

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'ATTUAZIONE DELLA CONVENZIONE OIL N. 187/2006 SUL QUADRO PROMOZIONALE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

ANNO 2025

Il presente rapporto è redatto in conformità all'articolo 22 della Costituzione dell'OIL, sulla base del *report form* predisposto per la Convenzione n. 187 (2006) sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro.

In conformità all'articolo 80 della Costituzione italiana, la ratifica della Convenzione in oggetto è stata autorizzata dal Parlamento italiano con la legge 8 giugno 2023, n. 84, recante: *"Ratifica ed esecuzione delle seguenti Convenzioni: a) Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, n. 155, adottata a Ginevra il 22 giugno 1981, e relativo Protocollo, adottato a Ginevra il 20 giugno 2002; b) Convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro, n. 187, adottata a Ginevra il 15 giugno 2006"* (Allegato 1).

La registrazione ufficiale da parte del Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro ha avuto luogo l'11 ottobre 2023. In conformità all'articolo 8, paragrafo 3, della Convenzione, essa è entrata in vigore nell'ordinamento italiano a decorrere dal 12 ottobre 2024.

II – Obiettivo

ARTICOLO 2 Convenzione

Paragrafo 1

Le misure adottate per promuovere il miglioramento continuo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

In Italia il miglioramento continuo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro rappresenta un obiettivo strategico del relativo sistema nazionale. Esso viene attuato attraverso un insieme coordinato di interventi normativi, operativi, formativi e incentivanti, finalizzati alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

1. Quadro normativo

Il riferimento normativo principale è il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, noto come *"Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro"*, d'ora in poi T.U. (Allegato 2). Questo decreto, concepito in un'ottica di sistema, ha il merito di riunire e armonizzare in un unico *corpus* le disposizioni vigenti, integrando i principi fondamentali di prevenzione, protezione e promozione della cultura della sicurezza. Esso stabilisce obblighi precisi per datori di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori, incentivando un approccio proattivo fondato sulla valutazione dei rischi e sul miglioramento continuo. Il testo è soggetto a frequenti aggiornamenti e integrazioni, a dimostrazione dell'impegno costante verso l'adeguamento e il miglioramento delle disposizioni in materia.

2. Pianificazione strategica

La pianificazione strategica riveste un ruolo centrale nel definire obiettivi, strumenti e azioni coordinate tra i diversi livelli istituzionali. In tale prospettiva, il **Piano Nazionale della Prevenzione (PNP) 2020–2025** (Allegato 3) e il **Piano Triennale della Prevenzione INAIL 2025–2027** (Allegato 4) costituiscono riferimenti fondamentali per l'attuazione di interventi efficaci e sostenibili.

Il PNP, adottato con l'Accordo Stato-Regioni del 6 agosto 2020, rappresenta uno strumento strategico essenziale per l'attuazione delle politiche di promozione della salute nei contesti lavorativi. Inserito nel più

ampio quadro della sanità pubblica e della prevenzione collettiva, il Piano orienta l'azione delle Regioni e delle Province autonome attraverso obiettivi condivisi e linee di intervento prioritarie. Esso propone una visione integrata della salute nei luoghi di lavoro, promuovendo interventi che superano la mera riduzione del rischio, puntando al miglioramento del benessere organizzativo e alla sostenibilità dei modelli produttivi. Tra gli obiettivi strategici si evidenziano:

- la riduzione degli infortuni e delle malattie professionali, con particolare attenzione ai settori a maggiore incidenza;
- la promozione della cultura della prevenzione, mediante attività formative, partecipazione attiva dei lavoratori e coinvolgimento delle imprese;
- l'integrazione tra prevenzione sanitaria e sicurezza sul lavoro.

Uno degli strumenti chiave del PNP è il **Piano Mirato di Prevenzione (PMP)**, pensato per integrare in modo sinergico le attività di assistenza e vigilanza alle imprese. Il PMP mira a garantire trasparenza, equità e uniformità nell'azione pubblica, promuovendo una maggiore consapevolezza tra i datori di lavoro sui rischi e sulle conseguenze del mancato rispetto delle norme di sicurezza. Questo avviene attraverso il coinvolgimento attivo di tutti i soggetti interessati: lavoratori, rappresentanti, associazioni, enti e istituzioni. Il PMP si configura come un modello territoriale partecipativo, volto a supportare le imprese nella prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro. Ogni Regione è chiamata ad attivarlo.

