

**COMMISSIONE DI INCHIESTA
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO IN
LOMBARDIA**

**Relazione conclusiva della Commissione di Inchiesta
Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro in Lombardia**

RELAZIONE N. 122

approvata nella seduta del 2 dicembre 2025

Relatori: Consigliere Samuele Astuti – Consigliere Silvana Snider
Restituito alla Presidenza del Consiglio il: 23 dicembre 2025
Pagine n. 47

**DOCUMENTO PERVENUTO
ALLE ORE 12.04 DEL 23/12/2025
SERVIZIO SEGRETERIA
DELL'ASSEMBLEA**



RegioneLombardia
IL CONSIGLIO

**Commissione di Inchiesta
Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro in
Lombardia**

Relazione conclusiva

INDICE

COSTITUZIONE E COMPOSIZIONE.....	4
COMPETENZE	5
INTRODUZIONE.....	6
INQUADRAMENTO NORMATIVO E RIPARTO DI COMPETENZE EX ARTICOLO 117 COST.	7
NORMATIVA NAZIONALE	8
NORMATIVA REGIONALE E PROVVEDIMENTI ATTUATIVI	16
ATTORI E COMPETENZE.....	18
PERCORSI PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	20
ACCREDITAMENTO DEGLI ENTI DI FORMAZIONE.....	22
ATTIVITA' DELLA COMMISSIONE DI INCHIESTA	25
ESIGENZE, RICHIESTE E PROPOSTE EMERSE DALLE AUDIZIONI.....	29
SAFETY BY DESIGN: UN APPROCCIO INNOVATIVO ALLA SICUREZZA SUL LAVORO	32
PROPOSTA DI LEGGE REGIONALE INERENTE ALLA FORMAZIONE IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	34
PRINCIPALI RISULTANZE DELLA RICERCA DI POLIS LOMBARDIA “SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO IN LOMBARDIA”	35
CONCLUSIONI.....	39

LEGENDA

AEE - Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche	ISO - International Organization for Standardization
AFD - Apparecchiature di Funzionamento Discontinuo	MC - Medico Competente
APVR - Apparecchi di Protezione delle Vie Respiratorie	MSDS - Material Safety Data Sheet (Scheda di Sicurezza Materiali)
ASL - Azienda Sanitaria Locale	NOE - Nucleo Operativo Ecologico
ASPP - Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione	OHSAS - Occupational Health and Safety Assessment Series
ATEX - <i>Atmosphères Explosibles</i> (Direttiva Europea su attrezzature in atmosfere esplosive)	PAV - Persona Avvertita
CBRN - Chimico, Biologico, Radiologico, Nucleare	PES - Persona Esperta
CE - Conformità Europea (marchio CE)	PEI - Persona Idonea
CEM - Campi Elettromagnetici	PP - Preposto
CNC - Controllo Numerico Computerizzato	PPE - Personal Protective Equipment (o DPI)
DID - Dispositivo di Interblocco con Blocco	PSC - Piano di Sicurezza e Coordinamento
DIR - Direttiva	PSR - Piano di Sicurezza e Rischio
DL - Datore di Lavoro	PTS - Piano di Trasporto Sicuro
DLS - Decreto Legislativo	RAEE - Rifiuti di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche
DPC - Dispositivi di Protezione Collettiva	RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
DPI - Dispositivi di Protezione Individuale	RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
DVR - Documento di Valutazione dei Rischi	RLST - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale
EAD - Entità di Applicazione dei DPI	SIC - Segnaletica di Sicurezza
ECM - Educazione Continua in Medicina	SPP - Servizio di Prevenzione e Protezione
EMAS - <i>Eco-Management and Audit Scheme</i>	SDS - Safety Data Sheet (Scheda di Sicurezza)
EPI - Esposizione Professionale Individuale	SGSL - Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro
FAD - Formazione a Distanza	SSLL - Servizio Sanitario Locale
FFP - <i>Filtering Facepiece</i> (mascherine filtranti)	UNI - Ente Nazionale Italiano di Unificazione
GOL - Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori	UV - Ultravioletti
HACCP - <i>Hazard Analysis and Critical Control Points</i>	VdR - Valutazione dei Rischi
IDP - Identificativo del Punto di Prelievo	VLE - Valore Limite di Esposizione
INAIL - Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro	VL - Valore Limite
INL - Ispettorato Nazionale del Lavoro	VR - Valutazione dei Rischi
INPS - Istituto Nazionale della Previdenza Sociale	
IRCCS - Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico	

COSTITUZIONE E COMPOSIZIONE

La Commissione di inchiesta ‘Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in Lombardia’ è stata istituita, ai sensi dell’articolo 19 dello Statuto d’Autonomia e dell’articolo 52 del Regolamento generale, con deliberazione dell’Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 60 del 17 aprile 2023.

La durata della Commissione di Inchiesta, inizialmente stabilità dalla medesima deliberazione in dodici mesi dall’insediamento, è stata in seguito prorogata al 31 dicembre 2024 e, in ipotesi di mancata conclusione dei lavori entro la predetta data, sino al 31 maggio 2025 dalla delibera dell’Ufficio di Presidenza del 27 maggio 2024 n. 165.

Riepilogo deliberazioni assunte dall’Ufficio di Presidenza:

DUP n. 60 del 17 aprile 2023	Istituzione della Commissione d’inchiesta “Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in Lombardia”
DUP n. 165 del 27 maggio 2024	Commissione d’inchiesta “Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in Lombardia”: proroga del termine di conclusione dell’attività.
DUP n. 211 del 19 maggio 2025	Commissione d’inchiesta “Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in Lombardia”: proroga del termine di conclusione dell’attività.

La Commissione, alla conclusione dei lavori, è così composta¹:

Presidente Samuele ASTUTI	Partito Democratico della Lombardia
Vicepresidente Silvana SNIDER	Lega – Lega Lombarda Salvini
Consigliere segretario Jacopo DOZIO	Forza Italia Berlusconi Per Fontana - PPE
Roberto ANELLI	Lega – Lega Lombarda Salvini
Giacomo BASAGLIA COSENTINO	Lombardia Ideale - Fontana Presidente
Paola BULBARELLI	Fratelli d’Italia
Romana DELL’ERBA	Fratelli d’Italia
Luca Daniel FERRAZZI	Gruppo Misto
Nicolas GALLIZZI	Noi Moderati – Rinascimento Sgarbi – Fontana Pres.
Giuseppe LICATA	Forza Italia Berlusconi Per Fontana - PPE
Lisa NOJA	Italia Viva – Renew Europe
Luca PALADINI	Patto Civico

¹ La composizione della Commissione di Inchiesta ha, durante il corso dei lavori, subito delle variazioni; di seguito la composizione iniziale: Presidente Samuele ASTUTI - Vicepresidente Silvana SNIDER - Consigliere segretario Jacopo DOZIO - Roberto ANELLI - Giorgio BONTEMPI - Paola BULBARELLI - Giulio GALLERA - Nicolas GALLIZZI - Luca PALADINI - Paola PIZZIGHINI - Paolo ROMANO - Ivan ROTA - Onorio ROSATI - Silvia SCURATI - Roberta VALLACCHI - Massimo VIZZARDI - Giacomo ZAMPERINI.

Durante i lavori della Commissione la composizione ha subito delle modifiche, sono infatti usciti i Consiglieri Bontempi, Gallera, Rota, Vizzardi e Zamperini. Hanno, invece, aderito i Consiglieri Basaglia Cosentino, Dell’Erba (in sostituzione del Cons. Garavaglia), Ferrazzi, Licata e Noja.

Paola PIZZIGHINI	Movimento 5 Stelle
Paolo ROMANO	Partito Democratico della Lombardia
Onorio ROSATI	Alleanza Verdi e Sinistra e Reti Civiche
Silvia SCURATI	Lega – Lega Lombarda Salvini
Roberta VALLACCHI	Partito Democratico della Lombardia

COMPETENZE

La Commissione ha quali competenze specifiche:

- l’acquisizione di elementi di conoscenza e studio in ordine al tema della tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro con riferimento ai diversi contesti di intervento, quali la prevenzione in edilizia e agricoltura; gli infortuni e incidenti sul lavoro; la prevenzione del rischio cancerogeno professionale, delle patologie professionali dell’apparato muscolo-scheletrico e del rischio stress lavoro-correlato;
- la collaborazione a fini conoscitivi con le Agenzie di tutela della salute (ATS) e gli organismi già operanti in Regione Lombardia (Cabina di regia; Comitato Regionale di Coordinamento; Rete delle Unità Operative Ospedaliere di Medicina del Lavoro; Tavoli Tecnici);
- l’analisi dei dati attraverso strumenti di conoscenza tra cui il Sistema Informativo della Prevenzione e il Registro regionale degli infortuni mortali, al fine di conoscere il fenomeno della sicurezza nei luoghi di lavoro per individuare ulteriori azioni positive che Regione Lombardia potrebbe attuare per contrastare gli infortuni e per promuovere la tutela della salute nei luoghi di lavoro;
- l’individuazione di possibili strumenti volti alla promozione nelle imprese della conoscenza della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche ai fini di una più efficace formazione degli operatori.

INTRODUZIONE

Nel contesto odierno, la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro sono diventate priorità fondamentali per garantire il benessere dei dipendenti e promuovere un ambiente lavorativo sicuro e produttivo. La protezione dei lavoratori da rischi fisici, chimici, biologici e psicosociali è essenziale per prevenire incidenti, malattie professionali e per favorire la sostenibilità delle attività aziendali nel lungo termine.

Questa relazione si propone di ripercorrere il percorso intrapreso dalla Commissione di inchiesta durante le diverse audizioni attraverso un'analisi approfondita del materiale e dei contributi forniti da tutti i soggetti auditati durante i lavori della Commissione, così da identificare i fattori critici che influenzano la sicurezza sul lavoro e formulare proposte per migliorare le politiche, i processi e le procedure aziendali al fine di garantire il benessere dei lavoratori.

Alla presente relazione sono uniti gli Allegati A, B, C e D, che non costituiscono parte integrante.

A sostegno del materiale raccolto dalla Commissione, inoltre, il Consiglio regionale ha commissionato un progetto di ricerca dal titolo *“Analisi dei dati relativi alla sicurezza ed alla salute nei luoghi di lavoro in Lombardia e relative indicazioni in ordine alle modalità organizzative, procedurali e best practice nei contesti nazionali ed internazionali. Analisi comparativa rispetto alle esperienze internazionali di eccellenza”*, con l'obiettivo di approfondire e analizzare:

- 1) il contesto e dati relativi alla sicurezza ed alla salute nei luoghi di lavoro in Lombardia con riferimento agli ambiti di attività della Commissione:
 - a) prevenzione in edilizia e agricoltura;
 - b) infortuni e incidenti sul lavoro;
 - c) prevenzione del rischio cancerogeno professionale, delle patologie professionali dell'apparato muscolo-scheletrico e del rischio stress lavoro-correlato);
- 2) le modalità organizzative, procedurali e *best practices* nei contesti regionali, nazionali ed internazionali.
- 3) un'analisi comparativa del contesto lombardo rispetto ad altre esperienze nazionali e internazionali individuando i punti di forza e di debolezza dei diversi modelli.

La ricerca costituisce l'allegato C. L'allegato A) sintetizza le audizioni svolte dalla Commissione d'inchiesta. L'allegato B riguarda la “Collaborazione con la Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro”; infine l'Allegato D è relativo all’”Analisi dei dati su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in Lombardia (2019-2023)”.

INQUADRAMENTO NORMATIVO E RIPARTO DI COMPETENZE EX ARTICOLO 117 COST.

Per comprendere al meglio l'importanza della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e delle tematiche sottese è necessario, *in primis*, concentrarsi sui beni che si intendono tutelare, ossia la salute e la sicurezza dei lavoratori. Si tratta di due beni fondamentali tutelati dalla Costituzione; in particolare dall'articolo 32 che prevede che “*la Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività*”, quindi anche dei lavoratori; dall'articolo 35 che prevede che “*la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. [...]*”, e infine dall'articolo 41 che prevede che “*l'iniziativa economica [...] non può svolgersi [...] in modo da recare danno alla salute, [...] alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana*”.

Concentrando poi l'attenzione sul riparto delle competenze legislative, l'ambito della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è innanzitutto riconducibile, ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, Cost., alla competenza concorrente tra Stato e Regioni nelle materie della “tutela della salute” e della “tutela e sicurezza del lavoro”. Quest'ultima espressione, in particolare, comprende tanto i profili relativi alla sicurezza dell'impiego (in relazione, dunque, alle politiche attive del lavoro e all'inserimento lavorativo), quanto quelli attinenti alla sicurezza sul posto di lavoro, intesa come tutela dell'incolumità fisica e psichica, nonché del benessere, del lavoratore.

Con riguardo a tale aspetto, la Corte costituzionale ha infatti affermato che la disciplina relativa alla salute fisica e psichica del lavoratore “*rientra nella tutela e sicurezza del lavoro nonché nella tutela della salute, cui la prima si ricollega, quale che sia l'ampiezza che le si debba attribuire*” (sentenza n. 359 del 2003, punto 5.2 del *Considerato in diritto*).

Dal momento che entrambe le materie, come detto, sono attribuite alla **competenza concorrente**, in questi ambiti il **legislatore regionale può intervenire nel rispetto dei principi generali stabiliti dalla legge statale**.

Tra questi, assumono particolare rilievo – oltre alle norme dei codici civile e penale di seguito richiamate – le disposizioni del Testo unico in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81).

L'articolo 1, comma 1, del Testo unico testo unico in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro specifica che le relative norme garantiscono “*l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali (...)*”.

Il riferimento alla determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni (c.d. LEP) induce a ritenere che la normativa attinente alla tutela della salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro possa essere ricondotta anche alla materia appena menzionata, attribuita alla potestà legislativa esclusiva statale, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lett. *m*), Cost. Di conseguenza, i livelli essenziali individuati dal testo unico possono essere oggetto di intervento da parte del legislatore regionale, soltanto quando quest'ultimo opera nell'ambito di una propria competenza legislativa (ad esempio, quelle concorrenti sopra citate) ed esclusivamente in termini di innalzamento degli standard di tutela. Ciò in quanto la materia dei livelli essenziali delle prestazioni è qualificabile come materia c.d. trasversale.

