

QUADERNI DELLA SICUREZZA AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro

Direttore: Lorenzo Fantini

Rivista scientifica trimestrale - Salute e Sicurezza nei Luoghi di Vita e di Lavoro

Monitoraggio del D.Lgs. 81/2008

Rapporto AiFOS 2019

Interventi di:

Lorenzo Fantini

Marco Michelli

**E. Rotoli, G. Bracaletti,
V. Manni, S. Signorini**

Susanna Cantoni

Z. Forni, M. Giovannone

Rocco Vitale

Cinzia Frascheri

Silvana Roseto

Marco Masi

Umberto Candura

Francesco Naviglio

n. 4 - Anno X

**Trimestrale
Ottobre - Dicembre 2019**

AiFOS Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro



c/o CSMT Università degli Studi di Brescia
via Branze, 45 - 25123 Brescia
tel. 030.6595031 fax 030.6595040
www.aifos.it info@aifos.it

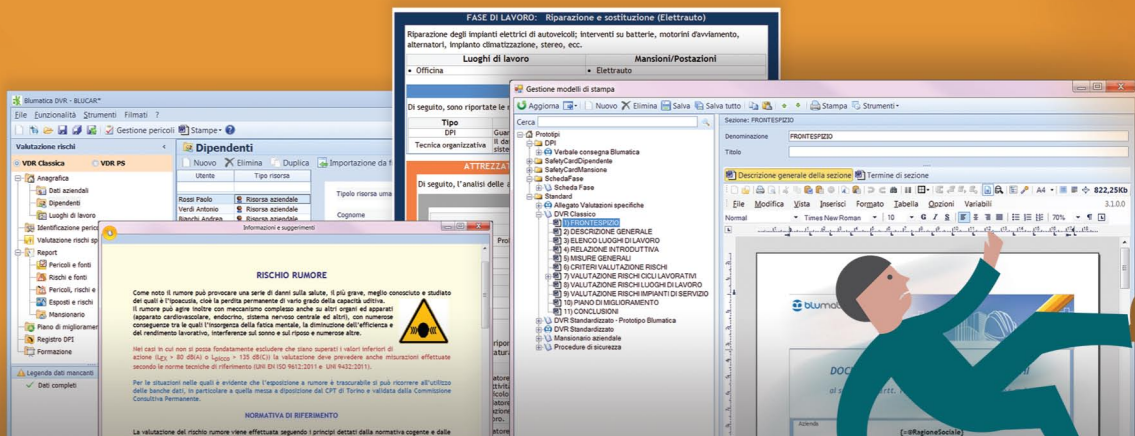


Blumatica DVR



Un'eccellenza per la gestione della sicurezza in qualsiasi realtà aziendale!

Oltre 500 cicli lavorativi a tua disposizione



Ecco perchè Blumatica DVR vanta circa 10.000 clienti

- ✓ **Modelli Standard con struttura organizzativa tipo**
ambienti, impianti e lavorazioni con pericoli già individuati, rischi valutati e relative misure di prevenzione e protezione attuate o da attuare
- ✓ **Valutazione di tutti i rischi specifici (circa 30 rischi tra cui MMC, rumore, vibrazioni, chimico, ecc.)**
dall'individuazione delle fasi lavorative o delle mansioni

- ✓ **SafetyCard per ogni lavoratore**
direttamente dalla valutazione dei rischi garantendone l'informativa (art. 36, D. Lgs. 81/08)
- ✓ **Usò ottimale del software e aggiornamento normativo costante**
grazie al SaaS (Software as a Teacher): specifici help contestuali propongono "pillole" tecniche su norme UNI, standard ISO e linee guida di riferimento

www.blumatica.it/promodvr



Cosa aspetti?
Prova GRATIS Blumatica DVR

Caro Socio,

il 2020 sarà un anno importante per la nostra rivista trimestrale, i Quaderni della Sicurezza AiFOS.

In 10 anni sono stati pubblicati 40 titoli, stampate 100.000 copie e coinvolti più di 300 autori, ospitando - tra l'altro - contributi di ministri, rappresentanti delle istituzioni nazionali e europee e best practice internazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

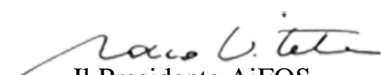
La rivista ha conquistato un buon posizionamento nell'ambito delle pubblicazioni del settore e sempre più spesso moltissimi enti pubblici chiedono di riceverne copia con cadenza regolare.


Come anticipato durante l'assemblea dei soci del 14 giugno scorso a Padenghe sul Garda (BS), ***a partire dal 2020 i Quaderni della Sicurezza verranno completamente rivisti e ripensati, in un'ottica di maggiore sostenibilità; verranno infatti rinnovati nella forma e nella modalità di diffusione: la pubblicazione non avverrà più in formato cartaceo, ma esclusivamente on-line;*** ciò al fine di ridurre l'impatto ambientale delle attività associative nell'ambito dei progetti di sostenibilità, risparmiando 1720 kg di carta, 26 alberi, 757.000 litri di acqua, nonché 13.072 kWh di energia elettrica all'anno.

I Quaderni manterranno il carattere monografico e trimestrale, ma interverranno alcune importanti novità a livello grafico: si potrà usufruire di un sommario interattivo, di ***iperlinkabilità***, di ***word cloud*** e di ***#hashtag***; ogni tema, inoltre, avrà la propria infografica.

L'associazione potrà così rafforzare la presenza della rivista sui ***social*** e puntare ad una maggiore diffusione tra gli associati e gli stakeholder di settore, soprattutto con riferimento ad enti pubblici quali INAIL, ASL e DTL, non perdendo mai di vista i due principali obiettivi che hanno dato spinta e vita a questa revisione: ***maggiore sostenibilità*** che responsabilmente l'associazione vuole perseguire e ***maggiore diffusione dei temi e della cultura della salute e sicurezza***, per poter contribuire, nel nostro piccolo, al miglioramento della qualità della vita del benessere e, come sempre, della sicurezza.

Ringraziando tutti voi per l'apprezzamento manifestato in questi anni, siamo certi che la nuova scelta editoriale non deluderà le vostre aspettative.