Il **Piano Triennale della Prevenzione INAIL 2025–2027** definisce, in coerenza con la Strategia Europea 2021–2027 e con gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030, le direttrici nazionali per il rafforzamento della salute e sicurezza sul lavoro. Il Piano si articola in sei sezioni operative e prevede, tra le principali azioni:

- campagne formative e informative rivolte a giovani, lavoratori e soggetti vulnerabili;
- supporto alle piccole e medie imprese (PMI) attraverso incentivi economici e percorsi formativi mirati;
- promozione della ricerca applicata e dell'innovazione tecnologica in ambito prevenzionistico;
- potenziamento della vigilanza integrata, in collaborazione con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e le Regioni.

3. Formazione e sensibilizzazione

La formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro rappresenta uno degli strumenti fondamentali per garantire la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono disciplinate, secondo quanto previsto dall'articolo 37, comma 2, del T.U., dagli Accordi Stato-Regioni, che definiscono i contenuti minimi, la durata e le modalità di erogazione per ciascuna figura aziendale.

L'Accordo del 17 aprile 2025 (Allegato 5) ha introdotto importanti novità:

- Maggiore attenzione ai rischi emergenti, come quelli legati al lavoro agile, all'ergonomia e ai fattori psicosociali.
- Rafforzamento della formazione esperienziale, con simulazioni pratiche e moduli interattivi.
- Obbligo di aggiornamento periodico per tutte le figure coinvolte: lavoratori, dirigenti, preposti, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

Accanto alla formazione, il sistema italiano promuove un ampio ventaglio di campagne di sensibilizzazione, attivate a livello nazionale e territoriale. Queste iniziative vedono il coinvolgimento diretto di istituzioni quali il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Salute, le Regioni e le Province autonome, l'Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL), oltre alle associazioni di categoria e alle organizzazioni sindacali.

Le campagne sono rivolte sia ai lavoratori che alle imprese e perseguono obiettivi fondamentali per la diffusione della cultura della prevenzione. In particolare, esse mirano a:

- diffondere conoscenze sui rischi tradizionali presenti nei luoghi di lavoro, come le cadute dall'alto, la movimentazione manuale dei carichi e l'esposizione ad agenti chimici;
- sensibilizzare sui rischi emergenti, tra cui lo stress lavoro-correlato, il *burnout* e l'uso improprio delle tecnologie digitali;
- promuovere strategie di prevenzione efficaci, quali l'adozione di modelli organizzativi orientati alla sicurezza, l'utilizzo corretto dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e la partecipazione attiva dei lavoratori nei processi decisionali aziendali.

Le attività di sensibilizzazione si concretizzano attraverso la produzione e la distribuzione di materiali informativi (opuscoli, video), l'organizzazione di *webinar* e seminari tematici, la realizzazione di progetti formativi in collaborazione con scuole, università e centri di formazione, nonché il coinvolgimento di enti bilaterali e organismi paritetici operanti nel settore della sicurezza sul lavoro.

Un esempio significativo è rappresentato dal concorso *"Salute e sicurezza... insieme! La prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro si imparano a scuola"*, rivolto agli studenti delle scuole secondarie di secondo grado e ai corsi di istruzione e formazione professionale. Giunto alla sua seconda edizione, il concorso ha l'obiettivo di sensibilizzare i giovani sull'importanza della salute e sicurezza, stimolando riflessioni sul valore della conoscenza dei rischi e dei pericoli come base per comportamenti consapevoli e responsabili, non solo nel contesto lavorativo, ma anche nella vita quotidiana.

4. Incentivi economici

Il miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è sostenuto, in Italia, anche attraverso l'erogazione di specifici incentivi economici destinati alle imprese che investono in prevenzione. Questi strumenti, coordinati principalmente dall'INAIL, rappresentano un importante motore per l'adozione volontaria di misure superiori agli *standard* minimi previsti dalla normativa.

