



Organizzazione  
Internazionale  
del Lavoro

**Presentazione III Rapporto Annuale ANMIL  
sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

*Sala della Protomoteca, Campidoglio  
Roma, 16 settembre 2020, ore 10h00*

**Intervento di Gianni Rosas,  
Direttore Ufficio per l'Italia e San Marino  
dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro**

Signore e Signori,

Cari colleghi,

Ringrazio il Presidente Forni e i colleghi di ANMIL per l'invito all'Organizzazione internazionale del lavoro a partecipare all'evento di presentazione del terzo Rapporto annuale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Congratulazioni per il lavoro svolto nella predisposizione di questo importante rapporto.

***Gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali causano incommensurabili sofferenze alle vittime e alle loro famiglie***, hanno un impatto negativo sulla capacità lavorativa e reddituale del lavoratore, influiscono negativamente sull'efficienza e produttività delle imprese, e rappresentano un'ingente perdita sociale.

Essi incidono anche sulla sostenibilità dei sistemi di sicurezza sociale e – in definitiva – sulla società nel suo complesso, poiché le spese mediche, gli indennizzi o pensioni sono coperti dai sistemi sanitari e assicurativi pubblici.

Secondo le stime contenute nel nostro rapporto ***“Salute e sicurezza al centro del futuro del lavoro”*** ([\*Safety and Health at the heart of the Future of Work\*](#)), pubblicato in occasione del Centenario dell'OIL dell'anno scorso, ogni anno, ***circa 2,8 milioni di lavoratrici e lavoratori perdono la vita a causa di un infortunio o di una***

**malattia professionale:** circa 400 mila lavoratori sono vittime d'infortuni mortali e 2,4 milioni sono le morti causate da malattie professionali. In altre parole, è come se ogni giorno morissero in media 7.500 lavoratori per queste cause: più di cinque lavoratori al minuto.

Inoltre, ***più di 374 milioni di lavoratori sono vittime ogni anno d'infortuni sul lavoro non mortali che provocano lesioni gravi e portano ad assenze dal lavoro.*** Si stimano in 160 milioni i casi di malattie professionali non mortali che si verificano su base annuale.

A questo contesto già drammatico si aggiungono i rischi e le vulnerabilità che sono emersi quest'anno in connessione con la pandemia del Covid19 che da un lato ha colpito in particolare i lavoratori in prima linea e coloro il cui stato di bisogno e assenza di tutele non ha permesso di scegliere tra recarsi al lavoro o rimanere a casa. Dall'altro, la pandemia ha richiesto ai datori di lavoro e al loro management di ripensare alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e all'organizzazione del lavoro, accelerando dei processi già in atto (p.es. lavoro da remoto) che hanno anche delle implicazioni sui sistemi di salute e sicurezza dei lavoratori.

***Le morti, gli infortuni e le malattie connesse al lavoro non sono inevitabili. I rischi possono essere ridotti e le perdite umane azzerate.*** Questo richiede delle azioni concrete sia per abbattere i costi umani che sono socialmente e moralmente inaccettabili, ma anche per il loro impatto economico. Basti pensare che le giornate di lavoro perse a livello globale, il risarcimento dei lavoratori, l'interruzione della produzione e le spese mediche ***costano complessivamente il 4 per cento del PIL mondiale*** (circa 2.800 miliardi di dollari, equivalente al PIL di un paese come la Gran Bretagna).

Oltre all'imprescindibile imperativo morale, un'analisi della nostra Associazione internazionale sulla sicurezza sociale (ISSA) ha dimostrato che ***per ogni euro investito annualmente in prevenzione, le imprese hanno un ritorno economico pari***

a 2,20 euro.<sup>1</sup> Questi dati ribaltano l'idea, spesso diffusa, secondo la quale investire in sicurezza sul lavoro sarebbe un costo aggiuntivo.

Gli standard internazionali che sono stati adottati nel tempo sono già dei solidi pilastri per la gestione di sistemi di salute e sicurezza efficaci.

