



A cura di Paolo Baroncini - Esperto di Salute, Sicurezza sul Lavoro e Ambiente

#girolevitespezzate – Associazione di Promozione Sociale APS

# STORIA DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE SU SICUREZZA E WELFARE

Data di pubblicazione	Numero versione
16/07/2024	01

## Sommario

PREMESSA.....	2
CONTRATTARE LA SICUREZZA.....	3
DOCUMENTI UNITARI RLS.....	3
Anno 2014.....	3
Anno 2018.....	11
SICUREZZA, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA .....	21
IL WELFARE .....	25
Definizioni e Storia – da dove arriviamo per capire dove andiamo .....	27
Welfare state europeo e italiano .....	27
Welfare sussidiario .....	28
Welfare familiare .....	29
Welfare aziendale .....	30
Contrattare il Welfare.....	33
Welfare aziendale per la famiglia e i vantaggi per il dipendente (e non solo).....	34
BIBLIOGRAFIA .....	36

## PREMESSA

---

L'epoca in cui viviamo si caratterizza per un continuo, **costante e radicale cambiamento delle dinamiche sociali, economiche e migratorie**, tutti fattori che **incidono** pesantemente, rapidamente e profondamente **sui sistemi sociali globali** e soprattutto **sul mondo del lavoro** e, di conseguenza, sugli aspetti relativi a **prevenzione e protezione di salute e sicurezza correlati**.

Su questi temi, per esempio, a partire 2014, i **sindacati** si sono posti in modo attivo e propositivo al fine di individuare un **"Nuovo Modello Formativo"** destinato ad essere un riferimento per la **Formazione Obbligatoria dei RLS**, in quanto il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**:

- è un **soggetto fondamentale** del **Sistema della Prevenzione** e deve possedere le **conoscenze adeguate per poter valutare le situazioni aziendali e proporre ulteriori ambiti di Prevenzione e miglioramento**;
- il RLS si è dimostrato in grado **di potenziare queste competenze**, in particolare nell'analisi dei **Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR)**, nello studio dei **rischi emergenti** e nelle **relazioni** con gli **altri soggetti** della **prevenzione**, al fine di **suggerire, sviluppare** e collaborare per realizzare le **soluzioni** su casi e problemi che rappresentano le **situazioni concrete** che il RLS quotidianamente deve **affrontare sul posto di lavoro**.

Tra i **citati rischi emergenti** possiamo sicuramente inserire anche quelli legati alle **nuove organizzazioni aziendali**, le quali sono **strettamente connesse a quelle di natura sociale**.

→ Per questo, parlare di **contrattazione sulla sicurezza** e di **contrattazione sul welfare collegato al lavoro sicuro**, diventa un **obiettivo di assoluto rilievo e importanza**.

Concreti riferimenti di ciò che c'è, e ciò che si può fare, per migliorare il **contributo dei RLS al sistema contrattuale** e per l'attività di **prevenzione e protezione di salute e sicurezza sul lavoro**, si possono trovare nel seguente paragrafo intitolato: **"Documenti Unitari RLS"**.



## CONTRATTARE LA SICUREZZA

### DOCUMENTI UNITARI RLS

Da notare che, pur essendo passato un decennio, gli argomenti trattati possono essere ancora attuali, ciò significa che l'argomento è rimasto praticamente "ingessato" nel tempo.

### Anno 2014

A seguito della Conferenza Nazionale RLS, tenuta presso la Convention "Ambiente e Sicurezza"<sup>1</sup> presso la Fiera di Bologna, in data 23 ottobre 2014 veniva pubblicato un comunicato unitario CGIL-CISL e UIL<sup>2</sup> intitolato: "Proposte per la Contrattazione in tema di Salute e Sicurezza sul Lavoro" in cui si indicavano alcuni interessanti indicazioni, spunti e suggerimenti, che a seguire sono riportati in sunto (il documento originale è sviluppato su 11 pagine).

#### Premessa

##### ➤ La Contrattazione

La contrattazione è il cardine centrale dell'azione sindacale. Con la contrattazione, a tutti i livelli, si determinano i piani che poggiano sui pilastri fondamentali dell'attività lavorativa, coniugando i principi alle esigenze e specificità di ogni ambito settoriale e contesto lavorativo, al fine di **garantire le migliori condizioni di lavoro** per gli **occupati** e per la **produzione**, nel **complessivo esercizio** dell'attività.

La **salute e sicurezza sul lavoro**, costituendo uno di questi **pilastri fondamentali**, deve **trovare nella contrattazione** non solo una **necessaria collocazione**, ma l'alveo più consono per la definizione delle

<sup>1</sup> Vedi Testo Uiltec in [https://uiltec.it/wp-content/uploads/2021/04/SSL\\_Uiltec\\_n.1-La-contrattazione-su-salute-e-sicurezza.pdf](https://uiltec.it/wp-content/uploads/2021/04/SSL_Uiltec_n.1-La-contrattazione-su-salute-e-sicurezza.pdf)

<sup>2</sup> Testo inserito nel primo fascicolo della collana SSL - UIL Nazionale, capitolo intitolato: La Contrattazione su Salute e Sicurezza sul Lavoro, a pagina 59 in [https://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID\\_News=8348](https://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID_News=8348)

**modalità di esercizio** di quanto **disposto sul piano normativo** e, ancor più, per garantire le basi per una concreta realizzazione di **condizioni permanenti di tutela** e di **miglioramento continuo**.

➤ **Gli impegni delle Organizzazioni Sindacali**

La **contrattazione di secondo livello**, nello specifico per le tematiche di **salute e sicurezza sul lavoro**, ha bisogno di **indirizzi su temi specifici** (esplicitati qui di seguito) per i quali cerchiamo con questo documento di dare alcune **risposte**, e di **supporti organizzativi** per le **Rappresentanze** che si troveranno direttamente coinvolte nelle **trattative**.

### Formazione

Questi supporti organizzativi ovviamente devono **partire** da una **formazione aggiuntiva specifica, effettuata dalle OO.SS. a tutti i livelli per i RLS, RLST e RLS di sito, RSA/RSU**, al fine di **introdurre queste tematiche** nelle **trattative correnti**.

### Coordinamenti

Un ulteriore elemento utile dovrebbe essere quello di **realizzare coordinamenti unitari** delle **Rappresentanze** ai vari livelli difatti, costituire dei **momenti di confronto tra RLS/RLST a livello territoriale e categoriale**, può essere un **importante fattore di crescita del movimento sindacale** e dei **RLS stessi sui temi in oggetto**.

Inoltre, i **coordinamenti RLS** possono facilmente diventare **sistemi di interscambio** delle conoscenze, di fatto diventando **momenti di formazione continua**, o **formazione “orizzontale” “TRA” RLS**, la quale sarà **parallela e aggiuntiva** alla formazione **“PER” RLS di tipo tradizionale o “verticale”**.

Da questa prima e positiva esperienza è intuibile come l'**iniziativa Confederale** e di **Categoria** verso lo **scambio di conoscenze, esperienze, buone prassi** può diventare **fondamentale** per lo **sviluppo** della **contrattazione di secondo livello** sui temi di **Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL)** in **rapporto alle condizioni di lavoro**.

Alla luce di queste indicazioni, che contengono le tematiche prioritarie su cui **orientare la contrattazione locale o territoriale** (ovvero di secondo livello), dovrebbe svilupparsi un maggior impegno del Sindacato finalizzato a **rendere strutturale un supporto organizzativo** nei confronti di tutte le **Rappresentanze** che si **occupano di SSL**, in termini **formativi** e di **coordinamento**.

Questi sono **temi fondamentali per poter rilanciare le tematiche della prevenzione**, in una situazione che purtroppo a tutt'oggi conta un **numero di morti**, di **incidenti sul lavoro** e di **malattie professionali** in **netta crescita** rispetto agli anni precedenti (denunce e riconoscimenti).

## 1 – Organizzazione del Lavoro

Un aspetto fondamentale della contrattazione nell'ambito lavorativo che ha effetti diretti sulla salute e sicurezza dei lavoratori è l'**Organizzazione del Lavoro**<sup>3</sup>, in quanto è facilmente dimostrabile che c'è uno **stretto rapporto diretto** tra **Organizzazione del Lavoro** e **salute e sicurezza dei lavoratori**, nonché la **possibile incidenza della contrattazione collettiva** [...].

Inoltre, le esperienze finora percorse confermano che una **stretta correlazione e gestione** dell'**Organizzazione del Lavoro (OdL)** con la **SSL**, porta a **miglioramenti evidenti** delle **condizioni lavorative**, con **minore numero di infortuni** e più **bassi indici di insorgenza di malattie professionali** e, di conseguenza, anche un netto **miglioramento della produttività delle diverse realtà lavorative** (quindi **più guadagni e meno spese** in carico all'economia aziendale).

Si deve puntare ad **analizzare l'OdL** nell'ambito della **salute e sicurezza sul lavoro** e quindi a ragionare in termini di **organizzazione del lavoro** nell'ottica della **prevenzione** [...].

Il **fattore organizzativo**, quindi, va visto come **elemento essenziale** anche sul **piano procedurale**, ai fini di un'efficace **implementazione** delle **politiche** e **pratiche di prevenzione in azienda**, e comunque ai fini del **rispetto delle norme vigenti** in merito.

In sostanza, la **contrattazione collettiva di secondo livello** dovrebbe trattare non solo il punto di vista della **tutela contro gli infortuni, incidenti** e le **malattie professionali**, ma anche quello di un **percorso complessivo di tutela della salute**, intesa come **benessere fisico, mentale e sociale**.

Per fare questo, la **valutazione del rischio** deve essere **realizzata** con il **contributo** fattivo dei **lavoratori** e dei loro **Rappresentanti** ai vari livelli (RLS/RLST, RLS di sito, RSA/RSU), che comprenda specifiche **procedure operative collegate alla OdL**, ed in particolare anche verso una **mirata sorveglianza sanitaria**<sup>4</sup>.

È chiara la **diretta correlazione tra organizzazione del lavoro e salute e sicurezza dei lavoratori**: basti pensare al regime degli **orari**, i **ritmi** di lavoro, la gestione delle **mansioni** e delle **idoneità/inidoneità**, dei sistemi di **inquadramento**, e molto altro ancora [...].

## 2 – Rappresentanza

---

<sup>3</sup> Vedi Uiltec.it in <https://uiltec.it/settori/salute-e-sicurezza-sul-lavoro/> poi clicca su "Cassetta degli attrezzi per RLS" e nella sezione "I manuali" in quarta riga si trova il testo relativo all'Organizzazione Aziendale dal punto di vista della sicurezza in <https://uiltec.it/wp-content/uploads/2021/09/ORGANIZZAZIONE-AZIENDALE.pdf> intitolata: "L'organizzazione aziendale. Supporto e indicazioni per i delegati in occasione dei momenti contrattuali e la valutazione dei rischi collegata".

Questa sezione raccoglie innumerevoli documenti tecnici su vari aspetti di SSL quindi potrebbe essere consigliabile una ricerca sui vari titoli.

<sup>4</sup> Vedi Uiltec.it in <https://uiltec.it/settori/salute-e-sicurezza-sul-lavoro/> poi cliccare su "La Cassetta degli attrezzi per RLS", collana "I colori della sicurezza" e cliccare sul titolo "Salute e Sicurezza sul lavoro – Uiltec – n.5 – Il Medico competente e la sorveglianza sanitaria", può essere interessante la spiegazione sull'applicazione del comma 1 dell'articolo 39 D. Lgs. 81/2008 posta a pagina 9.

A sei anni dall'applicazione del D. Lgs. 81/2008, non abbiamo ancora vinto la scommessa sulla **generalizzazione della rappresentanza dei lavoratori** per la **salute e sicurezza in tutte le aziende e contesti produttivi** <sup>5</sup> [...] considerando che **tali accordi** non si riescono a siglare in **comparti chiave** dove ce ne sarebbe **estremo bisogno**, vista l'**alta frequenza di infortuni più o meno gravi**, di **malattie professionali** e di **gravi disfunzionalità organizzative** [...].

Altro tema fondamentale è quello di impegnarsi ad operare per un'effettiva ed efficace **collaborazione** tra le **diverse forme di rappresentanza nei posti di lavoro**, agendo verso una prospettiva di maggiore e fattiva **compartecipazione degli RLS alla contrattazione aziendale**, relativamente alle **tematiche di salute e sicurezza** e su temi **essenziali fortemente connessi come l'organizzazione del lavoro**, le **scelte produttive**, gli investimenti in **macchinari**, le **modifiche organizzative** che, hanno, come è noto, effetto diretto sulle condizioni di lavoro.

### 3 – Tipologie Contrattuali

Una delle maggiori novità contenute nel D. Lgs 81/2008, come è noto, è l'inclusione attraverso la modifica della **definizione di "lavoratore"** (già presente nel D. Lgs.626/1994), delle **molteplici tipologie contrattuali precarie** all'interno del **sistema delle tutele prevenzionali** relative alla **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**.

Si è prestata quindi particolare attenzione alla **esposizione di questi lavoratori a rischi generici e specifici in virtù della loro condizione**, e si è cercato di **ridurre** il più possibile l'**insorgere di malattie professionali e incidentalità** per queste figure [...].

Nella concreta prassi aziendale **non risulta ancora uniforme e generalizzato** il rispetto **delle norme relative alle tipologie contrattuali**; ciò è testimoniato in primo luogo **dal maggiore tasso di incidentalità** di questi **soggetti** e dai molteplici problemi loro causati dalla crisi economica e nei contesti di ristrutturazione aziendale.

Esiste inoltre una **maggiore esposizione**, come testimoniato dalle statistiche e dagli studi anche in ambito europeo, degli stessi lavoratori, **al rischio stress lavoro correlato**, ovvero al **tecnostress**.

Andrebbe quindi **esercitata un'azione contrattuale tesa ad intervenire sulle mancanze aziendali** e sui **fattori di rischio specifici e generali dei lavoratori precari** [...].

### 4 – Età, Differenze di Genere, Migranti, Disabilità

Una delle più rilevanti novità contenute nel D. Lgs.81/2008 è l'introduzione di particolari condizioni, quali variabili che possono influenzare i rischi a cui sono esposti i lavoratori (art. 28, comma 1). Nell'ambito del **processo di valutazione di TUTTI i rischi**, l'aver **inserito gli elementi quali l'età, il genere, la provenienza da altri paesi** e le **tipologie contrattuali**, ha rafforzato e specificato ancor più l'analisi dei rischi e, pertanto, la possibilità di poter individuare interventi adeguati di prevenzione e di tutela [...] nell'esposizione al rischio, in caso di gravidanza o maternità [...], un ampio spazio di **contrattazione aziendale si apre nei riguardi della trattazione di queste condizioni**.

