

# LE PROPOSTE DEI PROFESSIONISTI DELL'INAIL PER IL POLO SICUREZZA ED IL SOSTEGNO AL MONDO DEL LAVORO

## INTRODUZIONE

Dal convegno di Rimini, accanto alle problematiche ed alle criticità poste in luce dagli interventi e dalle relazioni dei vari professionisti partecipanti - avvocati e tecnici di varie specialità - sono emersi anche la consapevolezza ed il desiderio di poter dare il proprio apporto nella realizzazione di quello che oggi rappresenta uno degli obiettivi ma, nel contempo, anche una sfida dell'Istituto, ovvero la concreta attuazione del Polo Sicurezza e Salute.

Una prima riflessione, traendo spunto dal dibattito politico sul tema delle riforme istituzionali, ha riguardato l'art. 117 della Costituzione. L'attuale formulazione di tale norma prevede che la materia della “*tutela e sicurezza del lavoro*” rientri tra quelle di competenza concorrente tra lo Stato e le Regioni.

Sarebbe perciò auspicabile, in vista della riforma del titolo V della Costituzione, proporre che la materia della “*prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro*” rientri tra quelle di competenza esclusiva o a prevalente competenza dello Stato così come già di fatto previsto in materia e ciò in quanto trattasi di “*livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale*” (art. 117, c. 2 lett. m, Cost.), lasciando nell'area delle materie a legislazione concorrente l'attività di “*vigilanza e controllo sulla sicurezza e l'igiene sul lavoro*”.

## PROPOSTE

### IL CAMPO NORMATIVO

**Quale migliore occasione per gli organi dell'INAIL di attivarsi ed avanzare a Governo e Parlamento proposte in ordine alla **revisione della materia della prevenzione?**** In tale contesto l'Istituto, che senza dubbio è l'ente pubblico più attrezzato e fornito di dati ed elementi di rilevazione ed azione, oltre che professionalmente più qualificato e strutturato, è già stato individuato dal Legislatore come l'Ente dotato di tutti i requisiti per catalizzare un Polo Sicurezza, destinato ad orientare gli indirizzi generali e ad assumere la gestione dell'intera filiera, dalla ricerca all'applicazione concreta.

La riforma avrebbe quale immediato risultato la razionalizzazione del sistema – legislativo ed amministrativo - determinando un sensibile contenimento della spesa pubblica e una facilitazione per le misure di riduzione del costo del lavoro, superando così quelle duplicazioni e sovrapposizioni di funzioni che la competenza legislativa concorrente ha inevitabilmente determinato tra ASL (con i rispettivi servizi di prevenzione variamente denominati: SPISAL, SPRESAL, SPILLS, ecc...) e servizi di vigilanza dello Stato (Ispettorati del Lavoro, Direzioni Territoriali del Lavoro) che continuano a convivere, possedendo tutte alcune competenze in materia, soprattutto di controllo e vigilanza. Dunque, oltre a chiarire meglio l'aspetto dei controlli tra i due soggetti con competenze di vigilanza, andrebbe estrapolata con nettezza la posizione dell'INAIL per le competenze quale Polo Sicurezza, consulenza e sostegno al sistema impresa-lavoro, indirizzi ed attuazione di prevenzione anche “operativa” per la sicurezza sul lavoro.

Diversamente, in altri Paesi, ad esempio in Austria, si è riusciti a trasformare in fattore di competitività la capacità della propria pubblica amministrazione di dare risposte certe alle esigenze delle imprese di quantificazione dei costi dell'investimento.

Occorre dunque, puntare non solo sul *controllo e sulle sanzioni*, ma sul

potenziamento della funzione preventiva, con modalità operativa, per i distretti produttivi, agricoli e territoriali, concretamente finalizzando l'attuazione di meccanismi di incentivazione e disincentivazione e le misure volte ai miglioramenti organizzativi e dei macchinari ed alla protezione dei lavoratori dagli infortuni sul lavoro e dalle malattie professionali.