Il Presidente AiFOS
(Prof. Rocco Vitale)


Il Direttore dei Quaderni AiFOS
(Avv. Lorenzo Fantini)

Sommario

Lorenzo Fantini _____ **1**

Editoriale

Marco Michelli _____ **3**

I costi della sicurezza sul lavoro: l'importanza degli investimenti e dell'azione collettiva

E. Rotoli, G. Bracaletti, V. Manni, S. Signorini _____ **9**

L'Inail in rete per la prevenzione secondo i principi del D.Lgs. 81/2008

Susanna Cantoni _____ **18**

Le valutazioni del Gruppo di lavoro CIIP sulle problematiche ancora non risolte del D.Lgs. 81/08

Zoello Forni e Maria Giovannone _____ **23**

La normativa prevenzionistica ad undici anni dall'emanazione del Testo Unico in materia di salute e sicurezza: la posizione di ANMIL Onlus

Rocco Vitale _____ **29**

Monitoraggio dell'applicazione del D.Lgs. 81/2008: la ricerca AiFOS

Marco Masi _____ **54**

La voce dei coordinatori per la sicurezza nei cantieri

Cinzia Frascheri _____ **63**

Lo scenario è drammaticamente chiaro e le cause sono evidenti. Occorre agire congiuntamente al più presto

Silvana Roseto _____ **68**

Conoscenza, consapevolezza, collaborazione: elementi indispensabili e qualificanti per una efficace prevenzione nei luoghi di lavoro

Umberto Candura _____ **73**

L'applicazione della norma: le criticità per il Medico Competente

Francesco Naviglio _____ **80**

L'impegno di AiFOS per la formazione dei formatori, degli RSPP e dei consulenti

Editoriale

di Lorenzo Fantini¹

Come ormai ogni attore che opera nel settore salute e sicurezza sul lavoro ben sa e come più puntualmente rimarcato in questo Quaderno da Marco Michelli, i costi da sostenere per gli infortuni sul lavoro in Italia sono elevatissimi e corrispondono a circa il 3% del prodotto interno lordo annuale. Onere calcolato al netto delle malattie professionali, raddoppiate negli ultimi 5 anni (come si evince dai Rapporti annuali INAIL), degli infortuni in itinere, e perfino del lavoro irregolare che, qualora presi in considerazione, porterebbero il costo complessivo ben oltre il 5% del PIL. Numeri eclatanti, peraltro oltremodo riduttivi ove si consideri che riguardano vite umane, che ricordano come il valore dell'investimento in salute e sicurezza sia qualcosa che va oltre il semplice obbligo normativo e concerne da una parte l'etica del lavoro e dall'altra la convenienza economica.

In questo scenario andiamo a presentare il Rapporto 2019 che AiFOS ha realizzato sull'applicazione del D.Lgs. n. 81/08, rivolgendosi direttamente ai principali soggetti che operano nel campo della sicurezza sul lavoro per approfondire non solamente quali siano i campi in cui bisogna adoperarsi maggiormente, ma anche per conoscere l'opinione di chi la materia la vive ed è chiamato a garantirla quotidianamente. Un campione di 2.799² persone che operano in un contesto caratterizzato da un corpo di norme disomogenee "che non ha permesso di agire con una revisione coerente dell'intero impianto normativo", come ha efficacemente spiegato nel suo contributo il Presidente Vitale.

Peraltro, non è certamente un caso che la ricerca cada proprio in occasione del decennale di applicazione del successivo completamento al

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

² Le risposte pervenute totali sono state 2799; oltre al campione analizzato nell'intervento del Presidente Vitale (per un totale di 2494), sono state raccolte ulteriori 305 risposte relative ad un questionario rivolto ai medici competenti in collaborazione con il sindacato COSIPS, differente nell'impostazione rispetto agli altri, che non sarà oggetto di analisi in questo Quaderno, ma i cui risultati verranno approfonditi durante la presentazione del Rapporto AiFOS 2019 che si terrà a Roma il 4 dicembre 2019.

‘Testo Unico’, il D.Lgs. n. 106/09 (c.d. “correttivo”), laddove il Rapporto si propone di fornire una lettura ed una interpretazione sull’andamento complessivo del fenomeno infortunistico dopo l’entrata in vigore del decreto legislativo pubblicato nel 2008 e modificato l’anno successivo, al fine di trarne utili indicazioni per un suo completamento, ma anche per il suo aggiornamento e per un possibile restyling; prospettiva che appare meno remota che nel recente passato, considerando le iniziative – per quanto embrionali – in corso da parte dei Ministeri del Lavoro e della Salute.

Ciò che emerge dai contributi contenuti nel Quaderno e dalle rilevazioni operate presso i professionisti della salute e sicurezza è che le tante e importanti azioni intraprese, molte delle quali ben raccontate nei testi, non hanno ancora portato a quel cambiamento nell’approccio alla salute e sicurezza sul lavoro necessario per realizzare il decisivo cambio di passo rispetto alla riduzione di infortuni e malattie professionali. In particolare, emerge un ritardo nell’attuazione del D.Lgs. n. 81/08 (la metà dei provvedimenti “di dettaglio” previsti dal legislatore mancano), l’eccessiva frammentazione delle politiche di prevenzione e la sostanziale inesistenza di un reale incremento della conoscenza – in termini generali – da parte di lavoratori e imprese dell’importanza della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Criticità a parte è, poi, la formazione, strumento di prevenzione per eccellenza che troppo spesso viene utilizzata in modo estremamente teorico e, quindi, sostanzialmente inefficace.

Ecco allora che appare ancora più importante la scelta di dar voce agli attori della sicurezza, che l’Associazione ha voluto coinvolgere nel Rapporto: perché, dopo una fase in cui la salute e sicurezza sul lavoro sono andate “di moda”, è questo un tempo dove appare evidente l’assenza di stimoli, uno scarso rilievo del tema e l’impulso - anche nella comunicazione istituzionale - volto al miglioramento continuo: il rischio è quello di ritornare a confinare le azioni promozionali della tutela dei lavoratori nell’oblio di un ripetersi sterile di aggiornamenti (magari formativi), quando la sicurezza tutto dovrebbe essere tranne un semplice adempimento. Questo perchè, come dice Itzhak Stern in un colloquio con Oskar Schindler nel celeberrimo film di Spielberg, “Schindler’s List” *“Chi salva una vita salva il mondo intero”*³.

³ La frase pronunciata nel film “Schindler’s List” di Steven Spielberg è tratta dal Talmud.

I costi della sicurezza sul lavoro: l'importanza degli investimenti e dell'azione collettiva

di Marco Michelli¹

Ormai da oltre un decennio i dati Inail registrano che la “non-sicurezza” presenta costi elevatissimi, non solamente per le aziende, ma per la nazione intera. Basti pensare che il valore totale dei soli infortuni sul lavoro è, in Italia, di oltre 45 miliardi di euro, una cifra eclatante che può essere considerata pari al 3% del prodotto interno lordo (PIL)².