---

<sup>5</sup> Nota: Oggi in vigore

Con l'allungamento della vita lavorativa, dovuta al **posticipo dell'età pensionabile**, che andrebbe sicuramente considerata per quanto riguarda le **lavorazioni faticose ed usuranti** o che **determinano rischi particolari anche per i terzi**, occorre **prevedere adeguati interventi di prevenzione e di miglioramento delle condizioni di lavoro che tengano conto delle possibili problematicità determinate dalla variabile dell'età**, allo stesso modo il favorire l'occupazione femminile deve essere accompagnata dal determinare piani di sostegno e di tutela per le lavoratrici, ancor più in età avanzata, sulla base dei rischi presenti nelle diverse mansioni. **In tal senso è stata promossa futura la Campagna europea, per il biennio 2016-2017 dal titolo: Luoghi di lavoro sani e sicuri per una vita lavorativa sostenibile.**

Nel contesto delle suddette condizioni, non deve essere trascurata l'influenza che può determinarsi **dall'essere lavoratori migranti [...]**.

## 5 – Costrittività Organizzative

Esiste in medicina e psicologia del lavoro una vasta letteratura che ha sottolineato come l'organizzazione lavorativa possa essere correlata al benessere psicofisico dei lavoratori. La terminologia "**costrittività organizzativa**" è utilizzata per **definire le condizioni di anomalie ed incongruenze organizzative i cui elementi essenziali riguardano la sottrazione di compiti lavorativi adeguati, l'inadeguatezza degli strumenti di lavoro, l'attribuzione di carichi eccessivi, le distorsioni sul piano delle comunicazioni interne e le forme di iper-controllo [...]**.

Il fatto di **iniziare a valutare nella contrattazione di secondo livello aspetti collegati a queste tipologie di problema diventerà sempre più necessario** nell'ambito di:

- **Organizzazione del Lavoro e delle sue correlazioni con il lavoratore e le mansioni a lui assegnate** (vedi punto 1);
- **Pressioni** ai vari livelli che i **lavoratori subiscono** per situazioni che sono riconducibili al fenomeno del **mobbing**. Ciò è ancora più evidente nel caso delle **molestie e violenza sul luogo di lavoro**, per l'opposizione delle **Organizzazioni datoriali**, che **non sono ad oggi disponibili al recepimento dell'Accordo quadro europeo del 2007**.

## 6 – Informazione, Formazione, Addestramento

In tema di **informazione, formazione e addestramento** la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro pur essendo molto specifica e puntuale, **presenta una differenza rilevante per quanto concerne la regolazione dei tre obblighi [...]**.

Se per quanto riguarda la **formazione**, il D.Lgs. 81/08 s.m., attraverso l'art. 37, ha descritto in modo particolareggiato ogni percorso di formazione per le diverse figure della prevenzione, per quanto riguarda l'obbligo di **informazione e di addestramento**, le **modalità di svolgimento individuate sono del tutto diverse**.

Va ricordato che **in tema di formazione** il legislatore ha tenuto a precisare che l'RLS/RLST ha diritto ad **essere consultato** (e quindi ad essere coinvolto nel procedimento previsto per la consultazione che si avvia



sempre in modo preventivo all'applicazione di quanto poi deciso), **non solo sulla realizzazione dei corsi di formazione** per le diverse figure aziendali della salute e sicurezza, ma **sull'organizzazione della formazione** (art.50, comma 1, lett.d) [...]. Entrato in vigore l'Accordo Stato-Regioni sulla formazione (datato 21 dicembre 2011), **sono molti oggi gli aspetti sui quali è importante presidiare che la formazione sia progettata e svolta in modo conforme a quanto previsto [...]**, al fine di garantire che **la formazione effettuata sia adeguata ed efficace** e che possa quindi svolgere quella **funzione fondamentale di prevenzione e protezione** attesa. In tal senso, la **contrattazione in tema di formazione dovrà prevedere interventi di maggior chiarezza e specificità, di quanto già disposto dal legislatore**, nella normativa nazionale e nell'attività di regolazione, in concerto con le Regioni.

Potrà quindi essere importante rendere oggetto di **contrattazione aziendale, in tema di formazione:**

- un **aumento delle ore di formazione**, in confronto a quanto già minimamente previsto;
- l'introduzione della **verifica finale dell'apprendimento** (con strumenti e modalità diverse, oltre al questionario a risposta chiusa) per i corsi dei lavoratori (per i quali non è ad oggi prevista);
- la progettazione di percorsi di **formazione aggiuntiva** svolta in aule composte da figure aziendali diverse (presenza mista tra lavoratori e preposti; tra RLS e RSPP; tra lavoratori e dirigenti [...]);
- la scelta della **formazione d'aula**, al posto della **formazione e-learning**, nei corsi per i quali sarebbe consentito l'utilizzo di tale modalità formativa;
- **maggiore frequenza nello svolgimento degli aggiornamenti**, in confronto a quanto già previsto;
- **composizione delle aule per mansione o per tipicità specifiche.**

In tema di **informazione** [...]. A tale riguardo si possono ipotizzare i seguenti interventi:

- **individuare gli strumenti più efficaci** per svolgere un'**informazione mirata** nel proprio ambito lavorativo;
- stabilire **forme e modalità di informazione adeguate alle diverse popolazioni lavorative in azienda** (diversificate per età, genere, tipologia contrattuale, lingua, mansione, esposizione a rischio [...]);
- progettazione di una **periodicità dell'informazione**;
- forme di **verifica dell'efficacia dell'informazione nel proprio contesto lavorativo**;
- modalità di specifica **registrazione dell'informazione** svolta e di documentazione da consegnare al lavoratore attestante l'attività realizzata.

Per quanto riguarda, invece, **l'obbligo di addestramento**, pur essendo **espressamente previsto** dalla legislazione vigente, non vi è un'**unica disposizione ed una modalità specifica per lo svolgimento**. Difatti, il legislatore, oltre a prevedere (all'art.37, comma 4) che venga **realizzato l'addestramento nelle tre occasioni cardine dell'attività lavorativa** (- la costituzione del rapporto di lavoro; - il trasferimento o cambiamento di mansione; l'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi), ha ritenuto di **disseminare l'obbligo di addestramento per ciascun rischio specifico**, previsto dall'articolato del D. Lgs.81/08 s.m. **nei diversi Titoli**. Anche in questo caso, quindi, aprendosi ampi spazi di intervento per la **contrattazione aziendale**, si possono ipotizzare i seguenti interventi:

- individuare gli **strumenti più adeguati ed efficaci per svolgere un addestramento mirato** nel proprio ambito lavorativo;
- stabilire **forme e modalità di addestramento adeguate alle diverse popolazioni lavorative** in azienda (diversificate per età, genere, tipologia contrattuale, lingua, mansione, esposizione a rischio...);
- progettazione di una **periodicità dell'addestramento**;
- forme di **verifica dell'efficacia dell'addestramento nel proprio contesto lavorativo**;
- modalità di **specifica registrazione dell'addestramento svolto e di documentazione da consegnare al lavoratore attestante l'attività realizzata...**

## 7 – Stress Lavoro-Correlato

A partire dall'inserimento del tema dello stress lavoro-correlato all'interno del D. Lgs.81/08 s.m., in particolare nell'ambito degli elementi fondamentali da considerare per quanto riguarda la valutazione di "tutti" i rischi, **tale fenomeno è stato ampiamente regolato** [...].

A fronte di tale ampio quadro regolativo, in tema di stress lavoro-correlato, lo spazio per la contrattazione aziendale potrebbe, pertanto, apparire ridotto, ma in concreto invece vi sono **moltissimi ambiti nei quali sarebbe agevole, ma non meno necessario ed opportuno, prevedere interventi specifici** [...].

Nell'ambito della **consultazione dell'RLS/RLST**, pertanto, quale minimo fondamentale rispetto del procedimento dell'attività di valutazione, deve essere fatto **conoscere al rappresentante**, previamente al momento dell'avvio del procedimento, **il percorso metodologico inteso intraprendere per svolgere la valutazione**: partendo dalla corretta identificazione dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato saranno, quindi, **oggetto di consultazione anche le modalità per raccogliere il pronunciamento dei lavoratori e degli stessi rappresentanti** e le modalità di valutazione dei risultati ottenuti a seguito dello svolgimento della prima fase di valutazione, indicata come **Preliminare**, e poi di quella **Approfondita** (se ritenuta necessaria o opportuna).

Oggetto della **consultazione** dovranno, però, comunque essere anche gli **interventi individuati quali azioni correttive o di miglioramento della situazione valutata, essendo tale fase finale, parte integrante nel processo complessivo di valutazione** dei rischi e, quindi anche dello stress lavoro-correlato.

Prevedendo l'intervento della contrattazione negli ambiti non già regolati dalla normativa, in tema di **valutazione dello stress lavoro-correlato potrà quindi essere importante rendere oggetto di contrattazione aziendale**:

- I **percorsi specifici di info-formazione** sul tema dello stress lavoro-correlato;
- Il **coinvolgimento dei lavoratori** (mediante utilizzo di strumenti come i questionari, focus-group, interviste o altro) fino dalla prima fase Preliminare di valutazione;
- La **scelta di un metodo di valutazione diverso** (ma che rispetta fedelmente le fasi e le modalità individuate dalle Indicazioni della Commissione consultiva);
- Lo **svolgimento della valutazione con una tempistica frequente**, anche in assenza di problematiche evidenti;

- Un' **attenzione particolare**, durante il procedimento di valutazione o di elaborazione di un piano mirato di interventi correttivi/di miglioramento, **alle variabili di genere, età, provenienza da altri paesi e tipologie contrattuali** [...].

## 8 – Politiche Attive

Le politiche attive nell'ambito della Salute e Sicurezza sul Lavoro possono essere molteplici.

**Tutta l'attività di prevenzione in senso assoluto è politica attiva, come tutta l'attività di crescita del lavoratore**, nel senso della **consapevolezza**, della **conoscenza**, della **capacità di intervenire** nell'ambito lavorativo [...]. In questo ambito vogliamo **analizzare le politiche attive collegate alla salute complessiva del lavoratore che ha riflessi diretti sul lavoro dello stesso**.

All'interno della **contrattazione di secondo livello deve trovare spazio anche un tipo di tematica trasversale**, che sia indirizzata al **lavoratore anche come persona, come cittadino** in senso generale.

Per questo dobbiamo anche **sviluppare una serie di iniziative che superino gli obblighi di legge** derivanti dal D.Lgs. 81/08, **dalla prevenzione sui luoghi di lavoro, alla sorveglianza sanitaria**.

Un'iniziativa che sia indirizzata verso la **promozione della salute complessiva**, verso proposte di interventi per soluzioni per le **problematiche di salute collegate tra tempo di lavoro e tempo di vita** (ad esempio le problematiche dell'apparato muscolo scheletrico – sia per motivi di lavoro, che fuori dal lavoro; i rischi psicosociali; malattie dovute a multifattorialità, ecc.).

Un **ruolo centrale nella promozione della salute** è previsto dalla normativa vigente all'art.25, comma 1, lett. a), **in capo alla figura del medico competente, da gestire in collaborazione con le figure della prevenzione aziendale** (datore di lavoro, RSPP, RLS). È fondamentale, in tal senso che i **medici competenti vengano riportati ad esercitare il loro ruolo** in modo coerente con quanto previsto. In particolare, **per la gestione delle idoneità/inidoneità e in vista della sempre più delicata questione dell'aumento dell'età lavorativa**.

Deve essere sviluppata quindi un'**iniziativa che copra il lavoratore a 360 gradi**, da un punto di vista **lavorativo, ma anche della sua salute in generale** per tutte quelle attività di prevenzione complessiva che necessitano in questa fase della vita aziendale e sociale [...].

## 9 – Ambiente

**L'esperienza del sindacato** confederale sui temi ambientali e relativamente agli effetti della produzione sui lavoratori e alle lavoratrici è **ampia e di lunga data** [...].

In questo percorso culturale e sindacale è emerso sempre più chiaramente come sia importantissimo il **nesso fra le condizioni nel luogo di lavoro e lo stato dell'ambiente esterno che circonda lo stesso e le comunità locali**. I casi come quello dell'Eternit hanno acceso un riflettore impietoso sulle conseguenze di un errato modello di sviluppo.

Si era tentato da parte nostra di dare una prima risposta a queste istanze attraverso **l'istituzione in alcuni settori dei rappresentanti per la sicurezza e l'ambiente**, ma come sappiamo l'evoluzione dei rapporti industriali, le crisi e/o le ristrutturazioni del mondo produttivo a livello italiano e globale ne hanno **arginato l'importanza e l'efficacia, che va rilanciata ove possibile**.

Risulta ancora più urgente, nel contesto odierno contrassegnato dai mutamenti climatici e dalle loro conseguenze, **ripristinare nella nostra contrattazione alcuni essenziali cardini:**

- **Acquisizione di luoghi e tempi di confronto fra le rappresentanze e il management sui temi ambientali**, includendo in questi il **risparmio energetico**, il **riciclo** e lo **stoccaggio dei rifiuti**, la **gestione delle emergenze all'interno della azienda** e le loro conseguenze esterne;
- Acquisizione di **ruolo e di proposta delle stesse RSA/RSU e dei RLS nelle scelte di politica industriale**, nelle **modifiche e miglioramenti del ciclo produttivo e della relativa strumentazione**, nelle **scelte di investimento e di ricerca e sviluppo**;
- Costruzione di **esperienze tese a favorire la conoscenza dei temi ambientali** nel loro **rapporto con le condizioni individuali di salute** e capaci di essere proattive per proposte di miglioramento concrete dei RLS e delle RSA/RSU;
- Acquisizione di **ruolo e di proposta dei RLS e delle RSA/RSU** rispetto ai sistemi di gestione aziendali relativi ad ambiente e salute e sicurezza.

## Anno 2018

A seguito dell'Assemblea Nazione Unitaria RLS-RLST-RLSS, tenuta a Marghera (Venezia) il 19 gennaio 2018 presso VEGA, il Parco Scientifico Tecnologico di Venezia, si è prodotto un documento unitario CGIL CISL UIL intitolato: **"Un'azione di prevenzione efficace, partecipata e diffusa"**, obiettivi e priorità di un percorso per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro di cui, a seguire, si riporta il testo suntato e non in forma integrale.

### Premessa

Un **percorso** era stato basato su criteri di **passi** e di **tappe**, comunque fornendo priorità su **obiettivi** e azioni da raggiungere e compiere per realizzare quanto ritenuto **essenziale** e **fondamentale**.