Tra le principali misure si segnalano:

- **Bandi ISI INAIL:** si tratta di contributi a fondo perduto, erogati annualmente dall'INAIL in attuazione dell'articolo 11, comma 5, del T.U. e dell'articolo 1, commi 862–864, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modifiche. Questi fondi sono destinati alle imprese che realizzano interventi finalizzati al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, come l'adozione di impianti più sicuri, la riduzione dei rischi chimici o fisici e l'introduzione di modelli organizzativi orientati alla prevenzione. L'ultimo bando (Allegato 6) è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 296 del 18 dicembre 2024.
- **Riduzione del premio assicurativo INAIL per interventi di prevenzione:** si tratta di una riduzione del premio assicurativo riconosciuta alle aziende che adottano misure di prevenzione superiori rispetto a quelle obbligatorie. Questa agevolazione, nota come *"oscillazione per prevenzione"*, è accessibile tramite la presentazione del **modulo OT23**, disponibile annualmente sul sito dell'INAIL, insieme alla relativa guida operativa. Il modulo consente alle imprese di documentare gli interventi effettuati nell'anno precedente, come attività formative, adozione di sistemi di gestione della sicurezza, miglioramenti strutturali e iniziative di promozione della salute. Per l'anno 2025, il modulo e le istruzioni operative sono consultabili al seguente [link](#) del sito ufficiale dell'INAIL.

5. Sistemi informativi e monitoraggio

Il **Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei Luoghi di Lavoro** (SINP), istituito ai sensi dell'articolo 8 del T.U., rappresenta uno strumento strategico per la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati

relativi alla salute e sicurezza sul lavoro. Attraverso il SINP, vengono sistematicamente acquisiti e integrati dati su infortuni sul lavoro, malattie professionali e attività ispettive, provenienti da diverse fonti istituzionali, tra cui INAIL, INL, Regioni e Aziende Sanitarie Locali (ASL).

Queste informazioni costituiscono una base conoscitiva essenziale per:

- orientare le politiche pubbliche in materia di prevenzione;
- individuare con precisione i settori produttivi e le tipologie di rischio che necessitano di interventi prioritari;
- monitorare l'efficacia delle misure adottate e dei programmi nazionali e regionali;
- supportare la programmazione delle attività di vigilanza e formazione.

Il SINP consente inoltre di promuovere una gestione integrata e trasparente dei dati. In questo modo, il sistema informativo non solo assolve a una funzione tecnica, ma diventa uno strumento di *governance* e di indirizzo strategico per il miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

6. Sistemi di qualificazione delle imprese

Nel contesto delle politiche nazionali per la promozione della salute e sicurezza sul lavoro, si segnala la recente introduzione della cosiddetta “**Patente a crediti**”, istituita in attuazione dell'articolo 27 del T.U. Questo strumento, concretamente regolato con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 18 settembre 2024, n. 132 (Allegato 7) rappresenta un sistema di qualificazione e incentivazione rivolto alle imprese del settore edile, storicamente caratterizzato da un'elevata incidenza infortunistica.

La patente, rilasciata in formato elettronico dall'INL, si configura come un meccanismo premiale, basato su un punteggio iniziale attribuito alle imprese, che può subire variazioni in funzione del comportamento dell'azienda. In particolare, il punteggio può essere incrementato attraverso:

- la partecipazione a corsi di formazione specifici, rivolti ai lavoratori e ai responsabili della sicurezza;
- l'avvio di investimenti mirati al miglioramento delle condizioni di lavoro, alla riduzione dei rischi e all'adozione di modelli organizzativi orientati alla prevenzione.

Al contrario, il punteggio può essere decurtato in caso di gravi violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza, o in presenza di eventi infortunistici significativi. In taluni casi, la perdita di crediti può comportare la sospensione temporanea dell'attività o l'impossibilità di partecipare a gare pubbliche.

Le consultazioni e il loro esito

Un elemento qualificante del sistema italiano di consultazione e coordinamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) è rappresentato dal **Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza**, istituito ai sensi dell'articolo 5 del T.U. Questo organismo ha il compito di garantire l'unitarietà e la coerenza delle politiche pubbliche in materia, assicurando il raccordo tra le diverse amministrazioni centrali e territoriali, gli enti tecnici e le parti sociali.

Il Comitato svolge funzioni di indirizzo strategico e di valutazione, con particolare riferimento a:

- la definizione delle priorità nazionali in materia di prevenzione e vigilanza;
- il coordinamento delle attività ispettive svolte da INL, ASL e Regioni;
- la promozione dell'omogeneità degli interventi sul territorio nazionale;
- il monitoraggio dell'efficacia delle politiche attive e dei programmi regionali;
- l'elaborazione di proposte per il miglioramento del sistema di vigilanza e prevenzione.

Le riunioni del Comitato rappresentano un'occasione di confronto tecnico e politico tra tutti gli attori istituzionali coinvolti, e consentono di orientare le azioni pubbliche sulla base di evidenze raccolte attraverso il SINP e i *report* INAIL.