Un ulteriore profilo da valutare è poi la possibile interferenza della disciplina della tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro con altre materie di competenza legislativa esclusiva dello Stato, non soggette ad alcuna possibilità di intervento regionale, in quanto non qualificabili come trasversali.

Tra queste, possono citarsi quelle previste in materia di ordinamento civile, come espressamente affermato nella citata sentenza n. 359 del 2003. In particolare, con questa decisione la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'intera legge della Regione Lazio n. 16 del 2002, volta a prevenire e contrastare il fenomeno del *mobbing* nei luoghi di lavoro.

Inoltre, va segnalato che lo stesso legislatore statale, con l'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2008, ammette la possibilità di un intervento legislativo regionale. In tale disposizione, infatti, viene previsto – in relazione all'attuazione del diritto dell'Unione europea – che le norme del testo unico “riguardanti ambiti di competenza legislativa delle regioni” si applicano nell'esercizio del potere sostitutivo dello Stato, di cui all'articolo 117, quinto comma, Cost. e all'articolo 16, comma 3, della legge 4 febbraio 2005, n. 11 (oggi articolo 40, comma 3, della legge 24 dicembre 2012, n. 234).

Alla luce di tale ricostruzione, si può quindi affermare che è riconosciuta al legislatore regionale la facoltà di introdurre, nell'ambito della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, norme integrative e di raccordo con quelle dettate a livello statale dal testo unico del 2008, specialmente se finalizzate ad introdurre deroghe migliorative della tutela, purché non invada ambiti di competenza statale di tipo esclusivo. Inoltre, non può escludersi l'adozione di misure promozionali o di sostegno, idonee a studiare il fenomeno della mancata tutela del lavoratore e a prevenirlo o limitarlo nelle sue conseguenze.

Va tuttavia segnalato che, oltre al rispetto dell'articolo 117 Cost., il legislatore regionale – come quello statale – deve rispettare gli ulteriori parametri costituzionali, a partire dal citato articolo 41, nel quale trova riconoscimento la libertà d'iniziativa economica privata.

Infatti, la libertà d'iniziativa economica privata – come sopra osservato – non può svolgersi in modo da recare danno alla salute, alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana. Tuttavia, le possibili limitazioni a tale libertà devono avere una base legale e, soprattutto, “*il bilanciamento tra lo svolgimento dell'iniziativa economica privata e la salvaguardia dell'utilità sociale deve rispondere, in ogni caso, ai principi di ragionevolezza e proporzionalità*” (Corte cost., sentenza n. 113 del 2022, punto 7.1 del ‘Considerato in diritto’).

NORMATIVA NAZIONALE

A livello normativo la tematica è affrontata nel citato Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ossia il D. Lgs. 81/2008.

Il D. Lgs. 81/2008, più volte modificato, costituisce la normativa di riferimento che si occupa di elencare le misure generali di tutela di sicurezza aziendale, integrate, poi, dalle misure di sicurezza previste per specifici rischi o settori di attività. Le modifiche introdotte dal Decreto-legge del 2021, poi, hanno agito sostanzialmente sul T.U., in particolare estendendo i poteri di vigilanza dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), rafforzando la banca dati del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP) e incrementando talune sanzioni.

La normativa si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici e a tutti i lavoratori, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati (come, ad esempio, il socio lavoratore di cooperativa

o di società, l'associato in partecipazione o il soggetto beneficiario di tirocini formativi). Il principale destinatario degli obblighi di sicurezza è il datore di lavoro, così come previsto anche dall'articolo 2087 del Codice civile (“*L'imprenditore è tenuto ad adottare [...] le misure che, [...] sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*”).

Al di là della normativa appena richiamata e del Codice civile che fa espressamente riferimento ai doveri dell'imprenditore, anche il Codice penale contiene alcuni articoli che trovano applicazione nell'ambito della salute e della sicurezza dei lavoratori: si richiamano a tal proposito l'articolo 437 (Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro) e l'articolo 451 (Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro), che si riferiscono esplicitamente ad infortuni sul lavoro, oltreché, per una applicazione più generale, gli articoli 589 e 590 che rispettivamente prevedono l'omicidio colposo e le lesioni personali colpose.

Oltre a tale disciplina generale vi sono poi delle normative più specifiche e settoriali, tra cui si segnalano:

- D. Lgs. 101/2020 che abroga e sostituisce il D. Lgs. 230/1995 in materia di radiazione ionizzanti e relative protezioni;
- D. Lgs. 151/2001, T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, per quel che concerne i genitori lavoratori;
- D. Lgs. 66/2003 relativo a taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (tra cui, lavori notturni e a turni);
- D. Lgs. 262/2000 che prevede disposizioni integrative e correttive del D. Lgs. 345/99, in materia di protezione dei giovani sul lavoro.

È, poi, intervenuta la Legge 3 luglio 2023, n. 85 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro che ha introdotto delle modifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; in particolare:

- è modificata la disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro prevedendo, in particolare, l'obbligo del datore di lavoro di nominare un medico competente se questo è previsto dal DVR, che gli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro dell'amministrazione tenuta alla manutenzione degli edifici scolastici statali si intendono adempiuti con lo svolgimento della valutazione dei rischi alla quale sia seguita la programmazione degli interventi necessari, l'estensione ai lavoratori autonomi e ai componenti dell'impresa familiare dell'obbligo di utilizzo di idonee opere provvisionali in conformità alle norme in materia di sicurezza dei lavoratori nei cantieri temporanei o mobili, l'obbligo per il medico competente di richiedere la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro, l'integrazione della disciplina sul noleggio o concessione in uso di attrezzature di lavoro senza operatore, l'obbligo di formazione e di addestramento specifico per il datore di lavoro che faccia direttamente uso di attrezzature che richiedano per il loro impiego conoscenze particolari, l'inserimento di un altro titolo di studio - diploma di laurea in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro - tra quelli che possono concorrere a soddisfare i requisiti di istruzione e di esperienza lavorativa posti sia per il coordinatore per

- la progettazione sia per il coordinatore per l'esecuzione dei lavori, nell'ambito della disciplina in materia di sicurezza sul lavoro nei cantieri temporanei o mobili (articolo 14);
- si prevede che, per determinate finalità, gli enti pubblici e privati condividano gratuitamente le informazioni di cui dispongono con l'Ispettorato nazionale del lavoro, con conseguente messa a disposizione delle stesse anche in favore della Guardia di finanza per i controlli ispettivi sull'attuazione dell'Assegno di inclusione e del Supporto formazione e lavoro (articolo 15);
- si prevede che l'Ispettorato nazionale del lavoro destini un contingente di proprio personale ispettivo allo svolgimento di attività di polizia giudiziaria, negli ambiti del lavoro e della legislazione sociale, nel territorio della Sicilia (articolo 16);
- per l'AS e l'AA 2023-2024 viene estesa l'assicurazione INAIL nei settori dell'istruzione e della formazione a determinati soggetti (operanti come docenti, studenti o altro in tali settori) per infortuni in occasione delle attività di insegnamento-apprendimento (articolo 18)².

Da ultimo, si segnala l'emanazione del Decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159 (Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile) che introduce un insieme coordinato di misure urgenti finalizzate al miglioramento della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e al potenziamento del sistema di protezione civile.

Il D.L. introduce un cambio di paradigma nella disciplina della sicurezza sul lavoro, utilizzando in modo sistematico leve economiche, digitali e sanzionatorie per incentivare comportamenti virtuosi e scoraggiare le violazioni. L'INAIL, a partire dal 2026, potrà rimodulare le aliquote di oscillazione premiando le aziende con basso tasso infortunistico, mentre un meccanismo particolarmente severo esclude automaticamente dal bonus le imprese che abbiano riportato, negli ultimi due anni, condanne penali definitive per violazioni gravi in materia di sicurezza. La sentenza non produce più soltanto effetti sanzionatori, ma diventa un fattore con impatto economico immediato, ridisegnando le strategie difensive dell'avvocatura, sempre più chiamata a prevenire ricadute sul "rating" aziendale di sicurezza.

Parallelamente, il decreto intensifica i flussi informativi tra autorità giudiziaria e INAIL, rendendo tempestiva e automatizzata la comunicazione delle condanne; amplia i criteri di esclusione dalla Rete del Lavoro Agricolo di Qualità includendo anche violazioni non definitive; e rafforza gli obblighi di tracciabilità nei cantieri tramite badge elettronico interoperabile con il Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL), con conseguenti ricadute sul fronte *privacy* e sul contenzioso lavoristico. La patente a crediti diventa immediatamente operativa in forma più rigorosa, prevedendo la decurtazione dei punti già alla notifica del verbale di accertamento, prima ancora della definizione del contenzioso, con un evidente inasprimento per le imprese e un aumento della pressione sulle tempistiche delle impugnazioni.

Il potenziamento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, tramite nuove assunzioni e priorità di controllo sui subappalti, preannuncia un incremento dei procedimenti amministrativi e penali, mentre l'estensione dell'esenzione dalle spese di giustizia all'INL rafforza la sua posizione processuale, rendendo la resistenza in giudizio per l'amministrazione sostanzialmente priva di costi. Sul versante della *compliance*, il decreto aggiorna i riferimenti dei Modelli 231 in materia di sicurezza e promuove l'accesso gratuito alle norme tecniche utili alla sicurezza, facilitando il lavoro dei professionisti nella difesa tecnica.

² <https://temi.camera.it/leg19/provvedimento/d-l-48-2023-decreto-lavoro.html>

Completano il quadro le nuove regole sulla formazione e sulla sorveglianza sanitaria, che innalzano la qualità richiesta agli enti formatori e preannunciano una revisione dei protocolli per gli accertamenti su tossicodipendenza e alcol dipendenza.

Infine, dal 2026, l'accesso ai benefici contributivi viene subordinato alla pubblicazione delle posizioni lavorative sul SIISL, trasformando la piattaforma da strumento di politica attiva a vero presidio di trasparenza e controllo.

Il Decreto-Legge, ad oggi è in fase di trattazione in Senato per la conversione (Disegno di legge S. 1706 - Conversione in legge del decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, recante misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile).

Focus: D. Lgs. 81/2008³

La normativa in materia di sicurezza sul lavoro è principalmente costituita dal D.lgs. 81/2008 (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), che individua le misure generali di tutela della sicurezza aziendale, poi integrate da disposizioni relative a rischi specifici o settori particolari.

La Legge 17 dicembre 2021, n. 215 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili) ha ampliato i poteri di vigilanza dell'Ispettorato nazionale del lavoro, rafforzato la banca dati del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione (SINP) e inasprito il quadro sanzionatorio. Successivamente, la Legge 29 aprile 2024, n. 56 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza), ha introdotto, dal 1° ottobre 2024, l'obbligo di possesso di una patente per imprese e lavoratori autonomi nei cantieri temporanei o mobili, con eccezioni (cd. patente a crediti nell'edilizia).

L'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 n. 59/CSR (Accordo, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, tra il Governo, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza, di cui al medesimo decreto legislativo n. 81 del 2008), ha introdotto un nuovo Accordo Unico riguardante i termini e le condizioni dei percorsi di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

• Ambito di applicazione

Il D.lgs. 81/2008 si applica universalmente a tutti i settori di attività, sia pubblici che privati, e riguarda ogni tipologia di lavoratore, sia subordinato che autonomo. I principali destinatari degli obblighi previsti dalla normativa sono i datori di lavoro, ma nel contesto della pubblica amministrazione, tali obblighi gravano sui dirigenti con poteri gestionali o sui funzionari responsabili di uffici dotati di autonomia gestionale. Alcune deroghe o particolarità sono previste per attività che presentano esigenze peculiari, come quelle delle forze armate, della protezione civile, e in contesti emergenziali, ai sensi dell'articolo 3 del decreto.

³ <https://temi.camera.it/leg19/temi/salute-e-sicurezza-sul-lavoro-1.html>

- **Obblighi del datore di lavoro**

Valutazione dei rischi

Rappresenta un obbligo fondamentale e non delegabile da parte del datore di lavoro. Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) deve essere elaborato in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e con il medico competente, sentito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Deve includere l'analisi dei rischi specifici e considerare le condizioni dei lavoratori esposti a rischi particolari, come le donne in gravidanza o i lavoratori giovani.

Costituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)

Il datore di lavoro è tenuto ad attivare un servizio interno o esterno, dotato di personale adeguato a numero e competenze, in grado di affrontare efficacemente le esigenze preventive dell'organizzazione.

Informazione e formazione dei lavoratori

È obbligatorio fornire a ciascun lavoratore una completa informazione riguardante i rischi connessi all'attività lavorativa, le misure di prevenzione adottate, le procedure di emergenza, i nominativi dei soggetti incaricati della sicurezza e le corrette modalità di utilizzo di sostanze pericolose e dispositivi di protezione. La formazione, comprensiva della comprensione linguistica, deve essere adeguata e aggiornata, con periodicità almeno biennale, e va documentata.

La L. 215/2021 ha altresì disposto che entro il 30 giugno 2022⁴ venisse adottato, in sede di Conferenza permanente Stato-Regioni e province autonome, un accordo nel quale provvedere all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del D.lgs. 81/2008 in materia di formazione, in modo da garantire l'individuazione:

- della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
- delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

L'accordo di cui all'articolo 37 D. Lgs. 81/2008 è stato adottato dalla Conferenza Stato-Regioni n. 59 del 17 aprile 2025. Questo accordo, che nasce anche alla luce delle modifiche introdotte dalla L. 215/2021, si propone di semplificare, accorpate e razionalizzare gli accordi precedenti in materia di formazione, assicurando uniformità su tutto il territorio nazionale.

L'obiettivo principale è quello di garantire una formazione efficace, aggiornata e mirata, individuando la durata minima, i contenuti essenziali e le modalità di svolgimento dei corsi rivolti a tutte le figure coinvolte nella prevenzione e protezione della salute nei luoghi di lavoro: lavoratori, preposti, dirigenti, datori di lavoro, RSPP/ASPP, coordinatori per la sicurezza, operatori di attrezzature complesse e lavoratori in ambienti confinati o sospetti di inquinamento.