In tema di **prevenzione** e di **tutele della salute e sicurezza sul lavoro**, il percorso intrapreso da tempo unitariamente aveva visto obiettivi raggiunti e azioni realizzate, ma anche **tanti traguardi** che **allora**, come oggi, **non erano stati ancora superati**.

Credendo nel cammino comune e nell'affermazione della prevenzione in ogni luogo di lavoro e per tutte le lavoratrici e lavoratori - ancor più oggi che **le sfide aumentano sul piano dei nuovi rischi, delle condizioni di lavoro e dell'occupazione** - si è inteso comporre il seguente documento nazionale che intende delineare un **fondamentale quadro di interventi, modalità operative e attori**, sui diversi livelli, al fine di **definire un primo ambito di lavoro comune**.

Quanto previsto nel documento, costituisce **linea condivisa e fattiva**, frutto di un **lavoro unitario congiunto tra livello nazionale e territoriale**, finalizzata alla **programmazione degli interventi** sul territorio, nelle diverse realtà lavorative e nella collaborazione con i Patronati; così come anche base di **confronto con le associazioni datoriali e le istituzioni**.

## Tematiche prioritarie

1. **Strategia Nazionale per la Salute e Sicurezza sul Lavoro**
2. **Rapporti con le Istituzioni (Regioni, INAIL, ASL, Servizi di Prevenzione e Vigilanza)**
3. **Contrattazione**
4. **Rappresentanza**
5. **Pariteticità**
6. **Patronati**

---

### 1 – Strategia Nazionale SSL

Per un **miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e quindi per una diminuzione significativa degli incidenti sui luoghi di lavoro e delle malattie di origine professionale**, la UE si è dotata nel tempo di uno strumento programmatico a cadenza pluriennale quale la **Strategia per la salute e sicurezza sul lavoro**, nel quale vengono indicati i punti di **priorità** sui quali concentrare l'**impegno in modo sinergico e partecipato**, da parte degli attori della prevenzione intesi come **istituzionali e parti sociali** [...].

L'**Italia** è uno dei pochi paesi dell'Unione a **non avere ancora una propria Strategia Nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro**. Ed è l'unico che non la ha mai avuta.

In linea con l'Europa, nel rispetto del legame normativo con la Direttiva Quadro 89/391 e della presenza in Italia di un Focal Point permanente dell'Agenzia di Bilbao, **la Strategia Nazionale dovrebbe guardare ai temi della Strategia europea** (attualmente riferita al periodo 2014-2020), creando assi di convergenza con il **Piano Nazionale di Prevenzione** (redatto attualmente dal Ministero della Salute), nel quale sono presenti obiettivi di **tutela della salute dei cittadini, tra i quali la salute in ambiente di lavoro** (attualmente con riferimento al periodo 2014-2018).

Il dotarsi di una Strategia come sistema Paese, significherebbe **definire**, in un arco di tempo ampio, le **politiche di prevenzione** da attuare, le **risorse** da impiegare, le **sinergie** da creare, gli **obiettivi** da raggiungere e i **sistemi di valutazione**, di **percorso** e di **risultato**, da impiegare; potendo tracciare, nel perimetro temporale della Strategia, **piani e programmi annuali di intervento mirati**.

Considerando questa una mancanza fondamentale, come **Organizzazioni Sindacali** in modo **unitario**, stiamo da tempo richiedendo ai Governi, che nel frattempo si sono succeduti, di impegnarsi e di svolgere questo compito. Ancor più non trascurando che, quale precetto normativo dal D.Lgs. 81 del 2008 s.m., come principale azione posta in capo al Comitato ex art. 5 (così detta Cabina di Regia), in concerto con la Commissione Consultiva Permanente (ex Art.6), nella quale, in modo Tripartito, sono presenti i principali soggetti responsabili della prevenzione, sul livello nazionale, come istituzioni e parti sociali (datoriali e sindacali).

A fronte di un **modello prevenzionale basato sulla legislazione concorrente**, ripartita tra Stato e Regioni, la **Strategia nazionale** e i **Piani annuali d'azione**, che da questa dovrebbero discendere, costituirebbero l'intelaiatura fondamentale per un'**azione sinergica** tra il **livello nazionale** e il **livello territoriale**, anche con un particolare riferimento per le **Micro e Piccole Imprese**, che costituiscono una **parte importante del sistema produttivo italiano**.

Riportando a valore centrale l'attività dei Comitati Regionali di Coordinamento (ex art.7), chiamati a definire i piani e programmi di prevenzione regionali, all'interno e a coerenza con la Strategia nazionale, **determinate risulterebbe la consultazione permanente delle principali banche dati, già oggi a disposizione, di cui ancora se ne fa uno scarso uso, ma che invece dovrebbero diventare strumenti essenziali per la definizione delle politiche locali di prevenzione e per la individuazione delle priorità su cui far convergere piani mirati di prevenzione.**

Registrando il ritardo con cui il SINP è stato istituito, quale sistema complessivo di interazione tra tutti i flussi informativi di prevenzione, non si possono trascurare gli attuali sistemi IN.FOR.MO, MAL.PROF, che da tempo offrono un quadro approfondito sugli infortuni e le malattie professionali, non fermandosi al solo dato numerico statistico, ma evidenziando tutti i fattori e le cause determinanti l'evento.

### Alcune priorità d'azione.

In attesa di una Strategia nazionale, occorre che si intervenga:

- Rafforzando il **coordinamento tra gli enti e le parti sociali** a sostegno della strategia messa in campo; è poi necessario che il **sistema istituzionale della salute e sicurezza sul lavoro sia potenziato** nel suo complesso, anche prevedendo l'applicazione integrale e senza eccezioni da parte delle Regioni dell'articolo 13 comma 6 del D. Lgs.81/08 s.m.i (utilizzo dei proventi delle sanzioni per la prevenzione);
- Rilanciando l'attività dei Comitati ex art.7, integrando il D.P.C.M. 21 dicembre 2007 "Coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro" con un provvedimento nazionale che preveda: la definizione di una cabina di regia degli organismi coerentemente con l'**approccio europeo trilaterale** (organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali, Regione); l'articolazione del comitato per gruppi di lavoro tematici, il **rafforzamento del ruolo di questi coordinamenti per la promozione dell'operatività degli RLS-RLST**; la previsione dell'**utilizzo delle banche dati e del SINP** nell'operatività del comitato e degli uffici di coordinamento **al fine di georeferenziare gli interventi di prevenzione e di predisporre piani specifici** (settoriali e/o territoriali) **in stretto coordinamento con le parti sociali**; la convocazione in modo regolare degli organismi, **garantendo una presenza sindacale e datoriale qualificata**; pianificando obiettivi concreti d'intervento e programmi d'azione;
- Chiedendo, con forza, la rapida **approvazione del T.U. amianto** (all'inizio della prossima legislatura) con adeguati stanziamenti per finanziarlo;
- Predisponendo e implementando i **Registri dei mesoteliomi ReNaM e ReNaTUS**, nonché il **registro dei tumori professionali** a bassa frazione eziologica, ai sensi dell'art.244 del D.Lgs. 81 del 2008 s.m., al fine di **promuovere piani mirati di prevenzione in tema di tumori professionali**;
- **Promuovendo la cultura della prevenzione e della salute e sicurezza sul lavoro** attraverso l'**alternanza scuola lavoro** e la **formazione professionale**, con il **coinvolgimento attivo**, sistematico e non occasionale **delle organizzazioni sindacali**;
- Definendo linee guida e target specifici di vigilanza relativamente all'**attenzione alla specificità di genere nella valutazione dei rischi** e predisposizione delle azioni di prevenzione e protezione conseguenti;
- Integrando pienamente la **prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro** (definite in coerenza con l'Accordo Quadro del Dialogo Sociale Europeo del 2007 e gli accordi siglati a livello nazionale e regionale) nelle **politiche di tutte le aziende, relative alla salute e sicurezza sul lavoro**;
- Definendo **linee guida specifiche per l'invecchiamento al lavoro**, e un target di **vigilanza** che monitori l'**applicazione delle stesse nelle aziende**;
- Definendo linee guida e un target di **vigilanza** specifici, relativamente alla **maggiore esposizione degli immigrati ai pericoli sul lavoro**;



- Prevedendo linee guida specifiche e una maggiore **vigilanza**, relativamente ai lavoratori e alle lavoratrici **giovani, più esposti alla precarietà**, anche attraverso l'abuso dei tirocini non curricolari che, frequentemente, è **associata a una minore salute e sicurezza sul lavoro**.

## 2 – Rapporti con le Istituzioni (Regioni, INAIL, ASL, Servizi di Prevenzione e Vigilanza)

Per una **fattiva opera di prevenzione** devono essere messe in atto le **sinergie possibili tra tutti gli attori della prevenzione, istituzionali** e delle **Parti Sociali**.

Le Parti Sociali sono tra i Soggetti principali ma il ruolo delle Istituzioni, soprattutto a livello locale, è fondamentale.

Oltre all'importanza strategica e programmatica dei rapporti all'interno del Comitato ex art.7 (tavolo permanente di lavoro insostituibile, vedi quanto detto nel paragrafo precedente), il **sistema delle relazioni** a livello locale con le istituzioni deve **basarsi**, anche in questo caso, su delle **linee programmatiche in modo congiunto** dove, **delineando obiettivi e azioni**, siano stabiliti i rapporti, le funzioni e i **risultati da raggiungere**, monitorando **tempo ed efficacia**.

Basando l'azione su interventi spot, su azioni discontinue e dettate dalle priorità d'urgenza, si rischia di non dare continuità all'azione, perdendo tempo, energie e vanificando gli sforzi.

Il ruolo dell'INAIL è centrale, quale attore di prevenzione sul livello locale, ma non può operare in modo autoreferenziale. **Lo strumento degli Accordi tra l'Istituto e gli attori della prevenzione, a partire dalle OO.SS., ma non meno con gli Organismi Paritetici, deve divenire una modalità d'azione permanente e finalizzata al raggiungimento di specifici obiettivi concreti [...]**.

In questo ambito il ruolo del **Sindacato Confederale all'interno di tutti gli Organismi dell'INAIL** deve essere **più attivo al fine di essere maggiormente protagonisti nelle attività di prevenzione da realizzare a tutti i livelli**.

L'esperienza avviata oltre un anno fa e che proseguirà nei prossimi anni, di tre progetti di ricerca congiunti tra INAIL nazionale, OO.SS. ed Enti di Ricerca in partenariato, sta risultando quanto mai positiva e proficua, avendo permesso di svolgere sia un'analisi capillare, su tutto il territorio nazionale, delle **condizioni di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dello svolgimento del ruolo di RLS (RLST e RLSS)**, in relazione alle altre figure della prevenzione aziendale, attraverso la voce degli stessi protagonisti, raccolta mediante la distribuzione di migliaia di questionari, così come anche **la costruzione di un portale dedicato ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dove far confluire tutte le informazioni, raccogliere la documentazione e offrire approfondimenti**, consentendo una **libera fruizione di tutto quanto messo a disposizione, garantendo anche lo spazio di interazione e scambio di esperienze, buone prassi, problematiche, proprie del ruolo**.

Il rapporto con i Servizi di Prevenzione delle ASL deve crescere, rafforzarsi, ma soprattutto trovare **modalità di interazione permanenti e finalizzate**. L'interesse al rapporto deve essere **reciproco** perché **ciascuna delle parti ha bisogno delle informazioni, conoscenze ed esperienza dell'altra**. Solo una collaborazione stretta e costante, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni di ciascuno, può offrire quel campo di opportunità di intervento, a favore della prevenzione, che costituisce il terreno comune di impegno.

La **Governance del sistema di prevenzione**, a **livello regionale** o **delle province autonome**, deve essere improntata, e quindi prevedere, **l'istituzione dei coordinamenti** ex art. 7 **articolati per singola provincia**, e laddove ce n'è la necessità, per **comprensorio**.

Il regolamento di funzionamento deve prevedere la programmazione di incontri periodici con cadenza predefinita. Tale istanza di Governance deve considerare come **soggetti prioritari**, la partecipazione di: **ASL, INAIL, Organizzazioni sindacali confederali** comprensive di una **rappresentanza dei RLS/RLST/RLSS**, e tutti gli altri soggetti aventi competenza nell'ambito della prevenzione.

A livello regionale il coordinamento ex art. 7 deve rappresentare il luogo della **sintesi di tutti gli aspetti inerenti la programmazione degli interventi di prevenzione**, ma **anche l'ambito dell'analisi puntuale delle dinamiche degli infortuni mortali, gravi e mancati** (quasi infortuni). Deve altresì essere il luogo dove si sviluppa l'analisi settoriale delle **malattie professionali**, affinché si possano individuare le misure di contrasto e favorire l'emersione.

**L'INAIL deve favorire accordi territoriali con gli altri soggetti della prevenzione, in primo luogo con le OO.SS. e gli Organismi paritetici.** Inoltre, INAIL si deve impegnare a sviluppare con regolarità **bandi regionali per finanziare iniziative di informazione, formazione e ricerca.** Infine, INAIL deve garantire il mantenimento e l'incremento delle risorse finanziarie per il **reinserimento lavorativo dei lavoratori al rientro da patologie invalidanti.**

#### **Alcune priorità d'azione.**

Occorre che si intervenga:

- Nel costituire **tavoli di lavoro congiunti**, tra **istituzioni e parti sociali**, mirati alla **redazione di linee guida e/o strumenti operativi di prevenzione** che rispondano ad esigenze di settore e/o di rischio;
- Nel creare **Gruppi di lavoro tematici**, al fine di approfondire le nuove aree di rischio, tenendo conto dei **cambiamenti della popolazione lavorativa**, dell'avanzamento dell'**età occupazionale** e dalle condizioni del **mercato del lavoro**;
- Sul chiedere che siano previsti, con regolarità, **bandi di finanziamento per azioni di informazione, formazione e ricerca-azione**, da parte dell'INAIL regionale e delle stesse Regioni che prevedono l'accesso delle OO.SS., non necessariamente mediato da parte di enti terzi;
- Nel promuovere momenti di **approfondimento formativo**, organizzati con la collaborazione di **tecnici delle ASL/INAIL**, al fine di favorire l'**aggiornamento costante** delle **conoscenze tecniche degli RLS-RLST-RLSS**, creando anche **momenti di confronto, scambio e condivisione** delle problematiche all'**interno delle realtà lavorative**;
- Nel chiedere **l'istituzione regionale del registro degli RLS-RLST-RLSS**, a **disposizione anche delle Organizzazioni sindacali**, con la previsione di una sezione dedicata alle imprese che non hanno i RLS;
- Alla definizione di un **programma di formazione RLS standardizzato certificato da INAIL** in qualità di garante;
- Alla definizione di una **procedura standardizzata per la richiesta di collaborazione** nell'ambito della formazione (ex art. 37);
- A una **banca dati INAIL regionale/nazionale accessibile**, che consenta un'analisi di secondo livello, oltre il mero dato numerico, tendenzialmente per **mettere in evidenza gli indici di frequenza, la gravità degli infortuni e la fonte delle malattie professionali**;
- A un impegno maggiore da parte dei servizi ispettivi regionali affinché ci sia una **maggiore vigilanza sui professionisti che operano nel settore**, compresi **MC e RSPP**;



- All'impegno da parte dei servizi ispettivi al **coinvolgimento del RLS-RLST** in caso di **visite ispettive nelle aziende**, in particolare in **occasione di infortuni**.

