

## Novità *in itinere* nel cantiere della sicurezza sul lavoro\*\*

di Marina Brollo\*

SOMMARIO: 1. “INSPIRE”, oggi. – 2. La Pdl C. 1573-A: la partecipazione dei lavoratori. – 3. La Pdl C. 630-B: la formazione dei lavoratori di domani.

### 1. “INSPIRE”, oggi

In qualità di coordinatrice nazionale del PRIN 2020, ringrazio il Prof. Paolo Pascucci e l’unità dell’Università degli Studi di Urbino, per la preziosa collaborazione alla ricerca, interuniversitaria e interdisciplinare – identificata sotto l’acronimo “INSPIRE”, quale sintesi di «*Strategie di inclusione attraverso la partecipazione nel lavoro per il benessere organizzativo*»<sup>1</sup> – che funge da sfondo a questa importante iniziativa, situata in questa bellissima città a forma di Palazzo.

L’abbreviazione del titolo della nostra indagine svela la manifesta intenzione dei ricercatori di suggerire (e spingere verso) l’elaborazione di politiche innovative, coltivando pratiche di inclusione lavorativa, nel contesto di un modello partecipato (praticato, dapprima, proprio in tema di sicurezza e salute), volto ad aumentare il benessere organizzativo, anche stimolando prospettive differenti, per migliorare la qualità del lavoro in favore di lavoratori e aziende<sup>2</sup>.

Rammento che la ricerca (vincitrice del bando 2020 sui progetti di interesse nazionale), oltre a Udine e a Urbino, coinvolge anche le unità di Bologna

\* Marina Brollo è professoressa ordinaria di Diritto del lavoro nell’Università di Udine. [marina.brollo@uniud.it](mailto:marina.brollo@uniud.it)

\*\* Questo saggio costituisce una rielaborazione della introduzione presentata al Convegno su “*La salute sul lavoro, oggi. Inclusione, benessere organizzativo, partecipazione*”, svoltosi il 7 marzo 2025 presso l’Università di Urbino Carlo Bo. Il contributo è stato realizzato nell’ambito del progetto PRIN Prot. 2020CJL288 “INSPIRE. *Inclusion Strategies Through Participation In Workplace For Organizational Well-Being*”, Università degli Studi di Udine.

Questo contributo è stato sottoposto alla valutazione del Comitato di redazione.

<sup>1</sup> Rinvio al sito ufficiale del PRIN INSPIRE ospitato dall’Osservatorio *Olympus* dell’Università di Urbino Carlo Bo, in [https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=28764:prin&catid=68:doc&Itemid=61#8](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=28764:prin&catid=68:doc&Itemid=61#8).

<sup>2</sup> Sin d’ora, rinvio al convegno di apertura del PRIN INSPIRE su «*La partecipazione*» (Udine, 28 settembre 2022, disponibile sul canale *Play Uniud*) e a quello della XVII edizione dei c.d. Seminari di Bertinoro su «*La partecipazione sindacale nella crisi*» (Bologna, 16 e 17 dicembre 2022, in <https://www.youtube.com/playlist?list=PLNbfyKtjYz3ZGTNHfVcLFsnN6g6fstW>), con le relazioni introduttive di C. CESTER, *La partecipazione dei lavoratori: qualcosa si muove*, reperibile in “*Argomenti di Diritto del Lavoro*”, 2023, n. 3, p. 433 ss. e di P. TOSI, *La partecipazione sindacale nella crisi*, in “*Argomenti di Diritto del Lavoro*”, 2023, n. 2, p. 257 ss.

(coordinata dal Prof. Emanuele Menegatti), di Milano (coordinata dal Prof. Alessandro Boscati) e di Pisa (coordinata dal Prof. Pasqualino Albi). Segnalo, altresì, che l'indagine, avviata il 1° giugno 2022, è entrata nell'ultimo trimestre di ricerca attiva, a cui seguirà un anno di divulgazione dei risultati scientifici. Ricordo, infine, che l'indagine PRIN coinvolge colleghi di diversi prestigiosi Atenei e di varie discipline, non solo giuridiche.

