

Sicurezza, nei contratti buone prassi oltre le norme

Contrattazione. Negli accordi aziende e sindacati declinano il tema anche su salute psicofisica e ambiente, sfruttando l'innovazione

Pagina a cura di **Cristina Casadei**

I contratti collettivi nazionali di lavoro, come anche quelli aziendali, oltre a recepire la normativa, nel tempo sono diventati una delle riserve più ricche delle buone prassi sulla salute e sicurezza. Un'evoluzione che ha come principale obiettivo la diffusione della cultura e della sensibilità sulla materia tra tutti gli attori, che si rivela sempre la via maestra per consentire al nostro Paese di schiodarsi da quanto ci raccontano i dati Inail, oltre che la cronaca: in media, infatti, in Italia continuano a esserci un migliaio di denunce di infortuni mortali all'anno.

Gli interventi
In premessa va detto che nei contratti «ci sono innanzitutto interventi strettamente connessi ai rinvii normativi. Il decreto legislativo 81 del 2008 individua una serie di ambiti di intervento e il primo obiettivo di imprese e sindacati è quindi l'allineamento dei contratti», spiega il ricercatore dell'Università di Modena e Reggio Emilia e di Adapt, Emanuele Dagnino. Poi però imprese e sindacati cercano sempre di andare oltre e di rendere più efficaci gli interventi. Se è vero che ci sono settori

La tecnologia consente di intervenire in tempo reale come avviene grazie alle telecamere intelligenti di Saipem

più sensibili di altri, anche per la maggiore esposizione al rischio delle lavorazioni, in generale il tema è molto discusso da imprese e sindacati soprattutto nell'edilizia e nell'industria, così come nei servizi. Si pensi, per esempio, al contratto assicurativo Ania, che ha affrontato la trattazione del tema in modo diverso, con particolare attenzione al benessere psico fisico delle persone e allo stress lavoro correlato e ha allargato il tema dei luoghi di lavoro sicuri anche a quelli in cui si svolge attività da remoto, vista l'ampia diffusione dello smart working nel settore.

Gli Osservatori
Per promuovere interventi in termini di maggior favore dei lavoratori su tematiche che sono state individuate dal legislatore, molti settori si sono dotati di Osservatori e cabine di regia, partecipate sia dalle imprese che dai sindacati che hanno la funzione di raccogliere i dati, analizzarli e decidere le azioni da intraprendere. Pensiamo a questo proposito alla chimica farmaceutica, alla metalmeccanica, così come all'edilizia. «Il dato, la sua analisi e comprensione, sono fondamentali quando si affronta questa materia. Si tratta di un primo passo fondamentale per individuare gli interventi da fare», interpreta Dagnino.

Il raccordo con i territori
Un altro tema che dipende da settore a settore è il raccordo con l'ambito territoriale. Nell'edilizia, per esempio, c'è un coinvolgimento particolare degli enti bilaterali e del secondo livello di con-

trattazione. Il Formedil, l'ente unico formazione e sicurezza, per esempio ha stipulato una serie di protocolli per sostenere le attività formative degli Enti territoriali, su specifiche tematiche, per migliorare le competenze dei lavoratori e supportare le aziende nel trovare sempre più personale qualificato.

Il ruolo degli enti bilaterali
Nei settori ci sono anche dinamiche da considerare sulle funzioni dei rappresentanti dei lavoratori sulla sicurezza «tendenzialmente per meglio specificarle e ampliarle. Si osservano infatti esperienze che ricordano la tutela della salute del lavoratore in ambito ambientale, come avviene nel contratto chimico farmaceutico ma anche nell'energia. È così che c'è stata l'estensione del ruolo da "rappresentante dei lavoratori per la salute e sicurezza" a "rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente". Una strada che potrebbero seguire anche altri», continua Dagnino. Ci sono poi casi in cui l'attenzione viene rivolta al sito specifico e quindi il rappresentante diventa per la salute e sicurezza di sito e territoriale.

La formazione efficace
Quando si parla di sicurezza, sicuramente la formazione riveste un ruolo centrale. I contratti hanno cercato di ampliare il numero delle ore e dei permessi per i rappresentanti dei lavoratori ma anche a prevedere una formazione sempre più efficace. Si pensi, a questo proposito, alla pratica dei break formativi di metalmeccanici da svolgersi in fabbrica durante l'orario di lavoro.

Il trend demografico
Nella trattazione della materia è entrato anche il trend demografico, come è accaduto nel contratto gas acqua che prevede un'attenzione specifica all'invecchiamento della popolazione aziendale «con azioni dedicate ai lavoratori più anziani che hanno esigenze diverse dagli altri. Questa attenzione si è manifestata già nel 2022, prima del percorso della legge sulla non autosufficienza che ha portato al decreto legislativo dove nel 2024 troviamo 2 disposizioni specifiche sulla tutela dei lavoratori anziani», osserva Dagnino. È questo uno dei tanti casi in cui la contrattazione anticipa acquisizioni che al legislatore arrivano successivamente.