Inoltre, si evidenzia:

- 1) La necessità di tenere in evidenza la **formazione degli studenti in alternanza scuola lavoro**, affinché si valorizzi e si monitori la formazione generale e la **garanzia di condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro delle strutture ospitanti**. A tal fine si auspica la stipula di protocolli di intesa tra le scuole (USR) e gli Organismi paritetici. Si sollecita l'attenzione all'adeguamento degli edifici scolastici, attraverso piani regionali/provinciali di interventi per l'eliminazione/riduzione dei rischi.
- 2) La richiesta di mantenimento e incremento delle risorse destinate agli **indennizzi a favore degli ex esposti all'amianto** e familiari/esposti ambientali.

### 3 – Contrattazione

La **contrattazione** è il **cardine centrale dell'azione sindacale**.

La **salute e sicurezza sul lavoro**, costituendo **uno di questi pilastri fondamentali**, deve trovare nella contrattazione non solo una **necessaria collocazione**, ma l'alveo più consono per la **definizione delle modalità di esercizio di quanto disposto sul piano normativo** e, ancor più, per **garantire le basi per una concreta realizzazione di condizioni permanenti di tutela e di miglioramento continuo**.

Con la contrattazione, a tutti i livelli, si determinano i piani che poggiano sui pilastri fondamentali dell'attività lavorativa, coniugando i principi alle esigenze e specificità di ogni ambito settoriale e contesto lavorativo, al fine di **garantire le migliori condizioni di lavoro** per gli occupati e per la produzione, nel complessivo esercizio dell'attività.

La **contrattazione su SSL deve essere sviluppata a tutti i livelli contrattuali**, affrontando temi specifici e prevedendo modalità di declinazione adeguate ai contesti e alla popolazione lavorativa, tenendo conto soprattutto delle **esigenze e che possano valorizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e che migliorino le condizioni di lavoro e favoriscano il benessere**.

Ai vari livelli della Contrattazione Collettiva devono essere implementate le **basi minime indicate dalla normativa vigente, generale e di settore**, così come devono essere sviluppate, con l'aiuto delle Categorie nazionali, tutte le Contrattazioni di Gruppo, di distretto ed Aziendali.

In questo ambito:

- Devono essere realizzate al più presto le **intese applicative**, come previsto dal D.Lgs. 81 del 2008, a partire dall'Accordo Confindustria (datato 1995).
- Devono essere più stretti i **rapporti** tra le **Confederazioni** e le **Categorie** a tutti i livelli per poter **coordinare le azioni** e, quando necessario, anche di **rivendicazione contrattuale su SSL**.

- Deve diventare una **prassi sindacale ordinaria**, inserire nelle Piattaforme adeguati **capitoli destinati alla SSL e alle politiche di tutela incentrate sulla valorizzazione delle persone nel lavoro**. Gli spazi che la normativa prevede a favore della contrattazione sono ampi.

L'azione contrattuale, nel comprendere i temi della salute e sicurezza, non può che **diventare patrimonio comune e quotidiano del singolo RLS-RLST-RLSS**. Attraverso la contrattazione e i suoi strumenti, a tutti i livelli, si devono **implementare le basi essenziali indicate dalla normativa vigente**. Ciò inserendo nelle piattaforme contrattuali e negli accordi sindacali di gruppo, di distretto ed aziendali, capitoli dedicati alla salute e sicurezza, **integrati dai temi quali, rimodulazione degli orari, organizzazione del lavoro, riduzione dei carichi e ritmi di lavoro**. Questo soprattutto di fronte alla **modifica delle caratteristiche della popolazione lavorativa** e dell'attuale contesto lavorativo caratterizzato dalla quarta rivoluzione 4.0.

L'**azione contrattuale** si esplica, non solo mediante il **rinnovo dei contratti**, ma attraverso svariati strumenti, come gli **accordi, i protocolli, le intese; azioni negoziali** che soprattutto devono **svilupparsi sui temi della salute e sicurezza nei diversi luoghi di lavoro**, ponendo particolare attenzione alle forme di **tutela dei lavori in appalto** e dei **contratti di natura flessibile** (che spesso rappresentano forme di lavoro precario).

#### **Alcune priorità d'azione.**

Occorre che si intervenga:

- Programmando ed attuando azioni concrete e **modelli contrattuali innovativi ed inclusivi a livello territoriale**, di **gruppo**, di **sito**, di **filiera** e **aziendale** che aumentino la coerenza delle norme e ne migliorino l'applicazione, favorendo un **clima di costante miglioramento delle condizioni di lavoro** e, ove esistano, il miglioramento di SGSL ed eventuali linee guida settoriali o territoriali;
- Elaborando una **traccia contrattuale unitaria**, condivisa con le Categorie, relativa ai **temi della contrattazione**, ad ogni livello, **su salute, sicurezza e ambiente**, dovendo **considerare le nuove sfide e le opportunità di oggi**, come i cambiamenti nel modello produttivo, le modalità di effettuazione del lavoro, la crescente digitalizzazione dei processi, riconducibili al modello "Industria 4.0";
- Elaborando una **unica modalità condivisa di elezione/designazione per i RLS**;
- Discutendo sulle parti specifiche dell'azienda riportate nel **DVR evitando la standardizzazione del documento**; Contrattando la **disponibilità completa del DVR anche all'esterno dell'azienda**; possibilità per l'RLS di **avvalersi di esperti esterni**;
- Contrattando un piano unico di sito e prevedere la **nomina di un unico RLS del sito produttivo riconosciuto**;
- Contrattando negli accordi aziendali sistemi innovativi di **rilevazione dei mancati infortuni**;
- Contrattando la **presenza delle parti sociali nella costruzione dell'appalto**;
- Stabilendo a livello di contrattazione **processi di staffetta generazionale** ben strutturati;
- Prevedendo una **riunione una volta l'anno con i lavoratori sui temi di SSL**;
- Pianificando **formazione aggiuntiva e specifica per RLA e RSPP**;
- utilizzando le **nuove tecnologie** per le lavazioni particolarmente nocive e pericolose;
- identificando i settori dove principalmente ci sono **filieri in appalto** e lavoratori in **somministrazione, autonomi** ecc.

#### **4 – Rappresentanza**

Un elemento determinante per il radicamento e sviluppo della prevenzione è la **presenza dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza in tutte le realtà lavorative**. Condizione che contribuisce, in maniera significativa, al miglioramento delle condizioni di lavoro e, pertanto, alla lotta contro gli infortuni e malattie professionali.

Garantire la presenza certa di RLS, RLST e RLSSP in tutti luoghi di lavoro deve essere una priorità nella attività sindacale di CGIL, CISL UIL, e costituisce un elemento fondamentale dell'azione sindacale e di rappresentanza.

Per poter sviluppare la presenza in tutte le aziende dei Rappresentanti dei Lavoratori, **sarà necessaria una forte azione coesa e unitaria del Sindacato, in termini organizzativi ed anche sul piano contrattuale, a tutti i livelli e mediante tutte le forme negoziali**.

A partire dal fornire un supporto fondamentale sui temi della tutela e della prevenzione delle micro e piccole aziende è prioritaria la **presenza capillare dei Rappresentati territoriali (RLST) e la costituzione di Organismi Paritetici di settore**, operativi anche attraverso l'attivazione del fondo di cui all'Art. 52 del D.Lgs. 81/2008 s.m.

Anche la presenza, negli ambiti previsti, degli **RLS di sito produttivo** deve risultare **capillare e fattiva**, operando quell'azione strategica e fondamentale di coordinamento e raccordo fra gli RLS, considerando ancor più la pericolosità dei contesti nei quali insistono più appalti e la complessità dei rischi presenti in tali specifici siti produttivi.

Attraverso la contrattazione di settore, occorre che si stipulino gli accordi che regolamentano l'esercizio di ruolo degli RLSS, prendendo a riferimento quanto fatto nei porti, estendendo l'esperienza ad altri simili contesti.

Occorre quindi far emergere con forza il tema del **rafforzamento del ruolo della rappresentanza, attraverso l'estensione delle attribuzioni del RLS ed il rafforzamento del loro ruolo** (maggiori strumenti di intervento).

Queste nuove acquisizioni o avanzamenti dovrebbero proprio essere possibili attraverso una nostra azione contrattuale capillare e diffusa.

Occorre inoltre con urgenza affrontare il tema delle azioni sinergiche fra RLS e RSA/RSU, trovando nell'interazione e condivisione dell'agire nei posti di lavoro la via privilegiata e coerente per l'esercizio della rappresentanza, nelle sue diverse forme e finalità.

Tutto ciò per arrivare ad una contrattazione forte ed efficace, utile ai lavoratori, nei diversi processi e filiere produttive, a favore dello sviluppo e della protezione dei territori, dell'ambiente e delle comunità, mirando all'**estensione del RLSA (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente), in tutti i CCNL**.

Deve essere anche sviluppata una maggiore sinergia, un maggior collegamento tra i Componenti dei CAE che ai vari livelli si occupano di SSL e Ambiente.

### **Alcune priorità d'azione.**

Occorre che si intervenga:

- nell'**affermazione del ruolo della Rappresentanza sui temi della salute e sicurezza**, ampliando i termini minimi garantiti dalla normativa vigente;
- nel sostenere, da parte della rappresentanza sindacale, le azioni di **rivendicazione del rispetto dei diritti degli RLS, RLST, RLSSP**, nei riguardi della parte datoriale, a partire dalla disponibilità dei documenti cardine dell'azione di prevenzione (DVR, DUVRI, schede di rischio, schede dei DPI, valutazione dello stress lavoro-correlato ...);
- nel **superare un approccio che pone l'azione di rappresentanza sotto etichette rigide di funzione politica e ruolo tecnico** che non trovano nel sostegno dei lavoratori alcuna corrispondenza, ma che anzi irrigidiscono i processi aziendali all'interno della stessa compagine sindacale, **rallentando l'azione prioritaria negoziale con la controparte aziendale**, specie a fronte dei sempre più frequenti **processi di ristrutturazione** e cambiamento del mercato del lavoro, dell'economia e dell'**organizzazione del lavoro**, ma non meno con i soggetti di interlocuzione locale, sui temi dell'ambiente e dello sviluppo sostenibile;
- nel promuovere come organizzazioni sindacali **percorsi di formazione unitari** per RLS sul loro ruolo, comunicazione, contrattazione;
- sostenere la **nascita di coordinamenti unitari di RLS** cui possono partecipare RSU di categoria/confederali regionali come spazio di confronto elaborazione formazione diffusione di buone pratiche;
- nel sostenere, da parte della rappresentanza sindacale, le azioni di **rivendicazione del rispetto dei diritti degli RLS, RLST, RLSSP**, nei riguardi della parte datoriale, a partire dalla consegna, dei documenti cardine dell'azione di prevenzione (DVR, DUVRI, schede di rischio, schede dei DPI, valutazione dello stress lavoro-correlato ...);

Inoltre:

Occorre inoltre con urgenza affrontare il tema delle **azioni sinergiche fra RLS e RSA/RSU**, trovando nell'interazione e condivisione dell'agire nei posti di lavoro la via privilegiata e coerente per **l'esercizio della rappresentanza, nelle sue diverse forme e finalità**.

Lo scopo deve essere quello di favorire un **rapporto sinergico tra i RLS e l'intera RSU**, poiché la **promozione della sicurezza del benessere lavorativo è obiettivo comune per salvaguardare non solo la salute dei lavoratori, ma la loro stessa occupazione visto aumento patologie e malattie professionali che l'aumento dell'età pensionabile non può che incrementare**.

Deve essere **superato l'approccio che pone l'azione di rappresentanza sotto etichette rigide di funzione politica e ruolo tecnico** che non trovano nel sostegno dei lavoratori alcuna corrispondenza, ed anzi irrigidiscono i processi aziendali all'interno della stessa compagine sindacale.

In tal modo si viene a rallentare l'azione prioritaria negoziale con la controparte aziendale, specie a fronte dei sempre più frequenti processi di ristrutturazione e cambiamento del mercato del lavoro, dell'economia e dell'organizzazione del lavoro, ma non meno con i soggetti di interlocuzione locale, sui temi dell'ambiente e dello sviluppo sostenibile.

## 5 – Pariteticità

Riguardo questo tema le organizzazioni sindacali confederali hanno da molto tempo espresso la propria opinione e assunto le iniziative conseguenti, come quella di richiedere con forza e urgenza la costituzione del **Fondo di sostegno alla rappresentanza e pariteticità** previsto dal D. Lgs. 81 del 2008 (articolo 52) e una

assunzione di responsabilità da parte dei decisori istituzionali nel varare il repertorio degli OO.PP. che porterebbe ad una auspicata condizione di legalità e trasparenza sul tema.

Proseguendo con l'attività dell'OPNA (nel settore dell'Artigianato), muovendo i passi necessari per avviare l'attività dell'OPNC (con Confapi), l'impegno dovrà essere rivolto anche ai settori che, con stati di avanzamento diversi sul piano negoziale, **non hanno ancora un sistema di pariteticità strutturato ed operativo.**

Dal punto di vista della **formazione degli RLST**, da svolgersi rigorosamente all'**interno degli OOPP**, si raccomanda la **stesura di intese/accordi per prevedere programmi condivisi di formazione degli RLS nei corsi di base**, nonché nelle **attività di aggiornamento**, unitamente soprattutto ad una **presenza nel corpo docente di formatori espressione delle OOSS**, per trasferire ad essi i temi propri dell'attività sindacale.

Per quanto riguarda l'eventuale utilizzo dell'e-learning se ne raccomanda la definizione attraverso modalità stabilite contrattualmente.

Diventa urgente la **costituzione del Repertorio degli organismi paritetici presenti sul territorio nazionale**, al fine di riconoscerne il ruolo datogli dal decreto 81/2008, compresa l'attività di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti (RLS, RLST, RLSS).