Peraltro, non bisogna dimenticare che questo costo è calcolato al netto delle malattie professionali, degli infortuni in itinere e perfino del lavoro irregolare che, se tenuti in considerazione, porterebbero l'onere complessivo forse addirittura a raddoppiare.

Ma vi è di più. Come forse ben saprete è stato infatti rilevato che di questo costo complessivo solamente un 40% è a carico del così detto "sistema paese", mentre il 60% di aggravio è sopportato dalla stessa impresa.

Sono certamente numeri drammatici che, peraltro diventano spaventosi se elevati a livello internazionale, dove le stime indicano che le malattie professionali e gli infortuni sul lavoro costano all'Unione Europea più di 475 miliardi di euro ogni anno (e i soli tumori causati dall'attività lavorativa generano un aggravio pari a 119,5 miliardi di euro).

Di fatto, se l'impresa non si cura presenta all'imprenditore costi salati; ciò va inquadrato non solo nell'onerosità di queste operazioni o nei i costi assicurativi e prevenzionali (ad esempio, l'implementazione dei sistemi di sicurezza o l'attività degli organi ispettivi), ma anche nei costi definiti “indiretti”, come quelli che conseguono alla perdita di produzione (davvero non sapevate che il costo complessivo di una giornata lavorativa

¹ Giornalista ed esperto in politiche della prevenzione.

² Dato tratto dall'ultima rilevazione ufficiale operata, contenuta nel Rapporto annuale INAIL del 2007.

persa a seguito di un infortunio sul lavoro è superiore di 5,5 volte a quello della retribuzione lorda della medesima giornata lavorativa?³)

“La non sicurezza spesso presenta il conto con un'unica parcella e con costi occulti che, alla lunga, distruggono l'impresa”: così è riportato nella ricerca europea “The return on prevention: calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies”, realizzata dall'Issa e presentata in occasione del recente Congresso mondiale sulla sicurezza e la salute sul lavoro di Singapore⁴.

Investire nella prevenzione

Sinora abbiamo parlato di costi. Tuttavia, si potrebbe trattare la questione analizzando esattamente il rovescio della medaglia e sottolineando l'importanza dei benefici generati dall'investire in salute e sicurezza sul lavoro (SSL). Forse non tutti ricordano che la ricerca dell'International Social Security Association di qualche tempo fa mise in luce come oltre al cosiddetto Roi, cioè il valore del “Ritorno degli Investimenti” (Roi), esista anche il cosiddetto “Ritorno della Prevenzione” (Rop), che permette di calcolare il rapporto tra i costi sostenuti da un'azienda in profilassi e prevenzione e i benefici economici quantificabili nel tempo.

Ebbene, il beneficio che si ottiene lo ha quantificato Issa, che stima a livello globale un Return della Prevenzione medio pari a 2,2, vale a dire che per ogni euro investito in sicurezza si determina un beneficio quantificabile in 2,2 euro per l'azienda.

Sia chiaro questo numero, ormai utilizzato in ogni presentazione sul tema, non riguarda tutte le indicazioni di costo: infatti, il guadagno diventa ancora più sensibile in ambito di formazione, dove il Rop arriva a 4,5 euro medi per ogni euro speso, mentre i check-up sanitari raggiungono addirittura il Rop di 7,6 euro.

Ecco allora che l'investimento in prevenzione, magari unito ad una maggiore partecipazione dei dipendenti che li renda maggiormente stimolati, può generare un miglioramento, sia in termini di immagine dell'azienda che in ambito di motivazione e soddisfazione dei dipendenti. Altri aspetti significativi, inoltre, riguardano la capacità di anticipare la

³ Cesare Sacconi, 2009 “L'impatto tecnico-economico della sicurezza del lavoro nei settori produttivi” Università di Bologna, 2009.

⁴ ISSA, “The return on prevention: calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies”.

manifestazione di eventuali problematiche (col relativo contenimento dei tempi improduttivi), nonché un'attenzione più sostenuta alla qualità dei prodotti, al loro miglioramento e alle innovazioni.

“Minore disabilità, lavoratori più soddisfatti e, in ultima analisi, profitti più elevati” era una delle considerazioni espresse in uno studio della Upjohn Institute (Disability Prevention among Michigan Employers⁵), che ha documentato come l'impegno nella promozione della sicurezza abbia notevoli risvolti economici ed è datato addirittura 1993!

I benefici aziendali di un buon sistema di sicurezza e salute sul lavoro

Dunque, la SSL, oltre a essere un obbligo giuridico e sociale, va considerata come un valore aggiunto dal punto di vista economico: infatti, non solo permette di prevenire le malattie e gli infortuni sul lavoro, ma è anche una componente fondamentale del successo di un'azienda.

Sebbene i principi alla base di una buona strategia di SSL si possano applicare a qualsiasi organizzazione, i fattori commerciali che ne stimolano l'attuazione possono variare notevolmente da grandi imprese a piccole imprese.

a) Grandi imprese

Le imprese di successo sono da tempo consapevoli dell'importanza che l'immagine e la reputazione rivestono per l'azienda. *“Le imprese che fanno attenzione alla propria “triple-bottom-line”⁶ - vale a dire ai tre assi economico, ambientale e sociale - sorpassano i loro concorrenti meno esigenti sul mercato azionario”* - scriveva qualche tempo fa il settimanale inglese “The Economist” – laddove le grandi imprese dovranno dimostrare sempre più standard di corporate governance ancora più elevate e una maggiore trasparenza nelle pratiche di comunicazione delle informazioni.

Il fatto di operare in un'economia guidata dal mercato e di interagire con una società più consapevole dei rischi ha portato molte imprese a comprendere i vantaggi effettivi che possono derivare dall'integrazione di una strategia efficace di SSL nel loro modello imprenditoriale in senso lato.

⁵ Upjohn Institute Hunt H.A., Habeck R.V., VanTol B. et.al. “Disability Prevention among Michigan Employers”, 1993.

⁶ La “triple bottom line” (triplice linea di fondo o triplice approccio) prevede un insieme più ampio di valori e criteri da utilizzare per misurare il successo organizzativo (e societario) dell'azienda sul piano economico, ambientale e sociale (http://en.wikipedia.org/wiki/Triple_bottom_line).