Accanto al Comitato, opera la **Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro**, prevista dall'articolo 6 del T.U. Si tratta di un organo tecnico tripartito, composto da rappresentanti delle amministrazioni centrali (Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Ministero della Salute, Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti), delle Regioni e Province autonome, delle organizzazioni sindacali e delle associazioni datoriali maggiormente rappresentative.

La Commissione svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nell'aggiornamento degli strumenti tecnici e normativi del sistema di prevenzione, contribuendo a:

- elaborare linee guida, buone prassi e criteri di qualificazione dei formatori;
- definire i requisiti dei modelli di organizzazione e gestione (MOG) e dei sistemi di gestione della sicurezza (SGSL);
- proporre aggiornamenti normativi e interpretazioni condivise delle disposizioni vigenti;
- valutare l'efficacia delle misure adottate e suggerire interventi correttivi.

Paragrafo 2

I principi stabiliti negli strumenti dell'OIL pertinenti al quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro presi in considerazione al fine di conseguire gli obiettivi di cui ai paragrafi 1 e 2 dell'articolo della convenzione in esame

L'Italia ha integrato nel proprio sistema normativo, in particolare nel citato T.U., diversi principi fondamentali fissati dagli strumenti normativi dell'OIL, al fine di perseguire gli obiettivi indicati nei paragrafi 1 e 2 dell'articolo in esame. Tra questi si evidenziano:

- il diritto a un ambiente di lavoro sano e sicuro, riconosciuto tra i principi e i diritti fondamentali sul lavoro dell'OIL nel 2022, come principio cardine del sistema nazionale di prevenzione e protezione;
- la prevenzione come approccio prioritario, attuata attraverso la valutazione dei rischi e la pianificazione di misure preventive;
- il coinvolgimento attivo dei lavoratori, garantito tramite la figura dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- il dialogo sociale tripartito, formalizzato nella citata Commissione Consultiva Permanente, che assicura la partecipazione delle principali organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori allo sviluppo di normative, linee guida e strategie;
- la responsabilità del datore di lavoro nella gestione della sicurezza, supportata da figure professionali come il RSPP, il medico competente e il personale addetto alle emergenze;
- la formazione e l'informazione, considerate misure generali di tutela fondamentali per accrescere consapevolezza e competenze in materia di salute e sicurezza;
- la raccolta e l'analisi dei dati su infortuni e malattie professionali, utilizzata per elaborare politiche basate su evidenze concrete.

Paragrafo 3

Le misure adottate per ratificare le pertinenti convenzioni dell'OIL in materia di salute e sicurezza sul lavoro e i risultati delle consultazioni condotte al riguardo

Come già evidenziato nell'introduzione del presente Rapporto, con la legge 8 giugno 2023, n. 84, il Parlamento italiano ha formalmente autorizzato la ratifica della Convenzione in esame, insieme alla Convenzione n. 155

e al relativo Protocollo. Tale provvedimento rappresenta un passo significativo nell'allineamento dell'ordinamento nazionale agli *standard* internazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La definizione del percorso legislativo è stata preceduta da un'ampia consultazione delle parti sociali, condotta nell'ambito del sistema di relazioni industriali e del dialogo tripartito, che ha consentito di raccogliere osservazioni, proposte e contributi provenienti dalle organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative.

III – *Politica nazionale*

ARTICOLO 3 Convenzione

Paragrafo 1

Le misure adottate per formulare una politica nazionale

La politica nazionale italiana in materia di salute e sicurezza sul lavoro è fondata sul citato T.U., che rappresenta il principale strumento normativo di riferimento.

La formulazione della politica nazionale viene sostenuta da un sistema di *governance* multilivello, che coinvolge il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Salute, le Regioni, l'INAIL, l'INL, le parti sociali e gli organismi paritetici. Il coordinamento è garantito dal citato Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e dalla citata Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, che assicurano la coerenza delle politiche e il coinvolgimento tecnico e sociale.

Paragrafo 2

Le azioni intraprese a livello nazionale, regionale, aziendale o di altro tipo per promuovere e far progredire i diritti dei lavoratori a un ambiente di lavoro sano e sicuro

La promozione dei diritti dei lavoratori a un ambiente di lavoro sano e sicuro è garantita da un sistema articolato su più livelli.