⁴ Adottato il 17 aprile 2025.

L'accordo stabilisce con precisione chi può erogare i corsi: soggetti istituzionali (ministeri, INAIL, regioni, università), soggetti accreditati a livello regionale e altri soggetti come gli organismi paritetici o le associazioni sindacali rappresentative. I docenti devono possedere requisiti ben precisi, secondo quanto già previsto dal decreto interministeriale del 6 marzo 2013.

Una novità importante riguarda le modalità di erogazione dei corsi: non solo in presenza, ma anche in videoconferenza sincrona, in *e-learning* o in modalità mista, purché siano rispettati requisiti organizzativi e tecnici molto stringenti per garantire la qualità della formazione.

Ogni corso deve includere una verifica finale dell'apprendimento e l'esito positivo consente il rilascio di un attestato valido su tutto il territorio nazionale. Il soggetto formatore deve inoltre conservare un fascicolo completo del corso per almeno 10 anni.

L'accordo prevede, infine, che i corsi già svolti secondo la precedente normativa continuino a essere validi, ma stabilisce anche le scadenze per gli aggiornamenti formativi, in genere con cadenza quinquennale. In particolare, i preposti che non si sono aggiornati da più di due anni, dovranno farlo entro 12 mesi dall'entrata in vigore dell'accordo.

- **Obblighi dei lavoratori**

Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro (articolo 20).

I lavoratori devono in particolare:

- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza, nonché i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le defezienze dei suddetti mezzi e dispositivi di cui sopra, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari.

- **Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**

Ogni impresa, o unità produttiva, deve dotarsi di un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (articolo 47) che svolge, in particolare, i seguenti compiti:

- è consultato in merito alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva, alla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente, nonché all'organizzazione della formazione dei lavoratori;

- riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

- **Ruolo dell'Ispettorato nazionale del lavoro**

L'INL è l'organo deputato alla vigilanza sul rispetto dell'intera normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. A partire dal 2021, i suoi poteri sono stati estesi e rafforzati. Ogni anno, l'INL trasmette al Parlamento una relazione sull'attività ispettiva svolta e sui dati relativi agli infortuni e alle violazioni riscontrate. Sono inoltre previste assunzioni straordinarie fino al 2026 per potenziare l'efficacia dell'azione di controllo.

- **Patente a crediti nei cantieri edili**

L'obbligo, in vigore dal 1° ottobre 2024, prevede il possesso di una specifica "patente a crediti" per le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili. L'obiettivo è assicurare maggiore competenza e professionalità nel settore edile. Sono esclusi dall'obbligo i soggetti che effettuano mere forniture di beni o prestazioni intellettuali. La patente è revocabile o sospendibile in caso di violazioni gravi, e il punteggio è soggetto a decurtazione a seguito di accertamenti ispettivi negativi.

Con il DM 18 settembre 2024, n. 132, sono state definite le modalità di presentazione della domanda per il conseguimento della patente in esame.

- **Lista di conformità**

Il D.L. 19/2024 (articolo 29, commi da 7 a 9), convertito, con modificazioni, dalla L. 56/2024, ha altresì introdotto un meccanismo di premialità in favore dei datori di lavoro per i quali non emergano violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, prevedendo l'iscrizione di tali datori di lavoro alla Lista di conformità dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che viene appositamente istituita.

In particolare, in caso non emergano violazioni o irregolarità all'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, l'Ispettorato nazionale del lavoro rilascia un attestato e iscrive il datore di lavoro - previo assenso e nel rispetto delle disposizioni di cui al regolamento (UE) 2016/679 sulla protezione dei dati - in un apposito elenco informatico consultabile pubblicamente, tramite il sito istituzionale del medesimo Ispettorato, e denominato Lista di conformità INL.

Tale normativa - a seguito delle modifiche successivamente apportate dal D.L. 160/2024 al comma 8 del richiamato articolo 29 del D.L. 19/2024 - prevede, poi, che a seguito del rilascio dell'attestato di conformità e per un periodo di dodici mesi dalla data di iscrizione nella Lista di conformità, il datore di lavoro è considerato a basso rischio di irregolarità, specificando, inoltre, che l'Ispettorato Nazionale

del Lavoro (INL), nell'orientare la propria attività di vigilanza, può non procedere a ulteriori verifiche nelle materie oggetto degli accertamenti che hanno determinato l'iscrizione nella Lista di conformità, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento, nonché le attività di indagine disposte dall'autorità giudiziaria.

In caso di violazioni o irregolarità accertate attraverso elementi di prova successivamente acquisti dagli organi di vigilanza, l'Ispettorato nazionale del lavoro provvede alla cancellazione del datore di lavoro dalla Lista di conformità INL.

- **Recenti sviluppi normativi**

La Legge 13 dicembre 2024, n. 203 (Disposizioni in materia di lavoro) ha apportato una serie di modifiche significative al D.lgs. 81/2008, il quadro normativo di riferimento per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in Italia.

Disciplina dei locali sotterranei o semi sotterranei

È stata introdotta una maggiore flessibilità nell'utilizzo dei locali sotterranei o semi sotterranei a fini lavorativi. In particolare, è stato stabilito che tali locali possono essere adibiti a luoghi di lavoro, a condizione che:

- le lavorazioni ivi svolte non comportino l'emissione di agenti nocivi;
- siano rispettati i requisiti di sicurezza previsti dall'Allegato IV del d.lgs. 81/2008;
- siano garantite adeguate condizioni di aerazione, illuminazione e microclima.

Aggiornamenti in materia di sorveglianza sanitaria

Sono state introdotte alcune modifiche riguardanti le visite mediche, in particolare nei casi di assenze prolungate dal lavoro.

È stata introdotta la possibilità per il medico competente di utilizzare indagini ed esami già effettuati dal lavoratore, al fine di evitare la ripetizione di procedure diagnostiche.

È stato specificato, infine, che il medico competente è tenuto a esprimere un giudizio di idoneità alla mansione specifica, anche qualora non ritenga necessaria una visita medica.

Sono state introdotte modifiche all'articolo 41 del d.lgs. 81/2008 in materia di semplificazione delle procedure di giudizio di idoneità alla mansione specifica da parte del medico competente aziendale.

Abrogazione dell'obbligo della tessera di riconoscimento nei cantieri edili

Sono stati abrogati i commi 3, 4 e 5 dell'articolo 36-bis del Decreto-Legge 4 luglio 2006, n. 223 (Disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale), convertito con modificazioni dalla Legge 4 agosto 2006, n. 248, eliminando l'obbligo della tessera di riconoscimento per il personale impiegato nei cantieri edili.

Comunicazioni annuali sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

È stato introdotto l'articolo 14-bis nel d.lgs. 81/2008, il quale prevede che il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali debba presentare annualmente alle Camere una relazione sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ricorsi contro i giudizi del medico competente

L'articolo 41 del d.lgs. 81/2008 è stato modificato, attribuendo all'azienda sanitaria locale la competenza per l'esame dei ricorsi contro i giudizi del medico competente.

Le modifiche introdotte dalla L. 203/2024 rappresentano, dunque, un aggiornamento significativo del quadro normativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

NORMATIVA REGIONALE E PROVVEDIMENTI ATTUATIVI

Dal punto di vista regionale, il DPCM del 21 dicembre 2017 ha disciplinato l'attività di coordinamento dei Comitati regionali a cui sono affidate, ai sensi dell'articolo 7 del D. Lgs. 81/2008, le attività di programmazione coordinata degli interventi in materia di sicurezza e salute negli ambienti di lavoro⁵.

Quanto alla normativa regionale, la legge regionale di riferimento è la L.R. 33/2009, ossia il Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità che all'articolo 5, comma 7 lett. h) tra le funzioni della Regione cita: “*la promozione della crescita di una cultura della salute attraverso la diffusione di conoscenze e di informazioni in grado di accrescere la capacità individuale e collettiva di autotutela nei confronti delle malattie e dei rischi presenti negli ambienti di vita e di lavoro*” ed al titolo VI “Norme in materia di prevenzione e promozione della salute”, in particolare nell'articolo 55, comma 2, tra le “Finalità” enuncia che “*in attuazione del piano nazionale e regionale sono realizzati interventi finalizzati ... ad eliminare e contenere i rischi per la salute dei singoli e della collettività*”, e poi all'articolo 57, comma 2, lett. e) definisce le competenze delle ATS in materia di prevenzione e controllo, tra cui la prevenzione e la promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e relativa programmazione dell'attività.

È necessario, poi, far riferimento all'Intesa tra Governo, regioni e Province autonome di Trento e Bolzano del 6 agosto 2020 che ha approvato il Piano Nazionale della Prevenzione (PNP) 2020-2025, che è stata recepita da Regione Lombardia con DGR XI/3987 del 14 dicembre 2020⁶.

È poi seguita l'Intesa del 5 maggio 2021 che ha posticipato l'adozione dei Piani regionali della Prevenzione di cui al PNP 2020-2025; con DCR XI/2395 del 15 febbraio 2022 Regione Lombardia si è dotata del Piano Regionale di Prevenzione 2021-2025.

Il Piano ha individuato nel Macro Obiettivo (MO) 4 “*Infortuni e incidenti sul lavoro, malattie professionali*” azioni volte a perfezionare i sistemi e gli strumenti di conoscenza dei rischi e dei danni da lavoro, al fine di programmare interventi di prevenzione, promozione, assistenza e controllo in ragione delle esigenze dettate dalle evidenze epidemiologiche, dal contesto socio-occupazionale e dall'analisi territoriale.

⁵ Regione Lombardia con la DGR VIII/9446 del 20 maggio 2009, ha approvato la composizione e le regole di funzionamento del Comitato regionale di coordinamento sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, che ha poi aggiornato con DGR X/5168 del 16 maggio 2016. Detta DGR ha, altresì, approvato il nuovo Regolamento del Comitato che, oltre a disciplinarne i compiti all'articolo 3, disciplina la composizione, la pianificazione ed il monitoraggio, i nuclei operativi integrati, gli organi territoriali di coordinamento e il suo funzionamento.

⁶ Recepimento del Piano Nazionale della Prevenzione 2020 – 2025, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della 15 giugno 2003, n. 131, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, dell'intesa Stato-Regioni del 6 agosto 2020, ed impegno ad assumere nel Piano Regionale della Prevenzione 2020-2025, la visione, i principi, le priorità e la struttura dello stesso.

Anche al fine di dare attuazione alla Strategia UE per la salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027 (*Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027*), che prescrive di “*migliorare la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali*”, Regione Lombardia ha approvato, con DGR XI/6869 del 2 agosto 2022, il Piano Regionale 2022-2025 per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Altrettanto importante è la DGR XI/6026 del 1° marzo 2022 che ha approvato le Linee Guida per l’adozione dei Piani di Organizzazione Aziendale Strategici (POAS) delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS) e l’attività dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (PSAL).

Infine, per quanto concerne l’aspetto economico-finanziario, ai sensi dell’articolo 60 quater, l.r. 33/2009, sia la DGR XI/6869 nel 2022, sia la DGR XII/438 del 12 giugno 2023 stabiliscono la ripartizione dei fondi derivanti dagli introiti delle sanzioni riscossi dalle ATS ed incassati da Regione per sostenere le attività di prevenzione necessarie per realizzare gli obiettivi posti dal Piano Regionale 2022-2025.

ATTORI E COMPETENZE

Di seguito una tabella riassuntiva degli attori che operano nella materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con relative competenze e responsabilità.

LIVELLO	ENTE/FIGURA	COMPETENZE E RESPONSABILITÀ
NAZIONALE	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	Definisce politiche e normative, coordina gli enti ispettivi, aggiorna il Testo Unico sulla sicurezza (D.lgs. 81/2008).
	Ministero della Salute	Gestisce la sorveglianza epidemiologica, la prevenzione delle malattie professionali e la tutela sanitaria dei lavoratori.
	INAIL	Assicura i lavoratori contro infortuni e malattie professionali, finanzia progetti di prevenzione, svolge attività di ricerca e formazione.
	Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)	Effettua ispezioni per verificare il rispetto delle norme di sicurezza e applica sanzioni in caso di violazioni.
REGIONALE	Regioni	Definiscono programmi di prevenzione, gestiscono la formazione e coordinano le attività di vigilanza attraverso ASL/ATS.
	Comitati Regionali di Coordinamento	Assicurano il coordinamento tra enti locali per l'applicazione uniforme della normativa.

LOCALE	ASL/ATS (Aziende Sanitarie Locali/Agenzie di Tutela della Salute)	Effettuano controlli e vigilanza nei luoghi di lavoro, promuovono la prevenzione e la sorveglianza sanitaria tramite i Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPSAL).
	VVF (Vigili del Fuoco)	Rilasciano certificazioni di prevenzione incendi, effettuano controlli e intervengono in caso di emergenze.
SETTORIALE	Organismi Paritetici	Promuovono formazione e sicurezza nei settori di riferimento, supportando datori di lavoro e lavoratori.
AZIENDALE	Datore di lavoro	Responsabile della sicurezza in azienda, deve valutare i rischi, adottare misure di prevenzione e garantire la formazione dei lavoratori.
	RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione)	Supporta il datore di lavoro nell'individuazione dei rischi e nell'attuazione delle misure di sicurezza.
	Medico Competente	Effettua la sorveglianza sanitaria dei lavoratori e monitora la loro idoneità alle mansioni.
	RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)	Portavoce dei lavoratori, viene consultato sulle misure di sicurezza e partecipa alla valutazione dei rischi.
	Lavoratori	Devono rispettare le norme di sicurezza, utilizzare i dispositivi di protezione e segnalare eventuali rischi.

PERCORSI PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO⁷

La formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro può essere erogata da una pluralità di soggetti, tra cui i soggetti istituzionali previsti dall'articolo 37 del D.lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni. Tali soggetti, ripresi anche nell'Accordo Stato-Regioni n. 59, comprendono le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, le università, l'INAIL, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione e altre scuole superiori delle singole amministrazioni, nonché diversi Ministeri (Lavoro e Politiche Sociali, Difesa, Salute, Ambiente e Sicurezza Energetica, Interno), il Formmez, le organizzazioni di volontariato della Protezione Civile, la Croce Rossa Italiana e il Corpo Nazionale Soccorso Alpino e Speleologico, limitatamente alla formazione del proprio personale.

