. In una parola: certezza del diritto, un principio fondamentale e indispensabile dello Stato di diritto.

Un quadro normativo che voglia dirsi ispirato a tali principi deve garantire il rispetto dei requisiti minimi di chiarezza e precisione, attraverso norme di facile comprensione, permettendo al destinatario della norma stessa di conoscere a priori le conseguenze della propria condotta.

Può essere **controproducente legiferare condizionati dall'emotività** successiva ad eventi tragici, perché

**rischiamo di avere norme più restrittive che vanno a penalizzare prevalentemente le aziende che sempre le hanno rispettate, mentre poco efficaci sono nei confronti di coloro che operano abitualmente nella illegalità.**

Occorre allora **un'azione sulla normativa**, tale da restringere in maniera considerevole la discrezionalità dell'interprete, riferendo puntualmente gli obblighi a standard e protocolli aziendali che – sul modello di quelli condivisi durante il covid – assicurino la tutela della sicurezza in sostituzione di regole spesso generiche e soprattutto non calate sulla specifica realtà della singola impresa.

**Nella malaugurata ipotesi di un sinistro l'imprenditore deve essere messo in grado di dimostrare, in tempi brevissimi, il pieno assolvimento degli obblighi, l'impegno per la prevenzione, l'attenzione alla salute delle persone: per**

questo deve disporre di un quadro normativo non indefinito ma certo e determinato.

**Dall'altra parte la Pubblica Autorità deve essere in grado di verificare in tempi altrettanto rapidi la precisa posizione dell'impresa.**

**Solo così, al verificarsi di un evento avverso, tutti i soggetti potranno essere veramente “dalla stessa parte” come è doveroso.**

La certezza del diritto e la conoscenza puntuale degli obblighi sono presupposto necessario per consentire di orientare correttamente i comportamenti, quindi, di determinare l'esistenza di una responsabilità o meno e individuare, in maniera inequivocabile, il responsabile visto che, in azienda, ciascun garante della sicurezza ha una propria responsabilità in funzione del ruolo.

La giurisprudenza dice che, per poter essere esonerato da responsabilità, il datore di lavoro deve dimostrare di

aver rispettato tutte le regole: ecco, se non si definisce prima quali siano queste regole (precise, puntuali, identificabili ex ante), si tratta di una previsione vuota di significato.

Si rischia, in particolare nei rapporti con le importanti stazioni appaltanti, di far sospendere l'attività lavorativa dell'azienda in attesa della definizione del contenzioso con tempi non certi ed effetti destabilizzanti per la sostenibilità dell'azienda stessa e delle persone che vi lavorano.

Molto condivisibile è, a questo proposito, l'idea del Presidente Orsini di introdurre in Confindustria un Gruppo Tecnico dedicato alla certezza del diritto.

## **L'ANALISI**

Prima di passare ad enunciare le possibili proposte da approfondire e, soprattutto, ascoltare il vostro punto di vista, consentitemi un'analisi del fenomeno in Toscana aggiornando un nostro studio di due anni fa.

Doverosa una nota metodologica: l'aspetto interessante dell'indagine è che si basa su infortuni accertati e non solo denunciati e pertanto il dato sconta sempre un certo ritardo, rispetto ai denunciati, oltre ad essere quantitativamente più basso, mediamente del 30%.