A livello nazionale, l'INL svolge attività ispettive e di sorveglianza per verificare il rispetto delle normative e l'INAIL promuove la prevenzione attraverso campagne informative, pubblicazioni tecniche e finanziamenti per progetti di miglioramento delle condizioni di lavoro.

A livello regionale, le ASL e i Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPSAL) effettuano sopralluoghi, attività formative e iniziative di promozione della cultura della prevenzione, adattate alle specificità territoriali.

A livello aziendale, i datori di lavoro sono tenuti a rispettare obblighi fondamentali stabiliti normativamente nel citato Testo unico sulla salute e sicurezza: redazione del Documento di valutazione dei rischi (DVR), nomina del RSPP, formazione obbligatoria per lavoratori, dirigenti, preposti e RLS. Queste misure devono essere integrate da modelli organizzativi e sistemi di gestione della sicurezza adeguati al contesto aziendali.

Inoltre, le parti sociali contribuiscono attivamente attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva. I contratti nazionali e settoriali spesso prevedono misure aggiuntive e istituiscono, così come previsto dall'articolo 51 del T.U., organismi paritetici che offrono formazione, elaborano linee guida e facilitano la risoluzione delle controversie.

Paragrafo 3

(a) Misure adottate per promuovere i principi di base e sviluppare una cultura nazionale della salute e della sicurezza preventiva che includa l'informazione, la consultazione e la formazione

La cultura della prevenzione in Italia si fonda su tre pilastri:

1. Valutazione del rischio

Ai sensi dell'articolo 17 del T.U., ogni datore di lavoro è tenuto a procedere alla valutazione di tutti i rischi presenti nei luoghi di lavoro, con la conseguente redazione del DVR, secondo le modalità e i contenuti definiti dagli articoli 28 e 29 del medesimo T.U. Il DVR costituisce lo strumento fondamentale per l'identificazione, l'analisi e la gestione dei rischi, nonché per la pianificazione delle misure di prevenzione e protezione. La valutazione deve essere periodicamente aggiornata, in funzione dell'evoluzione dei processi produttivi e dell'insorgenza di nuovi fattori di rischio, e deve essere effettuata in collaborazione con le figure aziendali competenti, quali il RSPP, il medico competente, ove previsto, e il RLS, nel rispetto del principio di partecipazione attiva alla gestione della sicurezza.

2. Formazione e informazione

La formazione, l'informazione e l'addestramento in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono disciplinati dal Titolo I, Capo III, Sezione IV del T.U. In particolare, il citato articolo 37 stabilisce l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di garantire a ciascun lavoratore una formazione sufficiente e adeguata sui concetti di rischio, prevenzione, protezione, diritti e doveri, tenendo conto delle competenze linguistiche e culturali dei destinatari. Tali obblighi sono ulteriormente rafforzati dall'articolo 73, che prevede specifici interventi formativi e di addestramento pratico per l'utilizzo corretto delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale.

Come già rappresentato, i corsi obbligatori rivolti a lavoratori, dirigenti e preposti sono attualmente regolati dall'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025, che ha aggiornato i contenuti didattici e le metodologie formative, in linea con l'evoluzione normativa e tecnica del settore. L'INAIL e gli organismi paritetici di cui all'articolo 51 T.U. assicurano un supporto operativo diretto, mettendo a disposizione risorse didattiche, strumenti di assistenza e servizi formativi, con l'obiettivo di promuovere una cultura della prevenzione diffusa e inclusiva.

3. Consultazione

L'articolo 50 del T.U. riconosce al RLS il diritto di essere consultato su tutte le tematiche inerenti la SSL. La consultazione riguarda la valutazione dei rischi, la scelta dei DPI, la pianificazione della formazione e l'organizzazione delle misure di emergenza.

(b) Le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori che sono state consultate e l'esito delle consultazioni svolte a tale riguardo; (c) Le condizioni e le prassi nazionali che sono state prese in considerazione

La definizione delle politiche nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro si fonda su un sistema di consultazione strutturato e permanente, come già rappresentato nella parte del presente rapporto inerente all'articolo 2.

Il confronto è ulteriormente rafforzato grazie all'attivazione di specifici tavoli tecnici di settore e tematici, comunemente noti come *tavoli sicurezza*, promossi dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in collaborazione con il Ministero della Salute, l'INAIL, l'INL e le Regioni. Questi tavoli hanno affrontato in modo mirato le principali criticità emergenti, tra cui:

- la sicurezza nei cantieri edili e l'introduzione della patente a crediti;
- la prevenzione nel settore agricolo e forestale, con particolare attenzione al lavoro stagionale;
- la tutela della salute e sicurezza nei contesti scolastici e sanitari;
- i rischi psicosociali e organizzativi connessi al lavoro agile e digitale;
- la semplificazione degli adempimenti per micro e piccole imprese, con l'obiettivo di garantire efficienza senza ridurre i livelli di tutela.