## 6 – Patronati

Il ruolo dei Patronati è fondamentale per **migliorare la prevenzione in collaborazione con le OO.SS.**, per la tutela dei lavoratori ma soprattutto per **l'emersione e la riduzione delle malattie professionali.**

La **sinergia tra RLS e Patronato deve essere migliorata**, così come il rapporto fra Patronato, le Categorie e i RLS/RLST.

L'interazione tra i Rappresentati e il Patronato deve essere migliorata, rendendola non solo costante, ma reciproca, a partire dallo scambio di informazioni, segnalazioni, supporto che deve provenire da entrambe le parti.

La corretta e completa **redazione del DVR e che tenga conto del fattore età e genere**, con l'evidenza e la **correlazione tra mansioni svolte, tutele predisposte e sorveglianza sanitaria praticata**, che non sarà considerato come strumento fondamentale per il riconoscimento delle malattie professionali soprattutto per le future azioni di prevenzione e sta anche al nostro corretto ruolo far evolvere la situazione in maniera positiva. Questo anche essendo capaci di sviluppare e proporre azioni concrete e innovative che siano capaci di **proteggere il lavoratore e la lavoratrice dallo sviluppo di ogni patologia legata all'organizzazione del lavoro, all'uso dei materiali, delle sostanze, delle tecnologie.**

Un ruolo determinante il Patronato sarà chiamato a svolgerlo, in collaborazione con le rappresentanze sindacali, sul tema del **reinserimento lavorativo** (accomodamento ragionevole) **degli infortunati e dei tecnopatici**, su cui l'INAIL ha previsto di svolgere un ruolo cardine determinante, finanziando interventi di riprogettazione delle postazioni di lavoro. Questione che intreccia in pieno le tematiche di tipo contrattuale, la legislazione lavoristica, la vita lavorativa.

L'accomodamento ragionevole riteniamo sia solo un primo passo per garantire la tutela effettiva dei lavoratori che a causa di una patologia di origine professionale o infortunio sia dichiarato inidoneo alla

mansione con il rischio di perdere per tale ragione il posto di lavoro. Riteniamo altresì che **nelle more del riconoscimento da parte dell'INAIL dell'infortunio e della malattia professionale, il lavoratore ritenuto inidoneo alla mansione debba godere di una prestazione sostitutiva del salario in attesa di poter accedere all'accomodamento ragionevole.**

## SICUREZZA, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Urbino "Carlo Bo", da tempo è stato costituito **Olympus**<sup>6</sup>, **l'Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro.**

All'interno, oltre a innumerevoli e interessantissimi riferimenti su **SSL**, si trovano anche i **Working Papers**, una raccolta di saggi dedicati al **diritto della salute e sicurezza sul lavoro** che mirano a valorizzare, mediante contributi scientifici originali, l'attività di monitoraggio svolta dall'Osservatorio.

Per l'argomento in titolo, interessante è il **Working Paper 5/2012** dal titolo **"Nuovi contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori"**<sup>7</sup>, a cura di Gaetano Natullo, professore associato di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi del Sannio, dove si legge (sunto):

### **Capitolo 1. Sicurezza e organizzazione del lavoro: attualità di una riflessione su un tema "classico".**

«[in circa 30 anni] la **contrattazione collettiva non ha ... assunto un ruolo realmente significativo nel complessivo sistema delle fonti [normative e leggi] di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; [...] in realtà non può nemmeno attendersi molto di più, considerando, in estrema sintesi, la scarsa o nulla "negoziabilità" della materia stessa, in funzione del carattere indisponibile del bene tutelato – la salute –, che [...] comporta la necessità di rigidi vincoli legislativi [art. 32 cost] [...] le relazioni sindacali e la contrattazione collettiva, nell'evoluzione del contesto normativo in tema di salute e sicurezza sul lavoro, hanno oggi (almeno "sulla carta" ed ovviamente con le dovute differenziazioni settoriali, territoriali, aziendali) un carattere molto meno conflittuale e assai più partecipativo rispetto al periodo storico dal quale siamo partiti: da una funzione di "controllo" sull'applicazione di standard minimi di tutela, si è passati gradualmente ad una funzione "promozionale" di standard di prevenzione, di carattere soprattutto "procedurale" [...] »**

«la rilevante legiferazione dell'ultimo ventennio, (dal D. Lgs. n. 626/1994 sino al d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal D. Lgs. n. 106/2009) ha tendenzialmente "messo nell'angolo" la contrattazione collettiva

<sup>6</sup> Vedi Uni Urbino in <https://www.uniurb.it/olympus/>

<sup>7</sup> Vedi Uni Urbino in [http://olympus.uniurb.it/images/wpo/wpo5.2012\\_natullo.pdf](http://olympus.uniurb.it/images/wpo/wpo5.2012_natullo.pdf)



[...] lasciandole di fatto un ruolo ben più marginale di previsione di regole (e pratiche) “virtuose”, ma che vengono per così dire in seconda linea rispetto al rispetto degli standard obbligatori di tutela.»

«Pertanto, conviene specificare almeno **due direzioni ricostruttive** in cui oggi è possibile declinare la locuzione “**organizzazione del lavoro**” ed i rapporti tra quest’ultima ed il tema della **sicurezza del lavoro**, e cioè:

1) **organizzazione del lavoro versus<sup>8</sup> sicurezza del lavoro**; in questa declinazione, il **fattore “organizzazione del lavoro” viene inteso in senso più “tradizionale” con riferimento alla sua potenziale incidenza negativa sui livelli di protezione della salute dei lavoratori**, e dunque nell’ottica secondo cui **l’organizzazione del lavoro è o può essere sostanzialmente un “fattore di rischio”**;

2) **organizzazione del lavoro per la sicurezza del lavoro**, che diventa **organizzazione della prevenzione e sicurezza sul lavoro**. In questo senso, invece, in ossequio alla più recente evoluzione, va considerato il **fattore organizzativo come elemento essenziale, anche sul piano procedurale, ai fini di un’efficace implementazione delle politiche e pratiche di prevenzione in azienda, in primo luogo ai fini del rispetto degli standard normativi di prevenzione.**»

## **Capitolo 2. Il diverso contesto normativo e la sicurezza “organizzata”.**

«Oggi, ma ormai già da oltre un quindicennio, è infatti profondamente diverso il contesto normativo rispetto al quale riflettere (in Italia da ultimo razionalizzato con il d.lgs. n. 81/2008), e su cui è opportuno almeno svolgere alcune osservazioni generali e di sintesi.

a) In primo luogo si avverte una **sensibile evoluzione** già rispetto alla **individuazione del “bene tutelato”**; in questo senso, **si può rilevare il passaggio dalla tradizionale tutela contro gli infortuni e le malattie professionali alla salvaguardia della salute intesa come stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o di infermità... assumono sempre maggiore rilevanza i profili psico-fisici e psico-sociali dei possibili danni alla salute dei lavoratori**, peraltro praticamente da sempre “coperti” da tutela normativa in virtù delle preziose e “futuribili” **previsioni dell’art. 2087 c.c.**, là dove impone la **salvaguardia non solo dell’integrità fisica ma anche della personalità morale dei prestatori di lavoro** [...]

c) Più in generale, e per quanto in questa sede più di interesse, **vi è l’esplicito riconoscimento normativo proprio della correlazione tra tutela della salute e organizzazione**».

«Che l’**adozione di un preciso e funzionale modello organizzativo** fosse un dato di fatto già prima della nuova legge ce lo conferma lo stesso **art. 30 d.lgs. n.81/2008**, là dove, al **comma 5**, specifica i **modelli organizzativi**, per l’appunto già esistenti, che in sede di prima applicazione sono rispondenti ai requisiti del modello organizzativo che lo stesso art. 30 ritiene tale da offrire garanzie sufficienti a **concedere una patente di “impresa virtuosa” all’azienda che lo adotta**, e tale quindi da escludere, salvo prova contraria, la **configurabilità di una responsabilità amministrativa** della stessa ai sensi del d. lgs. n. 231/2001 (art. 300 d. lgs. n. 81/2008).»

---

<sup>8</sup> Versus o vs – abbreviazione del latino versus (*contro* in lingua italiana) da Wikipedia in <https://it.wikipedia.org/wiki/Vs>

«Sono anche altre, comunque, le disposizioni del “Codice” in cui tale incrocio è evidente, a partire dalla norma sulle definizioni: già è significativo il fatto che il **legislatore definisca** anche l’**“azienda”**, quale **complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato**. Ma l’organizzazione diviene elemento essenziale anche ai fini della **individuazione dei soggetti passivi** (lavoratori) ed **attivi** (datori di lavoro) dell’**obbligo di sicurezza**.

Quanto al **lavoratore**, nel definire la nuova e più ampia (rispetto alla normativa previgente) **nozione**, l’**art. 2 (comma 1, lett. a)**, precisa che è **da considerare tale ai fini della sicurezza chiunque**, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, **svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro**.

Allo stesso modo, il **datore di lavoro** (privato) è (il **soggetto titolare del rapporto di lavoro**) il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, **ha la responsabilità dell’organizzazione stessa [...]** in quanto esercita i **poteri decisionali e di spesa**.

In tali ipotesi, l’**“organizzazione”** diventa anche **sinonimo di contesto ambientale** nel quale **diventano operative le prescrizioni di prevenzione**: in poche parole, sinonimo di **“ambiente di lavoro”**»

### **Capitolo 3. Organizzazione “del” lavoro ed organizzazione “dei” lavori come fattori di rischio.**

«La diffusione delle (nuove o meno nuove) **tipologie di lavoro flessibile/atipico** – dal lavoro a termine alla somministrazione di lavoro, al lavoro a progetto – determina la necessità di considerare con più attenzione le peculiarità che tali tipologie prospettano in **termini di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro [...]**. [...] La maggiore considerazione di tali specificità, a partire dal **campo di applicazione soggettivo** (che include **“tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi”**), [...] al fine di considerarne le **peculiarità** sul versante delle **esigenze** e delle **tecniche di prevenzione**, anche in ragione della potenziale **maggiore “rischiosità”** rispetto al **lavoro subordinato standard**; non tralasciando poi le **disposizioni sulla valutazione del rischio**, che impongono, in quella sede, di **tener conto anche dei rischi connessi alla specifica tipologia contrattuale** (ma sarebbe più opportuno dire **tipologia di “rapporto”**) attraverso cui viene resa la **prestazione di lavoro.**»

### **Capitolo 4. Le relazioni sindacali nel nuovo contesto.**

Passiamo ora ad esaminare come si collocano le **relazioni sindacali** e la **contrattazione collettiva** nel contesto delineato, in particolare per **verificarne spazi reali e potenziali**.

In linea generale, si è già anticipata l’**evoluzione**, anche per impulso della Unione europea, verso la **implementazione nell’area in questione di logiche partecipative più che conflittuali**.

La ratio della **disciplina europea del 1989 (dir. n. 89/391)**, anche in coerenza con la **complessiva logica di prevenzione “soggettiva”** sottesa all’intervento normativo, è infatti quella di **promuovere la presenza diffusa di rappresentanti dei lavoratori sui luoghi di lavoro** che abbiano una **specifico funzione di rappresentazione degli interessi** di questi ultimi alla **tutela della salute e della sicurezza del lavoro**, e che se ne **facciano portatori in tutte le fasi salienti di una gestione aziendale “procedimentalizzata”** (dalla **valutazione dei rischi alla riunione periodica di prevenzione**).



Quella impostazione è stata condivisa dal legislatore italiano in sede di **trasposizione nel 1994 (d.lgs. n. 626/1994, artt. 18-19)**. Come noto, però, l'obiettivo legislativo è stato solo parzialmente raggiunto, dal momento che in molti casi **l'effettiva capillare presenza ed attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza si è rivelata solo una speranza delusa**.

Ciò spiega l'ulteriore intervento del legislatore che, in sede di **razionalizzazione e codificazione della normativa di prevenzione nel 2008-2009**, è intervenuto in maniera significativa sulle disposizioni relative alla partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze in materia di salute e sicurezza.

In particolare, può in sintesi affermarsi che il **nuovo Testo unico** ha cercato di:

[...] **Ruolo riconosciuto** dal legislatore all'**autonomia collettiva** è nella **elaborazione di proposte (accordi)** volte, in **attuazione dei principi di responsabilità sociale delle imprese**, alla **implementazione di modelli gestionali di prevenzione virtuosi** e, in generale, di **sistemi migliorativi degli standard di prevenzione in azienda (buone prassi)**.[...]»

#### Capitolo 5. Ruolo e criticità della contrattazione collettiva (e delle rappresentanze sindacali): osservazioni di sintesi.

«In linea generale, con riferimento al **ruolo complessivo delle relazioni sindacali e delle parti sociali**, non c'è dubbio che **l'esperienza del nostro Paese**, nel quale ben note sono le difficoltà delle strutture pubbliche di vigilanza, ma anche di supporto e consulenza, di assolvere in maniera soddisfacente ai loro compiti, **accrece l'esigenza che gli attori sindacali** (dai RLS agli organismi bilaterali) offrano un **contributo al buon funzionamento complessivo del sistema di prevenzione**; ed il **potenziamento** "cercato" dal d.Lgs. n. 81/2008, che ne pone i presupposti normativi, sembra appunto muoversi nella direzione, di una, per così dire, **"partecipazione vigile" degli attori sindacali e delle parti sociali**.

Quanto poi allo **specifico ruolo della contrattazione collettiva**, non è facile superare la **comprensibile tradizionale difficoltà di individuare nella contrattazione collettiva una possibile fonte di definizione di standard di prevenzione**, suppletiva rispetto alla legge ed alle altre norme tecniche.

In particolare, può **incidere su importanti aspetti** (oltre quelli "istituzionali" relativi alla regolazione delle rappresentanze per la sicurezza), quali:

- a) **definizione di standard di sicurezza** che in qualche modo **concretizzino, riempiendo gli spazi talora lasciati da norme (penali) di tipo "elastico"**, i livelli di prevenzione da raggiungere secondo il criterio della **"massima sicurezza tecnologica"**;
- b) **pianificazione concordata**, soprattutto a **livello aziendale**, di **investimenti in prevenzione**;
- c) **definizione di modalità e strumenti per affrontare al meglio rischi e patologie** nuovi e talora **"impalpabili"**, di fronte ai quali le norme di tutela, per così dire, **"rigide" sono ancora inadeguate (per tutti, si pensi al mobbing ed in generale alle patologie psico-fisiche, anche connesse allo stress lavoro-correlato)**;
- d) **definizione di percorsi mirati di inserimento e di supporto per categorie di lavoratori particolarmente a rischio** ("flessibili", extracomunitari, donne, ecc.).