Plaudo alla scelta del Professor Pascucci di coltivare l'idea, provocatoria, che "la sicurezza è femmina", dando rilevanza, nella selezione delle relazioni, ai contributi femminili, con un sapiente incastro di competenze, merito e voci differenti. Inoltre, plaudo all'iniziativa urbinata, che include le testimonianze di esperti della Fondazione R.I.G.E.L., il cui acronimo sintetizza: *Rispetto, Inclusione, Genere, Etica e Lavoro*. In questi termini, vorrei sottolineare il contributo di una Fondazione che richiama parole e valori che non mi paiono molto apprezzati nell'attuale contesto, in cui sembra prevalere una sorta di "legge del dominio", praticata da diversi e importanti Presidenti di superpotenze mondali e che pone l'Unione europea – che, invece, coltiva i richiamati valori – dinanzi a una realtà sfidante e complessa che deve affrontare, alla ricerca di nuovi equilibri e armonie, anche per non perdere il proprio senso identitario.

La riflessione, infatti, avviene in presenza di una sorta di terremoto geopolitico nel contesto competitivo globale, con l'emersione di *leadership* che rendono traballanti le categorie più consolidate della politica tradizionale del mondo occidentale<sup>3</sup>, sì da incarnare il vecchio modello dei regimi autoritari e degli imprenditori spregiudicati che agiscono senza inibizioni o freni legali e, soprattutto, senza l'ingombrante peso della democrazia e delle sue politiche più sfidanti, a partire da quelle di "Diversità, Equità e Inclusione"<sup>4</sup>, che rappresentano il fulcro delle politiche sociali europee.

In tale contesto tellurico, l'incontro intende ragionare su "*La salute sul lavoro, oggi*". Rifletterne "qui e ora" significa farlo in un contesto caratterizzato da una trasformazione, profonda e veloce, dei rapporti economico-sociali, accompagnata non solo da opportunità, ma anche da rischi, a causa delle incertezze ben maggiori rispetto alle epoche precedenti e dell'aumento di incidenza delle diseguaglianze (in particolare, ma non solo, nei confronti delle donne) e delle povertà (anche salariali), inclusa quella sanitaria. E farlo nell'emergenza, purtroppo permanente e inarrestabile, delle tragedie sul lavoro, anche a danno di giovani vite. Per cui, la vera posta in gioco, da *ispirare* con il PRIN 2020, è la dignità umana della persona, anche nei luoghi (fisici e virtuali) di lavoro.

Restando nell'incertezza del mondo *di oggi*, nel mio breve contributo, con la

---

<sup>3</sup> Per tutti, da ultimo, S. LEVITSKY, D. ZIBATT, *Come muoiono le democrazie*, Bari-Roma, Laterza, 2020.

<sup>4</sup> La stampa segnala che, a seguito dell'ordine esecutivo 14173 del Presidente Trump, le ambasciate USA hanno inviato una comunicazione alle aziende comunicando di abbandonare programmi *DE&I*, se vogliono partecipare a bandi pubblici americani e forse quale requisito per regolare i rapporti commerciali con gli Stati Uniti (in *Il Sole 24 ore*, 1° aprile 2025). Per ora, la lettera ha trovato l'opposizione formale di Francia e Spagna, quale interferenza indebita.

consapevolezza che urge una strategia complessiva di crescita con strumenti partecipativi e inclusivi, intendo segnalare due importanti innovazioni in cantiere, che potrebbero incidere sulla salute del lavoro, anche *di domani*.

Le novità in preparazione sono accomunate da più di una circostanza: di essere, al momento del nostro incontro, ancora *in itinere*, ma con buone possibilità di arrivare alla meta finale; di essere figlie di proposte di legge (di iniziativa popolare, la prima; di iniziativa parlamentare, la seconda), approvate (al momento) da un solo ramo del Parlamento (in entrambi i casi, la Camera dei Deputati); e di essere correlate a temi (la partecipazione e la formazione) cruciali per il futuro del lavoro, specie in Italia, e coltivati in un'ottica di inclusione.