Tali consultazioni hanno coinvolto le principali confederazioni sindacali e le associazioni datoriali.

IV – Sistema nazionale

ARTICOLO 4 Convenzione

Paragrafo 1

Le misure adottate per istituire, mantenere, sviluppare progressivamente e riesaminare periodicamente un sistema nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro e l'esito delle consultazioni condotte al riguardo

Con riferimento alle misure adottate per istituire, mantenere, sviluppare e riesaminare periodicamente il sistema nazionale si rinvia alla risposta relativa all'articolo 2, paragrafo 1.

Paragrafo 2

Informazioni sulle componenti del sistema nazionale

(a) Normativa e strumenti giuridici

Come già illustrato, in Italia, il riferimento normativo principale è il T.U., che coordina e razionalizza le disposizioni legislative in materia, offrendo un quadro organico e coerente.

(b) Autorità e organismi competenti

Come già evidenziato, il sistema italiano si fonda su una *governance* multilivello e tripartita, che garantisce il coinvolgimento delle istituzioni centrali, regionali e delle parti sociali.

A livello centrale operano il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive (articolo 5 del T.U.), la Commissione consultiva permanente (articolo 6 del T.U.) e il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza. Questi organismi definiscono le linee guida e promuovono il dialogo tra istituzioni, datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori.

A livello territoriale, le Regioni e le Province Autonome svolgono un ruolo fondamentale attraverso i Comitati regionali di coordinamento (articolo 7 del T.U.), assicurando una programmazione omogenea degli interventi.

Inoltre, enti come INAIL, ASL, ISPESL e IPSEMA (ora integrati in INAIL), il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e l'INL garantiscono l'attuazione delle politiche di prevenzione e tutela, offrendo anche servizi di consulenza, formazione e assistenza tecnica alle imprese.

(c) Meccanismi di controllo e ispezione

L'articolo 13 del T.U. stabilisce che la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è esercitata da una pluralità di soggetti istituzionali: ASL competenti per

territorio; INL; Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, per gli aspetti inerenti alla prevenzione incendi; altri enti pubblici, per settori produttivi o contesti lavorativi specifici.

Questi organismi operano in modo coordinato e complementare, secondo le rispettive attribuzioni normative e le direttive ministeriali, al fine di garantire l'effettiva tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Le attività di vigilanza si concretizzano attraverso diverse forme di intervento, che possono essere:

- accessi ispettivi programmati, sulla base di piani annuali o pluriennali di controllo, con priorità ai settori a rischio medio-alto (es. edilizia, agricoltura, logistica, ristorazione);
- ispezioni mirate, attivate in seguito a segnalazioni, denunce, infortuni o malattie professionali;
- verifiche documentali, relative alla presenza e correttezza del DVR, dei registri di formazione, delle nomine obbligatorie (RSPP, medico competente, addetti alle emergenze), e delle misure di sorveglianza sanitaria;
- accertamenti tecnici, su impianti, ambienti di lavoro, macchinari e dispositivi di protezione collettiva e individuale;
- sospensione dell'attività imprenditoriale, nei casi previsti dall'articolo 14 del T.U., come la mancata redazione del DVR, l'assenza di formazione o l'impiego di lavoratori irregolari.

(d) Cooperazione tra direzione aziendale, lavoratori e i loro rappresentanti

La cooperazione tra la direzione aziendale, i lavoratori e i loro rappresentanti costituisce un pilastro fondamentale delle politiche di prevenzione nei luoghi di lavoro. La Convenzione in esame attribuisce particolare rilievo a questa collaborazione, promuovendo il coinvolgimento attivo dei lavoratori nella gestione della salute e sicurezza, quale elemento essenziale per il miglioramento continuo delle condizioni lavorative.

Il sistema italiano recepisce pienamente tale principio attraverso una serie di disposizioni contenute nel T.U. che definiscono ruoli, obblighi e strumenti operativi volti a favorire la partecipazione e il dialogo tra le parti. In particolare, l'articolo 18, comma 1, stabilisce che il datore di lavoro e i dirigenti devono consentire ai lavoratori, tramite il RLS, di verificare l'applicazione delle misure di tutela della salute e sicurezza. A tal fine, il RLS ha diritto a ricevere tempestivamente, su richiesta, copia del DVR, anche in formato digitale, e a essere consultato nelle ipotesi previste dall'articolo 50.