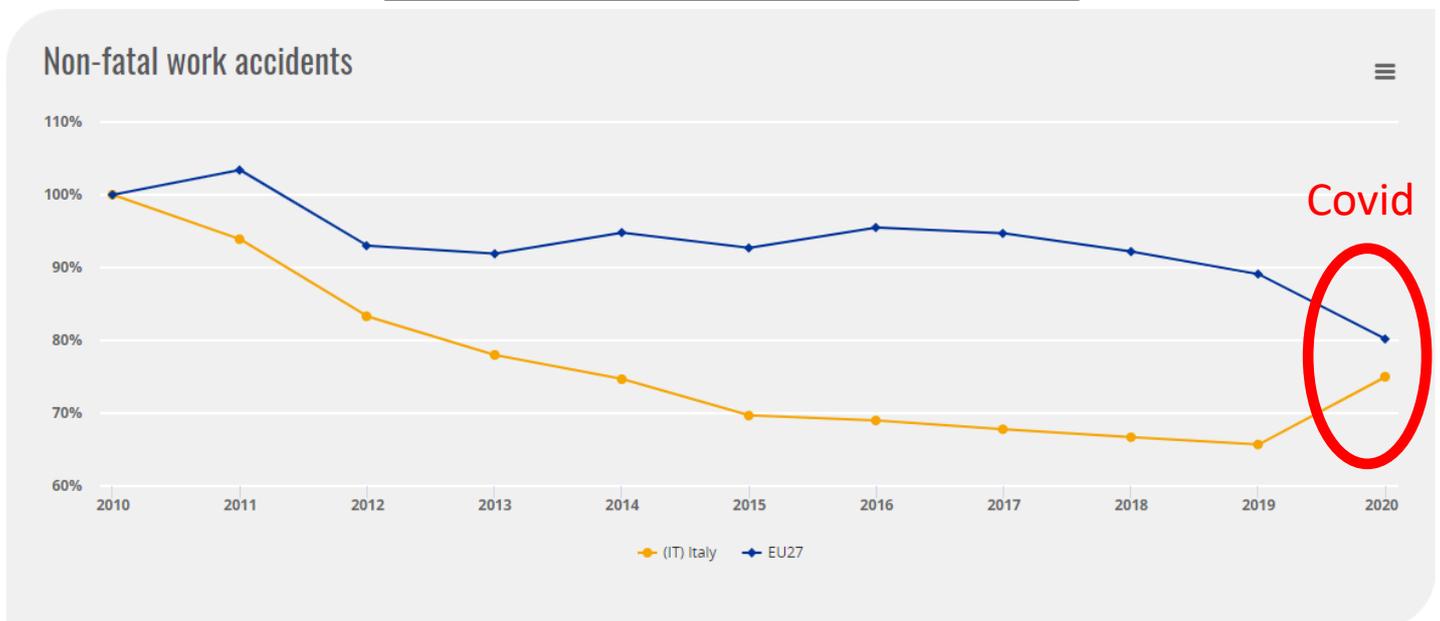
Non si può negare che un'adeguata analisi del fenomeno infortunistico debba essere realizzata analizzando i dati oggettivi e consuntivati.

Ed è questo che abbiamo fatto a livello regionale negli ultimi anni elaborando un'indagine approfondita del fenomeno sulla base dei dati ufficiali INAIL relativi agli

infortuni denunciati e riconosciuti in collaborazione e con il prezioso supporto della Regione Toscana e di INAIL.

Se il nostro obiettivo è quello di estirpare il fenomeno infortunistico lavorando sulla consapevolezza e **la responsabilizzazione** di tutti gli attori, per fare ciò dobbiamo guardare avanti con determinazione, però **senza dimenticare gli enormi progressi che abbiamo fatto negli ultimi anni anche se, evidentemente, non ancora sufficienti.**

Infatti, proprio i dati che abbiamo elaborato ci hanno confermato che negli ultimi 10 anni, fenomeno Covid a parte, **l'Italia ha mostrato una riduzione più marcata degli infortuni non mortali** in termini di numero assoluto, **rispetto alla media degli altri paesi della Unione Europea.**

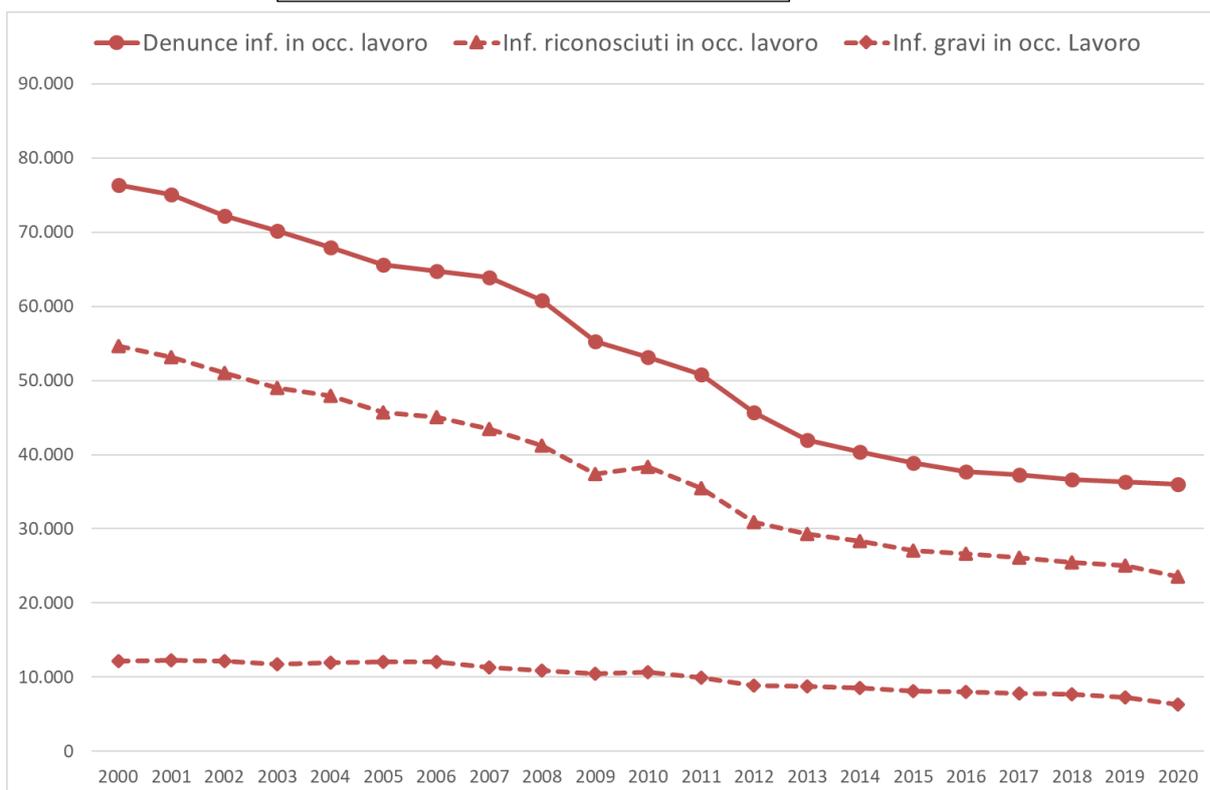
**Infortunati non mortali - Italia VS Media UE**