## IL WELFARE

### L'accesso al pensionamento e al mercato del lavoro (Europa e Italia)

Nei documenti dedicati all'invecchiamento attivo sul lavoro si legge come, in sede UE, nel 2000 la strategia di Lisbona, aveva posto come obiettivo un tasso di occupazione pari al 70%; contemporaneamente evidenziando come, questo obiettivo, si possa raggiungere solo se gli Stati membri fossero riusciti ad aumentare il tasso di occupazione dei lavoratori anziani.

In seguito, al Consiglio Europeo di Stoccolma del 2001, fu enunciato anche il traguardo (per il 2010) del 50% di occupazione per gli over 55 affiancato da una serie di priorità, tra le quali – e qui inizia un primo elenco di argomenti che possono entrare a pieno titolo anche nella contrattazione nazionale e locale - la **conservazione della capacità e le qualifiche professionali, l'impegno migliore dell'esperienza accumulata** e, non ultima, **assicurare che la giusta miscela di incentivi e disincentivi tra i quali il welfare aziendale, familiare e altro collegato al benessere lavorativo, fosse presente nei sistemi di imposizione fiscale e di erogazione dei benefici assistenziali.**

Per fare questo si possono solamente percorrere due percorsi risolutivi:

- la via **pubblica e legislativa**, inerente alle **normative relative all'accesso al pensionamento e ai requisiti necessari** per l'ottenimento dei trattamenti pensionistici;
- l'altra, relativa al **mercato del lavoro, dinamiche tra parti sociali, cultura imprenditoriale**, il tema della **formazione e dell'invecchiamento attivo.**

Quest'ultimo è un percorso che presenta **anche aspetti legati all'autonomia delle parti sociali, all'ambiente sociale e alla cultura d'impresa.** Da notare che non si tratta di aree di intervento tra loro alternative, ma che necessariamente **devono coordinarsi per l'ottenimento degli scopi prefissati.**

Da allora ad oggi in Italia, a differenza di molti altri Stati comunitari, si può evidenziare come ci si sia spinti soprattutto sul primo percorso (pubblico e legislativo): mirando all'obiettivo la **stabilità del sistema previdenziale**, adottando una serie di riforme volte a **ritardare l'uscita del lavoratore dal mercato del lavoro.**

Per il secondo percorso, gli argomenti in esso contenuti sono stati lasciati allo "stato brado", senza regole o indirizzi precisi con l'unico (o prevalente) risultato che, in tutti questi anni in Italia, da parte delle imprese in regime di autoregolamentazione, abbiamo assistito al **ricorso sempre più generalizzato allo strumento del prepensionamento** (in carico economico principalmente al lavoratore) per **gestire situazioni di ristrutturazioni aziendali**, fusioni societarie, situazioni di crisi con conseguente esubero di personale (a scapito del lavoratore).

Tali scelte, ancora oggi, consentono agli imprenditori di espellere lavoratori che, per l'anzianità lavorativa conseguita rappresentano un più alto costo del lavoro, e contemporaneamente mantenere in azienda giovani perlopiù a tempo determinato (questo contratto è applicato almeno al 70% dei giovani avviati al lavoro), "meno onerosi" da un punto di vista economico, alimentando così un circolo vizioso che ha destabilizzato ancora di più il sistema.

Le ragioni di ciò, sono quasi sicuramente da legarsi anche alla maggiore “facilità” di intervento del legislatore rispetto a iniziative maggiormente “complesse”, altrimenti applicabili solamente **sviluppando virtuose sinergie con le controparti**, in modo da rendere possibile **coniugare gli obiettivi di:**

- Un **tasso di occupazione adeguato per i lavoratori più anziani;**
- La **stabilità del sistema di welfare;**
- La **garanzia di godere di un adeguato trattamento pensionistico.**

In questo contesto il **welfare**<sup>9</sup> è centrale, ancora più di ieri, e occorrerà individuare un sistema più efficace, che solo la **contrattazione e la solidarietà intergenerazionale potranno rendere possibile**. Per ora, in questo bailamme da addivenire scoordinato, una cosa sembra certa e non discutibile: quella che indica come la **maggior efficacia del sistema di welfare aziendale, frutto di contrattazione e solidarietà, è anche nell’interesse delle imprese**<sup>10</sup>, quindi **tutt’altro che impossibile da raggiungere**.

Inoltre, se è vero che oggi il **capitale strategico dell’impresa è la conoscenza**, appare chiaro come **la sfida della concorrenza**, relativa al mercato di riferimento delle aziende, **possa essere vinta valorizzando anche il patrimonio professionale dei lavoratori**, compresi i lavoratori “anziani” o “senior” (vedasi fascicoli numero 3 e 4 della presente collana, relativi all’invecchiamento attivo), quindi in grado di **migliorare la produttività** delle aziende.

Il tutto:

- **Concordando** ed individuando nuovi modelli organizzativi e di gestione, mirando e sviluppando veri e propri cambi di **prospettiva relazionale**, anche potendo **partire da alcune buone pratiche già esistenti**, e avendo il coraggio di guardare oltre e di **governare il cambiamento** con senso di responsabilità e senza pregiudizi ideologici;
- **Promuovendo** le condizioni contrattuali e di organizzazione del lavoro, affinché i lavoratori “senior” siano **considerati risorse in grado di apportare valore aggiunto**, a partire dalla **formazione e dall’affiancamento dei più giovani o dei neoassunti**, per esempio nell’ambito di **progetti cosiddetti di “staffetta generazionale”**;
- La complessità del tema di garantire, domani, un **welfare adeguato al nuovo quadro sociale**, già da ora impone l’adozione di strategie versatili che mettano via via in campo una **pluralità di strumenti di diversa natura, efficacemente e continuamente coordinati**, aventi alla base uno zoccolo di solidarietà tra le generazioni, con riferimento ad un **sistema di che deve essere sempre più rispondente ai crescenti bisogni di più ampi strati di popolazione** sia all’interno che all’esterno delle aziende;

---

<sup>9</sup> Welfare, abbreviazione del termine inglese welfare state. In italiano significa “*stato sociale*”, sistema sociale che vuole garantire a tutti i cittadini la fruizione dei servizi sociali ritenuti indispensabili.

Vedi in [http://dizionari.corriere.it/dizionario\\_italiano/W/welfare.shtml](http://dizionari.corriere.it/dizionario_italiano/W/welfare.shtml) .

Lo Stato sociale o anche Stato assistenziale, è una caratteristica dei moderni Stati di diritto che si fondano sul principio di uguaglianza. È il fondamento di ogni Stato, senza il quale non sarebbe possibile chiamarlo tale. Da [https://it.wikipedia.org/wiki/Stato\\_sociale](https://it.wikipedia.org/wiki/Stato_sociale)

<sup>10</sup> Vedi “Corriere della Sera”, opuscolo “impresa & territori”, dossier n.8 Welfare aziendale, in <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2017-04-29/piu-competitivita-il-welfare-aziendale-180330.shtml?uuid=AEINLDBB>

- nella consapevolezza che questi percorsi e strategie **saranno sostenibili soltanto se sapranno generare anche produttività per le imprese** e per farlo, dovranno necessariamente essere **modulati attraverso il non esclusivo ma efficace propulsore di produttività: la contrattazione aziendale/territoriale.**

Definizioni e Storia – da dove arriviamo per capire dove andiamo

### Welfare state europeo e italiano

Il Welfare State nasce storicamente con l'emergere, nell'epoca della **rivoluzione industriale**, delle contraddizioni dell'economia capitalistica, la **disgregazione e distruzione della civiltà contadina** e della solidarietà familiare e di villaggio, la nascita del proletariato, l'urbanizzazione, l'emigrazione, l'estensione del diritto di voto e l'avvento al potere dei partiti socialdemocratici: tali trasformazioni socio-economico-politiche fanno emergere nuove forme di povertà, con difficoltà crescenti per la famiglia e le varie realtà intermedie a provvedervi in modo adeguato.

Il susseguirsi di **periodiche e cruente recessioni economiche**, accompagnate da **elevati tassi di disoccupazione**, la necessità di provvedere alle esigenze di vedove, orfani, invalidi, anziani e di **tutti coloro che per vari motivi mancano delle risorse necessarie per vivere, fa nascere l'esigenza di un coinvolgimento diretto dello Stato.**

Su queste situazioni, in Germania nel decennio 1883-1892, Otto von Bismarck (1815-1898) istituisce un regime di leggi sociali a favore dei ceti più bisognosi; difatti le origini delle moderne politiche sociali, e quindi del *Welfare state*, possono essere imputabili proprio alla grande **intuizione di Bismarck** sulle **"assicurazioni sociali obbligatorie"**.

A partire dal 1898 tali forme di protezione sociale **sono state introdotte anche nel nostro paese proprio per integrare le classi operaie dell'industria nel sistema politico e istituzionale italiano.** Però si è trattato di interventi "concessi" dall'alto e mirati su determinati gruppi sociali e, da quel momento in poi, tutti gli interventi pubblici con fini sociali (a.d. "politiche sociali") furono invece a **carattere particolaristico**<sup>11</sup>, *settario e non equo*. Tutto ciò rappresenta un elemento che continuerà a caratterizzare l'impianto di fondo del nostro sistema finché non si è assistito a tentativi, coincidenti alla Commissione Rava (1919) e la Commissione d'Aragona (1947), che hanno visto nascere progetti fortemente innovatori, ma che presto non sono arrivati a produrre riforme perché rimasti a livello progettuale. Il tutto mentre, dopo il Rapporto Beveridge del 1942, si distingue la politica sociale inglese, la quale diviene il manifesto teorico-programmatico del Welfare State in Europa.

**Nel secondo dopoguerra**, grazie anche al dividendo fiscale generato dalla forte crescita economica, la maggior parte dei paesi capitalisti muove a passi veloci nell'edificazione del Welfare State, che raggiunge la sua massima estensione in Svezia e nei paesi nordici.

In Italia, nel successivo dopoguerra ci sono stati altri quattro momenti che, forse, sono serviti come elementi di spinta verso un'impronta più universalistica del sistema:

- ✓ **Il primo, nel 1949**, quando si decide che il **collocamento della forza lavoro** diventi una funzione pubblica, a prescindere dal fatto che poi lo stesso collocamento non abbia mai funzionato bene.
- ✓ **Il secondo, nel 1962**, quando, a partire dal primo governo di centro-sinistra (1962-1963) si assiste a una forte crescita di leggi, istituzioni e politiche che configurano un vero e proprio Stato sociale, si attuò la **riforma della scuola dell'obbligo**, la quale ha individuato un sistema di prestazioni uguali per tutti, finanziato dalla fiscalità generale, quindi divenendo, di fatto, l'unica vera grande riforma universalistica realizzata in questo paese.

<sup>11</sup> Vedi Sissco in <http://www.sissco.it/articoli/cittadinanza-1075/le-caratteristiche-fondamentali-del-welfare-state-italiano-1086/>

- ✓ **Il terzo, nel 1969**, quando è istituita la **pensione sociale**, rivedendo la cultura previdenziale italiana, adottando il criterio che anche il cittadino che diventa anziano, a 65 anni d'età, sprovvisto di mezzi e senza aver maturato con il proprio lavoro il diritto a una pensione di vecchiaia, abbia diritto a una qualche **tutela da parte della collettività**.
- ✓ **Il quarto, nel 1978**, quando la **legge 833** riforma istitutiva del Servizio Sanitario Nazionale, prevede **per tutti il diritto alla tutela della propria salute, accompagnato da livelli minimi garantiti di assistenza sanitaria, le prestazioni sono totalmente gratuite e finanziate dalla fiscalità generale**.

→**Nota:** Si pensi che la stessa **Legge 23 dicembre 1978, n. 833** agli articoli **20** "Attività di prevenzione" (dove, per esempio, alla lettera "d" indica la formulazione di mappe di rischio con l'obbligo per le aziende di comunicare le sostanze presenti nel ciclo produttivo e le loro caratteristiche tossicologiche ed i possibili effetti sull'uomo e sull'ambiente), **21** "Organizzazione dei servizi di prevenzione", **22** "Presidi e servizi multizonali di prevenzione", **23** "Delega per la istituzione dell'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro", ma soprattutto all'art. **24** "Norme in materia di igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro e di vita e di omologazioni", oltre che delegare il Governo all'emanazione di un Testo Unico sulla Sicurezza del Lavoro entro il 1979 (mai fatto), si **sviluppa già su di una struttura preventiva e protettiva dai rischi lavorativi, nonché l'individuazione delle responsabilità collegate**.

L'apogeo sarà raggiunto alla fine degli anni 1970 quando i ritmi di espansione del Welfare State - accompagnati da pressione fiscale, disavanzi di bilancio e debito pubblico in crescita esponenziale - diventano incompatibili con un contesto economico profondamente segnato dalla recessione.

Con i limiti prima esposti, il termine "**Welfare State**", o "**Stato del benessere**"<sup>12</sup> o "**Stato sociale**", è stato **utilizzato a partire dalla seconda guerra mondiale per designare un sistema socio-politico-economico** in cui la **promozione della sicurezza e del benessere sociale ed economico dei cittadini è assunta dallo Stato**, nelle sue articolazioni istituzionali e territoriali, **come propria prerogativa e responsabilità**.

Il Welfare State **si contraddistingue per una rilevante presenza pubblica in importanti settori quali la previdenza e l'assistenza sociale, l'assistenza sanitaria, l'istruzione e l'edilizia popolare**.

Dalla metà degli anni 1960 si è cominciato a parlare di "**Stato assistenziale**", **come degenerazione dello "Stato sociale"**, per indicare la profonda crisi di tale modello ha assunto in Italia e nella generalità dei paesi in cui è stato adottato.

### Welfare sussidiario

Accanto al *welfare pubblico* sono emerse negli ultimi anni forme di *welfare sussidiario* al quale possono essere ricondotte tutte le tipologie di **welfare con funzioni integrative o in taluni casi anche alternative o parzialmente sostitutive del welfare pubblico e statale**.

Pertanto, esso **comprende non solo il welfare finanziato da risorse private (sussidiarietà orizzontale)**, ma anche il **welfare pubblico locale**, definito come **welfare erogato dagli enti locali (sussidiarietà verticale)**.