La partecipazione attiva dei lavoratori è ulteriormente rafforzata dall'articolo 20, che ne sancisce gli obblighi: ciascun lavoratore è tenuto a prendersi cura della propria salute e sicurezza, nonché di quella delle persone presenti sul luogo di lavoro, collaborando con il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti per l'attuazione delle misure di prevenzione.

Paragrafo 3

Informazioni sulle altre componenti del sistema nazionale

a) Organi consultivi nazionali tripartiti

Si richiamano il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e il Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, oggetto di precedente illustrazione.

b) Servizi di informazione e servizi consultivi

Un sistema efficace di salute e sicurezza sul lavoro non può prescindere dalla presenza di servizi informativi e consultivi qualificati, capaci di supportare imprese e lavoratori nella comprensione e nell'applicazione delle normative vigenti. Il T.U. dedica ampio spazio a questo aspetto, riconoscendo il ruolo strategico degli enti pubblici e delle istituzioni territoriali nel promuovere la cultura della prevenzione.

In particolare, l'articolo 9 individua gli enti pubblici che, in modo coordinato e sinergico, svolgono attività di consulenza, assistenza tecnica e promozione. Tra questi, l'INAIL, l'ISPESL e l'IPSEMA (oggi integrati in INAIL) operano congiuntamente per offrire supporto tecnico-specialistico alle imprese, con un'attenzione particolare alle micro, piccole e medie imprese (MPMI). Attraverso l'elaborazione di strumenti operativi, metodologie efficaci e soluzioni tecnologiche innovative, questi enti contribuiscono concretamente alla riduzione dei rischi e al miglioramento delle condizioni di lavoro.

A rafforzare ulteriormente questa rete di supporto, l'articolo 10 stabilisce che una pluralità di soggetti istituzionali – tra cui Regioni, Province autonome, ASL, Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, Ministeri competenti, organismi paritetici ed enti di patronato – siano chiamati a svolgere attività di informazione, formazione, consulenza e promozione in materia di salute e sicurezza. Queste iniziative sono rivolte in particolare alle imprese artigiane, agricole e alle piccole e medie imprese (PMI), che spesso necessitano di un supporto mirato per affrontare le sfide legate alla prevenzione.

c) Offerta di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Come già rappresentato il T.U., attraverso l'articolo 37, stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di assicurare percorsi formativi adeguati a tutti i soggetti coinvolti nella gestione della sicurezza: lavoratori, dirigenti, preposti e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Questa formazione deve essere strutturata tenendo conto delle specifiche mansioni, dei rischi presenti nei luoghi di lavoro e delle competenze linguistiche dei lavoratori, affinché sia realmente efficace e inclusiva. A tal fine, il citato Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 definisce in modo dettagliato i contenuti minimi, la durata e le modalità di erogazione della formazione, garantendo uniformità e qualità su tutto il territorio nazionale.

Oltre agli obblighi generali, il T.U. prevede anche misure di sostegno economico per favorire la formazione nelle realtà produttive più piccole. L'articolo 11, comma 1, lettera b), dispone che l'INAIL e le Regioni, previo trasferimento delle risorse da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, finanzino progetti formativi specificamente dedicati alle MPMI. Questi progetti mirano a rafforzare le competenze interne e a promuovere l'adozione di buone pratiche in materia di salute e sicurezza. Inoltre, l'articolo 52, lettera b), istituisce un fondo di sostegno presso l'INAIL, destinato al finanziamento della formazione non solo per i datori di lavoro delle PMI, ma anche per piccoli imprenditori, lavoratori stagionali del settore agricolo e lavoratori autonomi, categorie spesso escluse dai percorsi formativi tradizionali.

d) Servizi sanitari sul lavoro

La tutela della salute nei luoghi di lavoro non può prescindere dalla presenza di servizi igienico-sanitari adeguati, accessibili e funzionali. Il T.U. affronta questo tema in modo articolato, prevedendo misure specifiche per garantire condizioni dignitose e sicure per tutti i lavoratori, anche in contesti ad alto rischio.