The diagram shows the development of non-fatal work accidents - incidence rates - between 2010 until the latest available year. The year 2010 has been set as baseline (2010 = 100). The country lines and the EU line (dark blue) show the trend as percentage of the value of this base year.

Fonte Eurostat

Anche **a livello toscano** non dobbiamo dimenticare che **gli infortuni**, in numeri assoluti, sia denunciati che riconosciuti (che rappresentano circa il 70% dei denunciati), **hanno subito un importante decremento** negli ultimi venti anni, con una riduzione negli ultimi 4-5 anni di oltre il 60% rispetto all'anno 2000.

### Infortuni - Regione Toscana

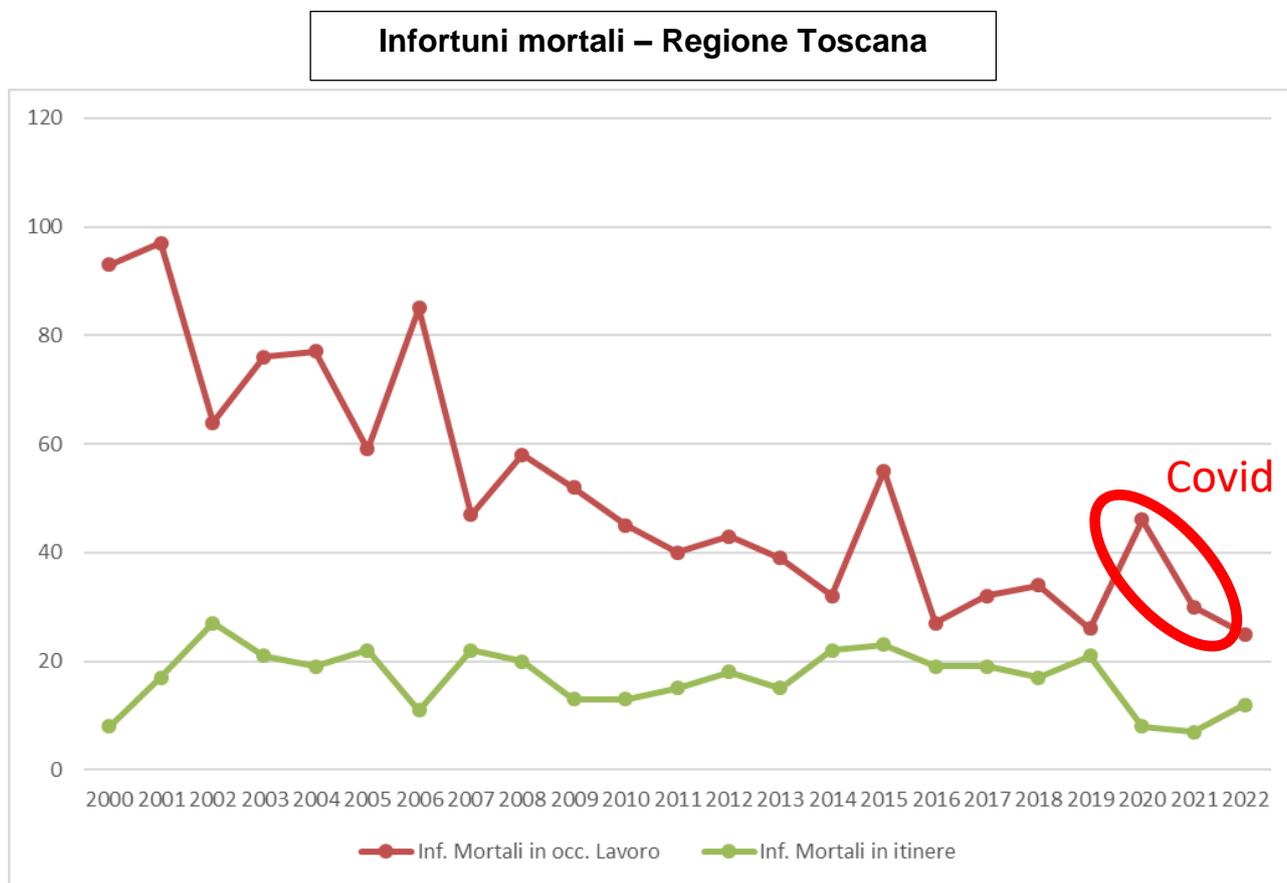


Fonte: Flussi Informativi INAIL e ISTAT RFL. Elaborazione: CeRIMP.