## 2. Il Pdl C. 1573-A: la partecipazione dei lavoratori

La prima novità riguarda l'approvazione – in prima lettura alla Camera (il 26 febbraio 2025, C. 1573-A, ora in corso di esame al Senato, S. 1407) – dell'iniziale proposta di legge di iniziativa popolare presentata dalla CISL (ai sensi dell'art. 71, comma 2, Cost.) e intitolata “*La partecipazione al lavoro. Per una governance d'impresa partecipata dai lavoratori*”<sup>5</sup>.

Tale proposta ha iniziato il percorso parlamentare il 27 novembre 2023 (n. 1573), risultando accorpata con altre coeve proposte di legge (AC. 330, 1184, 1299, 1310 e 1617), alleggerita e modificata in vari punti, inclusa la rubrica, diventata “*Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese*”. Invero, la nuova intitolazione risulta riduttiva, allorché si intende promuovere e incentivare anche altre forme di partecipazione (quali quella organizzativa e quella consultiva). Inoltre, nel primo tratto del percorso parlamentare, ha ottenuto l'appoggio della maggioranza, per cui potrebbe avere ottime *chances* di trasformarsi in legge.

Lo strumento della partecipazione dei lavoratori potrebbe risultare potenzialmente utile, sia come motore di sviluppo economico e sociale, sia come leva di inclusione lavorativa, sia come percorso per affrontare le sfide delle profonde trasformazioni in atto nel mondo del lavoro, sia come pratica per rilanciare la democrazia (senza aggettivi) nelle imprese.

Inoltre, nell'attuale contesto di seria difficoltà della democrazia occidentale, il lavoro sembra tornare a svolgere un ruolo importante nella crisi della tarda modernità, aprendo una nuova ‘questione sociale’. Rispetto a essa, le forme partecipative nel lavoro potrebbero dare una mano ad affrontare sfide complesse.

Sul piano giuridico, il progetto di legge, intende dare attuazione, senso e sostanza a una norma, l'art. 46 Cost. (art. 1, Pdl), trascurata per quasi ottanta anni dalla firma della Carta costituzionale, complice l'ostacolo di una riserva di legge. Impedimento, questo, che resta importante, ma non è certo il principale.

<sup>5</sup> Per i commenti a tale proposta rinvio, per tutti, ai commenti di T. TREU, E. ALES, M. CORTI e L. ZOPPOLI pubblicati in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 2023, n. 3, p. 889 ss.

Come noto, il baricentro della resistenza alla dimensione lavoristica della partecipazione dei lavoratori è imperniato sugli atteggiamenti delle parti sociali. Il duo sindacati-datori ha considerato la partecipazione in sé come una pericolosa trappola o come una sorta di *tabù*. Così, l'attuazione dell'art. 46, Cost. è stata congelata principalmente per un'inedita convergenza di ragioni contrastanti: da parte datoriale, per una gelosa custodia della libertà di iniziativa economica e una scarsa sensibilità circa l'importanza del metodo partecipativo; da parte sindacale, per una cultura delle relazioni industriali di tipo conflittuale e antagonista, considerata alternativa rispetto all'ambiguo diritto dei lavoratori di "collaborare alla gestione delle aziende" (come recita la norma costituzionale).

Invero, pure gli altri protagonisti del diritto del lavoro (legislatore e giurisprudenza, inclusa quella della Corte Costituzionale<sup>6</sup> e dottrina<sup>7</sup>), hanno assecondato l'inattuazione, nonostante decennali discussioni e varie proposte legislative<sup>8</sup>.

La resistenza, tuttavia, non ha impedito di sviluppare, nel nostro Paese, già nel secolo scorso, un'inedita via italiana alla partecipazione (conflittuale) dei lavoratori<sup>9</sup>, con i suoi pregi e difetti. Tra questi ultimi, la consapevolezza che il cammino è risultato piuttosto lacunoso e accidentato. E ancora, con riflessi sul presente, il percorso è stato imboccato in una mappa di persistente inattuazione di (buona) parte degli artt. 39 e 40, Cost.

<sup>6</sup> Da una ricerca nella Banca dati della Corte costituzionale risulta che dalla nascita della Consulta fino a oggi, l'art. 46 Cost. è stato menzionato meno di una decina di volte e in nessuna di esse si approfondisce il portato della norma.