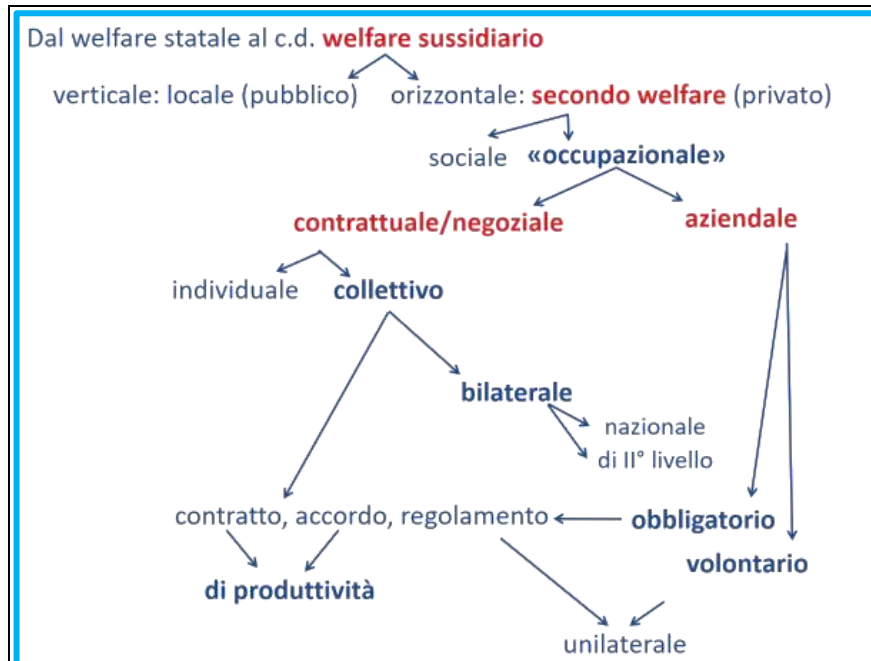
Rientra nella categoria del *welfare sussidiario*, rappresentato come un **ampio insieme di misure e interventi a finanziamento non pubblico**, che possono essere **erogati da una molteplicità di attori privati**

<sup>12</sup> <http://www.itcbarozzi.it/tesine/anno4/andreotti/diritto.htm>

del mondo profit e del non profit o dell'associazionismo (aziende, sindacati, associazioni datoriali, enti bilaterali, imprese sociali, assicurazioni, fondazioni bancarie, terzo settore e volontariato).

In sostanza, un secondo welfare, che corrisponde al welfare sussidiario orizzontale, escludendo il welfare sussidiario verticale, ossia il welfare pubblico locale, si può identificare nel **welfare privato**.

La difficile spiegazione è accompagnata da un grafico visivo



Afferiscono al **welfare sussidiario** e al **secondo welfare** una serie di categorie (**contrattuale o negoziale, bilaterale, aziendale**).

Tradizionalmente, si distingueva dal **welfare contrattuale** il **welfare aziendale**, considerato come un **insieme di servizi e prestazioni erogati ai lavoratori per iniziativa unilaterale e volontaria del datore di lavoro**, senza nessun tipo di negoziazione od accordo con le rappresentanze dei lavoratori.

### Welfare familiare

Con questo termine si indica quella parte delle politiche di welfare rappresentata dalle **politiche per la famiglia**.

Molte delle classificazioni dei sistemi di welfare, sorte e sviluppate durante gli anni 90 del secolo scorso, hanno teso a **definire modelli ideali di welfare a partire dagli equilibri tra mercato, famiglia e stato**. In questo concetto, **i sistemi di welfare italiano e spagnoli sono stati definiti "familistici"**<sup>13</sup>; ovvero indicando come, in questi Stati, **la famiglia supplisce ad un insufficiente intervento pubblico nella garanzia di welfare sociale**.

<sup>13</sup> Vedi ingenero in <http://www.ingenero.it/articoli/il-peso-del-welfare-familiare-spagna-e-italia>



Se, ad oggi, il **prodotto interno lordo (PIL)** rappresenta la **principale fonte di misurazione del benessere** sia a livello micro che macroeconomico, contemporaneamente dimenticando che, in Italia, **un'ampia quantità di risorse e servizi viene prodotta all'interno della famiglia, senza fare ricorso al mercato, per soddisfare le esigenze dei suoi membri**, tra queste, per esempio, **il tempo dedicato al lavoro domestico e alle attività di cura o assistenza ai famigliari bisognosi non retribuite**, ciò significa che. **varie dimensioni importanti nella valutazione del PIL sono escluse.**

La **produzione domestica**, seppur meno rilevante rispetto al passato, rappresenta ancora una **componente fondamentale della distribuzione di risorse e di benessere tra generazioni e l'esclusione del lavoro domestico non retribuito dai sistemi di contabilità nazionale comporta l'assenza di visibilità del contributo economico proveniente dalle famiglie, e in particolare dalle donne** (le italiane fanno molto più degli uomini), e in generale gli adulti producono "servizi domestici", mentre i giovani ne consumano. e in generale **gli adulti producono "servizi domestici", mentre i giovani ne consumano** <sup>14</sup>.

Questo fenomeno **ha conseguenze politiche e sociali rilevanti, influenzando sulla perpetuazione delle diseguaglianze di genere** e, per dirla con le parole di Marilyn Waring (Waring, 1999), **"se sei invisibile nell'economia di una nazione, sei invisibile anche nella distribuzione dei suoi benefits"**.

Purtroppo il **welfare familiare italiano è improntato più al sostegno agli anziani (pensionati) che non alle famiglie (con figli) e la redistribuzione delle risorse va nella direzione delle pensioni**, mentre la **quota di spesa sociale destinata alla famiglia è ancora esigua.**

→ Concludendo: **in uno Stato dove dovrebbe esistere eguaglianza ed equilibrio di diritto/dovere tra i vari cittadini che lo compongono, il tema delle politiche familiari va considerato non in funzione delle mere politiche assistenziali (non sono cioè dirette solamente a sanare situazioni di bisogno delle famiglie disagiate) che sembrano caratterizzare l'Italia ma, al contrario, come politiche promozionali del benessere della famiglia e di tutti i suoi componenti.**

### Welfare aziendale

Con il termine "**Welfare aziendale**"<sup>15</sup> si intende un insieme di **iniziative con le quali le aziende si fanno carico dei bisogni dei propri dipendenti e dei loro famigliari**, concedendo, **benefit e agevolazioni sotto forma di beni e servizi.**

I principali obiettivi del **welfare aziendale** sono:

- **attrarre e trattenere i lavoratori migliori**, rendendo appetibile l'azienda e rafforzando il loro senso di appartenenza;
- **motivare i lavoratori**, soddisfacendo i loro bisogni personali e famigliari;
- **favorire il benessere dei propri dipendenti**, supportando il loro potere di acquisto;
- **favorire la conciliazione dei tempi famiglia-lavoro**;
- **aumentare la produttività e l'efficienza**;
- **valorizzare l'immagine e la reputazione aziendale.**

<sup>14</sup> Vedi le politiche della famiglia in un confronto europeo, in [http://afi-ipl.org/wp-content/uploads/1\\_IPL\\_Welfare\\_state\\_2\\_Politiche\\_familiari.pdf](http://afi-ipl.org/wp-content/uploads/1_IPL_Welfare_state_2_Politiche_familiari.pdf)

<sup>15</sup> Vedi Consulenti del lavoro in

[http://www.focusconsulentidellavoro.it/1/il\\_welfare\\_aziendale\\_2017\\_novita\\_e\\_opportunita\\_per\\_le\\_imprese\\_11288440.html](http://www.focusconsulentidellavoro.it/1/il_welfare_aziendale_2017_novita_e_opportunita_per_le_imprese_11288440.html)

In particolare, i **contratti collettivi territoriali possono consentire di attivare servizi mirati all'attivazione di supporti per il benessere dei dipendenti**, migliorando così il clima lavorativo e la produzione, il tutto con un'ottica di risparmio economico nel bilancio aziendale, a sua volta in parte redistribuibile.

**Aree di intervento generali e primarie dei beni e servizi di welfare aziendale:**

- **Famiglia** (es. agevolazioni per acquisto di testi scolastici);
- **Mutui e Prestiti** (es. sostegno per l'acquisto della casa);
- **Sanità** (es. pacchetti salute vantaggiosi per visite o esami);
- **Previdenza integrativa** (es. versamenti nei fondi pensione);
- **Fringe benefit** (es. carte prepagate per spese varie);
- **Tempo libero** (es. abbonamenti per la palestra).

La L. 208/2015 (a.d. **legge di stabilità 2016**) ha **modificato la disciplina della determinazione e tassazione del reddito di lavoro dipendente al fine di promuovere lo sviluppo del welfare aziendale**. In base alla nuova formulazione della lett. f) dell'art. 51 del TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi - DPR 917/86), infatti, **non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente:**

- l'utilizzazione di opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale;
- offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di dipendenti e ai familiari indicati nell'art. 12 del TUIR (coniuge, figli, genitori, generi e nuore, suocero e suocera, fratelli e sorelle, anche non conviventi e/o non a carico);
- per le finalità di cui al co. 1 dell'art. 100 del TUIR (educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sanitaria o culto).

Se, inoltre, l'erogazione avviene a titolo di contratto, accordo o regolamento aziendale, il datore di lavoro fruisce della deducibilità integrale dei relativi costi ai sensi dell'art. 95 del TUIR, anziché solo nel limite del 5 per mille previsto dall'art. 100 del TUIR come nel caso di erogazioni volontarie.

Le opere e i servizi messi a disposizione dei dipendenti **possono essere erogati direttamente dall'azienda e/o mediante ricorso a strutture ad essa esterne**.

L'erogazione può avvenire anche mediante documenti di legittimazione ("*voucher*"), in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale, non monetizzabili né cedibili a terzi, danti diritto ad un solo bene o servizio per l'intero valore, senza integrazioni a carico del lavoratore.

Il sistema del **welfare aziendale** ricomprende diverse aree e molteplici servizi, a titolo esemplificativo:

AREE	SERVIZI (SL= senza limiti di spesa)
<b>Scuola e istruzione</b>	Scuole di ogni ordine - SL
	Mensa scolastica - SL
	Pre-dopo scuola - SL
	Centri estivi/invernali - SL
	Testi scolastici - SL



	Borse di studio - SL
<b>Assistenza familiari</b>	Spese sost. per l'assistenza di familiari anziani o non autosufficienti - SL
<b>Mutui e finanziamenti</b>	Interessi su mutui per costruzione, acquisto e ristrutturazione prima e seconda casa - SL
<b>Cassa sanitaria e fondi previdenziali e altri servizi</b>	Pacchetti sanitari integrativi - limite 3.615,20 euro annui per dipendente
	Versamenti a fondi pensione integrativi - limite di 5.164,57 euro annui per dipendente
	Buoni pasto - limite 5,29 euro / giorno
	Trasporto collettivo - SL
	Convenzioni - SL
<b>Sociale, ricreativa, culturale, educativa</b>	Fringe benefits - limite 258,23 euro / anno
	Corsi, abbonamenti (palestra, teatro, ecc.) - SL
	viaggi, culto - SL

Al fine di promuovere il sistema del welfare aziendale, la legge di stabilità 2016, inoltre, ha previsto **che il premio di risultato, inteso come somme erogate in esecuzione di contratti collettivi territoriali o aziendali** (art. 51 del DLgs. 81/2015), **possa essere convertito in beni e/o servizi**, ricorrendo le seguenti condizioni:

- **premio di risultato legato a incrementi di produttività, redditività, qualità eccellenza ed innovazione**, misurabili e verificabili sulla base dei criteri stabiliti dalla legge;
- **fino all'importo massimo di 2.000,00 euro lordi per dipendente** (2.500,00 euro lordi per le aziende che coinvolgono i lavoratori nell'organizzazione del lavoro);
- **per dipendenti con reddito anno precedente inferiore a 50.000,00 euro.**

Si evidenzia che la **legge di bilancio 2017 ha previsto l'aumento degli importi di cui sopra a 3.000,00 euro lordi per dipendente** (4.000,00 euro lordi per le aziende che coinvolgono i lavoratori nell'organizzazione del lavoro) e ampliato la platea dei beneficiari mediante l'innalzamento del reddito di riferimento a 80.000 euro annui.

**Nell'ipotesi di conversione del premio di risultato in beni e/o servizi è prevista:**

- **la totale detassazione** (non si applica nemmeno l'imposta sostitutiva del 10%);
- **la totale decontribuzione** (non si versano contributi né dall'azienda né dal lavoratore).

**La scelta della conversione, totale o parziale, a fronte della disponibilità dell'azienda di erogare prestazioni mediante welfare, rimane del lavoratore.**

**Il sistema del welfare aziendale permette, quindi, di realizzare:**

- **risparmio di oneri contributivi per l'azienda;**
- **risparmio di oneri contributivi e fiscali per il lavoratore;**
- **miglioramento delle condizioni di vita del lavoratore** (maggior potere reale d'acquisto e/o migliore conciliazione vita-lavoro)
- **conseguenze positive e misurabili sulle prestazioni dell'impresa** (diminuzione assenteismo, minor turnover, maggiore produttività).

## Contrattare il Welfare

Il **welfare aziendale** <sup>16</sup> costituisce un insieme di benefit e prestazioni, diffuso soprattutto nelle grandi aziende, finalizzato a **superare la componente meramente monetaria della retribuzione** al fine di **sostenere il reddito dei dipendenti e migliorarne la vita privata e lavorativa**. Difatti, su questi presupposti, si pensi che **la maggior parte delle aziende italiane ancora trascura l'importanza del benessere psicofisico dei loro dipendenti**, pensando che sia più utile orientare le risorse su altri aspetti: una "svista" certamente volontaria ma discutibile non solo da un punto di vista etico, ma anche **nell'ottica di una buona produttività aziendale**.

Se in molti Stati europei l'argomento "benessere" è già una realtà da molti anni, lentamente lo sta diventando anche **in Italia**, dove finalmente si sta riconoscendo l'importanza e la necessità di fornire questi servizi ai lavoratori, perché da parte delle imprese sta diffusamente crescendo, a partire dalla **Legge di stabilità 2016** e **l'incentivo a sviluppare una politica di welfare aziendale che sostenga il lavoratore e la sua famiglia**, oltre all'obbligo normativo, sta maturando anche la sensibilità in merito, con **l'interesse nei confronti della qualità del lavoro e della vita dei lavoratori**: un approccio che, nel concreto, si è tradotto in una **maggiore flessibilità e nell'offerta di benefici e servizi di vario genere**.

**Oggi**, la **Legge di stabilità per il 2017** prevede **agevolazioni fiscali per le componenti delle retribuzioni legate ad incrementi di produttività** - ovvero le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa - e **l'erogazione di benefits da parte delle aziende in senso ampio**.

Detto questo, non va dimenticato che, **in ottica contrattuale**, il primo passo per introdurre **un'efficace politica di welfare aziendale** prevede **l'analisi delle effettive necessità dei lavoratori**, per poi trasformarle in un **insieme di servizi ed iniziative promosse dall'azienda e offerte direttamente al dipendente** - si ricordi che, i **benefits previsti** (per esempio: scuola, salute, flessibilità, interventi a sostegno della genitorialità come asili nido o bonus baby sitter), difficilmente possono assumere aspetti generalizzati, ma si fondano su questioni "sostenibili" -.