## **LINEE, FUNZIONI E INDIRIZZI**

Attraverso il complessivo circuito costituito da informazione e formazione, prestazioni previdenziali, classificazione e tariffa, premi assicurativi, incentivi e disincentivi, cura, reinserimento sociale, riabilitazione, ricerca, contenzioso, l'INAIL sintetizzerebbe il **paradigma della Prevenzione sui luoghi di lavoro**, da cui far discendere meccanismi regolativi e di sostegno di portata generale, capacità decisionali, efficienza, trasparenza e tempestività.

Nell'ambito del descritto filo conduttore, si è presa in esame l'attuale normativa, in tema di Prevenzione e sono stati analizzati gli aspetti giuridici, organizzativi e tecnici di quelli che attualmente sono gli incentivi Inail per la prevenzione (bandi ISI, finanziamenti e contributi, riduzione dei premi assicurativi, informazione e formazione) ed i disincentivi (tariffe e tasso dei premi, rivalse per i casi di responsabilità).

Il ragionamento sugli incentivi economici, in particolare, ha fatto emergere che il concetto fondamentale è la garanzia di un miglioramento documentato e verificato delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori rispetto alle condizioni preesistenti, riscontrabile con quanto riportato nella valutazione dei rischi aziendali e nel piano di miglioramento. Ciò in aggiunta agli sforzi sempre più necessari in un momento di forte crisi industriale per arginare l'impoverimento degli *asset* intangibili attraverso iniziative di sostegno anche all'innovazione tecnologica ed al rinnovamento dei processi di lavoro.

Pertanto, praticare una strategia basata solo sull'entità del finanziamento erogato non basta più. Questo meccanismo ha risposto ad alcune specifiche ed attuali esigenze delle aziende, ma ora occorre praticare una strategia che punti su una maggiore qualificazione degli incentivi rivolti alle diverse tipologie di azione.

Inoltre, la complessità delle problematiche affrontate che riguardano la selezione e la confrontabilità di interventi di tipo diverso è molto alta, solo la corretta canalizzazione di competenze di natura multidisciplinare che INAIL possiede può dare garanzia di individuare progetti che consentano all'azienda di raggiungere e consolidare gli obiettivi proposti avvalendosi della tecnologia o del modello organizzativo più adatti.

L'usabilità delle procedure informatiche utilizzate per la gestione dei flussi operativi e soprattutto la loro congruità con le istruzioni operative, con il modello organizzativo e con le relative responsabilità professionali rappresentano infine un elemento di forte criticità interna sul quale INAIL non può non avviare una decisa revisione.

## **PRINCIPI E CRITERI. SOSTEGNO AI DISTRETTI PRODUTTIVI E TERRITORIALI**

Si registra la carenza di un circuito complessivo su cui dovrebbero ruotare e distendersi le azioni e le misure di Prevenzione, anche per renderle verificabili, comparabili e migliorabili. Da un confronto con altre realtà europee, quali quelle austriaca svizzera e francese - dove la normativa è analoga ma le modalità di applicazione divergono - è emerso che nel nostro Paese le capacità di indirizzo delle risorse e di valutazione dei benefici ottenuti da parte dell'ente assicuratore sono sottoutilizzate rispetto ad altri Paesi (come A, CH, F e D): il meccanismo attualmente applicato per la richiesta degli incentivi, "a sportello", stabilisce solo i livelli minimi di efficacia dell'intervento, la modulistica è predefinita a livello centrale e non si

declina con le varie realtà locali, le procedure di valutazione stabilite dai regolamenti sono concentrate per lo più sugli aspetti formali e quindi peccano di astrattezza; mancano contatti diretti con le aziende ed approcci operativi con il mondo del lavoro in genere, con gli specifici settori e distretti produttivi e non è previsto espressamente un riesame complessivo finale del ritorno sugli investimenti da parte dell'Istituto.