Oltre ai soggetti istituzionali, possono erogare corsi di formazione anche le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, come indicato nell'articolo 37 del D.lgs. 81/2008, nonché gli organismi paritetici individuati dall'articolo 51 del medesimo decreto. L'Accordo Stato-Regioni n. 59/2025 raggruppa questi enti sotto la denominazione di "Altri soggetti", includendo altresì i fondi interprofessionali di settore qualora, per statuto, abbiano la facoltà di erogare direttamente la formazione. Un'ulteriore possibilità è rappresentata dai datori di lavoro, i quali possono organizzare autonomamente corsi di formazione per i propri dipendenti, preposti e dirigenti, in applicazione dell'articolo 37, comma 2, del D.lgs. 81/2008. Infine, tra i soggetti erogatori vi sono anche gli enti accreditati, conformemente ai modelli di accreditamento definiti da ciascuna Regione o Provincia Autonoma, secondo quanto stabilito dall'Intesa del 20 marzo 2008, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale il 23 gennaio 2009. In Regione Lombardia, tali enti sono accreditati alla formazione nella Sezione B.

La prassi vigente stabilisce che i corsi in materia di sicurezza sul lavoro devono rispettare *standard* qualitativi definiti negli Accordi sanciti in sede di Conferenza Permanente Stato-Regioni, i quali individuano specificatamente i soggetti abilitati all'erogazione della formazione, la durata minima e i contenuti dei corsi, le modalità di svolgimento della formazione obbligatoria e della verifica finale dell'apprendimento, nonché i requisiti per l'abilitazione all'uso di determinate attrezzature di lavoro. Gli Accordi sono elaborati dai Ministeri competenti, tra cui il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Salute, l'INPS, l'INL, nonché dalle parti sociali e datoriali, in collaborazione con il Coordinamento Interregionale Salute e Sicurezza, attualmente presieduto dalla Direzione Generale Welfare di Regione Lombardia.

La Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro della Regione Lombardia ha contribuito al Tavolo Interistituzionale istituito presso la Commissione Salute della Conferenza Stato-Regioni, esclusivamente in merito ai requisiti di accreditamento degli enti formativi, mentre le questioni concernenti i contenuti didattici, i soggetti erogatori, i controlli e l'impiego della formazione a distanza sono state confrontate con il Coordinamento Interregionale Salute e Sicurezza. A seguito di un confronto tecnico tra la Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro e la Direzione

⁷ Cfr. Dati sulla formazione e *report* sull'accreditamento forniti dalla DG Istruzione, Formazione e Lavoro.

Generale Welfare, con DGR 4499 del 3 giugno 2025 è stato approvato lo schema di protocollo d'intesa su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In Italia, ai sensi della Legge 23 dicembre 1978, n. 833 (Istituzione del servizio sanitario nazionale), le attività di vigilanza e controllo in materia di sicurezza sul lavoro sono affidate ai Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli ambienti di lavoro (PSAL) delle ATS e, dall'entrata in vigore della L. 215/2021, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro. L'Unità Operativa Accreditamenti, Regole e Controlli della Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro accredita esclusivamente gli enti che ne fanno esplicita richiesta e che rientrano nella Sezione B del sistema di accreditamento regionale, in conformità con l'articolo 11, comma 2, della Legge Regionale n. 19/2007. Tuttavia, la maggior parte degli enti privati che eroga formazione in materia di sicurezza lo fa senza accreditarsi al sistema regionale. Tale situazione genera una discrepanza tra la finalità dell'accreditamento regionale e la realtà dei percorsi formativi sulla sicurezza.

I percorsi di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, regolamentati da circolari regionali che recepiscono le disposizioni degli Accordi Stato-Regioni, non rientrano nell'ambito dell'offerta formativa regolamentata dalla UO-Accreditamenti, Regole e Controlli e, pertanto, non sono inseriti nella piattaforma SIUF, utilizzata per la gestione dell'offerta formativa regionale.

Dall'analisi dei dati emerge che, su un totale di 747 enti accreditati alla formazione in Regione Lombardia (sia nella Sezione A, relativa ai percorsi per minorenni in Diritto-Dovere di Istruzione e Formazione, sia nella Sezione B, relativa alla formazione per maggiorenni), 270 erogano percorsi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Di questi, circa 150 enti, nel corso del 2023, hanno realizzato esclusivamente corsi sulla sicurezza. Da oltre un decennio, Regione Lombardia, in collaborazione con la Direzione Generale Welfare, ha inserito tali percorsi nelle politiche attive per il lavoro, includendoli in programmi come GOL, DUL e Formare per Assumere, riconoscendo la loro importanza per l'inserimento e la riqualificazione professionale di disoccupati e lavoratori.

Nel programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), su circa 10.000 corsi complessivi, ben 971 riguardano la sicurezza nei luoghi di lavoro, coinvolgendo circa 6.500 partecipanti. La maggior parte di questi corsi si concentra sull'abilitazione all'uso di carrelli elevatori, gru e piattaforme di lavoro, in conformità all'articolo 73 del D.lgs. 81/2008, mentre solo un numero limitato di corsi riguarda la formazione per addetti alla prevenzione incendi e al primo soccorso.

Provincia	Numero ID Corsi
BG	130
BS	106
CO	98
CR	70
LC	31
LO	14

MB	30
MI	211
MN	98
PV	65
SO	16
VA	102
Totale complessivo	971*

*Dati aggiornati al 27/11/2024

ACCREDITAMENTO DEGLI ENTI DI FORMAZIONE⁸

L'iscrizione agli albi regionali del sistema di accreditamento è aperta agli operatori privati. Per ottenere l'iscrizione, gli enti devono soddisfare tutti i requisiti previsti dalla normativa regionale di riferimento. L'accreditamento ha durata indeterminata e le modalità di rilascio, revoca e funzionamento dell'albo sono definite con apposita delibera di giunta.

La Deliberazione della Giunta Regionale n. 6696/22, riguardante l'accreditamento, è stata emanata il 18 luglio 2022. Essa prevede tre differenti tipologie di accreditamento:

1. Accreditamento per i servizi al lavoro;
2. Accreditamento alla formazione - Sezione A (rivolto a percorsi inerenti al diritto-dovere di istruzione e formazione);
3. Accreditamento alla formazione - Sezione B (destinato a percorsi formativi per maggiorenni e per l'inserimento lavorativo).

Nel mese di ottobre 2022 sono stati emanati i decreti attuativi, tra cui il decreto relativo alla Sezione B (n. 15225/22), sezione in cui attualmente si accreditano gli enti che intendono erogare formazione in materia di sicurezza sul lavoro.

Requisiti per l'iscrizione all'Albo

Per ottenere l'iscrizione all'Albo degli enti accreditati, è necessario soddisfare i seguenti requisiti:

- oggetto sociale coerente: lo statuto dell'ente deve prevedere come oggetto sociale l'attività di formazione o di servizi al lavoro;
- requisiti giuridico-finanziari: in particolare, per la Sezione A è richiesto l'assenza di scopo di lucro;
- certificazione di qualità: possesso di una certificazione ISO riconosciuta a livello europeo;

⁸ Cfr. Dati sulla formazione e report sull'accreditamento forniti dalla DG Istruzione, Formazione e Lavoro.

- modello organizzativo e codice etico: conformità al D.lgs. 231/2001;
- capacità logistica e gestionale: disponibilità di sedi adeguate con aule e laboratori per la formazione (per l'accreditamento ai servizi al lavoro è richiesta la presenza di almeno due sedi in due province diverse);
- adeguate competenze professionali: presenza di un direttore, personale amministrativo, tutor, docenti e altre figure professionali idonee;
- affidabilità economico-finanziaria: ad esempio, tramite il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC);
- relazioni istituzionali e rete di servizio: l'ente deve dimostrare la sua capacità di operare in sinergia con altri soggetti istituzionali e professionali.

Procedura di Accreditamento

L'*iter* per ottenere l'accreditamento si articola nelle seguenti fasi:

1. presentazione della domanda da parte dell'ente;
2. verifica preliminare da parte dell'istruttore, che controlla la regolarità contributiva (DURC), la conformità ai requisiti antimafia, la posizione fiscale presso l'Agenzia delle Entrate, la documentazione caricata nel Sistema Informativo Unico Organizzativo (SIUO) e la planimetria della sede;
3. esito della verifica preliminare:
 - se positivo, l'ente viene iscritto all'albo in qualità di accreditato provvisorio ed inserito nel calendario delle ispezioni in loco;
 - se negativo, l'istruttore richiede le necessarie integrazioni documentali;
 - se a seguito delle integrazioni la valutazione rimane negativa, la domanda di accreditamento viene respinta;
4. ispezione in loco, che deve avvenire entro 60 giorni dall'accreditamento provvisorio;
5. verifica ispettiva:
 - se vengono rilevate carenze documentali, l'ente deve provvedere alle integrazioni richieste;
 - se l'ispezione si conclude positivamente, l'istruttore procede a una verifica finale e sottopone il caso al Gruppo di Lavoro per l'Accreditamento, che attesta la correttezza della procedura e ratifica l'esito positivo;
6. passaggio da accreditamento provvisorio a definitivo.

Gli enti accreditati sono tenuti a confermare annualmente il mantenimento dei requisiti di accreditamento. Tale dichiarazione deve essere presentata entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di ottenimento dell'accreditamento definitivo. Se l'ente non invia la dichiarazione nei termini previsti (solitamente sono concessi alcuni mesi di proroga), viene cancellato d'ufficio dall'Albo.

Nei mesi successivi, un campione del 5% degli enti accreditati viene selezionato per controlli ispettivi in loco, finalizzati a verificare il mantenimento dei requisiti. Se emergono carenze:

- per le irregolarità sanabili, viene attivata una procedura di diffida, seguita dalla sospensione in caso di mancata regolarizzazione;
- per le irregolarità non sanabili, si procede direttamente con la revoca dell'accreditamento.

ATTIVITA' DELLA COMMISSIONE DI INCHIESTA

Di seguito l'elenco delle attività svolte dalla Commissione di Inchiesta.

30 MAGGIO 2023	ELEZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA
18 LUGLIO 2023	ILLUSTRAZIONE DELLA NORMATIVA DI RIFERIMENTO IN MERITO ALLA TEMATICA “SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO”
19 SETTEMBRE 2023	INFORMATIVA DA PARTE DELLA DIREZIONE GENERALE WELFARE SULLO STATO DELLE POLITICHE REGIONALI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
17 OTTOBRE 2023	INFORMATIVA DELLA DIREZIONE REGIONALE INAIL IN MERITO A DATI E ATTIVITÀ DI PROPRIA COMPETENZA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
21 NOVEMBRE 2023	INFORMATIVA IN MERITO AGLI ASPETTI DI COMPETENZA DELLA ATS CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO, IN MATERIA DI TUTELA E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
28 NOVEMBRE 2023	INFORMATIVA IN MERITO AGLI ASPETTI DI COMPETENZA DELLE ATS DI BERGAMO E BRESCIA, IN MATERIA DI TUTELA E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
12 DICEMBRE 2023	INFORMATIVA IN MERITO AGLI ASPETTI DI COMPETENZA DELLE ATS BRIANZA, INSUBRIA E MONTAGNA IN MATERIA DI TUTELA E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
16 GENNAIO 2023	INFORMATIVA DELLA DIREZIONE INTERREGIONALE DEL NORD - ISPETTORATO DEL LAVORO IN MERITO A DATI E ATTIVITÀ DI PROPRIA COMPETENZA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
30 GENNAIO 2024	AUDIZIONE CON LE ATS PAVIA E VAL PADANA IN MERITO ALLE AZIONI MESSE IN ATTO PER PREVENIRE ED ELIMINARE I RISCHI SUI LUOGHI DI LAVORO
27 FEBBRAIO 2024	AUDIZIONE CON CGIL LOMBARDIA IN MERITO ALLE PROBLEMATICHE LEGATE ALLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO
12 MARZO 2024	AUDIZIONE CON CISL LOMBARDIA IN MERITO ALLE PROBLEMATICHE LEGATE ALLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

22 MARZO 2024	INCONTRO CON LA DELEGAZIONE DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DI LAVORO IN ITALIA, SULLO SFRUTTAMENTO E SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.
16 APRILE 2024	AUDIZIONE CON UGL LOMBARDIA IN MERITO ALLE PROBLEMATICHE LEGATE ALLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO
23 APRILE 2024	AUDIZIONE CON UIL LOMBARDIA IN MERITO ALLE PROBLEMATICHE LEGATE ALLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO
8 MAGGIO 2024	ASSEMBLEA REGIONALE RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E DELEGATI SINDACALI – SICUREZZA SUL LAVORO: LA FORMAZIONE FA LA DIFFERENZA
15 MAGGIO 2024	AUDIZIONE CON A.P.I. (ASSOCIAZIONE PICCOLE E MEDIE INDUSTRIE) IN MERITO ALLE PROBLEMATICHE LEGATE ALLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO
21 MAGGIO 2024	AUDIZIONE CON CONFINDUSTRIA IN MERITO ALLE PROBLEMATICHE LEGATE ALLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO
17 GIUGNO 2024	INCONTRO PRESSO LA PREFETTURA DI MILANO CON LA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DI LAVORO IN ITALIA, SULLO SFRUTTAMENTO E SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
25 GIUGNO 2024	INCONTRO CON L'ASSESSORE ALL'ISTRUZIONE, FORMAZIONE E LAVORO IN MERITO AL SISTEMA DI ACCREDITAMENTO E ALLE INIZIATIVE DI FORMAZIONE, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO IN AMBITO SCOLASTICO.
2 LUGLIO 2024	AUDIZIONE CON CONFCOMMERCIO, ALSEA E CONFAGRICOLTURA LOMBARDIA IN MERITO ALLE PROBLEMATICHE LEGATE ALLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO
9 LUGLIO 2024	AUDIZIONE CON ANCE, CONFCOOPERATIVE E CONFARTIGIANATO LOMBARDIA IN MERITO ALLE PROBLEMATICHE LEGATE ALLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO
15 OTTOBRE 2024	AUDIZIONE IN MERITO ALLA FORMAZIONE NELL'AMBITO DELLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO ED ALLE RELATIVE PROSPETTIVE PROFESSIONALI CON UNIVERSITÀ INSUBRIA, UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO, POLITECNICO DI MILANO, UNIVERSITÀ DI BERGAMO, UNIVERSITÀ DI BRESCIA, UNIVERSITÀ DI PAVIA
22 OTTOBRE 2024	AUDIZIONE IN MERITO ALLE PROBLEMATICHE LEGATE ALLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO CON ANMA - ASSOCIAZIONE NAZIONALE MEDICI DI AZIENDE E COMPETENTI