Sempre a livello regionale, relativamente agli infortuni mortali si nota un progressivo declino negli ultimi 25 anni.

**La media degli infortuni mortali in occasione di lavoro avvenuti in Toscana degli anni 2019 – 2020 – 2021 – 2022 è inferiore del 70% rispetto all'anno 2001.**

Non altrettanto possiamo dire per gli infortuni mortali in itinere, che sono pressoché costanti negli ultimi 22 anni.



Fonte: Flussi Informativi INAIL e ISTAT RFL. Elaborazione: CeRIMP.

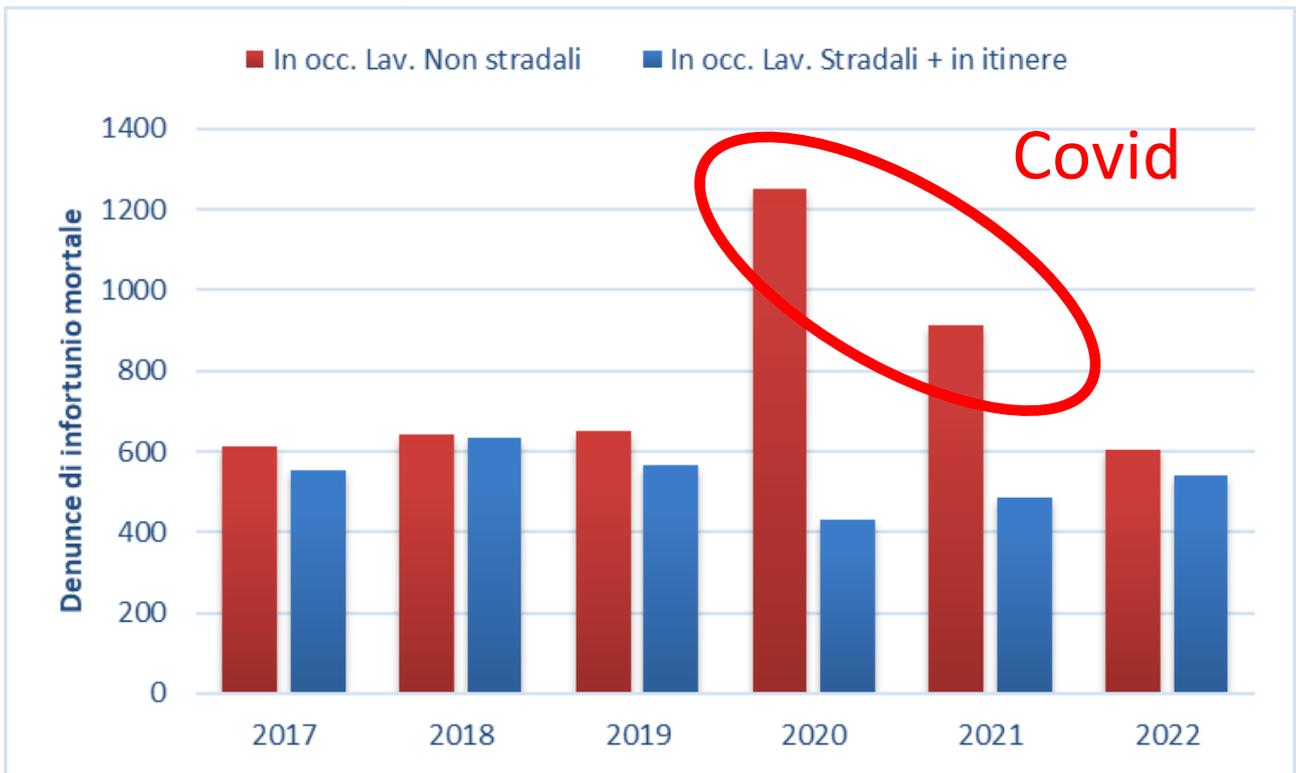
Quello degli **infortuni mortali sulla strada** è un altro capitolo importante che spesso è stato sottovalutato e che, invece, ha necessità di essere affrontato, perché, se da un lato è evidente che sia **un aspetto fuori dal diretto controllo del datore di lavoro**, dall'altro è