Le interconnessioni strategiche tra le attività di prevenzione e le politiche interne dell'Ente (dalla modifica del modello organizzativo, ai percorsi di definizione delle LIOP, ai regolamenti di organizzazione,...) non sempre rispondono, al contrario di quanto avviene in altri Paesi, ad un progetto di riconoscimento della centralità del patrimonio di conoscenze tecniche sul rischio lavorativo per una corretta gestione delle attività di tipo prevenzionale, a volte addirittura allontanandosi da riflessioni più concretamente legate a quel meccanismo tecnico-assicurativo che già nel 1965 il legislatore individuava come leva per il miglioramento dei luoghi di lavoro e che ha portato allo sviluppo della moderna igienistica industriale.

Conosciamo tutti il criterio di applicazione del premio supplementare silicosi (il sovrappremio si riduce se metto in atto misure di prevenzione, fino ad annullarsi se riduco l'esposizione dei lavoratori al di sotto del limite assicurabile). Un simile criterio potrebbe essere adottato nei confronti di altre tipologie di inquinanti particolarmente pericolosi (sostanze cancerogene o mutagene, ad esempio) presenti nell'ambiente di lavoro e/o per i quali sia previsto dalla normativa vigente un valore limite di sicurezza. Ciò potrebbe costituire un incentivo per le aziende meno "virtuose" a sanare situazioni di criticità dal punto di vista igienistico, mentre gli introiti del premio supplementare "da utilizzo di agenti chimici" potrebbero essere destinati a finanziamenti per il miglioramento delle condizioni di SSL per quelle aziende che presentano tali criticità.

Inoltre, è carente la verifica dei risultati concreti, mentre l'efficacia delle azioni e

delle misure di prevenzione è valutata solo su base statistica. Ciò certamente non aiuta l'elaborazione di un bilancio complessivo, supportato da dati affidabili, sull'efficace ed efficiente utilizzo delle risorse (finanziarie, umane e tecniche) messe in campo.

Incidendo anche su questi fattori le politiche e le azioni operative di Prevenzione e Sicurezza potrebbero apportare maggiori benefici al sistema impresa-lavoro.

La Logica Prevenzionale e la Modalità Interfunzionale, operativamente basata sulla articolazione orizzontale delle professionalità sul territorio e sull'approfondimento nella più ampia chiave prevenzionale dell'analisi del rischio (soprattutto per le MP) consentiranno anche il Monitoraggio sull'andamento infortunistico e tecnopatico aziendale e la verifica tramite indicatori dell'efficacia delle misure di sicurezza attuate a seguito della valutazione dei rischi.

Tanto per fare un esempio, l'aumento delle MP di tipo cronico-degenerativo dell'apparato muscolo-scheletrico, che hanno in comune non pochi fattori di rischio e sono in molta parte legati alle caratteristiche e ai comportamenti individuali, impone un approccio differente alla prevenzione nei luoghi di lavoro, che non si focalizzi solo sugli aspetti sanitari ma affronti in maniera complessiva i diversi determinanti ambientali e sociali che influenzano le modalità di esecuzione dei compiti lavorativi (dalla progettazione degli ambienti di lavoro, al mantenimento dell'efficienza fisica per alcune mansioni più usuranti, alla correzione di abitudini di vita che si riflettono anche sui comportamenti lavorativi, all'invecchiamento della popolazione lavorativa, alle differenze di genere, ecc.).

## **INDICATORI E PARAMETRI PER IL SISTEMA IMPRESA/LAVORO**

E' già in atto nell'Istituto il tentativo di implementare gli elementi che possono influenzare il fenomeno infortunistico, mediante l'elaborazione di un indice complessivo di disagio sociale, economico e lavorativo, con lo scopo di individuare

sul territorio italiano quelle province a maggior rischio potenziale di eventi di danno da lavoro. Ne è conseguita una “mappa territoriale del rischio potenziale”, che costituisce un valore aggiunto informativo ai fini preventivi, ispettivi ed assicurativi per una migliore razionalizzazione delle risorse sul territorio.