29 OTTOBRE 2024	AUDIZIONE IN MERITO ALLE PROBLEMATICHE LEGATE ALLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO CON: <ul style="list-style-type: none"> - ANMIL – ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LAVORATORI MUTILATI E INVALIDI DEL LAVORO; - COR – CENTRO OPERATIVO REGIONALE LOMBARDIA REGISTRO MESOTELIOMI DELLA LOMBARDIA; - SIMEU – SOCIETÀ ITALIANA MEDICINA DI EMERGENZA.
15 NOVEMBRE 2024	INCONTRO PRESSO LA PREFETTURA DI MILANO CON LA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DI LAVORO IN ITALIA, SULLO SFRUTTAMENTO E SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
26 NOVEMBRE 2024	AUDIZIONE IN MERITO ALLE PROBLEMATICHE LEGATE ALLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO CON: <ul style="list-style-type: none"> - ACCREDIA – L’ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO; - ASSOCIAZIONE “AMBIENTE E LAVORO”.
18 FEBBRAIO 2025	INCONTRO CON LA DIREZIONE GENERALE WELFARE IN MERITO ALL’IMPATTO DELLE MODIFICHE AL D.LGS. 81/2008 SUL SISTEMA SANITARIO LOMBARDO
18 MARZO 2025	INCONTRO IN MERITO ALL’IMPATTO DELLE MODIFICHE AL D.LGS. 81/2008 SUL SISTEMA SANITARIO LOMBARDO CON: ATS MILANO; <ul style="list-style-type: none"> - CIIP (CONSULTA INTERASSOCIATIVA ITALIANA PER LA PREVENZIONE); - CGIL LOMBARDIA; - CISL LOMBARDIA; - UIL LOMBARDIA; - UGL LOMBARDIA
2 APRILE 2025	AUDIZIONE PER LA PRESENTAZIONE DEL RAPPORTO FINALE DELLA RICERCA “SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO IN LOMBARDIA” DA PARTE DEL GRUPPO DI RICERCA
15 APRILE 2025	INCONTRO CON IL GRUPPO DI RICERCA “SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO IN LOMBARDIA”.
10 GIUGNO 2025	AUDIZIONE IN MERITO ALL’APPROFONDIMENTO DEI PRINCIPALI TEMI SU SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO CON: <ul style="list-style-type: none"> - API - ASSOCIAZIONE PICCOLE E MEDIE INDUSTRIE - CONFARTIGIANATO IMPRESE LOMBARDIA
17 GIUGNO 2025	AUDIZIONE IN MERITO ALL’APPROFONDIMENTO DEI PRINCIPALI TEMI SU SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO CON: <ul style="list-style-type: none"> - ANCE LOMBARDIA - CONFAGRICOLTURA LOMBARDIA - CIIP – CONSULTA INTERASSOCIATIVA ITALIANA PER LA PREVENZIONE

24 GIUGNO 2025	AUDIZIONE IN MERITO ALL'APPROFONDIMENTO DEI PRINCIPALI TEMI SU SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO CON CONFINDUSTRIA LOMBARDIA
1° LUGLIO 2025	AUDIZIONE IN MERITO ALL'APPROFONDIMENTO DEI PRINCIPALI TEMI SU SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO CON CGIL LOMBARDIA
8 LUGLIO 2025	AUDIZIONE IN MERITO ALL'APPROFONDIMENTO DEI PRINCIPALI TEMI SU SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO CON CISL LOMBARDIA
10 SETTEMBRE 2025	AUDIZIONE IN MERITO ALL'APPROFONDIMENTO DEI PRINCIPALI TEMI SU SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO CON UIL LOMBARDIA
23 SETTEMBRE 2025	INCONTRO CON LA DIREZIONE GENERALE WELFARE IN MERITO ALL'APPROFONDIMENTO DEI PRINCIPALI TEMI SU SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
30 SETTEMBRE 2025	AUDIZIONE CON CNA (CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELL'ARTIGIANATO) IN MERITO ALLE PROBLEMATICHE LEGATE ALLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO.
7 OTTOBRE 2025	INCONTRO CON LA DIREZIONE GENERALE ISTRUZIONE, FORMAZIONE, LAVORO IN MERITO ALL'APPROFONDIMENTO DEI PRINCIPALI TEMI SU SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
4 NOVEMBRE 2025	PRESENTAZIONE DELLA BOZZA DI RELAZIONE FINALE
25 NOVEMBRE 2025	PRESENTAZIONE E DISCUSSIONE DEGLI EMENDAMENTI E OSSERVAZIONI ALLA RELAZIONE FINALE
2 DICEMBRE 2025	VOTAZIONE DELLA RELAZIONE FINALE

ESIGENZE, RICHIESTE E PROPOSTE EMERSE DALLE AUDIZIONI

Le proposte avanzate dai diversi attori coinvolti si concentrano su **sette ambiti fondamentali**, con l’obiettivo di potenziare i controlli, migliorare la formazione, favorire l’innovazione e garantire una tutela più efficace dei lavoratori.

1. Potenziamento del personale ispettivo, sanitario e di prevenzione

Uno dei principali problemi emersi riguarda la carenza di ispettori del lavoro, tecnici della prevenzione e medici competenti. L’attuale organico risulta insufficiente a coprire le necessità del sistema di vigilanza, anche a causa del *turnover* e dei pensionamenti.

Per affrontare questa criticità le proposte emerse dalle audizioni hanno individuato le seguenti azioni:

- incrementare le assunzioni di figure professionali dedicate al controllo e alla prevenzione;
- prevedere incentivi economici e indennità adeguate a rendere il settore pubblico più attrattivo rispetto al privato;
- introdurre aggiornamenti periodici obbligatori per il personale ispettivo e sanitario, garantendo una formazione continua sulle nuove sfide del mondo del lavoro;
- valorizzare i percorsi formativi universitari, anche mediante l’istituzione di borse di studio.

2. Sistema di formazione e controllo sulla qualità dei corsi

La formazione sulla sicurezza è spesso percepita come un mero adempimento burocratico, riducendone l’efficacia e rischiando di svuotarne la funzione preventiva. Affinché essa diventi realmente uno strumento di tutela e di consapevolezza, è necessario intervenire su più fronti.

Dalle audizioni è emerso come sarebbe necessario:

- rafforzare ed incentivare il sistema di accreditamento degli enti formatori, introducendo criteri più rigorosi e requisiti di esperienza omogenei che assicurino standard elevati di qualità didattica, anche mediante una ricognizione degli enti formatori istituzionali, accreditati e di altro tipo;
- garantire una tracciabilità uniforme dei percorsi formativi attraverso strumenti digitali che permettano di registrare in modo puntuale l’avvio, lo svolgimento e la conclusione dei corsi, assicurando alle autorità competenti la possibilità di verificare in maniera tempestiva e trasparente la correttezza delle attività svolte (come, ad esempio, il Fascicolo Elettronico del Lavoratore);
- favorire l’integrazione della formazione sulla sicurezza in tutti i percorsi scolastici, per preparare i giovani al mondo del lavoro con maggiore consapevolezza.”;
- prevedere o incentivare l’introduzione di strumenti informatici che consentano alle ATS e agli organismi di vigilanza di accedere in modo coordinato alle informazioni sui corsi e sui soggetti formatori, così da migliorare l’efficacia delle attività di controllo e di contrasto agli infortuni sul lavoro e all’insorgenza delle malattie professionali. NB: Vedere PDL 132 articolo 3, comma 1;
- prevedere un momento di formazione/aggiornamento dei lavoratori (cd “break formativi”) da realizzarsi direttamente sul posto di lavoro, quindi non in aula o in e-learning, ma presso l’unità produttiva, con la presenza del formatore affiancato ai preposti, al gruppo di lavoratori, alla

squadra di lavoratori, trattando uno specifico tema per volta in brevi momenti di formazione, molto frequenti.

3. Maggiore coordinamento tra enti ispettivi e istituzioni

La frammentazione delle competenze tra ATS, INAIL, Ispettorato del Lavoro e altri organismi di controllo rappresenta un ostacolo alla tempestività e all’efficacia degli interventi. Per migliorare il coordinamento si è proposto di:

- creare una piattaforma digitale condivisa tra gli enti di vigilanza per il monitoraggio di ispezioni, sanzioni e segnalazioni di rischio;
- favorire la collaborazione con le rappresentanze sindacali e i rappresentanti dei lavoratori, promuovendo un sistema di prevenzione più partecipato ed efficace;
- istituire *task force* interdisciplinari per affrontare specifiche criticità territoriali e settoriali.

4. Promozione della cultura della sicurezza e sensibilizzazione

Oltre agli interventi normativi e strutturali, è chiaramente emerso come sia fondamentale diffondere una maggiore consapevolezza sui temi della sicurezza dal punto di vista culturale, pertanto, tra le principali proposte vi sono quelle di:

- avviare campagne di sensibilizzazione mirate, rivolte non solo ai lavoratori, ma anche alle aziende e ai datori di lavoro;
- utilizzare strumenti digitali e multimediali, come video e infografiche, per rendere la comunicazione più efficace;
- inserire moduli formativi obbligatori nei percorsi scolastici, per educare alla cultura della sicurezza fin dalla giovane età.

5. Mediazione linguistica e potenziamento dei corsi di lingua italiana per i lavoratori stranieri

La crescente presenza di lavoratori stranieri nei diversi contesti produttivi e organizzativi non può prescindere da un ripensamento delle modalità formative, affinché queste risultino realmente accessibili e comprensibili per tutti i destinatari. Le barriere linguistiche, infatti, possono ostacolare in maniera significativa la trasmissione e l’assimilazione delle nozioni fondamentali in materia di salute e sicurezza, con il rischio concreto di tradursi in incomprensioni operative e, conseguentemente, in un aumento degli incidenti sul lavoro.

Peraltro, ai sensi dell’Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025, Parte IV denominata “*Indicazioni metodologiche per la progettazione, erogazione e monitoraggio dei corsi*” punto n. 1.2, è espressamente previsto: “***Nei confronti dei lavoratori stranieri i corsi dovranno essere realizzati previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare e con modalità che assicurino la comprensione dei contenuti del corso di formazione, quali, ad esempio, la presenza di un mediatore interculturale o di un traduttore.***”.

In tale prospettiva, è stata evidenziata la proposta di porre in essere strategie mirate non soltanto alla traduzione, ma a un vero e proprio processo di mediazione linguistica e culturale, che assicuri anche il rispetto dei requisiti di cui al predetto Accordo Stato-Regioni. Tra le misure proposte in audizione rientrano:

- la traduzione dei materiali didattici e informativi nelle lingue maggiormente parlate dai lavoratori stranieri, così da garantire un’immediata fruibilità dei contenuti;

- l’impiego di strumenti multimediali quali video, infografiche e supporti interattivi, in grado di semplificare la comprensione di concetti complessi e di favorire un apprendimento più intuitivo;
- la presenza, durante i corsi, di mediatori linguistici e culturali che possano fungere da ponte comunicativo tra i formatori e i lavoratori, facilitando non solo la comprensione linguistica ma anche l’interpretazione dei riferimenti culturali;
- la predisposizione di glossari multilingua contenenti la terminologia tecnica in materia di sicurezza, così da offrire uno strumento pratico e immediatamente consultabile;
- l’adozione di sistemi di traduzione in tempo reale, utili a favorire una comunicazione fluida ed efficace anche nelle situazioni operative quotidiane.

Dall’altro è emerso che la sicurezza sul lavoro si persegue anche attraverso la piena comprensione delle prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro nella lingua italiana, perché di maggiore efficacia rispetto ad una soluzione multilingue che rischia quest’ultima di essere poco efficace e di lettura non immediata, aumentando possibili problemi interpretativi e di comunicazione tra i lavoratori e con coloro che sono addetti alla vigilanza del rispetto delle norme. La necessità di potenziare la conoscenza della lingua italiana per i lavoratori ai fini di sicurezza propria e degli altri lavoratori, oltre a salvaguardare la loro incolumità e quella degli altri persegue la finalità di una migliore integrazione tra i lavoratori stessi.

6. Innovazione e digitalizzazione per la sicurezza

L’adozione di nuove tecnologie può rappresentare un’importante leva per migliorare la prevenzione degli infortuni. A tal fine, gli audit hanno suggerito di:

- implementare sistemi digitali avanzati per il monitoraggio delle attività ispettive e formative;
- utilizzare sensori e dispositivi indossabili per rilevare condizioni di rischio, come affaticamento o esposizione a sostanze nocive;
- sviluppare strumenti basati sull’intelligenza artificiale per analizzare in tempo reale il rispetto delle norme di sicurezza nei luoghi di lavoro.

7. Partecipazione dei lavoratori

È emersa la necessità di rafforzare il coinvolgimento attivo dei lavoratori, anche attraverso le loro rappresentanze, nei processi decisionali relativi alla sicurezza e alla salute nei luoghi di lavoro. Una partecipazione strutturata contribuirebbe a una maggiore consapevolezza e condivisione delle responsabilità, migliorando l’efficacia delle misure di prevenzione.

SAFETY BY DESIGN: UN APPROCCIO INNOVATIVO ALLA SICUREZZA SUL LAVORO

Il concetto di *Safety by Design* rappresenta un cambiamento paradigmatico nella gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro. Tradizionalmente, la sicurezza è stata trattata in modo reattivo, con misure implementate per mitigare i rischi dopo che si sono verificati incidenti o malattie professionali. Il concetto di *Safety by Design* ribalta questa prospettiva, incorporando la sicurezza già nelle fasi iniziali della progettazione di ambienti, processi produttivi, macchinari e strumenti di lavoro.