L'integrazione tecnologica
Tra le tendenze innovative degli ultimi anni, sia a livello nazionale che aziendale c'è l'integrazione della tecnologia come strumento per migliorare la salute e sicurezza. Come sta avvenendo in Saipem che nel 2024 ha raggiunto un accordo con i sindacati, Filtem, Femca e Uiltec, per l'adozione dell'intelligenza artificiale nei cantieri e su alcuni mezzi dove vengono installate smart cameras per monitorare l'attività e prevenire gli incidenti. L'AI monitora e analizza in tempo reale le registrazioni, mentre un sistema di allarme evidenzia sul monitor le potenziali minacce consentendo di intervenire subito.



La cultura della sicurezza. Negli accordi le parti cercano di rendere gli interventi sempre più efficaci per sensibilizzare lavoratori e imprese

L'evoluzione dei settori

Break formativi in fabbrica per aumentare l'efficacia

Metalmeccanica

Nella metalmeccanica, il 2016 ha segnato un cambio di approccio alla materia della salute e sicurezza nella contrattazione, con un maggiore coinvolgimento dei sindacati e dei lavoratori nella trattazione della materia. La sperimentazione dei cosiddetti break formativi in fabbrica per i lavoratori è uno degli esempi concreti del nuovo corso. In sostanza si tratta di un frazionamento della formazione da svolgere direttamente sulla linea produttiva, a piccoli gruppi, per renderla più efficace, come condiviso dalle imprese e dai sindacati che siglano il contratto (Federmeccanica, Assisat e Fiom, Fim e Uilm). Questo ha consentito di verificare sul campo l'efficacia della formazione, ma anche di ascoltare le persone, avviando un circolo virtuoso che ha dato risultati positivi. L'efficacia del frazionamento della formazione ha avuto anche un riconoscimento da parte dell'Inail, tant'è che oggi entra nei parametri per il riconoscimento di un punteggio per ottenere una riduzione del premio a cui concorrono molti fattori e attività.

Il settore si sta avvicinando al rinnovo contrattuale e i sindacati nella loro piattaforma rivendicata chiedono di essere ancora più coinvolti sul tema. Per le imprese serve un confronto congiunto durante tutta la vigenza contrattuale per ottenere risultati migliori e non affrontarlo ogni 3 o 4 anni. Intanto proseguono i lavori della Commissione nazionale salute e sicurezza paritetica che vede la partecipazione di imprese e rappresentanti dei lavoratori, oltre a una serie di attività sperimentali. Si pensi al protocollo di collaborazione con l'Inail sullo studio statistico dei casi di infortunio per poter orientare, a partire dai dati, gli interventi. Ci sono poi le sperimentazioni di formazione congiunta dei responsabili aziendali sulla salute e sicurezza insieme ai rappresentanti dei lavoratori. In Commissione sono stati affrontati molti temi, compreso quello che riguarda i trasferisti e quindi come inviare in sicurezza i dipendenti all'estero, un tema da cui è nato anche un Vademecum per le aziende del settore.

La tecnologia per favorire comportamenti corretti

Chimica farmaceutica

Anche la tecnologia può favorire comportamenti più corretti sulla salute e sicurezza. È questa l'ultima scommessa della contrattazione della chimica farmaceutica che ha sempre promosso iniziative continue, con dialogo e discussione sulle azioni per sensibilizzare tutti i lavoratori. Da Federchimica ricordano che con l'ultimo contratto la salute e sicurezza è così entrata nelle linee guida della trasformazione digitale. Nel settore negli anni sono stati raggiunti importanti miglioramenti, evidenti anche nei dati sugli infortuni, inferiori alla media nazionale del manifatturiero. Tutto questo è però frutto di una lunga storia e del dialogo continuo con i sindacati. La prima pietra fu messa con il contratto del 1969 dove venne inserito un capitolo specifico dedicato a "Ambiente di lavoro igiene sicurezza della fabbrica". Fino ad allora si pagava la cosiddetta indennità "nocivo" che venne superata con l'introduzione dei valori limite di esposizione a fattori di rischio: non c'era però una normativa italiana di riferimento e fu così che le imprese andarono Oltreoceano a prendersi le tabelle dell'agenzia americana ACGIH. Con il contratto del 1972 arrivò poi la Commissione per l'ambiente di lavoro, per promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione delle misure per tutelare la salute dei lavoratori. Dopo l'incidente di Seveso, nel 1979 il contratto introdusse i temi relativi all'impatto ambientale con previsioni di investimento per i miglioramenti ambientali ecologici e con la scheda delle caratteristiche di impianto che anticipò la direttiva Seveso. Il 1986 è il momento dell'Osservatorio nazionale congiunto con i sindacati, un ambito non negoziale per individuare le azioni da fare. La formazione congiunta è uno di questi, come emerge dal contratto del 1994. Il settore del resto ha sempre avuto un numero di ore di formazione superiore alle previsioni di legge per i Rlss. Nel 2008 nasce l'Rlssa con competenza su tematiche ambientali. Il programma Responsabile care entra nel contratto e nel 2009 nasce la Giornata nazionale e il premio per le migliori esperienze aziendali.