La responsabilità sociale delle imprese considera il modo in cui le imprese tengono conto del loro impatto economico, sociale e ambientale nella loro attività. La SSL può svolgere un ruolo di primo piano nell'applicazione di questi principi, a maggior ragione se viene inclusa in iniziative di corporate governance più ampie, come il garantire che i rischi di SSL siano affrontati in modo appropriato da contraenti e fornitori.

b) Piccole imprese

Anche molte piccole e medie imprese iniziano a riconoscere i costi di una strategia inefficace di SSL e, di conseguenza, i vantaggi legati all'attuazione di una buona strategia di SSL. Non a caso, le aziende di nuova costituzione e quelle in fase di crescita che cercano di raggiungere una redditività e una stabilità costanti iniziano a comprendere che l'efficacia della loro strategia di SSL può contribuire allo scopo. Il contributo più evidente è la possibilità di soddisfare i requisiti di SSL dei clienti.

La necessità di agire in modo responsabile porta anche le imprese ad avere esigenze nei confronti dei loro fornitori: ciò significa che investire in uno standard efficace di SSL può accrescere la competitività dell'impresa che, a sua volta, aumenta la possibilità di conservare i clienti e fare nuovi affari.

Ecco allora che - per non ricominciare nella spirale negativa che molto spesso prevede che le azioni da intraprendere implicino l'accadimento di un incidente – la salute e la sicurezza possono e devono essere gestite efficacemente anche in una piccola azienda, a beneficio dei lavoratori e dell'azienda stessa. Spesso, chi ci riesce si avvale dei vantaggi esclusivi offerti dalla ridotta dimensione: il fatto, cioè, che le linee di comunicazione sono corte e personali e che soluzioni semplici possono essere applicate in tempi brevi. Un altro fattore che può facilitare l'attuazione di misure di SSL nelle piccole imprese è la possibilità di avere un contatto personale, quotidiano e diretto con i dipendenti e che questi ultimi siano spesso più autonomi e personalmente coinvolti nell'elaborazione dei metodi di lavoro e nella configurazione del luogo di lavoro stesso.

Insomma, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, è utile introdurre un buon sistema di SSL e la gestione della SSL non deve essere necessariamente complessa: l'adozione di semplici misure può, infatti, condurre a miglioramenti sostanziali della salute e della sicurezza sul lavoro e, nella maggior parte dei settori, non occorrono particolari competenze per individuare i rischi potenziali e decidere come risolverli.

Produttività e lavoratori

Uno scarso sistema di SSL ha poi un impatto di proporzioni enormi. I costi umani e aziendali di un incidente mortale, di un grosso incendio o di un procedimento penale pubblicizzato sono evidenti. Circa il 60% delle imprese che interrompono la propria attività per più di nove giorni chiude i battenti.

Per contro, le imprese efficienti in materia di SSL possono ottenere vantaggi a livello di produttività quali: metodi di lavoro più sicuri, che consentono di svolgere le attività in modo più rapido e impiegando meno persone; numero inferiore di infortuni, incidenti e malattie (addirittura, vi sono esempi di imprese in cui le assenze per malattia si sono dimezzate); ottimizzazione del livello di assunzione, motivazione e conservazione del personale qualificato.

Problema culturale o economico?

I dati sopra riportati non vi sembrano significativi e convincenti? Eppure le aziende non conoscono, anzi meglio non prendono seriamente in considerazione questo tipo di riflessi positivi; e, di conseguenza, non li possono pienamente apprezzare. *“È un problema di tipo culturale e interessa soprattutto le piccole e medie imprese, che rappresentano oltre il 90% del totale e che presentano un insieme di variabili che non facilitano l'adozione corretta e continuativa delle pratiche di messa in sicurezza”*, segnalava qualche tempo fa l'Agenzia Europea per la salute e sicurezza (Eu Osha) in un report specifico sulla tematica. Le ragioni di questa oggettiva “mancanza di sicurezza” sono diverse anche se, tra queste, la più rilevante riguarda il fatto che il datore di lavoro è portatore di due interessi contrapposti: se da un lato fa l'imprenditore, troppo spesso svolge anche la funzione di RSPP; in questo “doppio ruolo”, non si spende completamente nella prevenzione, perché è coinvolto in prima persona nel rischio d'impresa e, complice la crisi e le spese generali di gestione, si limita a esercitare un'attività di controllo delle attrezzature e di richiamo dei dipendenti laddove sia strettamente necessario. Così, l'unica sua preoccupazione è quella di scongiurare l'intervento degli organi di vigilanza e per tutte le altre attività relative alla sicurezza si affida a società esterne che troppo spesso mirano a fornire le prove che “tutto funziona”, quantomeno nel senso che risulta a norma.

“Se non dovessero bastare le motivazioni etiche a giustificare l'affermarsi fra lavoratori ed imprenditori di una reale sensibilità verso il

tema sicurezza, i dati economici saranno in grado di convincere anche i più scettici” scriveva in un post la stessa l’Agenzia Europea nel 2016, vale a dire esattamente quasi venti anni dopo che al Consiglio di Lisbona l’Unione Europea aveva varato il piano strategico per il decennio (2000-2010) indicando come *“un’organizzazione e un ambiente di lavoro sani e sicuri sono fattori che migliorano le prestazioni dell’economia e delle imprese e la “non qualità” del lavoro si traduce in una perdita di capacità produttiva per l’economia”*. Eppure molto lavoro rimane da fare.

Un obiettivo da perseguire “in team”

Il messaggio è chiaro: una buona politica in materia di salute e sicurezza sul lavoro fa bene alla salute dell’azienda. Le imprese dovrebbero, quindi, integrare la SSL all’interno della propria struttura di gestione aziendale e accrescere la consapevolezza dei suoi vantaggi tra le persone responsabili del processo decisionale all’interno dell’azienda.

Questo significa che la SSL non è solo una questione di rispetto della legge ed è molto di più di un mero obbligo amministrativo: è semplicemente una parte fondamentale della buona gestione aziendale. Il che giustifica il forte interesse delle imprese “illuminate” verso misure tese a rendere effettiva la prevenzione: come abbiamo visto, infatti, per l’impresa i costi della non sicurezza superano di gran lunga i costi degli investimenti in sicurezza.

Ecco allora che, soprattutto in tempi di crisi economica, la sicurezza conviene. Per renderla pienamente efficace ed efficiente, tuttavia, il più delle volte, l’elemento fondamentale è l’interazione tra le diverse figure professionali e la loro capacità di agire orientati verso l’unico proposito di ottenere un beneficio.