→ **Sostenibilità** in <http://www.treccani.it/enciclopedia/sostenibilita/>: ... Il concetto di sostenibilità, rispetto alle sue prime versioni, ha fatto registrare una profonda evoluzione che, partendo da una visione centrata preminentemente sugli aspetti ecologici, è approdata verso un significato più globale, che tenesse conto, **oltre che della dimensione ambientale, di quella economica e di quella sociale** ... In definitiva, la sostenibilità implica un **benessere (ambientale, sociale, economico) costante e preferibilmente crescente e la prospettiva di lasciare alle generazioni future una qualità della vita non inferiore a quella attuale** ... A partire dalla fine degli anni 1990 si è diffusa la tendenza a **valutare la sostenibilità** di aree territoriali e di **programmi di sviluppo**. Si parla così di sostenibilità urbana, di sostenibilità dell'agricoltura, di turismo sostenibile. In tutti i casi, nel sistema di valutazione si tende a considerare in un unico quadro la sostenibilità ambientale, **la sostenibilità economica e quella sociale** di un intervento di sviluppo o di un **settore della società o dell'economia**.

<sup>16</sup> Vedi Unisalute in <http://blog.unisalute.it/welfare-aziendale-vantaggi/>

Però, affinché questi supporti rispondano in maniera puntuale ai bisogni e alle esigenze dei singoli, e diventare un **utile ed efficace elemento migliorativo** sia all'interessato – diventando **più sereno e motivato** sul posto di lavoro - che all'**azienda** - ricevendo meno stress ed errori e più produttività -, **l'attività contrattuale locale** (→ Contrattazione di secondo livello, Integrativo aziendale o Riunione periodica in base all'art. 35 D. Lgs. 81/2008 dove il RLS può essere in grado di proporre fattori di benessere utili al sistema welfare aziendale coincidenti con elementi di prevenzione e protezione dai rischi lavorativi ←), dovrà **orientare le argomentazioni alle proposte ritenute più "gradite" dal lavoratore, anche secondo il criterio di genere** (per esempio il personale femminile manifesterà esigenze più mirate alla riduzione di orario in modo da gestire meglio i figli e i loro orari scolastici).

A molti può sembrare strano e ininfluenza, invece, grazie a questo tipo di politica aziendale, è dimostrato come **la vita lavorativa migliora in maniera tangibile e significativa**; da un lato, **crece il benessere individuale del dipendente**, e questo genera, a sua volta, **effetti positivi sull'assetto organizzativo dell'impresa**.

Welfare aziendale per la famiglia e i vantaggi per il dipendente (e non solo)

Le soluzioni del welfare aziendale spesso coinvolgono la famiglia e, in particolare, sono molti i servizi dedicati a neo-mamme e neo-papà.

Secondo quanto rilevato dall'**ISTAT**<sup>17</sup>, il 30% delle donne lascia il lavoro dopo una gravidanza in quanto, spesso conciliare **maternità e lavoro**<sup>18</sup> è una sfida che, se non supportata da incentivi o accordi, in un sistema familiare moderno una donna non riesce affrontare da sola.

Per questi casi, o simili, le soluzioni finora scelte nelle aziende più di "larghe vedute" sono varie:

- Erogazione di **bonus economici** per ogni bambino nato e destinati ad un genitore o a entrambi, magari legati a specifiche convenzioni che consentano di risparmiare sugli acquisti di beni essenziali per l'accudimento, sostentamento e sviluppo del figlio;
- Possibilità di iscrivere i figli all'**asilo nido aziendale**; In territori ad alta densità commerciale o industriale questi asili, di solito allestiti nelle immediate vicinanze delle attività lavorative, possono essere gestiti in accordo con più aziende, le quali danno l'opportunità alle madri di potersi assentare dal lavoro, in tempi accordati, per potersi dedicare al contatto con il figlio (situazione che ha dimostrato un notevole allentamento della tensione della madre anche a favore della resa lavorativa nel resto della giornata);
- Una gradita **maggior flessibilità dell'orario di lavoro** e la concessione del part time fino al compimento del secondo anno di età del bambino;
- Dove possibile, accesso al **telelavoro** sia come supporto all'assenza momentanea della neo madre dal posto di lavoro (normalmente concesso per lavori di segreteria, imputazione dati, comunque attività compatibili perché non strettamente legate alla sede di lavoro), o come strategia per rendere più graduale il rientro in ufficio.

I servizi di **welfare aziendale family-friendly** possono continuare anche quando i figli crescono:

- Molte aziende propongono incentivi per l'assunzione di **baby sitter**, organizzano **vacanze studio** per i figli dei dipendenti, oppure pagano parte dei **testi scolastici**;
- Alcune realtà produttive si sono organizzate per ripristinare le "vecchie" **colonie estive**;

<sup>17</sup> Vedi Istat in [http://www.istat.it/it/files/2015/12/come-cambia-la-vita-delle-donne.pdf?title=Come+cambia+la+vita+delle+donne+-+22%2Fdic%2F2015+-+Volume+\(pdf\).pdf](http://www.istat.it/it/files/2015/12/come-cambia-la-vita-delle-donne.pdf?title=Come+cambia+la+vita+delle+donne+-+22%2Fdic%2F2015+-+Volume+(pdf).pdf)

<sup>18</sup> Vedi Unisalute in <http://blog.unisalute.it/conciliare-maternita-e-lavoro-consigli/>

- È offerta la possibilità di **iscrivere i figli** ad attività convenzionate di **doposcuola, sportive, cultura hobbistica**, o altro che consentano di non lasciare solo il figlio dopo l'attività scolastica;
- Un interessante servizio per la famiglia estremamente funzionale, pienamente apprezzato dove già sperimentato, è il “**maggiordomo aziendale**” o “**interaziendale**”, ovvero la messa a disposizione di una figura in grado di fornire una serie di servizi quali: pagamento bollette, ritiro documenti, contatti burocratici vari (ovvero tutti quei servizi, normalmente operativi in orario di lavoro, che comportano la presenza di code agli sportelli e/o la frequentazione in successione di più sportelli), invio posta, ricevimento pacchi, recapito spesa per le figure anziane, invalide o non autosufficienti.
- Alcune aziende hanno offerto la possibilità di tenere gli **animali domestici (dog sitter)**, soprattutto **cani**, in ufficio o in prossimità del luogo di lavoro. L'approntamento di veri e propri “asili per cani” ha avuto successo inaspettato in quanto, per una famiglia dove entrambi gli adulti lavorano, o tra genitori separati dove uno dei due ha ricevuto la custodia di animali, avere la possibilità di poter collocare temporaneamente anche il cane di proprietà, assume una valenza quasi paragonabile ad asili o doposcuola per i figli in quanto, si presentano problemi simili per orari, pasti e assistenza sino al termine dell'attività lavorativa del “padrone”.

Per situazioni familiari **non strettamente legate al supporto per i figli**, o comunque quando i **lavoratori sono in età avanzata**, sono stati approntati sistemi di risparmio economico del tipo:

- **Gruppi di acquisto** per le spese familiari quotidiane;
- **Convenzioni** con attività commerciali di innumerevoli generi, compresi viaggi, vacanze, hobbies, automobili e mezzi di locomozione;
- Possibilità di accesso **all'edilizia agevolata** per riuscire ad acquistare immobili (per i lavoratori o per i loro figli) a prezzo o mutui agevolati;
- Alcune aziende hanno investito nell'acquisto di **edifici singoli o in “villaggio”** in modo da poter **concedere l'uso abitativo ai dipendenti, a fronte di quote di affitto** da detrarre direttamente dalla paga.

## I servizi per la salute

Al primo posto, nelle preoccupazioni dei dipendenti e delle aziende (che dal buono stato di salute del dipendente ne ricavano, quantomeno, una maggiore resa operativa) c'è sempre il fattore “**salute**” - **in questo campo, il welfare aziendale può fare molto, soprattutto nell'ambito della prevenzione, della sanità integrativa e del sostegno previdenziale** -.

Per fare alcuni esempi:

- Il **costo degli esami medici** <sup>19</sup>, spesso tende a **scoraggiare** esami e controlli indispensabili per mettere in atto una **corretta prevenzione medica**. Un problema a cui molte aziende già pongono rimedio stipulando per i propri dipendenti **polizze assicurative** di base che, generalmente, coprono le visite di routine, oppure l'assistenza sanitaria in caso di infortunio;
- In alcuni casi, c'è anche la possibilità di accedere in convenzione, o gratuitamente, a servizi come **l'igiene dentale** <sup>20</sup> o **l'installazione di protesi dentali**.

Il welfare aziendale sembra rappresentare, quindi, un interessante caso di strategia “W&W o win-win” che **porta vantaggi sia al datore di lavoro che ai dipendenti**, e una **efficace evoluzione del semplice premio di**

<sup>19</sup> Vedi <http://blog.unisalute.it/costo-esami-medici-prevenzione/>

<sup>20</sup> Vedi <http://blog.unisalute.it/bocca-sana-igiene-orale/>

**produttività in denaro.** Se da un lato, infatti, **il lavoratore riceve un servizio utile a condizioni vantaggiose anche dal punto di vista della tassazione, dall'altro l'azienda può sfruttare le agevolazioni fiscali promosse dallo Stato.**

Usufruire di questi benefits, inoltre, non avrà alcun impatto economico sulla futura pensione del lavoratore.

## BIBLIOGRAFIA

- Titmuss, R. M. (1958) *Essays on the Welfare State*, New Haven: Yale University Press.
  - Reid, M. (1934), *Economics of Household Production*, New York: John Wiley.
  - Folbre, N. (2004), *Who pays for the kids?: gender and the structures of constraint*, New York: Routledge.
  - L. Montuschi, *Diritto alla salute ed organizzazione del lavoro*, Milano, 1986.
  - P. Campanella, *Profili collettivi di tutela della salute e rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: disciplina legislativa, bilancio applicativo*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2007, n. 2, suppl., p. 175 ss.;
  - G. Natullo, *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Torino, 1995, p. 100 ss.;
  - S. Renga, *Modello sindacale di tutela della salute*, in *Lavoro e diritto*, 1994, n. 4, p. 615 ss.;
  - A. Tampieri, *Azione sindacale e contrattazione collettiva nella tutela delle condizioni di lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2001, I, p. 551 ss.;
  - C. Zoli, *Sicurezza del lavoro: contrattazione e partecipazione*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2000, I, p. 625.
  - F. Carinci, E. Gragnoli (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2010;
  - L. Montuschi (dir.), *La nuova sicurezza sul lavoro. D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Commentario, Bologna, 2011;
  - M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di), *Il Testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, Milano, 2009;
  - L. Zoppoli, P. Pascucci, G. Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, 2010.
  - G. Natullo, *Principi generali della prevenzione e "confini" dell'obbligo di sicurezza*, in M. Rusciano, G. Natullo (a cura di), op. cit., p. 81 ss.;
  - P. Albi, *Art. 2087: tutele delle condizioni di lavoro*, Milano, 2008;
  - G. Natullo, *Principi generali della prevenzione e "confini" dell'obbligo di sicurezza*, in M. Rusciano, G. Natullo (a cura di), op. cit., p. 81 ss.;
  - P. Albi, *Art. 2087: tutele delle condizioni di lavoro*, Milano, 2008.
- G.M. Monda, *La valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori*, in L. Zoppoli, P. Pascucci, G. Natullo (a cura di), op. cit., p. 402 ss.;

- M. Peruzzi, La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008, in I Working Papers di Olympus, n. 2/2011 in <http://olympus.uniurb.it/images/wpo/wpo2-2011.peruzzi.pdf>
- B. Maggi, Analisi e progettazione per la tutela della salute. L'orientamento innovativo del d. lgs. n. 626 del 1994, in L. Montuschi, Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi di lavoro, Torino, 1997, p. 325 ss.
  - V. F. Stolfa, Il ruolo del datore di lavoro e dei dirigenti, in L. Zoppoli, P. Pascucci, G. Natullo (a cura di), op. cit., 2008, p. 202; B. Maggi, op. cit.
  - L. Golzio, La prevenzione e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nel quadro del cambiamento dell'organizzazione aziendale, in M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di), op. cit., p. 33.
  - L. Golzio, op. cit. Sui modelli di organizzazione e gestione ex art. 30 d.lgs. n. 81/2008 v. anche E. Gragnoli, in F. Carinci, E. Gragnoli (a cura di), op. cit., 304 ss.;
  - C. Mancini, I modelli di organizzazione e di gestione, in G. Santoro Passarelli (a cura di), La nuova sicurezza in azienda. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, Milano, 2008.
  - V. S. Dovere, L'impatto della l. n. 3.8.2007, n. 123 sull'apparato sanzionatorio della tutela della salute e della sicurezza del lavoro, in M. Rusciano, G. Natullo (a cura di), op. cit., p. 105;
  - G. Marra, I modelli di organizzazione e di gestione e la responsabilità amministrativa degli enti per infortuni sul lavoro, in L. Zoppoli, P. Pascucci, G. Natullo (a cura di), op. cit., p. 579 ss.
  - O. Bonardi, Articolo 3. Campo di applicazione, in C. Zoli (a cura di), I. Principi comuni, in L. Montuschi (dir.), La nuova sicurezza sul lavoro, cit., p. 67 ss.;
  - L. Angelini, Lavori flessibili e sicurezza nei luoghi di lavoro: una criticità da governare, in P. Pascucci (a cura di), Il testo unico sulla sicurezza del lavoro. Atti del convegno di studi giuridici sul disegno di legge delega approvato dal Consiglio dei Ministri il 13 aprile 2007 (Urbino, 4 maggio 2007), Roma, 2007, p. 103 ss.;
  - P. Pascucci, Il campo di applicazione soggettivo e il computo dei lavoratori, in L. Zoppoli, P. Pascucci, G. Natullo (a cura di), op. cit., p. 101 ss.
  - A. Lo Faro, Azione collettiva e tutela dell'ambiente di lavoro in Europa, in Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, 1991, p. 179;
  - G. Natullo, Sicurezza del lavoro e rappresentanze dei lavoratori nella prospettiva del diritto comunitario, in Diritto delle relazioni industriali, 1993, n. 1, p. 205 ss.
  - P. Campanella, Profili collettivi di tutela, cit., p. 175 ss.
  - G. Civolani, L. Schiavo, S. Salvato (a cura di), Contrattazione collettiva e buone pratiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in Bollettino Adapt ([www.adapt.it](http://www.adapt.it)).