Sotto altri profili, indicatori e parametri da maggiormente profilare potrebbero essere: quantità e tipologia degli eventi, settore, azienda, reparto/i più “colpito/i”, assenze temporanee con relativa durata; strumenti di lavoro, attrezzature, impianti o sostanze in gioco con maggiore frequenza nel causare un’assenza dal lavoro, un infortunio o una malattia professionale; presenza in azienda di rischi per la salute “non tradizionali” e dunque non conosciuti; incidenti di processo; tempo inutilizzato o mal utilizzato; interruzione della produzione; produttività individuale; conflittualità interna; condizioni contrattuali con cui viene fornita la prestazione lavorativa; differenze di genere, età, provenienza, tipologia contrattuale; caratteristiche dei lavoratori plurinfortunati (anzianità nel compito svolto, formazione e addestramento ricevuto, tipologia contrattuale, ...); gravi infortuni; “quasi infortuni” (near misses), cioè quegli eventi che avrebbero potuto causare un infortunio, ma che per cause fortuite o fortunate, non hanno prodotto esito traumatico e che passano sotto silenzio, mentre in realtà possono essere una spia di carenze nel sistema sicurezza dell’azienda. Conseguono riflessi anche sull’organizzazione dell’impresa: datori di lavoro, delegati, dirigenti, unità produttive, ecc..

La costruzione di archivi e l’analisi territoriale e settoriale dei processi produttivi, poi, consentirebbe non solo di riposizionare in maniera più strategica (rispetto al taglio lineare) il premio assicurativo, ma anche di avere a disposizione dati per intervenire in maniera mirata sul singolo comparto se non sulla singola azienda.

## **ANALISI DEI FATTORI COSTI E BENEFICI.**

L'ultimo Rapporto Eurostat sul peso del Fisco ha evidenziato che in Italia le tasse sul lavoro sono tra le più alte d'Europa e che quelle sulle imprese e sul reddito sono di rilevante peso. La elevata pressione fiscale sul lavoro è costituita da imposte e contributi a carico di lavoratori e aziende, comprensive dei contributi sociali. L'Italia ha bisogno di recuperare posizioni nella classifica mondiale della competitività, ma dispone certamente di forti distretti industriali (cluster business), per i quali risulta ai primi posti.

Il versante della prevenzione e sicurezza sul lavoro, con adeguati meccanismi, andrebbe rivisitato da una parte in un'ottica di risparmi sul costo del lavoro e di costi sociali per la collettività in generale, dall'altra per incentivare la crescita tarando gli interventi su distretti produttivi, territori, settori e attività d'impresa, tipologie di lavoratori. La prevenzione del rischio deve comportare: fattibilità tecnica, sostenibilità economica, trasparenza ed atteggiamento responsabile (accountability), ritorno dell'investimento.

Criticità derivano in linea generale da una gestione formale e centralizzata delle iniziative e dalla mancanza di una progettazione per il potenziamento operativo delle competenze e delle attività a partire dai dati statistici del territorio.

Nello specifico, occorrerebbe perciò approfondire la comparazione, sulla base del calcolo dell'abbattimento degli indici infortunistici, tra imprese che attuano forme di prevenzione ed effettuare confronti non solo con aziende certificate OHSAS 18001, ma in generale con aziende che hanno implementato sistemi di gestione della sicurezza (anche non certificati) o sistemi di gestione della responsabilità sociale.

In ogni caso, va premesso che non possono esserci automatismi e va sicuramente escluso che addirittura si possano estendere da un ambito all'altro della materia sicurezza, prevenzione e salute.

La sensazione che si è ricavata dagli interventi e dal dibattito delle giornate di studio è che le attività svolte costituiscano solo una parte di ciò che potrebbe essere fatto.

Così ad esempio con il progetto portato avanti dalla CSA si è potuto dare consistenza statistica in ordine all'abbattimento degli indici infortunistici, sia nella misura della frequenza infortunistica che della gravità degli infortuni, da parte delle imprese che investono in sicurezza..