L'approccio *Safety by Design* si basa su alcuni principi fondamentali:

1. Eliminazione del pericolo alla fonte: la strategia più efficace per ridurre gli infortuni è prevenire l'esposizione ai pericoli già nella fase progettuale. Questo include l'uso di materiali meno pericolosi, la riorganizzazione degli spazi per ridurre il rischio di collisioni e il miglioramento dell'ergonomia delle postazioni di lavoro.
2. Progettazione ergonomica e sicurezza integrata: l'ergonomia svolge un ruolo chiave nella prevenzione degli infortuni muscolo-scheletrici, una delle principali cause di malattia professionale. Postazioni di lavoro progettate per ridurre lo sforzo fisico, movimenti ripetitivi o posture scorrette possono migliorare la salute e la produttività dei lavoratori.
3. Riduzione del contatto con rischi potenziali: ad esempio, la separazione fisica delle aree pericolose attraverso barriere protettive, zone di sicurezza e segnaletica intuitiva aiuta a prevenire incidenti legati alla movimentazione di macchinari o materiali pesanti.
4. Sistemi di protezione passiva: questi includono l'uso di dispositivi automatici di interruzione, materiali ignifugi, pavimenti antiscivolo e altri accorgimenti strutturali che migliorano la sicurezza senza necessità di intervento attivo da parte dei lavoratori.

L'approccio *Safety by Design* è applicabile in diversi settori industriali e lavorativi.

Nell'edilizia, ad esempio, l'adozione di impalcature pre-assemblate con sistemi di protezione avanzati riduce il rischio di cadute. Nell'industria manifatturiera, la progettazione di macchinari con protezioni integrate minimizza il rischio di contatto con parti in movimento. Nei magazzini e nella logistica, la disposizione ottimale degli scaffali e l'uso di sistemi di sollevamento riducono il rischio di infortuni legati alla movimentazione manuale.

Un altro ambito in cui il *Safety by Design* trova ampia applicazione è quello delle sostanze chimiche e dei materiali pericolosi. La progettazione di impianti con sistemi di contenimento avanzati, la scelta di materiali meno tossici e l'adozione di procedure di manipolazione sicure riducono significativamente il rischio di esposizione a sostanze dannose.

L'adozione di questo approccio non porta solo benefici in termini di sicurezza, ma anche vantaggi economici e organizzativi. Le aziende che investono in sicurezza dalla fase di progettazione riducono i costi associati agli infortuni, abbassano i premi assicurativi e migliorano la produttività grazie a un ambiente di lavoro più sicuro e confortevole. Inoltre, un approccio proattivo alla sicurezza migliora la reputazione aziendale e contribuisce alla creazione di una cultura del lavoro più responsabile e sostenibile.

Il Ruolo delle Nuove Tecnologie nella Sicurezza Proattiva

Le nuove tecnologie possono supportare il *Safety by Design* attraverso strumenti avanzati per la progettazione sicura. L'uso di *software* di simulazione permette di analizzare e prevedere situazioni di rischio prima ancora della costruzione di un ambiente di lavoro. La modellazione 3D e la realtà virtuale offrono la possibilità di testare la sicurezza di impianti e strutture prima della loro realizzazione, riducendo gli errori progettuali e migliorando la prevenzione degli infortuni.

Dispositivi come i sensori IoT (*Internet of Things*) possono monitorare le condizioni di sicurezza in tempo reale, rilevando situazioni di rischio prima che diventino critiche. Questo approccio permette di integrare la sicurezza con la progettazione, rendendo i luoghi di lavoro più sicuri e controllabili.

Il *Safety by Design* rappresenta, dunque, oltre che una diretta applicazione di quanto previsto ai sensi dell'articolo 15, comma 1, lettere c) ed e) del D.lgs. 81/2008, un cambio di mentalità nella prevenzione degli infortuni, spostando il *focus* dalla reazione al problema alla sua eliminazione alla radice. Attraverso la progettazione attenta degli spazi, la scelta di materiali sicuri e l'adozione di processi ergonomici, è possibile migliorare significativamente la sicurezza sul lavoro e ridurre i costi associati agli incidenti. Le aziende, i progettisti e i legislatori devono collaborare per diffondere questo approccio, trasformandolo in uno standard consolidato a livello industriale e normativo.

PROPOSTA DI LEGGE REGIONALE INERENTE ALLA FORMAZIONE IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Va segnalato che nel mese di settembre 2025 è stato presentato il PDL 132 “*Disposizioni inerenti alla formazione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e modifiche all’articolo 60 quater della l.r. 33/2009*”, di iniziativa del presidente della Giunta, assegnato alla III commissione referente e alle comm. IV e I consultive, che accoglie quanto contenuto nel nuovo Accordo Stato Regioni del 17 aprile 2025 e nell’Ordine Del Giorno n. 669 approvato all’unanimità dal Consiglio Regionale della Lombardia in data 25 luglio 2024 dal titolo “Ordine del giorno concernente i percorsi formativi in tema di Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.”

Il PDL in questione, nel rispetto della normativa statale di riferimento, contiene disposizioni relative ai corsi di formazione o di aggiornamento di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro).

Tra le principali novità si registrano:

1. L’istituzione presso la struttura regionale competente in materia di sanità dell’elenco regionale dei soggetti formatori in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, articolato nelle seguenti sezioni, definendone i requisiti:
 - a) sezione I comprendente i soggetti formatori istituzionali;
 - b) sezione II comprendente i soggetti formatori accreditati
 - c) sezione III comprendente altri soggetti formatori.
2. L’iscrizione nell’elenco regionale abilita ciascun soggetto formatore all’erogazione di corsi di formazione o di aggiornamento in tema di salute e sicurezza sul lavoro nel territorio regionale.
3. Per le finalità istituzionali relative alle funzioni di vigilanza e controllo sui corsi di formazione e di aggiornamento, la realizzazione presso la struttura regionale competente in materia di sanità di un’apposita piattaforma informatica nella quale sono riportate le informazioni relative ai medesimi corsi, alla quale le ATS ed all’ispettorato nazionale del lavoro hanno accesso ai fini della programmazione e dello svolgimento delle attività di vigilanza e controllo.
Il tutto con i relativi doveri di inserimento dei dati relativi ai corsi da parte dei soggetti formatori individuati dalla norma e dei datori di lavoro che erogano direttamente corsi di formazione o di aggiornamento per i propri lavoratori, preposti e dirigenti alle condizioni previste dall’accordo Stato-Regioni.

PRINCIPALI RISULTANZE DELLA RICERCA DI POLIS LOMBARDIA “SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO IN LOMBARDIA”

Il lavoro svolto dalla Commissione d’inchiesta è stato supportato anche dalle attività di ricerca commissionata a Polis Lombardia, la quale ha avuto come obiettivo quello di approfondire ed analizzare:

- 1) Il contesto e dati relativi alla sicurezza ed alla salute nei luoghi di lavoro in Lombardia (tenendo conto degli ambiti di attività della Commissione, in particolare, prevenzione in edilizia e agricoltura ed infortuni e incidenti sul lavoro);
- 2) Le modalità organizzative, procedurali e best practices nei contesti nazionali ed internazionali;
- 3) Un’analisi comparativa del contesto lombardo rispetto ad altre esperienze nazionali e internazionali individuando i punti di forza e di debolezza dei diversi modelli.

Rinviano la completa lettura al medesimo rapporto finale (allegato C della presente relazione di cui non costituisce parte integrante così come gli allegati A, B e D), in questa sede si evidenziano alcune delle principali note di interesse.

Nella prima parte della ricerca viene valutata la normativa nazionale in vigore, definendola come “un sistema all’avanguardia” evidenziando però la possibilità di spazi di miglioramento.

Nella parte quarta dell’elaborato viene indicato come esistano modelli virtuosi ai quali è possibile guardare per un miglioramento in termini di efficienza e ottimizzazione del sistema italiano, presentando le politiche e le istituzioni di Svizzera e Germania.

Esistono infatti, secondo tale elaborato, diverse criticità che possono essere riassunte in:

- a) normativa complessa e frammentata, dettata dalle diversità territoriali e dalla carenza delle risorse aziendali nell’attuare tutte le disposizioni.
- b) controlli migliorabili da parte di Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e ATS, per carenza di risorse e mancanza di ispettori.
- c) talvolta le aziende effettuano una valutazione di “economicità del rischio”, ritenendo più conveniente incorrere nelle eventuali sanzioni che negli investimenti necessari per la sicurezza e la formazione del personale.
- d) la formazione talvolta appare inadeguata e non omogenea tra tutti gli operatori. Anche dal lato aziendale, a volte la formazione viene considerata come un’incombenza burocratica più che una competenza indispensabile, con la conseguenza che spesso viene ad essa dedicato un numero esiguo di ore e prevalentemente in modalità telematica.

Detto questo, che vale per tutto il territorio nazionale, l’analisi dei dati secondari elaborati sul territorio lombardo restituisce un quadro complessivamente in miglioramento rispetto al passato.

Nel periodo analizzato 2018-2024 viene evidenziato l’aumento del numero di infortuni mortali, in numero pari o superiore agli eventi mortali del 2018 (che furono 54) sono tutte le annualità analizzate fatta eccezione per le annualità 2020 e 2021 fortemente influenzate dalla pandemia da Covid-19.

Anzitutto viene affermato che “l’incidenza degli infortuni mortali in rapporto al numero degli addetti in Regione Lombardia non è socialmente allarmante”.

Nel 2023 sia gli infortuni gravi sia gli infortuni non gravi sono in diminuzione rispetto a quelli avvenuti nel 2018; nel complesso gli infortuni sono in riduzione anche nel confronto tra gli ultimi due anni della serie, il 2022 e 2023 (tenuto conto dell’aumento degli infortuni non gravi registrato

negli anni 2020-2022 per l'aumento delle infezioni da Covid-19 nel comparto sanità, inquadrate e trattate come infortunio sul lavoro).

Di seguito un maggiore dettaglio.

Sugli infortuni non gravi

L'analisi dimostra, nel complesso, una diminuzione nell'arco di tempo tra il 2018 e il 2023:

- nel settore metalmeccanica si registra un calo sia del valore assoluto degli infortuni sia un calo del valore percentuale che essi hanno sul totale degli infortuni per singolo anno;
- nel settore costruzioni si registra un leggero aumento sia del valore assoluto degli infortuni occorsi negli anni di inizio-fine serie storica (+508 infortuni) sia un aumento del valore percentuale che essi hanno sul totale degli infortuni per singolo anno;
- nel settore sanità il valore assoluto (e il peso percentuale) degli infortuni dell'anno 2023 segna un netto riavvicinamento ai valori pre-pandemici (2018 e 2019), evidenziando l'assoluta peculiarità degli anni 2020-2021-2022 e la diminuzione dei contagi da COVID-19 tra il personale sanitario operante in Regione Lombardia.

Sugli infortuni gravi

Anche l'analisi degli infortuni gravi risulta in leggera diminuzione nell'arco temporale 2018-2023:

- nel settore metalmeccanica si registra un calo sia del valore assoluto degli infortuni occorsi negli anni di inizio-fine serie storica sia un calo del valore percentuale che essi hanno sul totale degli infortuni per singolo anno;
- nel settore costruzioni si registra un leggero aumento sia del valore assoluto degli infortuni occorsi sia un aumento del valore percentuale che essi hanno sul totale degli infortuni per singolo anno;
- nel settore sanità il valore assoluto degli infortuni dell'anno 2023 segna una diminuzione rispetto ai valori pre-pandemici (2018 e 2019), mentre il valore percentuale per singolo anno resta sostanzialmente inalterato;
- nel settore servizi vari si registra un calo sia del valore assoluto degli infortuni occorsi negli anni di inizio-fine serie storica sia un calo del valore percentuale che essi hanno sul totale degli infortuni per singolo anno;
- nel settore agricoltura si registra un calo sia del valore assoluto degli infortuni occorsi negli anni di inizio-fine serie storica sia un calo del valore percentuale che essi hanno sul totale degli infortuni per singolo anno.

La distribuzione degli infortuni gravi per età, dimostra che poco meno di un infortunio su due abbia riguardato un lavoratore nella fascia 40-55 anni (in diminuzione); uno su quattro tra i 55 e 64 anni (in leggero aumento).

Sulla nazionalità degli infortuni gravi gli stranieri sono in costante aumento (dal 19,6% del 2019 al 25,5% nel 2023), con prevalenza per Marocco, Albania, Romania, Egitto, Senegal, India, Pakistan e Perù.

Per genere, uno su quattro è donna; 3 su quattro è uomo.

Infortuni in Regione Lombardia, analisi comparata 2023-2024 e raffronto con altre regioni

In comparazione con altre regioni, la Lombardia si colloca in una fascia intermedia: considerando il numero di infortuni rapportato al numero di imprese in ogni Regione, le Regioni Trentino-Alto Adige ed Emilia-Romagna mostrano, sia nel 2023 che nel 2024, le più alte incidenze di infortuni per impresa.

Nel 2024 il numero di infortuni per numero di imprese risulta essere in aumento in Lazio, Piemonte, Toscana, Puglia, Sicilia, Trentino-Alto Adige, Sardegna, Calabria e Umbria.

Nello specifico, l'aumento maggiore si osserva in Trentino-Alto Adige (+3.1%), mentre la maggior diminuzione si registra in Abruzzo (-4.9%).

In Lombardia la variazione risulta essere pari a -1.6%.

Nell'analisi del numero di infortuni in relazione al numero di lavoratori nelle imprese per Regione, Regione Lombardia attesta una sostanziale stabilità: ogni 1000 addetti ci sono stati circa 11 infortuni sia nel primo semestre 2023 sia nel 2024 (la variazione percentuale risulta essere pari a -1.8%).

Anche in questo caso Trentino-Alto Adige ed Emilia-Romagna presentano i tassi più elevati, sebbene un aumento degli infortuni per numero di lavoratori nel 2024 rispetto al 2023 riguardi Piemonte, Toscana, Puglia, Sicilia, Trentino-Alto Adige, Sardegna, Calabria e Umbria.

Nello specifico, l'aumento maggiore rispetto al 2023 si registra in Sicilia (+3.6%), mentre la maggior diminuzione è riscontrata in Abruzzo (-4.8%).