***La salute e la sicurezza sul lavoro (SSL) è stata al centro dell'attività dell'OIL fin dalla sua creazione nel 1919.*** L'adozione di norme internazionali sul tema è stata spesso preceduta dall'attività di raccolta dati e analisi scientifica, al fine di ***stabilire il nesso casuale tra i rischi, le malattie e l'ambiente di lavoro.*** Questo è stato, ad esempio, il lavoro che ha portato al riconoscimento della silicosi come malattia professionale e dei danni provocati dall'esposizione all'amianto. Per quest'ultimo, sono stati necessari quasi cinquanta anni di studio e analisi dei rischi [nell'Enciclopedia internazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro dell'OIL](#) che hanno portato alla definizione del nesso di causalità e all'adozione della [Convenzione n. 162 del 1986 sulla sicurezza nell'utilizzo dell'amianto.](#)<sup>2</sup>

Quasi la metà degli strumenti adottati da governi, rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori – che costituiscono l'OIL – si riferiscono direttamente o indirettamente alla SSL e oltre 40 norme internazionali del lavoro riguardano specificamente la salute e la sicurezza sul lavoro. Queste sono accompagnate da più di 40 codici di condotta, oltre che da linee guida internazionali, come quelle sviluppate dall'OIL e l'OMS in materia di salute e sicurezza degli operatori sanitari e dei lavoratori in prima linea anche durante le emergenze sanitarie come quella attuale del Covid-19.<sup>3</sup>

Questo *corpus* normativo contiene degli *standard* sui sistemi di raccolta e analisi dei dati, gestione dei rischi, prevenzione, vigilanza e controllo, e – in definitiva

---

<sup>1</sup> International Social Security Association (ISSA), [Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health](#), Ginevra, 2013.

<sup>2</sup> L'Italia non ha ratificato la Convenzione sull'amianto.

<sup>3</sup> Vedasi [Risorse dell'ILO sulla salute e sicurezza sul lavoro](#), Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, 2017 e Occupational safety and health in public health emergencies: A manual for protecting health workers and responders, ILO and WHO, 2018 [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS\\_633233/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_633233/lang--en/index.htm)

- la protezione dei lavoratori. ***La ratifica di queste convenzioni e la loro trasposizione nella legislazione nazionale hanno influenzato l'evoluzione dei sistemi di SSL di molti paesi, come l'Italia,*** e l'attività delle istituzioni europee.

Il contenuto di questi strumenti è mutato nel tempo, passando da un approccio specialistico – focalizzato sui rischi riguardanti settori specifici (miniere, costruzioni, agricoltura), rischi e malattie professionali (esposizione ad amianto, silicosi) o alcune tipologie di lavoratori (adolescenti, giovani e lavoratrici) – a ***norme di portata più ampia che si occupano dei sistemi nazionali di salute e sicurezza sul lavoro, del ruolo delle istituzioni pubbliche e delle rappresentanze imprenditoriali e i sindacali.***

La [Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro numero 155 del 1981](#) e il relativo [Protocollo](#), come pure il [Quadro promozionale per la sicurezza e la salute sul lavoro, Convenzione numero 187 del 2006](#), chiedono agli Stati che ratificano di ***promuovere una cultura e attuare una strategia a livello nazionale e aziendale sulla salute e sicurezza sul lavoro.*** In particolare, la strategia deve definire i diritti, ruoli e responsabilità e connettere e aggiornare periodicamente le politiche che sono state introdotte nel tempo.<sup>4</sup>

***La convenzione del 2006 si prefigge tre obiettivi: (i) lo sviluppo di politiche di prevenzione a livello nazionale e aziendale, (ii) l'adozione di un approccio di sistema nella formulazione e attuazione di piani nazionali e aziendali sulla salute e sicurezza e (iii) la piena partecipazione dei lavoratori, degli imprenditori e dei loro rappresentanti nella definizione delle politiche e la loro collaborazione nei luoghi di lavoro.*** Questa convenzione prevede dei meccanismi per rispondere efficacemente alle sfide e opportunità sulla SSL nel contesto dei processi di trasformazione, prevedendo: (i) dei meccanismi per l'anticipazione di nuovi rischi; (ii) un approccio multidisciplinare alla SSL che consiste nell'elaborazione di politiche, nella progettazione del lavoro e nello sviluppo di strumenti per la valutazione