Da tale progetto si è evidenziato che investire in prevenzione ha sicuramente un ritorno in termini di risparmio perché si tratta di un investimento che riduce i costi della mancata sicurezza, spesso nascosti e non ovvii, e che riguardano molteplici aspetti quali gli incidenti di processo, le malattie professionali, le spese legali e gli altri costi.

In particolare, attraverso la stretta collaborazione di CSA e CONTARP, è stato messo a punto un applicativo web ,Co&Si Costi e Sicurezza, di cui è previsto il rilascio entro l'estate, grazie al quale si potranno stimare i costi della non sicurezza, con l'obiettivo di assistere il datore di lavoro nel calcolo degli oneri (assicurativi e prevenzionali, ovvii e non ovvii) ed incentivare gli investimenti in prevenzione (stimando la riduzione dei costi attraverso il guadagno in sicurezza).

In prospettiva, l'obiettivo finale sarà quello di fornire una serie di indicatori che siano in grado di valutare ex-ante il rischio lavorativo, in un'ottica proiettata verso la prevenzione dei fattori che intervengono nella generazione degli eventi lesivi.

Un'altra delle ipotesi sarebbe quella di offrire la possibilità di avere dati a sostegno di politiche di sviluppo ambientali, sulle infrastrutture e sui sistemi di trasporto pubblico delle città, in modo che si possa parlare di prevenzione e sicurezza in senso omnicomprensivo, anche fuori dalle aziende, con benefici economici sull'intero sistema produttivo.

In sintesi, a coerente corollario delle altre proposte e ad elementi acquisiti, si potrebbe in futuro ipotizzare di utilizzare le risorse identificate dall'INAIL per gli incentivi alle

imprese secondo linee di indirizzo promosse dall'Istituto stesso, tenuto conto di progetti e proposte degli stakeholder e delle rilevazioni ed esigenze su base territoriale e degli specifici tessuti produttivi ed agricoli (su base territoriale e di settore, così come avviene oggi in Francia).

In tal modo, si potrebbero ipotizzare graduali rielaborazioni della Tariffa Premi, valorizzando la correlazione agli investimenti in sicurezza.

Va inoltre osservato che l'attuale sistema di incentivazione della prevenzione attraverso un meccanismo bonus malus (oscillazione del tasso aziendale per andamento infortunistico) potrebbe far discendere la tendenza di qualche datore di lavoro a disincentivare la denuncia di infortuni ed MP non particolarmente gravi (le cui denunce sono effettivamente in calo). In tale scenario, un meccanismo come quello attuale fondato sull'oscillazione del tasso ( per cui il premio è proporzionato al danno, che significa premi più alti per danni maggiori) finisce per rendere più costoso il sistema nel suo complesso; viceversa passando ad un sistema che premia per mezzo di una riduzione dei tassi le imprese che investono in prevenzione – attraverso corsi di formazione, sistemi di gestione del rischio, innovazione tecnologica - si otterrebbe l'effetto di una riduzione del costo complessivo del sistema sia perché i lavoratori sarebbero esposti a minori rischi sia perché i datori di lavoro avrebbero meno da temere dalla denuncia dell'infortunio.

## **ATTUAZIONE ED OPERATIVITA'. INAIL POLO SICUREZZA**

In INAIL il flusso dell'attività istituzionale nasce, si sviluppa, esce e ritorna, passando per tutto il **circuito della Prevenzione**: informazione, formazione, fatto e dinamica, valutazione del danno e nesso causale, riabilitazione, reinserimento, tariffa premi, responsabilità e rivalse, elementi per la ricerca \_ riesame complessivo \_

ripartenza...