Seguono poi i dati statistici nel confronto tra le province lombarde.

Dato da segnalare è che, in linea con la tendenza del periodo precedente, gli infortuni tra i lavoratori stranieri nel 2024 è in aumento rispetto al 2023, con una maggioranza di provenienza Romania e Marocco, specificando però che per buona parte degli infortuni riferiti a stranieri non è specificata la nazionalità.

Infortuni mortali sul lavoro in Regione Lombardia

Si registra un leggero aumento dei decessi nel 2024 rispetto al 2023, con maggiore concentrazione nell'area dell'ATS di Brescia, seguita dalla Città Metropolitana di Milano, dalla Brianza, da Bergamo, dalle ATS Montagna, Valpadana e Insubria e da Pavia.

In netta prevalenza gli uomini (60 su 61), con maggiore incidenza nella fascia d'età tra i 41-55 anni, seguita dalla fascia 56-65 anni.

Poco meno di un terzo (il 31,1%) aveva cittadinanza straniera.

In ordine ai settori, nel 2024 vi è una tendenza al decremento nel settore metalmeccanica ed un aumento nel settore costruzioni, con un consistente numero anche nella voce "altro" che comprende una varietà di ambiti (ristorazione, rifiuti, attività di pulizia, riparazione e manutenzione, fabbricazione di materie varie).

Poco più della metà (il 57,4%) era dipendente a tempo indeterminato o determinato, il 21,3% era lavoratore autonomo (con o senza dipendenti). Cinque, complessivamente, sono stati i pensionati che hanno subito infortuni mortali.

Si sono verificati n. 19 decessi per caduta dall'alto (da scale, ponteggi, lucernari...), 29 per contatto con altri oggetti, mezzi o veicoli (rotoballe, muletti, macchine agricole...) e 5 per caduta di gravi (sacchi, solette...).

Sulla attività di vigilanza, controllo e ispezione da parte delle ATS Lombarde

In tale ambito emerge come, nel periodo di tempo analizzato (anni 2018-2024), si sia registrato un progressivo aumento sia del numero dei controlli sia del numero dei soggetti controllati. La leggera

flessione negli anni della pandemia da Covid-19 (2020-2021-2022) è stata recuperata, e i controlli e i controllati sono aumentati rispetto al periodo pre-pandemico, negli ultimi due anni (2023 e 2024). Anche le ispezioni, come i controlli, nel periodo di riferimento, hanno registrato una flessione negli anni della pandemia e, nel 2024, hanno raggiunto e superato i livelli pre-pandemici.

Sulla tipologia di ispezioni, emerge che il 69,2% di queste ultime sono effettuate in virtù della “Programmazione del soggetto che controlla (Asl o Direzione Territoriale del Lavoro)” (il 63,1% nel 2018); il 5,8% per la “verifica prescrizioni/sanzioni precedentemente emesse” (il 6,6% nel 2018); il 5,5% per “Emergenza (intossicazioni CO, TIA, Allerta alimentare...)” (il 3,5% nel 2018); il 5,2% per “Richiesta della struttura oggetto del controllo (per richiesta emissione provvedimenti, ecc.)” (l’11,5% nel 2018); il 6,5% per richiesta dell’Autorità (3% Autorità Giudiziaria, 3,5% Altre Autorità) (il 9,6% nel 2018); il 3% in virtù di un “Piano mirato” (l’1% nel 2018).

L’impulso principale all’attività ispettiva è, in definitiva, la programmazione territoriale delle ATS, l’attività ordinaria degli enti territoriali deputati alla vigilanza.

Nei comparti “Cantieri” e “Imprese agricole”, dopo il periodo d’arresto con l’avvento del Covid-19, con il 2023 e 2024 le ispezioni hanno ricominciato a crescere, superando abbondantemente il numero di ispezioni del 2018-2019.

CONCLUSIONI

La sicurezza nei luoghi di lavoro rappresenta un obiettivo imprescindibile e strategico per la tutela della vita e della salute dei lavoratori, nonché per sostenere la competitività e la sostenibilità del sistema produttivo, soprattutto in una regione dinamica come la Lombardia.

Il lavoro svolto dalla Commissione d'inchiesta, anche con il supporto delle analisi emerse dalla ricerca commissionata a Polis Lombardia⁹, ha evidenziato delle criticità che caratterizzano l'attuale assetto del sistema di prevenzione. Invero, nonostante la solidità del quadro normativo, che si caratterizza per essere uno dei più moderni e completi d'Europa, risulta comunque evidente la necessità di un impegno più incisivo e sistematico per fronteggiare le sfide attuali e prevenire gli episodi drammatici che ancora si verificano troppo spesso.

Dalle audizioni e dalla ricerca è emerso un quadro articolato: tra le principali criticità figurano la carenza di personale ispettivo e sanitario (nonostante Regione Lombardia abbia disposto numerosi bandi di concorso per assunzione di tecnici qualificati, anche a causa di retribuzioni troppo basse, e si sia registrato negli ultimi anni in Regione Lombardia un progressivo aumento del numero dei controlli, del numero dei soggetti controllati e delle ispezioni), la frammentazione delle competenze tra enti preposti alla vigilanza e una formazione non sempre rispondente alle esigenze specifiche dei lavoratori e dei diversi settori produttivi. Queste criticità si sommano a un contesto socio-lavorativo in rapida evoluzione, in cui le condizioni occupazionali non sempre stabili e la velocità dei cambiamenti non favoriscono il radicamento di una vera Cultura della Sicurezza (CS).

Tale cultura, che dovrebbe coinvolgere attivamente tutti gli attori, fatica a consolidarsi, a causa della necessità di tempi lunghi e della carenza di processi partecipativi necessari alla sua diffusione, ma soprattutto a causa della percezione che la tutela della salute e la produttività siano necessariamente in conflitto.

Un aspetto su cui lavorare, pertanto, è quello relativo alla percezione della sicurezza sul lavoro: questa non deve essere sentita come un costo o una serie di inutili adempimenti burocratici, bensì come un investimento sul futuro, capace di garantire oltre alla protezione dei lavoratori, anche la competitività e la resilienza del tessuto produttivo.

Per intervenire concretamente sull'aspetto della prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro uno strumento efficace è quello dell'adozione del metodo "*Safety by Design*" (SbD) fin dalle prime fasi di progettazione organizzativa (*ex articolo 15, comma 1, lettere c) ed e)* del D.lgs. 81/2008). Questo metodo prevede che la sicurezza non sia un semplice adempimento da verificare a posteriori, ma un elemento essenziale da incorporare sin dalla fase progettuale, con effetti positivi anche in termini di efficienza operativa e contenimento dei costi nel lungo periodo.

Un ulteriore aspetto rilevante della prevenzione riguarda i rischi legati alla mobilità casa-lavoro, che vanno considerati come elemento strutturale dell'incidentalità complessiva; per questo è importante adottare una visione della sicurezza che non si limiti ai soli luoghi di lavoro tradizionali.

Gli infortuni in itinere derivano principalmente da fattori legati a meteo, traffico, orari, distanza dal luogo di lavoro e caratteristiche dei percorsi quotidiani, che incidono direttamente sull'esposizione al

⁹ Vedi allegato C: "SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO IN LOMBARDIA"

rischio. In questa prospettiva, risultano particolarmente rilevanti sia gli strumenti digitali, in grado di supportare i lavoratori nel monitorare condizioni di sicurezza degli spostamenti, segnalare criticità, fornire allerte meteo e indicare situazioni potenzialmente pericolose in tempo reale, sia gli strumenti di flessibilità del lavoro, come lo *smart working*.

Quest'ultimo, oltre a ridurre il rischio in itinere, rappresenta oggi il fulcro dell'evoluzione dei modelli organizzativi orientati alla conciliazione vita-lavoro. Sarebbe quindi auspicabile valorizzare e stabilizzare questa modalità di lavoro flessibile, che può fungere da supporto anche in situazioni particolarmente critiche come nel caso dei caregiver di persone con disabilità e costituire una vera misura di prevenzione.

Per rendere lo *smart working* ancora più efficace e una reale alternativa al pendolarismo quotidiano, la diffusione di spazi di coworking territoriali sicuri e certificati contribuirebbe a mantenere elevati standard di salute e sicurezza. La crescita del lavoro ibrido e dei luoghi di lavoro non tradizionali richiede, quindi, un aggiornamento delle competenze, nuove modalità di valutazione dei rischi e un rafforzamento della cultura organizzativa orientata alla prevenzione.

Particolare attenzione merita, inoltre, la condizione delle categorie professionali caratterizzate da esposizioni elevate, come ad esempio i Vigili del Fuoco, che operano in contesti ad alto rischio e possono essere esposti in modo prolungato a sostanze o agenti potenzialmente nocivi (inclusi PFAS). Per tali lavoratori sarebbe pertanto fondamentale garantire sistemi di tutela avanzati, dispositivi di protezione sicuri e un monitoraggio sanitario specifico e continuativo, riconoscendo la peculiarità del loro rischio professionale.

Dalle audizioni con le ATS e dal lavoro svolto dal Gruppo di ricerca dell'Università di Bergamo per Polis Lombardia è emerso invece che lo strumento dei Piani Mirati di Prevenzione (PMP) si è dimostrato particolarmente efficace nel promuovere la partecipazione attiva tra istituzioni, parti sociali e associazioni di categoria, agevolando l'autovalutazione aziendale e il monitoraggio dei risultati. Per valorizzare questo strumento, quindi, sarebbe opportuno promuovere una sempre maggiore collaborazione tra le ATS al fine di condividere le *best practice*.

Accanto a questi strumenti è però necessario intervenire sulla causa più profonda delle criticità emerse: la carenza di una solida Cultura della Sicurezza; promuoverne la diffusione deve diventare una priorità strategica, affinché la tutela della salute nei luoghi di lavoro sia percepita come un valore condiviso. Ciò richiede un impegno concreto e continuo da parte del *management* e dei lavoratori, supportato da risorse dedicate e da una comunicazione efficace e costante.

A tal proposito, particolare attenzione va dedicata alla formazione scolastica e universitaria, prevedendo l'inserimento strutturale dell'educazione alla salute e sicurezza nei curricula scolastici, fin dalla scuola primaria, e assicurandosi che i docenti siano adeguatamente preparati a trasmettere questi contenuti.

In tale ambito, è inoltre auspicabile che le scuole superiori possano anticipare agli studenti, prima dell'ingresso nel mondo del lavoro o durante i PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento), la formazione prevista per i lavoratori, favorendo così una maggiore consapevolezza e responsabilizzazione.

Questo approccio strutturato e sistematico alla formazione deve contribuire a rafforzare in modo duraturo la Cultura della Sicurezza, rendendola parte integrante dell'identità professionale di ogni

lavoratore e, di conseguenza, elemento fondante di un sistema produttivo moderno e contestualmente attento alla persona.

La formazione continua e partecipativa è, quindi evidentemente, uno degli strumenti più potenti per il miglioramento della sicurezza e la diffusione della Cultura della Sicurezza, per questo motivo è fondamentale valorizzare le conoscenze dei lavoratori e promuovere metodologie didattiche attive, come la formazione *on the job* e i *break* formativi che si sono rivelati molto efficaci, o ancora attraverso l'impiego di tecnologie innovative come la realtà virtuale (VR) e aumentata (AR), così come anche previsto dall'Accordo Stato-Regioni n. 59/2025. Al tempo stesso, è fondamentale potenziare la rete di formatori qualificati, alzando gli *standard* qualitativi degli enti formatori inserendoli nel sistema di accreditamento di Regione Lombardia, e rendere più attrattiva la professione della sicurezza, valorizzando anche i percorsi di studi in materia.

Tuttavia, per raggiungere l'obiettivo non si può fermarsi alla sola dimensione formativa. Se si vuole che la salute e la sicurezza divengano realmente pilastri della società, occorre promuovere una trasformazione culturale profonda, capace di incidere sul modo stesso in cui la collettività percepisce e interiorizza questi valori. La Cultura della Sicurezza non deve più essere considerata un mero adempimento tecnico o un vincolo imposto dalla legge, ma deve affermarsi come patrimonio etico condiviso, responsabilità comune e principio irrinunciabile del vivere civile.

Un simile cambiamento richiede l'impegno congiunto di una molteplicità di soggetti: non soltanto le istituzioni e la politica, ma anche i *media*, il mondo della comunicazione, della ricerca, dell'arte e dello spettacolo, così come le organizzazioni sociali e culturali. Sono questi gli attori che hanno la capacità di modellare l'immaginario collettivo, orientare le sensibilità, generare consapevolezza diffusa. È solo attraverso una convergenza di linguaggi e di strumenti diversi che si potrà costruire un orizzonte nuovo, in cui la sicurezza non sia più percepita come un qualcosa di secondario o, ancora peggio, inutile e costoso, quanto piuttosto come un valore cardine di civiltà, giustizia sociale e progresso.

È emerso, poi, che l'implementazione di sistemi di monitoraggio continuo e l'analisi approfondita degli incidenti sono strumenti indispensabili per prevenire futuri infortuni, a patto che i dati siano attendibili. Tali strumenti, tuttavia, ai fini di una piena realizzazione della prevenzione non possono prescindere dalla formazione del personale e dall'adeguatezza delle risorse disponibili.

Infine, ma non meno importante, merita particolare attenzione il tema dei contratti di subappalto, spesso associato a criticità rilevanti in termini di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

La presenza di più soggetti operanti sul medesimo luogo di lavoro può infatti generare frammentazione delle responsabilità, discontinuità nei livelli di formazione e protezione e difficoltà nel coordinamento delle misure di prevenzione.

Le imprese subappaltatrici, in particolare se di piccole dimensioni, non sempre riescono a garantire gli stessi *standard* di sicurezza previsti per l'appaltatore, e ciò si traduce spesso in una maggiore esposizione ai rischi.

Inoltre, il ricorso frequente al subappalto può indurre una riduzione degli investimenti in prevenzione. È pertanto auspicabile rafforzare il controllo sulla filiera degli appalti limitando il subappalto a cascata, migliorando la tracciabilità delle responsabilità e garantendo una formazione omogenea per tutti i lavoratori coinvolti. Interventi in questa direzione potrebbero contribuire in modo decisivo a rendere più efficace il sistema di prevenzione, soprattutto nei settori ad alta incidenza infortunistica.