Luoghi sicuri nel lavoro agile e focus su salute psicofisica

Assicurazioni

Nei settori dei servizi l'esposizione al rischio in materia di salute e sicurezza sicuramente non arriva (o arriva in misura minima) dai macchinari o dalle cadute. Arriva da fronti diversi, che riguardano più lo stress o la mente. È per questo che il comparto assicurativo ha voluto affrontare la materia con attenzione a questi aspetti, a maggior ragione oggi con la diffusione dello smart working, con l'art. 50 del contratto Ania, con cui le imprese e i sindacati (Fisac, First, Uilca, Fna e Snfia) riconoscono l'importanza peculiare della tutela della salute dei dipendenti e sicurezza sul posto di lavoro. Per dare concretezza ai principi della tutela della salute e dell'integrità fisica dei dipendenti le parti hanno deciso di procedere con la verifica e il controllo dell'applicazione ed il rispetto di tutte le norme di prevenzione, sicurezza ed igiene del lavoro e di presentare proposte per attuare misure efficaci. Nell'ultimo rinnovo contrattuale (siglato il 16 novembre del 2022) è stata condivisa l'importanza di proteggere l'integrità psicofisica dei lavoratori, alla luce anche delle molteplici trasformazioni avvenute negli ultimi anni, con particolare attenzione ai fenomeni di stress lavoro correlato. A livello nazionale, ma anche a livello aziendale viene considerato necessario proseguire, nel rispetto delle previsioni di legge, con l'analisi delle condizioni di lavoro. Dato l'ampio ricorso allo smart working nel settore, la tutela dei lavoratori dovrà essere estesa a tutti i luoghi di lavoro, compresi quelli diversi dalla sede aziendale, dove si svolge la prestazione in modalità agile secondo quanto previsto dalla normativa legale e contrattuale, ma anche che vi sia un aumento delle ore di formazione per i componenti della Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza con corsi obbligatori di durata minima 32 ore e aggiornamenti periodici di 4/8 ore. Tra le funzioni dell'Organismo Paritetico Nazionale è stato deciso che vi rientri anche la "definizione di linee guida per la formazione in tema di prevenzione, anche per quanto attiene al lavoro svolto in modalità agile".

Formazione centrale, a enti bilaterali 100 milioni all'anno

Edilizia

Per il vicepresidente Ance Carlo Trestini, «la salute e la sicurezza dei lavoratori sono aspetti cruciali nella vita quotidiana delle imprese e dei lavoratori. È necessario, però, abbandonare le politiche affittive e adottare nuove strategie di premialità per le imprese che investono nella sicurezza. Un nuovo approccio, che riconosca e premi gli sforzi, incentiverebbe le aziende a migliorare continuamente». Nei rinnovi dei contratti di lavoro la materia della sicurezza, della prevenzione e della formazione hanno sempre avuto una certa centralità. L'ultimo accordo Ance, Coop e sindacati (Fillea, Filca e FenealUil) ha definito un piano molto vasto per la cui realizzazione imprese e sindacati hanno concordato di destinare l'1% della retribuzione dovuta dalle imprese per gli operai, alla formazione e alla sicurezza, con una equa distribuzione (0,50% alla formazione e 0,50% alla sicurezza). Le imprese edili destinano annualmente agli enti bilaterali per la formazione e la sicurezza quasi 100 milioni di euro. Se il Formedil, Ente Unico nazionale per la Formazione e la Sicurezza, garantisce un'offerta formativa capillare, fondamentale è anche l'attività di consulenza e assistenza alle imprese svolta dagli enti, attraverso tecnici esperti che vanno nei cantieri. Tra le novità dell'ultimo contratto c'è l'istituzione di uno specifico Fondo territoriale per la qualificazione del settore, per incrementare la formazione professionalizzante dei lavoratori e la premialità per le imprese. Così come la gratuità dei corsi per preposti e datori di lavoro per le imprese regolarmente iscritte al sistema bilaterale. E poi ancora la formazione obbligatoria delle 16 ore gratuita anche per gli impiegati tecnici di primo ingresso in cantiere. L'aggiornamento con periodicità triennale anziché quinquennale è un'altra delle novità introdotte. Per raggiungere maggiore efficacia è stato condiviso l'uso di simulatori avanzati di macchine di cantiere nei corsi, ed è stato definito un Catalogo Formativo Nazionale per garantire in maniera omogenea l'offerta formativa del sistema bilaterale.