**Di conseguenza, occorre strutturare centri di prevenzione ai vari livelli, con caratteristiche e modalità multidisciplinari, mirando a realizzare nell'Istituto capacità operativa nell'attuazione della Prevenzione e Sicurezza, interagendo in modo diretto nei vari settori e distretti produttivi, in ambito territoriale ed aziendale.** Team interprofessionali potrebbero partire rapidamente con progetti pilota per distretti agroindustriali e territoriali, in modo da potenziare il legame tra indirizzi, attuazione e conseguenze e dunque per realizzare tutte le finalità e le azioni di un Polo della Sicurezza sul Lavoro.

Altro elemento correlato è quello dei raccordi delle relazioni e della maggiore sinergia con tutti gli altri soggetti della Prevenzione e della Salute, a partire da quelli pubblici, ma non solo, nonché con le Parti Sociali.

L'esperienza di nuclei interprofessionali all'interno dell'Istituto è già stata attuata in alcune realtà regionali e ne sono stati testimoni, attraverso i propri interventi, tra gli altri, i colleghi dell'Emilia Romagna, protagonisti di un nucleo di “ricerca di nuovi strumenti per la valutazione del rischio per gestire modalità emergenti di fenomeni, quali le malattie professionali muscolo-scheletriche nei lavoratori autonomi dell'edilizia e dell'agricoltura”; quelli della Liguria, che hanno verificato che le conoscenze acquisite mediante l'esame della casistica sono un ottimo ausilio per la realizzazione di linee guida e l'elaborazione di buone prassi; e quelli del Lazio, che si sono dedicati, anche con Progetti speciali, alla formazione e prevenzione sia interna che esterna; tutti hanno dimostrato sul campo come l'apporto multidisciplinare possa dare risultati migliori e più riconoscibili dall'utenza.

Per la facilitazione interna di tale approccio lavorativo, si è già pensato ad uno strumento flessibile e senza costi per l'Istituto, che ruota intorno alla creazione di una “pratica trasversale” digitale, che si popola di contenuti a volte già esistenti negli

archivi delle diverse aree interessate dai processi oppure che si implementa in forma digitalizzata da postazioni di lavoro dei singoli operatori.

Al fine di ottimizzare l'integrazione tra i vari soggetti coinvolti nel processo e di evitare ricicli del flusso di processo disegnato, è stato predisposto uno strumento di comunicazione off line che consente il passaggio di informazioni o la formalizzazioni di quesiti (registrandone anche le risposte).

Un ulteriore esempio di attività di lavoro armonizzato interdisciplinare è rappresentato dal progetto nazionale “Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere”, promosso dal CUG INAIL e realizzato in Toscana, in collaborazione tra tecnici, legali, ricercatori, medici e amministrativi INAIL, oltre che con collaborazioni esterne. Il progetto trae la sua origine dalla necessità di attuare il D. Lgs. 81/08, che all'art. 28 prevede la valutazione di tutti i rischi connessi alle differenze di genere, di età, di provenienza geografica e di forma contrattuale ma non fornisce indicazioni su come effettuare tale valutazione.

L'auspicio è che **l'Istituto possa promuovere ed incoraggiare l'interdisciplinarietà e l'interprofessionalità, ottimizzando le prerogative e le caratteristiche specialistiche presenti al proprio interno** ed indirizzandone le potenzialità. E ciò non solo attraverso la creazione di progetti o progetti pilota, ma prevedendo e valorizzando una nuova e capillare modalità lavorativa di attività multidisciplinare ed interfunzionale.

## **MODELLI DI GESTIONE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Tra gli interventi interessanti che si sono svolti a Rimini meritano di essere menzionati anche quelli in ambito di responsabilità ex L. 231/2001, dai quali è emerso che il D. Lgs. 81/08 e s.m.i. ha reso determinante per ogni datore di lavoro, ai fini del

rispetto degli obblighi in tema di sicurezza sul lavoro , la predisposizione di un valido modello di organizzazione e gestione, con l'individuazione dei profili aziendali di poteri e competenze, per costruire un efficace sistema sicurezza in azienda che, a partire dalla costruzione di un valido DVR, lo preservi da conseguenze negative. Le varie certificazioni esistenti di per sé non bastano ad esimere dalle responsabilità in materia.