Il valore di un’azione corale tra tutti gli attori della sicurezza, con l’ausilio di una formazione all’avanguardia, diventa ogni giorno di maggior rilievo perché può garantire un’azione (anche di prevenzione) precisa, mirata e coordinata. *“Solo guardandosi intorno nel vostro luogo di lavoro, riflettendo sugli incidenti verificatisi in passato e parlando con i dipendenti e il personale coinvolto il ambito di SSL, vi farete un’idea di ciò che potrebbe essere pericoloso, o potrebbe fare ammalare le persone e che cosa si potrebbe migliorare”*, come ha avuto modo di dichiarare Christa Sedlatschek, Direttore di Eu-Osha.

L’Inail in rete per la prevenzione secondo i principi del D.Lgs. 81/2008

di Ester Rotoli¹, Ghita Bracaletti², Vanessa Manni³, Stefano Signorini⁴

La normativa nazionale

Il D.Lgs. 81/08 costituisce il fondamento giuridico principale di una politica pubblica che ha come scopo la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La Legge delega 3 agosto 2007 n. 123, che ha fornito i principi e i criteri direttivi generali recepiti dal D.Lgs. 81/08, ha modificato sensibilmente, e con carattere fortemente innovativo, l’impianto del D.Lgs. 626/94, precedente norma in materia. L’attenzione del legislatore ai peculiari aspetti contenuti nella delega è evidente nella struttura del Titolo I del decreto e, particolarmente, nel disegno del sistema pubblico, istituzionale della prevenzione, contenuto nel Capo II e in quello privato, più propriamente di gestione della prevenzione, di cui al Capo III. Il testo originario, nel corso degli anni, è stato a più riprese oggetto di diverse modifiche normative che hanno condotto alla rivisitazione di alcuni articoli con lo scopo, non sempre raggiunto, di semplificare gli adempimenti per le imprese.

L’esigenza di semplificazione traspare sia negli ultimi documenti della Commissione europea, che in diversi documenti nazionali, anche congiunti, delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, delle principali associazioni che operano nel settore della salute e sicurezza sul lavoro, del Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro; tra i punti maggiormente percepiti: la semplificazione degli obblighi che nel tempo si sono rivelati meramente formali e documentali; la dematerializzazione e l’informatizzazione nelle attività di

¹ Responsabile Direzione Centrale Prevenzione Inail.

² Ricercatore Dipartimento Medicina, Epidemiologia e Igiene del Lavoro e Ambientale Inail.

³ Ricercatore Dipartimento Medicina, Epidemiologia e Igiene del Lavoro e Ambientale Inail.

⁴ Dirigente di ricerca Dipartimento Medicina, Epidemiologia e Igiene del Lavoro e Ambientale Inail.

prevenzione associate alla trasmissione e alla comunicazione da e verso le imprese e lavoratori autonomi attraverso un’unica piattaforma informatica; la semplificazione della formazione; l’individuazione di strumenti semplificati per facilitare l’adempimento degli obblighi nel rispetto dei livelli di tutela; la limitazione della proliferazione normativa. Riguardo quest’ultimo punto si rileva che, data la complessità della materia - che ha come fine ultimo la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e a fronte di un fenomeno infortunistico che seppur ridotto nell’ultimo decennio continua a rimanere su livelli elevati - sarebbe opportuno che le modifiche normative intervenissero secondo un approccio complessivo, piuttosto che attraverso la proposta di emendamenti puntuali di singole disposizioni, al di fuori di una coerenza generale con l’impostazione della disciplina nel suo complesso.

Il sistema istituzionale: le pubbliche amministrazioni e gli enti

A livello nazionale e territoriale, il sistema istituzionale delineato dal D.Lgs. 81/08 configura una governance su base tripartita delle attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro che, attraverso il Comitato per l’indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza ex articolo 5, la Commissione consultiva permanente ex articolo 6 e i Comitati regionali di coordinamento ex articolo 7, con il concorso delle parti sociali, consente di definire e promuovere gli indirizzi di prevenzione e vigilanza sul territorio nazionale.

L’Inail all’interno del sistema istituzionale ricopre un ruolo di consulenza e supporto tecnico, sia nel Comitato ex art. 5 che nella Commissione ex art. 6.

Il Comitato costituisce la “cabina di regia” del sistema cui, di fatto, spetta l’elaborazione di una strategia nazionale per la salute e la sicurezza del lavoro. Occorre evidenziare che, ad oggi, l’Italia manca ancora di un documento di tale rilevanza: le ragioni sono in parte da ricercarsi nella discontinuità dell’attività del Comitato che dopo la sua istituzione ha operato con cadenza regolare solamente fino al luglio 2014, producendo due atti d’indirizzo nel 2012 e nel 2013.

In assenza di una strategia nazionale, le linee d’indirizzo per una politica nazionale in materia di salute e sicurezza del lavoro si possono, tuttavia, ritrovare nell’ambito dei Piani nazionali di prevenzione (PNP) del

Ministero della salute, ove vengono indicati obiettivi e azioni cui devono conformarsi i piani messi a punto dal sistema delle Regioni.

L'Inail definisce proprie strategie prevenzionali declinando in obiettivi pluriennali le linee di indirizzo definite dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (Civ), anche in raccordo con gli organi centrali dello Stato e con le Regioni e, in linea di coerenza con il Piano nazionale di prevenzione e con l'andamento dei fenomeni infortunistico e tecnopatologico.

Per ciò che concerne il PNP emanato dal Ministero della salute, ricoprono una particolare importanza i Piani nazionali tematici, configurabili come un insieme di funzioni partecipate da Ministeri, Regioni, Inail e parti sociali, che rappresentano un esempio di condivisione divenuta nel tempo la scelta di fondo delle politiche di prevenzione, nonché un riferimento comune per la programmazione e realizzazione del coordinamento delle attività di vigilanza.

Sulla base della definizione delle specifiche aree critiche di intervento, l'Inail è coinvolto nello sviluppo e gestione dei Piani con attività di informazione, formazione, assistenza. In particolare, l'Istituto sostiene i Piani attraverso lo sviluppo di sistemi informativi integrati, quali attività informativo-divulgative e mediante il supporto dei propri esperti per la redazione di linee guida.

Al fine anche di garantire il sostegno ai predetti Piani è stato stipulato nel 2015 un accordo quadro di collaborazione tra Inail, Ministero della Salute e Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, per l'operatività del quale sono stati costituiti appositi tavoli di lavoro per supportare le attività nelle diverse tematiche trattate.