<sup>7</sup> Cfr., fra gli altri, M. D'ANTONA, *Partecipazione, codeterminazione, contrattazione (temi per un diritto sindacale possibile)*, in "Rivista Giuridica del Lavoro", 1992, n. 1, p. 137 ss.; AA.VV., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, Atti delle giornate di studio AIDLASS, Piacenza, La Tribuna, 2006 (spec. relazioni di P. OLIVELLI e di L. ZOPPOLI); M. CORTI, *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, Milano, Vita e Pensiero, 2012; M. BIASI, *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia: Evoluzioni e prospettive nel confronto con il modello tedesco ed europeo*, Milano, EGEEA, 2014; C. ZOLI (a cura di), *Lavoro e impresa: la partecipazione dei lavoratori e le sue forme nel diritto italiano e comparato*, Torino, Giappichelli, 2015; D. MARINO, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese nella contrattazione collettiva*, in "Diritto delle relazioni industriali", 2020, n. 4, p. 1024 ss.; M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Partecipazione dei lavoratori e contrattazione collettiva nell'impresa. Tendenze e mutamenti recenti in Italia, Francia, Germania e Spagna*, Milano, Franco Angeli, 2021; M. CORTI, *Innovazione tecnologica e partecipazione dei lavoratori: un confronto fra Italia e Germania*, in "Federalismi.it", 29 giugno 2022; M. BIASI, *La partecipazione dei lavoratori nel Ccnl Metalmeccanici 5 febbraio 2021: la retta via e il lungo cammino*, in G. ZILIO GRANDI (a cura di), *Commentario al CCNL Metalmeccanici 5 febbraio 2021*, Torino, Giappichelli, 2021, p. 93 ss. Da ultimi, v. B. CARUSO, *Impresa partecipata e contratto di lavoro*, in "WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT", 2024, n. 480 e A. ALAIMO, *I nuovi termini del discorso giuridico sulla partecipazione dei lavoratori. Partecipazione organizzativa e diretta versus partecipazione indiretta: per una dialettica senza contrapposizione*, in "WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona2.IT", 2024 n. 484.

<sup>8</sup> Per un'analisi delle proposte più recenti (dal d.d.l. Ichino-Saconi alle successive cinque proposte) v. R. LUNGARELLA, F. VELLA, *Le nuove vie per la partecipazione dei lavoratori*, in "Lavoce.info", 22 febbraio 2022, cui adde G. ZILIO GRANDI, M. BIASI, *Una proposta in tema di partecipazione dei lavoratori inattuazione dell'art. 46 della Costituzione. Per un nuovo assetto delle relazioni industriali italiane oltre l'emergenza Covid-19*, in [www.aisri.it](http://www.aisri.it), 6 maggio 2020, e, da ultimo, la cit. Proposta Cisl.

<sup>9</sup> Sulla quale rinvio ampiamente alla ricostruzione di F. CARINCI, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione: la via italiana*, in C. ASSANTI (a cura di), *Dallo statuto dei diritti dei lavoratori alla dimensione sociale europea*, Milano, Giuffrè, 1991, p. 203 ss., cui adde T. TREU, voce *Partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, in "Enciclopedia giuridica Treccani, Diritto on line", 2017.

In tale cornice, le tappe fondamentali del nostro sistema di relazioni industriali risultano caratterizzate da una contrattazione e una partecipazione che, spesso, tendono a viaggiare accoppiate, se non a sovrapporsi sotto il dominio della prima, specie quale strumento di gestione delle situazioni di crisi dell'impresa<sup>10</sup>.

Proprio questa esperienza timida o debole di partecipazione pare ora rilanciata, sia per razionalizzare l'esistente nel settore privato (con un rinvio alla contrattazione collettiva di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015), sia per fare qualche ulteriore passo in avanti, con maggiori ambizioni di sistematicità, a partire da una tassonomia di 4 forme di partecipazione (gestionale, economica e finanziaria, organizzativa, consultiva) dei lavoratori (e/o delle loro rappresentanze) nella *governance* della singola impresa.