**strettamente connesso con altri aspetti, ad esempio le carenze infrastrutturali del nostro Paese.**

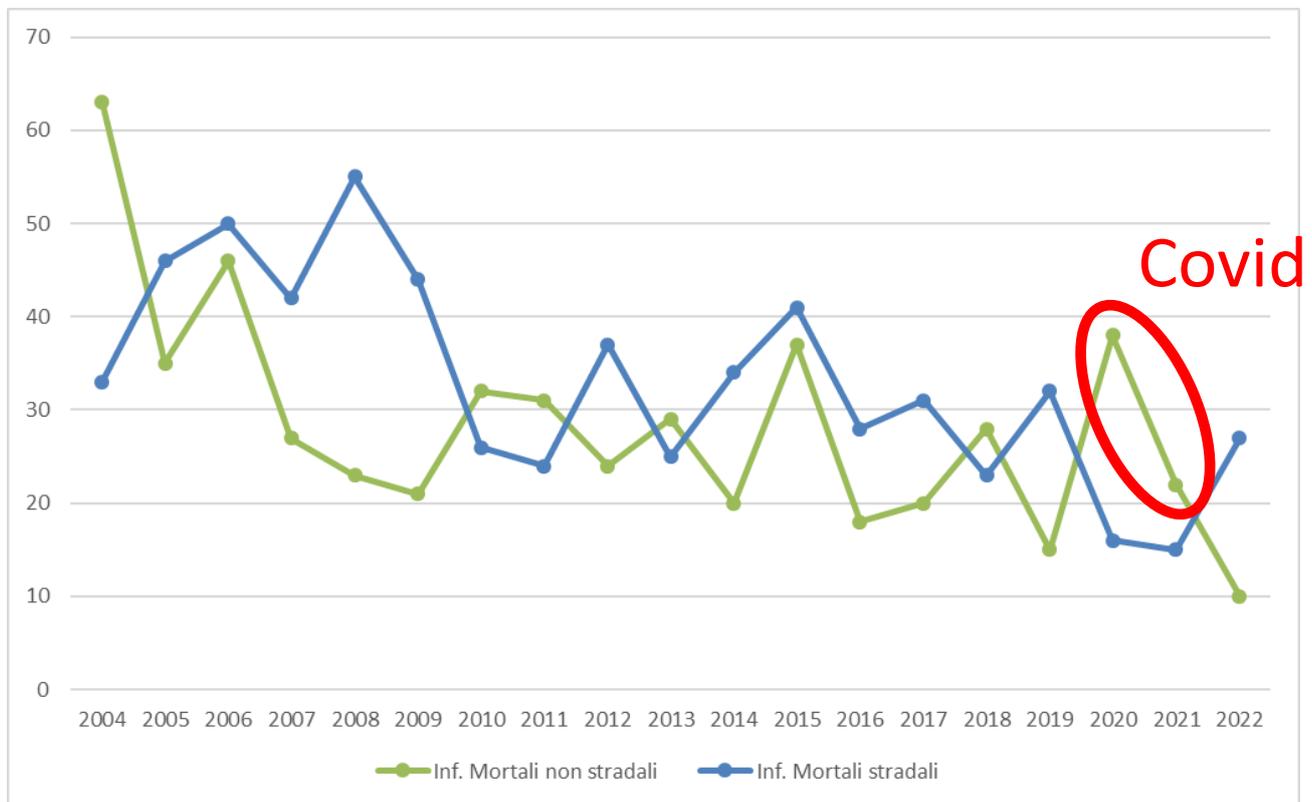
Non a caso la nostra Assemblea dello scorso anno è stata focalizzata sul tema delle infrastrutture del territorio Pisano non solo tagliato fuori dai principali collegamenti, sia stradali che ferroviari, ma anche servito da infrastrutture obsolete e oramai inadeguate rispetto a quanto la nostra Regione rappresenta in termine di valore economico, sociale, artistico e turistico.

A livello nazionale, ed anche in Regione Toscana, da diversi anni **le denunce di infortunio mortale di tipo stradale, sia in occasione di lavoro sia “in itinere”, sono, numericamente, sostanzialmente allo stesso livello delle denunce di infortunio mortale “non stradale”.**

**Infortuni mortali denunciati - Italia**



**Infortuni mortali riconosciuti - Regione**



**Addirittura, nel 2022 il 59% di 653 infortuni mortali riconosciuti positivamente da INAIL a livello nazionale, è costituito da infortuni avvenuti sulla strada, sia in occasione di lavoro che “in itinere”.**