In tutte le Regioni risultano costituiti i Comitati regionali di coordinamento – ai cui lavori partecipano anche le Direzioni Regionali Inail – che, però, non essendo del tutto operativi, non permettono i flussi comunicativi con il Comitato e la Commissione ai fini del raccordo tra le attività che pure la norma ha previsto. Agli atti dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e della salute restano le relazioni sulla pianificazione delle attività di prevenzione e di verifica dei risultati trasmesse annualmente dai Comitati regionali, dalle quali si evidenzia che le attività di vigilanza, di formazione e promozione della salute e della sicurezza sono state rivolte verso i settori produttivi a più elevato rischio infortunistico, in primis edilizia ed agricoltura, in coerenza con gli obiettivi dei PNP.

In questo contesto, è una significativa criticità lo sviluppo del SINP costituito con il D.I. 183/16 che non è ancora un sistema operativo e, dunque, le relazioni che periodicamente dovrebbero essere prodotte non danno un quadro sullo stato di adozione dei provvedimenti in materia di salute e sicurezza.

Elemento che di fatto rallenta l’avvio del Sistema in parola: sono, infatti, i diversi “fornitori” dei dati e il conseguente differente sistema di lettura degli stessi. Risulta, pertanto, necessario coniugare le necessità di adempimento dell’obbligo normativo dettato dal decreto e di sviluppo di un sistema coerente con i sistemi informativi già in essere, utilizzando come riferimento il modello logico dei dati di “Flussi Informativi Inail-Regioni”, in quanto sistema preposto all’analisi degli eventi di infortuni e di malattie professionali per fini statistici e di prevenzione, nonché prevedere un approccio incrementale che parta dai dati disponibili in Inail e sviluppi un percorso graduale di integrazione con ulteriori sorgenti esterne.

L’informazione, l’assistenza e le attività promozionali

Tra i soggetti attuatori delle politiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro l’art. 9 del D. Lgs. 81/08 individua gli enti pubblici aventi compiti in materia⁵.

Un tema centrale nel disegno del sistema istituzionale è quello della promozione della cultura delle azioni di prevenzione, recepito dal D.Lgs.81/08 in funzione dei principi espressi dal legislatore nella Legge delega 3 agosto 2007 n. 123 in base alla convinzione che un sistema istituzionale che non avesse previsto strumenti e azioni, difficilmente avrebbe potuto operare il cambiamento auspicato in termini di miglioramento del sistema della prevenzione nel suo complesso.

Due sono gli articoli della norma che inquadrano il tema: l’articolo 10 relativo all’informazione e assistenza e l’articolo 11 riguardante le attività promozionali. Si tratta di disposizioni che prevedono: interventi di informazione, formazione, consulenza e assistenza, anche tramite partecipazione tripartita e coinvolgimento degli organismi paritetici, rivolti alle imprese piccole, medio e micro; inserimento delle tematiche

⁵ Il D.L. 78/10, al fine di assicurare la piena integrazione delle funzioni assicurative e di ricerca connesse alla materia della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro e lo stabile coordinamento delle attività previste dall’art. 9 co. 2 del D.Lgs. 81/08, ha soppresso dal 31 maggio 2010 l’Ispesl e l’Ipsema, trasferendone le relative funzioni a Inail.

sulla salute e sicurezza del lavoro nei percorsi scolastici, universitari e di alta formazione e incentivi economici alle imprese per progetti di investimento per il miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro.

Per quello che concerne, in particolare, le attività di assistenza e consulenza dell'Inail, a sostegno delle imprese di cui sopra, il ruolo dell'Istituto si esplica, sviluppando progetti finalizzati a fornire supporto su mezzi, strumenti e metodi operativi per la riduzione dei livelli di rischio in materia di salute e sicurezza sul lavoro e per l'individuazione degli elementi di innovazione tecnologica in materia con finalità prevenzionali, raccordandosi con le altre istituzioni pubbliche operanti nel settore e con le parti sociali attraverso il sostegno alla rete della bilateralità.

Tale collaborazione si realizza a sostegno della capillare divulgazione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed all'individuazione di soluzioni tecniche per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, negli specifici settori lavorativi, ai fini della riduzione dei costi sociali, economici ed assicurativi.

Tra gli altri interventi rilevanti, gli avvisi pubblici nazionali e regionali in base ai quali sono stati stipulati accordi con altri attori istituzionali e con le parti sociali, anche attraverso il sostegno alla bilateralità, per la realizzazione dei progetti prevenzionali e di informazione per la figura del RLS; in particolare, l'avviso pubblico emanato nel 2015 dall'Istituto ha indicato, come settori prioritari di intervento, l'edilizia, l'agricoltura e le aziende sanitarie ed ospedaliere.

Altro contesto di realizzazione di rilevanti attività prevenzionali è rappresentato dagli accordi di collaborazione con le associazioni di categoria e gli organismi paritetici per la valorizzazione dell'importanza della bilateralità e dai protocolli di intesa con le pubbliche amministrazioni, al fine 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 negli specifici comparti.

Tra gli oggetti degli accordi, una particolare attenzione viene rivolta dall'Inail alla definizione e promozione di linee d'indirizzo di settore per l'implementazione in ambito aziendale di Sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) quali, linee di indirizzo specifiche, ad esempio, dei settori: energia e petrolio, grandi aziende a rete, aeronautico,

costruzioni navali, igiene urbana, gomma-plastica, microimprese, industria chimica, servizi ambientali e territoriali, servizi pubblici locali che operano nei settori energia elettrica, acqua e gas.

La valenza di questi modelli applicativi risiede sia nell’approccio sistemico alla gestione della sicurezza sul lavoro, sia nell’opportunità economica che la loro applicazione attribuisce alle aziende. Infatti, le aziende che implementano un sistema di gestione conforme alle suddette linee d’indirizzo possono richiedere la riduzione del tasso medio di tariffa (Ot24, oggi Ot23).

Si tratta di uno degli elementi parte di una strategia più ampia dell’Istituto che, oltre l’elaborazione della documentazione tecnica, ha definito strumenti d’incentivazione economica per l’adozione dei SGSL come: la suddetta riduzione del tasso medio di tariffa Ot24 per le aziende con sistemi di gestione conformi alle linee d’indirizzo o contributi a fondo perduto per l’adozione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro di settore previsto da accordi Inail-parti sociali o certificato secondo norme tecniche⁶.