Alla luce di quanto emerso, la Commissione di Inchiesta ha condiviso alcune raccomandazioni operative nei confronti delle istituzioni regionali. Andando, poi, oltre le competenze regionali, si intravedono profili per i quali sarebbe auspicabile un intervento anche a livello nazionale, al fine di un miglioramento complessivo, come di seguito sintetizzate.

Livello Nazionale

- 1) Potenziamento del personale ispettivo e sanitario, attraverso assunzioni straordinarie, incentivi economici mirati, percorsi di aggiornamento obbligatori e garanzia dell'attuazione di *standard minimi territoriali*. In particolare, si suggerisce di rafforzare la capacità ispettiva nei settori ad alto rischio (costruzioni, trasporti, agricoltura e manifatturiero), dove si concentra la maggior parte degli infortuni, garantendo un approccio mirato e proporzionato alle dimensioni aziendali.
- 2) Revisione e Semplificazione. Incrementare i livelli di applicazione delle norme in vigore, anche attraverso una maggiore efficacia dei controlli, promuovendo forme di assistenza e sostegno alle aziende, in particolare di medie e piccole dimensioni, insieme a procedure e buone prassi coerenti con le tipologie di rischio e i livelli dimensionali delle aziende, con l'obiettivo di valorizzare il sistema di vigilanza aziendale previsto dal D.lgs. 81/2008, la corretta Valutazione dei Rischi e l'effettiva partecipazione di tutti i soggetti coinvolti, anche attraverso un'adeguata ed efficace informazione, formazione e addestramento. Particolare attenzione dovrà essere rivolta alle micro e piccole imprese artigiane, che necessitano di strumenti semplificati per adempiere agli obblighi di sicurezza, come software gestionali, consulenze agevolate e percorsi di formazione mirata.
- 3) Promozione della cultura della sicurezza tramite campagne nazionali strutturate, premi e incentivi per le imprese virtuose, narrazioni positive e azioni specifiche per i contesti più vulnerabili. La cultura della sicurezza deve essere promossa come valore aziendale condiviso, non come mero obbligo normativo. È necessario coinvolgere attivamente i lavoratori nella segnalazione, che dovrebbero essere maggiormente sensibilizzati anche rispetto al proprio obbligo di cooperazione nel rafforzamento del sistema della sicurezza aziendale di cui all'articolo 20 del D.lgs. 81/2008, anche dei quasi infortuni (*near miss*) e delle prassi di lavoro errate, in modo da garantire il miglioramento continuo delle pratiche di prevenzione, così come previsto espressamente anche dall'articolo 15 del D.L. 159/2025.
- 4) Valorizzazione della digitalizzazione e dell'innovazione, con la creazione di una piattaforma digitale nazionale per il tracciamento formativo, la condivisione di buone pratiche e il coordinamento tra enti, integrata con strumenti di monitoraggio intelligente. L'uso di nuove tecnologie (sensori, DPI integranti sistemi di IA, dispositivi IoT, software di gestione predittiva) può migliorare la sicurezza attraverso un controllo in tempo reale dei rischi e la manutenzione preventiva delle attrezzature, nonché di mappatura dei rischi e delle prassi aziendali quali strumenti di prevenzione e protezione.
- 5) Riforma del sistema formativo, con accreditamento rigoroso degli enti, qualificazione dei docenti e forte orientamento alla formazione esperienziale (formazione *on the job*, esercitazioni, simulazioni, laboratori pratici) che, come già spesso avviene, deve essere sempre registrata,

documentata e verificabile, così come previsto anche dall'Accordo Stato-Regioni n. 59/2025. È necessario superare l'approccio burocratico alla formazione obbligatoria, rendendola continua, interattiva, contestualizzata e orientata alla pratica, con aggiornamenti periodici obbligatori e percorsi di addestramento mirato, nonché promuovere momenti di approfondimento frequenti (per esempio *safety meetings* e dialogo mirato con gli RLS). Tutto ciò anche adottando tecniche volte ad una maggiore livello di empatia verso le specifiche situazioni lavorative e dei lavoratori. Inoltre, sarebbe opportuno promuovere iniziative per introdurre o incentivare momenti di aggiornamento dei lavoratori, anche frequenti, realizzati direttamente sul posto di lavoro con la presenza del formatore affiancato ai preposti, al gruppo di lavoratori, alla squadra di lavoratori, con argomenti brevi, su singole tematiche specifiche (e.g., *break* formativi).

- 6) Promozione di percorsi formativi attenti alla dimensione linguistica e interculturale, al fine di facilitare la piena comprensione dei contenuti da parte dei lavoratori stranieri e favorire un clima di inclusione e collaborazione, anche con supporto di mediatori culturali a ragione di quanto disposto dal nuovo Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025. Inoltre, la valutazione dei rischi dovrà tener conto delle competenze e del contesto culturale dei lavoratori stranieri. Potenziamento dei corsi di lingua italiana per i lavoratori stranieri, al fine di garantire una maggiore comprensione, e quindi efficacia, delle norme in tema di sicurezza sul lavoro, al fine di raggiungere una piena ed omogenea comprensione delle prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro nella lingua italiana.
La conoscenza e la comprensione dell'italiano permettono, inoltre, di ridurre possibili problemi interpretativi e di comunicazione tra i lavoratori e con coloro che sono addetti alla vigilanza del rispetto delle norme.
Quanto sopra anche prevedendo un sistema di premialità verso le Imprese che investono su corsi di italiano e in percorsi formativi che si avvalgano del supporto di mediatori linguistici e culturali, come anche previsto dall'Accordo Stato-Regioni n. 59/2025, interni all'azienda.
- 7) Partecipazione attiva dei lavoratori alla progettazione delle politiche di sicurezza e ai processi decisionali aziendali, tramite strumenti strutturati come audit partecipati, *focus group* e coinvolgimento dei lavoratori e degli RLS (iniziando da una condivisione con i lavoratori del DVR). È auspicabile il potenziamento del ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS e RLST), favorendo la partecipazione di lavoratori di diverse nazionalità e una formazione specifica sulla gestione interculturale della sicurezza.
- 8) Valorizzazione e rafforzamento del ruolo del Tecnico della Prevenzione, prevedendo un suo maggiore coinvolgimento nei processi aziendali e nei servizi pubblici, con percorsi incentivanti e riconoscimento normativo delle sue competenze trasversali.
- 9) Promuovere l'inserimento nei programmi scolastici curriculari di ogni ordine e grado percorsi formativi in materia di salute, sicurezza e prevenzione dei rischi sul lavoro, coerentemente con quanto già previsto dalla normativa statale.

Livello Regionale

- 1) Rafforzare il coordinamento territoriale, attivando reti tra il Comitato regionale, le ATS, le associazioni datoriali e sindacali, mediante sistemi di monitoraggio e valutazione delle buone pratiche (Condivisione linee d'indirizzo e coordinamento delle attività ispettiva).
- 2) Continuare a potenziare le attività ispettive delle ATS, attraverso investimenti in strumenti tecnologici (es. droni, sensori, *software* predittivi) e formazione tecnica specifica degli operatori, con priorità ai settori più a rischio, proseguendo quanto previsto dalla DGR n. 4183 del 7 aprile 2025 relativa alle determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione delle ATS relativamente agli ambiti di impiego delle risorse *ex art. 60 quater l.r. n. 33/2009*
- 3) Promuovere campagne formative e di sensibilizzazione mirate, rivolte a *target* specifici, con materiali multilingua, *storytelling* e strumenti visuali.
- 4) Progettare percorsi formativi per i datori di lavoro (calibrati sulla base delle dimensioni e delle specificità dell’azienda), anche attraverso percorsi misti (*online/offline*) con *focus* su prevenzione, responsabilità legale e gestione integrata della sicurezza. Nelle micro e piccole imprese si suggerisce di privilegiare la formazione operativa e di breve durata, anche in collaborazione con enti bilaterali e associazioni di categoria.
- 5) Istituire un sistema di accreditamento e monitoraggio degli enti formatori, per garantire *standard* qualitativi omogenei sul territorio e inserire l’obbligo all’accreditamento regionale per gli enti che erogano formazione in materia di sicurezza;
- 6) Monitorare affinché le linee guida vincolanti sui contenuti minimi e sulle modalità della formazione vengano sempre redatte con chiarezza espositiva volta all’effettiva comprensione da parte dei lavoratori, nel rispetto anche di quanto previsto nell’Accordo Stato-Regioni n. 59/2025.
- 7) Attivare una serie di meccanismi di valutazione periodica dell’efficacia dei corsi (questionari, verifiche pratiche, *feedback*, verifiche e simulazioni interattive in azienda), con possibilità di sospendere o revocare l’accreditamento agli enti non conformi.
- 8) Incentivare piani mirati di prevenzione, con contributi economici, coordinati dalle ATS, strumenti di autovalutazione assistita e accompagnamento personalizzato da parte dei componenti l’organismo territoriale di coordinamento (*ex articolo 7 D.lgs. 81/2008*).
- 9) Favorire in ogni provincia l’azione del Comitato di coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro (articolo 7 D.lgs. 81/2008), promuovendone le funzioni dirette alla tutela dei lavoratori e alla promozione della qualità del lavoro. Così come previsto dal Piano Sociosanitario integrato lombardo 2024-2028 (capitolo 5.2 pag. 72). I dipartimenti di prevenzione delle ATS verificano che questo organo venga effettivamente istituito e monitorano l’attività da esso svolta.

- 10) Rafforzare il coordinamento tra le Unità Operativa Complessa P.S.A.L. - Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro di ATS con i Dipartimenti Funzionali di Prevenzione interni alle ASST e potenziare questi ultimi sia in termini di risorse umane che economiche.
- 11) Valutare l'ampliamento delle competenze delle ATS, integrando servizi di assistenza tecnica, supporto alle micro e piccole imprese.
- 12) Valutare i margini di una ulteriore autonomia gestionale delle risorse derivanti dalle sanzioni, per consentire alle ATS di reinvestire localmente in progetti di prevenzione e formazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 60 *quater* della l.r. 33/2009 e nel recente D.L. 159/2025.
- 13) Valorizzare gli interventi degli enti bilaterali e paritetici, integrandoli stabilmente nei tavoli di coordinamento e attribuendo loro compiti formativi, informativi e consultivi in coerenza con le politiche regionali. Gli enti bilaterali potranno contribuire alla diffusione di modelli di formazione multilingue e alla promozione della cultura della sicurezza nelle imprese con alta presenza di manodopera straniera. In linea con gli indirizzi di cui alla DGR n. 4183 del 7 aprile 2025 relativa alle determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione delle ATS relativamente agli ambiti di impiego delle risorse *ex art. 60 quater* l.r. n. 33/2009 e alla DGR 294 del 15 maggio 2023 per assegnazione risorse economiche da ATS (fondi sanzioni) a organismi paritetici per potenziamento sorveglianza sanitaria degli stagionali.
- 14) Migliorare e incentivare l'elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi, anche mediante la predisposizione modelli standardizzati e strumenti digitali interattivi (iniziano da una condivisione con i lavoratori del DVR).
- 15) Avviare la sperimentazione del fascicolo sociale e lavorativo del cittadino di cui all'art 15 D.lgs. 150 del 14 settembre 2015, anche richiamato dal D.L. 159/2025.
- 16) Promuovere l'integrazione di percorsi universitari e degli ITS, inserendo moduli obbligatori su salute, sicurezza e prevenzione nei programmi scolastici e formativi, favorendo l'interdisciplinarità e il collegamento col mondo del lavoro, nel rispetto di quanto previsto a livello nazionale dalla Legge 17 febbraio 2025, n. 21 (Modifica all'articolo 3 della legge 20 agosto 2019, n. 92, concernente l'introduzione delle conoscenze di base in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito dell'insegnamento dell'educazione civica) e dal D.L. 159/2025.
- 17) Valorizzare i corsi di studi universitari in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, anche tramite l'istituzione di borse di studio universitarie per gli studenti iscritti.
- 18) Progettare percorsi di confronto mirati al rafforzamento della figura del Medico Competente nell'ambito del Comitato regionale *ex articolo 7* del D.lgs. 81/2008, in quanto ruolo cardine, in ottica "*One Health*", e di potenziamento della prevenzione, per la tutela della salute e sicurezza dei cittadini lavoratori.

- 19) Favorire l'introduzione di clausole sociali e premiali nei sistemi degli appalti, premiando chi certifica la filiera e rispetta i contratti, nell'ambito delle piattaforme di rinnovo della contrattazione collettiva nazionale e territoriale nonché di comparto produttivo.
- 20) Sostenere la tracciabilità della filiera tramite piattaforma digitale regionale, anche promuovendo l'integrazione di piattaforme uniche rispetto all'adozione di protocolli specifici di settore (e.g. Protocollo d'Intesa per la legalità nei contratti di appalto nelle filiere produttive della moda del 26 maggio 2025¹⁰ e del settore logistica del 18 luglio 2024¹¹).
- 21) Valutare l'opportunità di promuovere regolari focus di aggiornamento da indirizzare alle Commissioni Consiliari competenti mediante incarico, da conferire a Polis-Lombardia, di redigere, con cadenza semestrale, un documento che contenga la rilevazione dei principali dati inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro sul territorio lombardo, nonché il monitoraggio sugli esiti degli Accordi Stato-Regioni e delle iniziative legislative e regolamentari in materia. Valutare, inoltre, l'opportunità di istituire una Commissione speciale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con il compito di dare continuità al lavoro della Commissione d'inchiesta e di coordinare gli interventi futuri, compresi quelli indicati nella relazione stessa. La Commissione dovrà operare come sede permanente di confronto e proposta, valorizzando la mole di atti, dati e analisi prodotti, nonché gli esiti degli Accordi Stato-Regioni e delle iniziative legislative e regolamentari in materia.

¹⁰ <https://prefettura.interno.gov.it/it/prefetture/milano/notizie/filiere-produttive-moda-protocollo-dintesa-legalita>

¹¹ <https://prefettura.interno.gov.it/it/prefetture/milano/notizie/protocollo-legalita-dei-contratti-appalto-nel-settore-logistica-1>