**Denunce di infortunio con esito mortale per anno di accadimento, modalità di accadimento e definizione**

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Denunce complessive</b>	<b>1.294</b>	<b>1.239</b>	<b>1.723</b>	<b>1.435</b>	<b>1.247</b>
in occasione di lavoro	921	904	1.492	1.155	911
di cui: senza mezzo di trasporto	651	664	1.282	941	673
di cui: con mezzo di trasporto	270	240	210	214	238
in itinere	373	335	231	280	336
<b>di cui: riconosciuti positivamente</b>	<b>796</b>	<b>746</b>	<b>1.015</b>	<b>790</b>	<b>653</b>
<i>in occasione di lavoro</i>	560	538	874	627	469
<i>di cui: senza mezzo di trasporto</i>	328	321	695	444	267
<i>di cui: con mezzo di trasporto</i>	<b>232</b>	<b>217</b>	<b>179</b>	<b>183</b>	<b>202</b>
<i>in itinere</i>	<b>236</b>	<b>208</b>	<b>141</b>	<b>163</b>	<b>184</b>

Fonte: Flussi Informativi INAIL

Dobbiamo riflettere anche sulla **preparazione dei giovani in materia di sicurezza** in fase di ingresso nel mondo del lavoro.

A livello toscano, negli anni dal 2015 al 2020, **il tasso di infortuni riconosciuti dei lavoratori nella fascia di età sotto i 25 anni è stato almeno il doppio** rispetto a tutte le altre fasce di età.

**Infortuni riconosciuti per fascia di età - Regione Toscana**

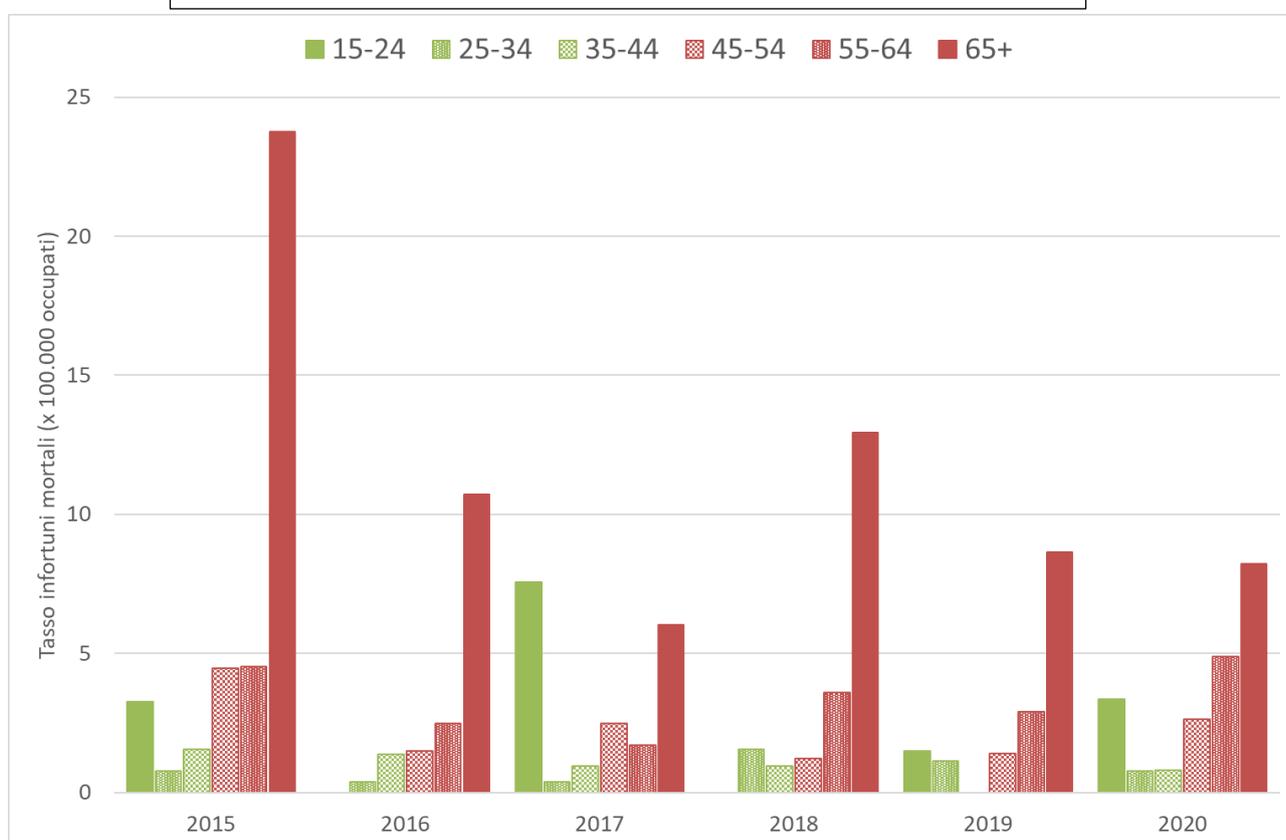


Fonte: Flussi Informativi INAIL e ISTAT RFL. Elaborazione: CeRIMP.