Chi frequenta le aule penali ed i processi in materia di infortuni sul lavoro ben sa come le difese più accorte e preparate si presentino nei dibattimenti portando la prova dell'adozione di modelli di organizzazione costruiti con il lavoro congiunto di svariate figure professionali. Non è più il solo ingegnere che si occupa della predisposizione del modello e poi l'avvocato che si occupa della difesa in giudizio. Il Modello viene costruito sul campo, dentro l'azienda, dal lavoro congiunto delle due diverse figure professionali, che – insieme – individuano strumenti, percorsi ed azioni idonei a costruire il piano programmatico del sistema – sicurezza in azienda.

## **ULTERIORI CONSIDERAZIONI**

Va evidenziata la peculiarità rappresentata dalla assicurazione contro gli infortuni sul lavoro ed il rischio di malattie professionali rispetto ad altre forme assicurative.

Il sistema di riabilitazione al lavoro dell'INAIL ha mostrato come i risultati migliori in questo campo, sia che si tratti di infortuni sia di MP, richiedono un impegno sul lungo periodo in termini di assistenza globale dell'infortunato, o malato, che non si esauriscono con l'indennizzo o la rendita, ma vanno nella direzione di una tutela restitutoria attraverso la valorizzazione della capacità lavorativa residua e il reinserimento nella vita sociale.

La "lezione dell'amianto" ha insegnato che molte malattie professionali hanno latenze

lunghe che rendono difficile una diagnosi preventiva effettuata attraverso un modello dose risposta basato sull'evidenza dei casi clinici. Questo comporta per l'assicurato la difficoltà a vedersi riconoscere il nesso di causa e per l'assicurazione una difficoltà nel valutare il rischio assicurabile. Tutto può essere superato attraverso un'attività di ricerca mirata che solo un'assicurazione pubblica che rappresenta il vero paradigma della prevenzione nei luoghi di lavoro può realizzare anche con la collaborazione di Università, enti di ricerca privati ecc.

Si potrebbe valutare l'introduzione, per l'interesse collettivo, di un'azione di rivalsa internazionale, nei casi in cui le *commodities* che comportano un rischio vengano importate dall'estero.

Inoltre, per MP in crescita quali le patologie muscoloscheletriche (WMDs), la presenza di fattori extraprofessionali nel concorrere al nesso di causa suggerisce un ampliamento delle tutele, piuttosto che una loro riduzione, estendendo ad esempio la tutela alla parte extraprofessionale con premi a carico del solo lavoratore (così come avviene in Svizzera).

Infine, va concentrata una maggiore attenzione tecnica sulle organizzazioni di lavoro e sulla filiera dei poteri e delle responsabilità, in quanto fattori di impostazione cronologicamente iniziale e rilevanti ai fini dell'effettività delle azioni e delle politiche e misure di prevenzione, sicurezza e benessere lavorativo.

## **FINALITA'**

Il versante della prevenzione e sicurezza sul lavoro, con adeguati incentivi e disincentivi, potrebbe essere rivisitato da una parte in un'ottica di risparmi sul costo del lavoro e di costi sociali per la collettività; dall'altra, per garantire la leale concorrenza tra imprese ed il sostegno economico e tecnico per la crescita, tarando gli

interventi sui distretti produttivi, sui territori, nei vari settori e attività d'impresa, sulle tipologie e figure di organizzazione e sui lavoratori.

La prevenzione del rischio deve comportare: fattibilità tecnica, sostenibilità economica, trasparenza ed atteggiamenti responsabili, investimenti e ritorno degli stessi. Il tutto in una logica che abbia la capacità di promuovere e far realizzare adattamenti e miglioramenti continui e tangibili.

Rimini/Roma, 14-15 Marzo/14 Maggio 2014

PROFESSIONISTI FLEPAR

per INAIL