Gli Incentivi alle imprese

L’art.11 del D.Lgs. 81/08 demanda a diversi soggetti pubblici l’erogazione di incentivi economici per le imprese ai fini della realizzazione di progetti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, tale articolo dispone che l’Inail finanzi, con risorse proprie, progetti d’investimento rivolti, in particolare, alle piccole, medie e microimprese, nonché progetti volti a sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura organizzativa e gestionale. A tal proposito l’Inail, ha introdotto meccanismi d’incentivazione per il miglioramento continuo delle misure di prevenzione e protezione (bando ISI).

L’obiettivo dell’erogazione dei bandi ISI è quello di incentivare le imprese a realizzare progetti per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro e quello di incoraggiare le micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli all’acquisto di nuovi macchinari ed attrezzature di lavoro caratterizzati da

⁶ La volontà dell’Istituto di incentivare i sistemi di gestione è confortata dai risultati di alcune ricerche che, analizzando il triennio 2012-2014, hanno messo in evidenza che, relativamente agli infortuni, confrontando le aziende certificate con un campione di imprese simili, nelle prime avviene il 16% in meno di infortuni (indice di frequenza); e quando nelle imprese certificate accade un infortunio, questo è, nel 40% dei casi, meno grave (indice di gravità) rispetto allo stesso infortunio occorso in un’impresa con livello di sicurezza base.

soluzioni innovative per abbattere in misura significativa le emissioni inquinanti e, in concomitanza, conseguire la riduzione del livello di rumorosità o del rischio.

Il programma degli incentivi, partito con una edizione sperimentale nel 2010, è divenuto un programma strutturale dell'Istituto con uno stanziamento di circa 2,5 miliardi di euro dal 2010 ad oggi⁷.

La formazione

Il progressivo sviluppo e la conseguente evoluzione normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento ai decreti legislativi n. 626/94, n. 195/03 e n. 81/08 e successive modificazioni, ha segnato un crescente rafforzamento e ampliamento del ruolo dell'Inail quale soggetto istituzionale di riferimento nel sistema prevenzionale, specie sul versante della formazione.

Tale quadro normativo, nel qualificare l'Inail come "organismo di formazione pubblico" delineandone un posizionamento essenziale nel sistema istituzionale, conferma e specifica la formazione quale elemento centrale di miglioramento dei livelli qualitativi della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In tale contesto normativo, l'Istituto promuove la cultura della prevenzione anche attraverso: l'erogazione di specifici corsi di formazione mediante stipula di protocolli e convenzioni; finanziamenti alle imprese per la realizzazione di progetti formativi volti al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; partecipazione a iniziative ed eventi con finalità prevenzionali.

Gli interventi formativi sono finalizzati a trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento dei rispettivi compiti in materia di salute e sicurezza in azienda, oltre che all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi.

A livello normativo sono stati prodotti diversi accordi in sede di Conferenza Stato-Regioni riguardanti la formazione obbligatoria dei lavoratori, dei preposti, dei dirigenti, dei datori di lavoro che svolgono il ruolo di RSPP e SPP e altri riguardanti specifiche mansioni. In questi anni si sono moltiplicate in modo notevole le attività di formazione nel settore

⁷ Lo stanziamento dei bandi ISI è suddiviso in assi, e dedicato a progetti di investimento, nonché a progetti per l'adozione di modelli di organizzazione e gestione, per i rischi da movimentazione manuale dei carichi, per lo smaltimento dell'amianto, per l'agricoltura, ecc.

pubblico e privato e, a livello nazionale e regionale, sono stati resi disponibili specifici incentivi economici per la formazione in tema di salute e sicurezza del lavoro. In particolare, l’Istituto ha attuato con i fondi del Ministero del lavoro, un bando per il finanziamento di progetti di formazione aggiuntiva specificatamente dedicati alle piccole, medie e micro imprese in attuazione dell’art. 11, comma 1 lett. b) del D.Lgs. 81/08 e ha avviato, a seguito di uno studio per l’analisi dei fabbisogni formativi per le figure degli RLS e RSPP, l’iter per l’emissione di un bando per il finanziamento di interventi formativi a contenuto prevenzionale destinati alle stesse figure.

Tra le numerose attività di formazione, rientrano anche quelle destinate al mondo della scuola in attuazione di specifici accordi con il Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca o realizzate dalle varie strutture territoriali nell’ambito di progetti che vengono segnalati per la loro replicabilità.

È possibile rilevare, nel sistema formativo attualmente normato, alcune criticità che ne limitano certamente l’efficacia: le differenti modalità di accreditamento regionale dei soggetti formatori; la disomogeneità e difformità nell’approccio alla formazione delle diverse figure; l’insufficiente specializzazione dei percorsi formativi rispetto ai diversi e particolari contesti produttivi; la scarsa propensione alla valutazione di efficacia degli interventi formativi. Si renderebbe, pertanto, necessario: superare i sistemi di accreditamento regionale; armonizzare e sistematizzare gli accordi in materia; sviluppare percorsi formativi a partire dalle pratiche e dagli strumenti utilizzati nei diversi contesti organizzativi; prevedere modalità di formazione congiunta tra le diverse figure prevenzionali aziendali in modo da valorizzare il patrimonio conoscitivo e promuovere la cooperazione alla gestione della salute e della sicurezza in particolare tra RLS e RSPP.

Conclusioni

Per ciò che concerne le prospettive relative alla prevenzione alcuni spunti risultano prioritari al fine del miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Occorre, certamente, partire dall’attuazione dei diversi decreti previsti dal D.Lgs. 81/08, che, ancora oggi, risultano da promulgare. Un esempio per tutti è rappresentato dal decreto di qualificazione delle imprese ai sensi

dell'art. 27 del suddetto decreto la cui emanazione avrebbe indubbiamente un impatto positivo nel panorama della prevenzione nelle aziende.

Un altro elemento sul quale insistere è rappresentato dalla necessità di armonizzare gli interventi di finanziamento per le aziende al fine di rendere coerente il sistema di incentivazione su scala nazionale.

Rimane, altresì, da considerare la necessità di un ulteriore investimento nelle politiche di formazione, armonizzando e sistematizzando gli accordi in materia, puntando ad interventi formativi che a partire dalle pratiche e dagli strumenti utilizzati nei diversi contesti organizzativi, non restino confinati esclusivamente nelle aule ma che permeino direttamente le realtà aziendali.