La ripartenza della via di attuazione costituzionale colloca i primi passi nel differente clima culturale, inaugurato dal cd. "Patto della fabbrica" del 2018, che ha registrato il *favor* della "triplice" e di Confindustria, con riguardo alla partecipazione dei lavoratori, sia pure (allora) nella sola variante "organizzativa"<sup>11</sup>. Di lì a poco, il clima collaborativo è risultato consolidato dall'esperienza della gestione del lavoro nel periodo dell'imprevista emergenza COVID (e dei relativi protocolli)<sup>12</sup>, in una ulteriore prospettiva di solidarietà (*ex art. 2, Cost.*) colorata dall'emersione di possibili interessi comuni o, quantomeno, di una qualche condivisione (e responsabilità) sociale.

Al contempo, è cambiato anche il quadro giuridico. A livello sovranazionale, si irrobustisce la spinta gentile dell'Unione europea, in un periodo *post-COVID* di rinnovata vivacità normativa, volta a implementare i principi del Pilastro europeo dei diritti sociali<sup>13</sup>. A livello nazionale, invece, all'art. 46 si affianca l'art. 41 Cost. novellato, dalla l. cost. n. 1/2022, nel verso di ricalcare i limiti alla libertà di gestire l'attività economica, in linea di continuità con la promozione dell'eguaglianza sostanziale *ex art. 3, comma 2*. Non a caso, quest'ultima norma promette, sin dall'origine, "l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".

Solo che ora la previsione risulta in corso di varo in un clima di persistente diversificazione fra sindacati, se non di vera e propria dis-unità sindacale, e di distanza politica, che potrebbero scaricare sul tema della partecipazione dei lavoratori un potenziale di interferenza/contrasto con la tradizionale rappresentanza e azione sindacale. Da qui, la consapevolezza che la disciplina, se approvata, costituirebbe soltanto un primo passo, importante ma timido, per sperimentare un metodo differente per accompagnare le multi-trasformazioni in

<sup>10</sup> Rinvio a P. TOSI, *La partecipazione sindacale nella crisi*, cit.

<sup>11</sup> Cfr. G. IMPELLIZZIERI, *La cosiddetta "partecipazione organizzativa": un primo bilancio a cinque anni dal Patto per la fabbrica*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 2023, 4, p. 1029 ss.

<sup>12</sup> Rinvio alle condivisibili riflessioni di C. CESTER, *La partecipazione dei lavoratori*, cit.

<sup>13</sup> Da ultima, per una sintesi delle fonti comunitarie e della loro evoluzione su informazione, consultazione e partecipazione, v. F. LUNARDON, *Le relazioni collettive*, in F. CARINCI, A. PIZZOFERRATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Torino, Giappichelli, 2025, 4 ed., in particolare, la sezione 2 del cap. XV.

atto. Il resto del percorso, infatti, va accompagnato da una rivoluzione culturale ed educativa.

Spulciando il contenuto del progetto in discussione, segnalo che si prevede una partecipazione (dai connotati generici e fluidi) attiva “dei lavoratori” (al plurale), con varie modalità operative: in organi societari o commissioni paritetiche, quali referenti o responsabili, RSU, RSA, enti bilaterali, commissione nazionale permanente presso il CNEL.

Restando nell’ambito del nostro oggetto di indagine, segnalo che il progetto di legge, pur non menzionando espressamente né le parole salute, sicurezza o ambiente di lavoro, né il d.lgs. n. 81 del 2008, disciplina, fra le diverse forme di “partecipazione dei lavoratori”, quella “organizzativa” (per la definizione v. art. 2, comma 1, lett. d)<sup>14</sup>, ivi menzionando la possibilità per le “aziende” (e non per le pubbliche amministrazioni) di promuovere l’istituzione di commissioni paritetiche (senza prescrivere la loro regolazione, *ex art. 7*) e di prevedere, in esito a contratti collettivi aziendali, “soggetti di riferimento” (per esempio, referenti per la “qualità dei luoghi di lavoro” o “responsabili della diversità e dell’inclusione delle persone con disabilità”, *ex art. 8, comma 1*), nonché, per le “imprese” che occupano meno di 35 lavoratori la possibilità di intervento anche degli “enti bilaterali” (art. 8, comma 2).