---

<sup>4</sup> La Convenzione n. 155 prevede l'adozione di una politica nazionale e una serie di azioni da intraprendere a opera dei governi e delle imprese, al fine di promuovere la SSL e migliorare le condizioni di lavoro. La Convenzione n. 187 prevede un approccio sistemico in materia di SSL a livello nazionale, istituendo e attuando politiche e strategie nazionali attraverso il dialogo tra i governi, i rappresentanti dei datori di lavoro e sindacati. La Convenzione fa riferimento alla struttura, al sistema e ai diversi ruoli e responsabilità dei soggetti interessati in questo settore e integra le convenzioni n. 155 e 161.

sull'ambiente, sugli impatti fisici e sociali, basati sulla medicina e neuroscienza, sull'organizzazione del lavoro e sulle risorse umane; (iii) l'acquisizione continua di competenze sulla SSL a tutti i livelli, includendo la formazione prima dell'accesso al lavoro e durante l'arco della vita lavorativa; (iv) l'ampliamento dell'orizzonte della SSL e il suo collegamento con la salute pubblica, sempre più rilevante come dimostrato dalla pandemia del coronavirus; e (v) il rafforzamento del dialogo tra le forze sociali, dei partenariati e dei sistemi di relazione industriale.

Nonostante il progresso registrato in passato e la conoscenza consolidata di rischi oramai prevedibili, in certi contesti si continua a morire come cinquant'anni fa.

I numeri che ho citato dimostrano che è necessario continuare a ***investire nella prevenzione, nella formazione effettiva ed efficace, nella vigilanza (sia interna che esterna) e nella promozione e prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro.***

***I cambiamenti tecnologici, dell'organizzazione del lavoro, quelli demografici e ambientali stanno trasformando il mondo di lavoro.*** Questi presentano numerose opportunità per il miglioramento della SSL (si pensi ai supporti muscoloscheletrici che permettono di ridurre i rischi e la fatica o altri supporti che danno la possibilità a persone con disabilità di svolgere un determinato lavoro) ma anche delle sfide insite nella natura dei nuovi rischi che richiedono un'anticipazione degli stessi e un aggiornamento continuo dei sistemi di SSL.

Per esempio, un'accelerazione della digitalizzazione ha portato a nuovi modelli di organizzazione del lavoro, accompagnati da nuovi rischi, tra cui un ***aumento dei rischi psicosociali come lo stress*** causati, ad esempio, dall'offuscamento dei confini tra la vita lavorativa e quella privata o dalla mancanza di socialità. Un esempio è il ricorso al lavoro da remoto che ha assunto una portata decisamente più ampia durante la pandemia e, in particolare, nel periodo del confinamento. La rivoluzione dei tempi e luoghi di lavoro presentano una serie di vantaggi, come ad esempio una maggiore conciliazione tra lavoro e vita privata, una riduzione dei tempi di spostamento al e dal lavoro ma fanno anche emergere dei rischi psicosociali legati allo stress, quelli ergonomici, per non menzionare le maggiori difficoltà nel monitorare l'applicazione delle norme di salute e sicurezza nell'ambiente privato o altrove rispetto ai luoghi di

lavoro tradizionali. Questi temi sono all'attenzione del dibattito internazionale sui benefici e rischi legati all'utilizzo di nuove tecnologie. Tra le iniziative che sono state identificate per massimizzare i benefici e ridurre i rischi vi sono quelle relative a modelli di management del lavoro che pongano la persona al centro delle scelte relative alla tecnologia e alla digitalizzazione. Tali scelte dovrebbero guidate da un approccio attraverso il quale **l'essere umano è in comando (*human in command approach*) nel definire i benefici e gli impatti sul lavoratore**. In questo senso, l'applicazione dei sistemi di relazioni industriali e di codeterminazione alle scelte tecnologiche assumono un ruolo fondamentale.