Abbiamo voluto dare, sul punto, il nostro piccolo contributo **realizzando uno strumento informativo con le informazioni di base** che abbiamo diffuso nelle scuole in collaborazione con l'Ufficio Scolastico Regionale che ringrazio.

La statistica è, invece, di segno opposto se si indaga sugli infortuni mortali: **i lavoratori di età anziana hanno un tasso di infortuni nettamente superiore** rispetto ai lavoratori delle altre fasce di età.

**Infortuni mortali per fascia di età - Regione Toscana**



Fonte: Flussi Informativi INAIL e ISTAT RFL. Elaborazione: CeRIMP.

Dobbiamo concentrare i nostri sforzi su **comportamento, consapevolezza e percezione del rischio, in poche parole “cultura della sicurezza”** anche avendo particolare cura ai destinatari dei **messaggi.**

Lo stesso Presidente della Repubblica Sergio Mattarella al riguardo ammonisce sulla necessità di “Diffondere la cultura della prevenzione che costituisce la base per la creazione di condizioni di lavoro che prevengano i rischi di incidenti”.

L’allargamento del numero di generazioni presenti in azienda e della provenienza geografica rende più efficace un’azione che tenga conto della gestione delle “diversity” che sta diventando una vera e propria competenza all’interno delle aziende.

Tutto complicato dalla difficoltà a reperire personale qualificato situazione, questa, che aumenta la complessità organizzativa.

## LE PROPOSTE

Oggi, con la tecnologia a nostra disposizione, possiamo fare molto per migliorare ulteriormente.

Dobbiamo però cambiare anche il modo di affrontare questa problematica e **aggiornare le nostre norme** che sono fondate su principi degli ultimi decenni del secolo scorso.

Uno degli elementi essenziali della prevenzione è la formazione: occorre che **l'azione formativa sia funzionale all'acquisizione delle specifiche competenze** necessarie per conoscere ed affrontare adeguatamente i pericoli ed i rischi presenti nello

specifico luogo di lavoro, per lavorare in sicurezza e, quindi, tranquillità, a beneficio del benessere proprio e della collettività lavorativa.

Fino ad ora, invece, nelle regole dell'attività formativa in questa materia ha **prevalso la burocrazia e non la sostanza**, la mera forma e non la concretezza della necessaria trasformazione culturale.

Siamo impegnati a trasmettere questo importante principio alle aziende: la **formazione non è solo un obbligo** cui adempiere per evitare sanzioni **ma è il primo mattone con cui si costruisce la sicurezza sul lavoro** attraverso la consapevolezza del rischio e la metodologia con cui si affronta.

Se viene percepita come una tassa, come un adempimento burocratico da provare per via documentale, la formazione perde la sua essenza di punto di partenza per costruire un ambiente di lavoro

sicuro e **favorisce aziende di formazione che privilegiano questa logica**; nessuno pensa che l'addestramento e la formazione per pilotare un jet di linea siano un timbro su un pezzo di carta ma il primo passo per il decollo e per il volo in piena sicurezza di tutti i passeggeri e l'equipaggio.

E' altresì importante rendere strutturali sistemi di premialità per le aziende che introducano buone prassi, di sicurezza sul lavoro, che vadano oltre gli obblighi di legge.

E' questo che ha realizzato la Regione Toscana, anche su nostra iniziativa, negli ultimi due anni.

Ci troviamo di fronte a **sfide**, ormai non più future ma **attuali, di grande difficoltà**: una intelligenza artificiale che affascina e incuriosisce ma che non è ancora ben compresa impone una capacità conoscitiva e ideativa nuova, adeguata alle nuove modalità di lavoro. **In**

**materia di sicurezza sul lavoro, la tecnologia avanzata ed assistita (ma non governata) dall'intelligenza artificiale è ormai dentro le nostre macchine e nelle nostre imprese.**

Tecnologia e intelligenza artificiale sono essenziali per il miglioramento della qualità e della efficacia della prevenzione, a tutto vantaggio di sicurezza e salute: dai cobot ai dispositivi indossabili, dal governo del processo attraverso i computer agli esoscheletri, dal *machine learning* alla vigilanza imposta dalla legge. La velocità dell'intelligenza artificiale è il suo punto di forza: non dobbiamo farci superare.

Il progresso, nelle sue varie forme, deve essere a supporto dell'uomo, in una visione antropocentrica, e non deve sostituirsi a lui: la persona deve restare al centro, e dev'essere in grado di conoscere e gestire le sfide senza esserne travolta. Quindi, le nuove competenze digitali siano alla base di una rinnovata sfida

ad un lavoro sempre più sicuro, attento alla salute e vera fonte ed occasione di realizzazione della persona, nel suo diritto e dovere di lavorare.