Questa tipologia certamente include le tematiche di interesse (assieme a quelle dei tempi di lavoro, del controllo tecnologico, ecc.). Inoltre, la partecipazione organizzativa potrebbe risultare, in sintonia con le esperienze pregresse, la modalità prevalente, seppur nella rubrica e nell’articolazione del progetto di legge appare messa in ombra rispetto alle altre. Inoltre, nella proposta approvata dalla Camera, l’istituzione delle commissioni paritetiche viene formalmente ricondotta all’iniziativa (*unilaterale?*) delle “aziende”, adombrando il possibile ruolo della contrattazione collettiva, nonostante una consolidata esperienza contrattuale in tema. Infine, tale partecipazione pare ridotta al rango meramente propositivo, anziché decisionale.

Va apprezzata, tuttavia, la consapevolezza del progetto di legge circa la necessità della formazione per progettare e sviluppare l’innovazione partecipativa e per far sì che la partecipazione diventi davvero “incisiva”<sup>15</sup> e inclusiva.

Nella partecipazione organizzativa è prevista la formazione dei rappresentanti dei lavoratori facenti parte delle citate commissioni paritetiche. In particolare, l’art. 12 prevede almeno 10 ore all’anno, con il dubbio se siano riconducibili all’orario di lavoro. La formulazione, seppur ampia, pare dimenticare il lato datoriale. Eppure, risulta evidente che, in generale, partecipazione fa rima

---

<sup>14</sup> In particolare, l’art. 8, comma 1, menziona espressamente la possibilità di prevedere, nell’organigramma aziendale (“in esito a contratti collettivi aziendali”), la figura del referente “della qualità dei luoghi di lavoro, della conciliazione e della genitorialità nonché quelle dei responsabili della diversità e dell’inclusione delle persone con disabilità”.

<sup>15</sup> Rinvio ai contributi dello stimolante volume di D. CARRIERI, P. NEROZZI, T. TREU (a cura di), *La partecipazione incisiva. Idee e proposte per rilanciare la democrazia nelle imprese*, Bologna, Il Mulino, 2015.

con formazione di tutti i soggetti coinvolti, dato che quest'ultima costituisce una vera e propria funzione abilitante dell'effettività della prima. La formazione, quindi, è importante anche per i datori, dirigenti e rappresentanti dell'azienda.

Infine, la formazione è importante non soltanto per i lavoratori *di oggi*, ma anche per quelli *di domani*, specie quella relativa ai temi di salute e sicurezza.

### 3. La Pdl C. 630-B: la formazione dei lavoratori di domani

La seconda novità in cantiere riguarda i percorsi formativi in materia di sicurezza sul lavoro anche oltre i soggetti e i luoghi di lavoro in senso stretto. Per cogliere la portata dell'innovazione occorre fare una serie di premesse.

I costi della mancata sicurezza sono ben noti: basta scorrere i recenti dati Inail su infortuni e morti sul lavoro<sup>16</sup>, con la contezza che il fenomeno è sottostimato per la tendenza a non denunciare gli infortuni. Tendenza, questa, diffusa specie nei settori a più alta concentrazione di lavoro precario, se non informale, e a più alto rischio di incidenti (agricoltura e costruzioni). I numeri (e la stessa natura degli incidenti) fanno crescere la preoccupazione di un lavoro insano o insicuro e dei correlati danni economici, sociali e umani; che ci rendono avvertiti che la vera posta in gioco è la dignità umana della persona nei luoghi di lavoro; e, soprattutto, che fanno crescere una domanda tragica: *la tragedia sul lavoro si poteva evitare?*

Altrettanto note sono le cause: a partire dalla carenza di dispositivi di protezione alla scarsa manutenzione delle attrezzature; dall'eccessiva frammentazione dei lavori (specie nella filiera di appalti e subappalti o nei lavori precari), alla scarsa manutenzione delle attrezzature, all'insufficiente formazione delle imprese e dei lavoratori.

Quest'ultima causa, invero, costituisce, per un verso, il vero anello mancante della catena della sicurezza, per altro verso, la chiave di volta per il lavoro del futuro dato che potrebbe diventare una sorta di catalizzatore per la sostenibilità.