Tale investimento, in sinergia con le funzioni di assistenza e vigilanza sostenute dai piani mirati di prevenzione, può costituire un valore aggiunto nel contrasto agli infortuni e alle malattie professionali.

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

Stampa: Tipolitotas, via Ponte Gandovere, 3/5 Gussago (BS)

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

Prezzo di questo numero: €17,00 (spese di spedizione comprese).

La rivista viene inviata gratuitamente a tutti i soci AiFOS. 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, C. Alessandrini, L. Alessio, P. Alfier, D. Alhaique, G. Alibrandi, P. Aloisio, G. Alvaro, G.L. Amicucci, A. Andreani, R. Angotti, S.M. Ansaldi, F. Arborio, F. Archetti, E. Ariano, C. Arici, M. Baldissari, 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, A. Benedetto, R. Bentivenga, F. Bettoni, F. Benedetti, R. Bianconi, A. Biasiotti, R. Bisceglie, L. Bodini, F. Bonfante, E. Bonfiglio, G. Bonifaci, R. Borgato, R. Borghetto, F. Bottini, G. Bracaletti, P. Bragatto, S. Bresciani, M. Bruno, A. Buccellato, E. Buratti, E. Bussi, M. Caci, R. Calisti, L. Callegari, S. Calleri, S. Cantoni, A. Carnovali, A. Cafiero, L. Calanni Pileri, R. Callegari, P.S. Caltabiano, M. Calabrese, N. Canciani, U. Candura, S. Canti, S. Cantoni, A. Capri, M. Capozzi, C. Carpino, F. Casella, A. Cassetti, E. Castiglione, R. Catana, C. G. Catanoso, D. Ceglie, P. Cenni, A. Cerquaglia, E. Ciaccio, G. Ciarcelluto, F. A. R. Ciconte, E. Cigada, F. Bagni Cipriani, A. Cirincione, 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, V. D'Onofrio, F. D'Orsi, C. Damiano, S. Danesi, F. Dascoli, L. Dal Cason, D. De Andrea, M. De Felice, M. De Mitri, M. Del Bono, D. De Merich, F. De Pasquale, A. De Prisco, C. Delfini, C. Delpiano, D. Degrassi, F. Degrassi, S. Dellabiancia, E. Denti, G. Di Bartolomei, L. Di Felice, E. Di Frenna, A. Di Giacobbe, D. Di Giovanni, G. Di Leone, C. Di Tecco, D. Domenighini, R. Dominici, M. G. Doria, S. Doria, R. Dubini, P. Dusi, D. Eramo, D. Facchinetti, M. Fadenti, E. Faita, L. Fantini, S. Farina, P. Favarano, 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, L. Frusteri, N. Fusconi, G. Galgano, V. Galimberti, G. Galli, L. Gallina, M. Gallo, R. Garcia, P. Gentile, E. Gerbino, M. Ghelli, R. Gheri, A. Ghibellini, F. Ghiringhelli, D. A. Gigante, D. Gilormo, M. Giovannone, A. Giuliani, S. Gobatto, 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, G. Laverda, S. Lazzari, S. Lazzarini, M. Lepore, F. Leuzzi, A. Ligi, P. Limatola, M. Livella, S. Lo Brutto, S. Loffredo, M. Longhi, F. Lovato, G. Lucibello, M. Lupi, G. Macchi, M. Madera, L. Magagnato, D. Magee, M. Magro, A. Mancini, E. Maier, C. Maiolati, C. Mammone, B. Manfredi, L. Manfrin, M. Manna, V. Manni, L. Mantia, L. Marchiori, A. Marconato, S. Marinelli, F. Masci, P. Masciochi, M. Masi, M. Mazzarini, M. Meschino, L. Mercadante, F. Mignella Calvosa, T. Minerva, M. Minozzi, G. Modesti, M. Montesor, F. Moroni, G. Natale, F. Naviglio, I. Nardi, C. Nicolò, O. Nocerino, G. Nuzzi, E. Occhipinti, M. Orlandi, E. Padovan, A. Pagano, F. Palù, A. Papale, P. Parma, N. Pasta, R. Pavanello, M. Peca, V. Pede, G. Pedrazzi, P. Pennesi, M. Pepe, M. Perazzoni, B. Persechino, C. Peruchetti, M. Peruzzi, D. Pessina, A. Petromilli, E. Pietrafesa, A. Pirone, F. Pontrandolfi, E. Porcedda, S. Porru, G. Porta, D. F. Pozzi, J. Pozzi, S. Plutino, A. Preiti, S. Putti, L. Quaranta, G. Quiliggotti, 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, D. Ruberto, F. Ruspolini, G. Ruzzon, N. Saccia, M. Sacconi, L. Saitta, C. Sala, N. Salvi, C. Salamone, E. Saldutti, F. Samarani, S. Sambraello, L. Sani, M. F. Sartori, S. Schiaroli, G. Scibilia, G. Sclip, D. Scotti, C. Sedlatschek, F. Seghezzi, M. Segre, A. Serpelloni, M. Serra, M. Servadio, C. Signorini, S. Signorini, E. Silenzi, G. Sinardi, C. Somaruga, G. Spada, A. Spasciani, M. S. Spada, A. Spisni, S. Stabile, E. Stofler, C. Strasserra, A. Terracina, M. Tiraboschi, L. Tobia, S. Toderi, S. Tomelleri, 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, F. Zanetti, D. Zanon, G. Zappa, C. Zoani, A. Zuccala.

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.

A repeating pattern of glowing yellow lightbulbs on a pinkish-purple background.

SAFETYBARCAMP

2020

ROMA

28 FEBBRAIO

barcamp2@aifos.it

A repeating pattern of glowing blue lightbulbs on a green background.

SAFETYBARCAMP

2020

PADENGHE SUL GARDA
8 MAGGIO

barcamp@aifos.it

Novità 2020

Quaderni della sicurezza

A partire dal **2020** i Quaderni della Sicurezza AiFOS verranno rinnovati nella forma e nella modalità di diffusione: la pubblicazione non avverrà più in forma cartacea ma esclusivamente **on-line**.

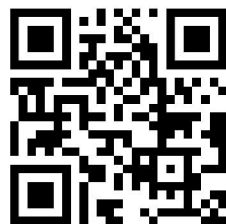


online

Editoriale
di Lorenzo Fantini

#VISIONZERO #SETTEREGOLE
#NORMEISO #LEADERSHIP

- **Contenuti interattivi**
- **Link e approfondimenti**
- **Infografica del tema**
- **Word cloud**
- **#hastagh**



www.aifos.it