La modernizzazione del sistema lavoro abbisogna, tuttavia, di alcune profonde riflessioni su logiche e previsioni di legge che forse non sono più perfettamente coerenti con l'evoluzione delle organizzazioni: la legge sulla privacy e il divieto di videosorveglianza, sempre garantendo i diritti fondamentali, potrebbero essere meglio armonizzate per favorire l'adempimento degli obblighi di tutela della salute e della sicurezza.

Si pensi alla tecnologia che potrebbe supportare le attività di vigilanza del preposto in azienda.

Ci sono aziende nostre associate produttrici di software che stanno lavorando allo sviluppo dell'Intelligenza Artificiale a supporto della prevenzione infortuni

affrontando con **più difficoltà le tematiche giuridiche rispetto a quelle tecniche.**

La disciplina vigente fa divieto al datore di lavoro di controllare il lavoratore (dove si trova, cosa stia facendo, le condizioni di salute, etc). Il rispetto dei pregnant obblighi di vigilanza (sia del datore di lavoro che del preposto) e di tutela della salute del lavoratore sarebbero adeguatamente supportati dalla tecnologia (tecnologia indossabile, sensori, visori, occhiali google, etc). Il lavoratore potrebbe essere adjuvato momento per momento da un assistente virtuale o da un preposto in caso di dubbio.

I suoi comportamenti potrebbero essere monitorati per anticipare gli errori (visualizzazione in tempo reale e intervento prevenzionale immediato).

La tecnologia dell'Intelligenza Artificiale ha la possibilità di anticipare gli errori leggendo le condizioni

(stanchezza, distrazione, errore) del lavoratore, intervenendo prima. Ma tutto questo oggi sembra essere difficilmente attuabile nel rispetto della attuale normativa.

L’Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ha pubblicato sul proprio portale otto casi studio sull’effetto che i robot collaborativi e l’intelligenza artificiale possono avere sulla salute e la sicurezza dei lavoratori in diversi settori professionali.

Il Disegno di Legge sull’ intelligenza artificiale prevede, che *“l’intelligenza artificiale è impiegata per **migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l’integrità psico-fisica dei lavoratori, accrescere la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività delle persone in conformità al diritto dell’Unione europea**”*. I tre importanti obiettivi che la legge si pone potranno essere raggiunti più efficacemente con un corretto e condiviso aggiornamento della normativa al veloce sviluppo tecnologico.

**La prevenzione è un investimento, non un costo**, che anzitutto lo Stato e le sue Istituzioni devono garantire: sostegno economico e supporto applicativo ed interpretativo sono tanto essenziali quanto carenti. Da questo punto di vista occorre impiegare per la prevenzione tutte le risorse che le imprese versano annualmente all’Inail ed evitare che rimangano inutilizzate.

Occorre la massima collaborazione con le istituzioni che hanno competenze di vigilanza per una corretta e condivisa interpretazione delle norme.

Infine l’annosa questione degli appalti e subappalti.

Ho sentito spesso, anche recentemente purtroppo, parlare impropriamente e addossare responsabilità non fondate all’istituto dell’appalto **in quanto tale**.

Oggi, a maggior ragione, in un mondo sempre più tecnologico e specializzato, è necessario poter appaltare parte dei lavori per garantirne una migliore riuscita, anche in termini di sicurezza.

Un'impresa che cerca di fare tutto da sola senza averne le competenze è molto più a rischio di una che si avvalga di chi ha la necessaria esperienza e competenza.

La criticità è la scelta dell'impresa che viene a lavorare in appalto o subappalto **evitando situazioni di concorrenza sleale che mettono fuori mercato le aziende corrette**: se la finalità è avvalersi delle migliori esperienze, si assiste ad un incremento di professionalità e sicurezza.

Se facciamo l'esempio di un cantiere edile, vi saranno sicuramente lavori affidati ad un'azienda di installazione di impianti e ad una di serramenti.

Probabilmente rientreranno nel campo di applicazione di contratti collettivi nazionali diversi da quello dell'edilizia, ma dobbiamo combattere insieme il "dumping" contrattuale non i contratti che sottoscriviamo assieme nell'ambito delle varie categorie aderenti a Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.

## LE CONCLUSIONI

Ho anticipato in apertura di relazione che abbiamo scelto un argomento delicato di cui molti preferiscono non parlare e più di qualcuno ha individuato l'azzardo nel trattare la materia.

Tuttavia, i problemi non si risolvono ignorandoli ma affrontandoli soprattutto se si cerca di dare una lettura focalizzata anche sul punto di vista delle aziende e a farlo di fronte alle Istituzioni e alle Organizzazioni Sindacali.

Questo comporta l'abbandono di ogni forma di "*captatio benevolentiae*" nella consapevolezza che quando si parla di salute e sicurezza sul lavoro l'interesse di una parte è l'interesse di tutte le parti.

Grazie