Questo profilo suggerisce una riflessione innovativa: pensare alla formazione non solo dei lavoratori *di oggi*, ma anche di quelli *di domani*, coltivando la formazione dei giovani studenti ancor prima di varcare le soglie del luogo di lavoro.

Se così è, cosa si può fare? Innanzitutto, partire dallo stato della salute sul lavoro, oggi. Il nostro Paese – nel solco dello snello articolo 2087 del Codice civile

<sup>16</sup> Rinvio ai dati aggiornati su infortuni sul lavoro e malattie professionali in <https://dati.inail.it/portale/it.html>, in attesa dello studio sistematico, promesso da Cnel e Inail, del fenomeno infortunistico e delle malattie professionali degli ultimi venti anni, con l'obiettivo di analizzare il fenomeno alla luce delle trasformazioni del lavoro e dell'evoluzione del quadro normativo. Cfr. inoltre il neo-nato (dal gennaio 2025) Osservatorio permanente sulla sicurezza sul lavoro, costituito da Cnel con Inail e Ispettorato del lavoro con l'obiettivo di mappare buone pratiche, monitorare i contratti e analizzare criticità (come il lavoro sommerso e l'irregolarità) in <https://www.cnel.it/Chi-Siamo/XI-Consigliatura/Altri-Organismi-XI-Consigliatura/Osservatorio-permanente-sulle-tematiche-di-salute-e-sicurezza-negli-ambienti-di-lavoro>.

e sulla scia della corposa regolamentazione europea – si è dotato di una legislazione avanzata e severa confluita in un altrettanto corposo Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro, d.lgs. n. 81/2008, più volte novellato.

Il TUSL prevede un modello, non a caso “partecipato”, della sicurezza incentrato principalmente sull’obbligo del datore di garantire non solo la sicurezza (massima tecnologicamente possibile), ma anche il benessere organizzativo e lavorativo. Come noto, l’obbligo del datore include, in particolare, quello alla formazione e istruzione della persona che lavora. Tale obbligo protegge una nozione ampia ed estesa di lavoratori (per esempio, include i giovani tirocinanti), che, a loro volta, risultano tecnicamente debitori di sicurezza. In altre parole, la formazione non solo deve essere fornita dal datore, ma deve anche essere praticata attivamente dal lavoratore.

Nonostante ciò, il lavoro – come denunciato più volte dal Presidente della Repubblica, Mattarella – resta un gioco d’azzardo potenzialmente letale. E il pericolo va oltre il mondo del lavoro. Le statistiche Inail includono (dal settembre 2023) le denunce di infortuni e di morte di studenti, che non sono in senso stretto lavoratori, per le attività di apprendimento (incluso il tirocinio curricolare). Purtroppo, la morte nel 2021 del giovane studente friulano Lorenzo Parelli, durante l’ultimo giorno di alternanza scuola-lavoro nell’ambito dei Percorsi per le competenze trasversali e l’orientamento (c.d. PCTO), non è un caso isolato.

Da qui, la consapevolezza che non basta proclamare il diritto alla sicurezza sulla carta, ma di come occorra calarlo nelle dinamiche reali, cioè, secondo la lezione di Norberto Bobbio, bisogna proteggere i diritti, rendendoli *effettivi*. E farlo specialmente nell’era delle grandi trasformazioni che stanno disegnando un contesto socioeconomico, in cui non solo aumentano le disuguaglianze (e la loro multidimensionalità), con un’esclusione degli svantaggiati nel mercato del lavoro e dei precari o fragili nel rapporto di lavoro, ma pure crescono le ingiustizie e lo spreco di risorse umane

A tal fine, cosa si può fare? È necessario innovare, inventando misure efficaci per garantire una solida cultura della sicurezza sul lavoro, inteso in tutti i suoi sensi. In questa direzione, segnalo la proposta di legge C 630-B (d’iniziativa dei deputati Rizzetto, Lucaselli, Zucconi), in dirittura di arrivo, che introduce, per i lavoratori di domani, una sorta di alfabetizzazione graduale in materia di sicurezza sul lavoro, a partire dalle scuole di ogni ordine e grado, inclusa quella dell’infanzia. La proposta intende modificare l’art. 3 della legge n. 92/2019 “concernente l’introduzione delle conoscenze di base in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro nell’ambito dell’insegnamento dell’educazione civica”.