***La globalizzazione e la frammentazione della produzione nelle filiere globali di approvvigionamento*** - con diversi livelli di sub-appalto fino ad arrivare al lavoro a domicilio - coinvolge lavoratori di diversi paesi e richiede, pertanto, un approccio universale sulla SSL che varchi i confini nazionali. Ci sono diverse imprese multinazionali dei nostri paesi [o nei nostri paesi] che, spesso senza esserne a conoscenza, si avvalgono di forniture da unità produttive straniere che espongono i lavoratori a rischi spesso letali. È questo il caso della tragedia del 2013 del Rana Plaza in Bangladesh, nella quale son morti 1.138 lavoratori. Questo campanello d'allarme ha ispirato la Commissione Mondiale sul Futuro del Lavoro a proporre l'includere delle convenzioni OIL su SSL nei diritti fondamentali sul lavoro che sono diritti umani e pertanto d'immediata applicazione da parte di tutti gli Stati, a prescindere dal fatto che abbiano ratificato le convenzioni specifiche. Questi diritti fondamentali dell'OIL sono sempre più presenti negli accordi commerciali tra gli Stati e in quelli tra le imprese multinazionali e i sindacati. In un mondo sempre più globalizzato, non sorprende che il dibattito internazionale si stia focalizzando sull'universalità del diritto alla salute e sicurezza come diritto umano e clausola sociale in grado di fornire uno zoccolo duro di diritti per tutti e di attenuare le disuguaglianze che spesso derivano dall'abbassamento o non applicazione dei principi sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Vorrei fare un breve cenno al ***processo di ratifica della Convenzione 155 e relativo Protocollo e della Convenzione 187 da parte dell'Italia***. Questo processo è

iniziato nel 2014 con una richiesta delle parti sociali al Ministro del Lavoro in occasione di un evento di INAIL e OIL per la Giornata Mondiale sulla SSL del 2013. Approvato dal Consiglio dei Ministri, il disegno di legge di ratifica fu trasmesso al Parlamento nel settembre dello stesso anno. Il passaggio dalla XVII alla XVIII legislatura ha richiesto il riinizio del processo a luglio 2018. Approvato dal [Consiglio dei Ministri il 28 novembre 2018](#), il nuovo disegno di legge è purtroppo, ancora in attesa di assegnazione al Parlamento. Per contro, l'azione del legislatore italiano è andata avanti più rapidamente sulla ratifica di un nuovo standard internazionale sulla violenza e molestie nel mondo del lavoro il cui voto sulla ratifica da parte della Camera dei Deputati è imminente. Questa convenzione che mira a realizzare un mondo del lavoro a “tolleranza zero” nei riguardi dei fenomeni di violenza e molestie, inclusi quelli legati al genere, ha dei risvolti molto importanti sulla legislazione e le pratiche di prevenzione e *enforcement* della salute e sicurezza nel mondo del lavoro, includendovi analisi specifiche e incentrate sul genere nei processi e documenti di valutazione dei rischi. I paesi che si sono già mossi in questo senso hanno mostrato che si può effettivamente incidere sugli episodi di violenza nel mondo del lavoro.

Concludo con l'auspicio che il processo di ratifica delle due Convenzioni quadro sulla salute e sicurezza sul lavoro – che sono state ratificate da parecchi paesi, inclusi quelli dell'Unione europea, come pure quello relativo alla convenzione su violenza e molestie si concludano al più presto, anche al fine di supportare il processo di elaborazione di una strategia nazionale sulla SSL, che includa anche degli strumenti per anticipare e gestire i rischi vecchi, quelli nuovi e quelli emergenti.

Ringrazio ancora per l'invito e ancora congratulazioni per l'egregio lavoro di analisi e redazione del III Rapporto annuale.