Lo fa in sintonia con le indicazioni della “Carta di Lorenzo” (del 20 gennaio 2023)<sup>17</sup>, una sorta di manifesto per la tutela preventiva dei giovani in formazione, vulnerabili per l’età e per l’inesperienza. Segnalo che la Carta è sottoscritta

---

<sup>17</sup> V. il testo della “Carta di Lorenzo”, in [https://www.regione.fvg.it/rafvig/export/sites/default/RAFVG/formazione-lavoro/lavoro/FOGLLA85/allegati/La\\_Carta\\_di\\_Lorenzo.pdf](https://www.regione.fvg.it/rafvig/export/sites/default/RAFVG/formazione-lavoro/lavoro/FOGLLA85/allegati/La_Carta_di_Lorenzo.pdf).

volontariamente da Istituzioni e imprese, in una logica promozione della cultura della sicurezza sul lavoro, nonché di responsabilità sociale.

È vero che la legge *in itinere* diventerà operativa solo con l’emanazione delle (future) “Linee guida ministeriali” del Ministro dell’Istruzione e del Merito, nell’ambito dell’insegnamento dell’educazione civica (di sole 33 ore all’anno). È vero che le attuali “Linee guida” (d.m. n. 183 del 2024, c.d. decreto Valditara) dedicano scarsissima attenzione alla (già prevista) alfabetizzazione al diritto del lavoro (articolo 3, lettera *d*, della legge n. 92 del 2019). Ed è altrettanto vero che la riforma ripete la classica clausola “a costo zero”.

In conclusione, non c’è dubbio che il verso della coppia di riforme in cantiere è quello giusto: di intraprendere un percorso di formazione che coltivi il tentativo di cambiare la cultura e la postura di persone e organizzazioni, nell’integrazione reciproca delle capacitazioni e dello sviluppo umano, ricordando sempre il valore fondamentale che è il lavoro per la persona, e mai il contrario.

Ma il timore che aleggia sullo sfondo è che, nella complessità reale del mondo del lavoro, la formazione resti, per ora (e ancora), una misura idonea ad alimentare più retoriche rassicuranti che risultati effettivi e concreti, anche in tema di sicurezza sul lavoro, come attesta la rassegna stampa delle tristi pagine di cronaca dei quotidiani che ogni giorno documenta episodi gravi e drammatici. Insomma, la svolta nella sicurezza sul lavoro passa dalla partecipazione attiva e dall’impegno responsabile di tutti i protagonisti, per garantire, in modo integrato, investimenti in sicurezza e ambienti di lavoro sicuri.

Gemona del Friuli, 13 maggio 2025

### *Abstract*

*Il contributo, elaborato nell’ambito del progetto di ricerca di interesse nazionale PRIN 2020 INSPIRE, dedicato alle “Strategie di inclusione attraverso la partecipazione nel lavoro per il benessere organizzativo”, riflette su due importanti novità in divenire nel cantiere della sicurezza sul lavoro. Il filo rosso che lega le innovazioni è dato dalla circostanza che entrambe riguardano temi cruciali per il futuro del lavoro (la partecipazione e la formazione dei lavoratori), coltivati in un’ottica di benessere organizzativo e di inclusione sociale. In entrambi i casi, risulta evidente che la formazione fa rima con la partecipazione dei soggetti coinvolti e che le regolamentazioni devono fare i conti con la loro l’effettività.*

*The essay, developed within the framework of the NIRP 2020 INSPIRE – “Inclusion Strategies through Participation in Work for Organisational Well-Being” – reflects on two significant legal developments currently emerging in the field of occupational health and safety. The common thread linking these innovations lies in the fact that both concern issues that are crucial to the future of work: worker participation and training, pursued with a view to fostering organisational well-being and social inclusion. In both cases, it becomes clear that training goes hand in hand with the active involvement of those concerned, and that regulation must be assessed not only in formal terms, but in light of its actual effectiveness.*

### *Parole chiave*

*Benessere organizzativo, Lavoro, Partecipazione, Formazione, Salute e sicurezza*

*Keywords*

*Occupational wellbeing, Work, Participation, Training, Health and Safety*