In particolare, l'articolo 63, letto in combinato disposto con l'Allegato IV del T.U., stabilisce che i luoghi di lavoro devono essere dotati di servizi igienico-sanitari fruibili anche da lavoratori con disabilità, assicurando così il rispetto dei principi di inclusività e accessibilità. Queste disposizioni mirano a garantire non solo la funzionalità degli ambienti, ma anche la dignità e il benessere delle persone che vi operano. Nei contesti lavorativi caratterizzati da rischio biologico, come quelli in cui si manipolano agenti patogeni o materiali contaminati, il T.U. impone misure ancora più stringenti. L'articolo 273, infatti, prevede che i lavoratori dispongano di servizi sanitari adeguati, dotati di docce con acqua calda e fredda, lavaggi oculari e antisettici per la pelle, al fine di ridurre al minimo i rischi di esposizione e contaminazione.

e) Ricerca in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Il T.U. attribuisce un ruolo centrale agli enti pubblici come INAIL e ISPESL (oggi confluito in INAIL), non solo per le attività di vigilanza e assistenza, ma anche per la raccolta sistematica dei dati e la promozione della ricerca scientifica in materia di salute e sicurezza.

In particolare, l'articolo 9 riconosce a questi enti la funzione di svolgere attività di ricerca e analisi dei fenomeni infortunistici e tecnopatici, con l'obiettivo di individuare le cause, monitorare i *trend* e proporre soluzioni tecniche e organizzative per la riduzione dei rischi.

Un ulteriore impulso alla ricerca applicata è fornito dall'articolo 11, comma 5, che prevede il finanziamento da parte dell'INAIL di progetti sperimentali volti a sviluppare soluzioni innovative e strumenti gestionali ispirati ai principi della responsabilità sociale d'impresa. Questi progetti, spesso realizzati in collaborazione con le parti sociali e le associazioni di tutela degli invalidi del lavoro, mirano a promuovere modelli organizzativi avanzati e tecnologie emergenti che possano migliorare concretamente le condizioni di lavoro. Ne costituiscono esempio i finanziamenti attribuiti attraverso i già citati BANDI ISI (v. articolo 2).

f) Meccanismi per la raccolta e analisi dei dati relativi agli infortuni e malattie professionali; g) Collaborazione tra sistemi di assicurazione o sicurezza sociale

Come già rappresentato, il T.U., attraverso l'articolo 8, ha istituito il Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), uno strumento avanzato e integrato che consente di orientare, programmare e valutare le attività di prevenzione. Il SINP è progettato per raccogliere e gestire in modo coordinato le informazioni provenienti da una pluralità di fonti istituzionali, tra cui INAIL, Regioni, Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) e altri soggetti pubblici. Questo sistema permette di integrare archivi e banche dati, creando una rete informativa unificata che supporta il monitoraggio continuo dei fenomeni infortunistici e tecnopatici, e consente di valutare l'efficacia delle misure adottate. La gestione tecnica e informatica del SINP è affidata all'INAIL, che svolge anche il ruolo di titolare del trattamento dei dati. L'Istituto provvede a pubblicare regolarmente i dati raccolti: mensilmente vengono resi disponibili quelli relativi alle denunce di malattia professionale, mentre semestralmente vengono diffusi i dati sui casi protocollati nel quinquennio di riferimento e sui decessi riconosciuti come malattia professionale. Queste informazioni sono consultabili in modo trasparente e accessibile attraverso il portale ufficiale dell'INAIL: <https://dati.inail.it/portale/it.html>.

h) Meccanismi di supporto per il miglioramento nelle MPMI

Il T.U. dedica particolare attenzione alle MPMI, riconoscendo le difficoltà che queste realtà possono incontrare nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione. Per questo motivo, il sistema nazionale di salute e sicurezza sul lavoro prevede una serie di strumenti e meccanismi di sostegno volti a favorire il miglioramento progressivo delle condizioni di lavoro in questi contesti.

Uno degli elementi centrali è la promozione di un sistema di prevenzione partecipato, inclusivo e accessibile, che valorizza la collaborazione tra istituzioni pubbliche, parti sociali e imprese. In questo modello, le aziende possono contare su un supporto tecnico e normativo qualificato, mentre i lavoratori sono coinvolti attivamente nella tutela della propria salute e sicurezza. Si tratta di un approccio che promuove la responsabilità condivisa e la diffusione di una cultura della sicurezza fondata sulla consapevolezza, sulla formazione e sull'innovazione.

Un ruolo fondamentale è svolto dai protocolli di intesa sottoscritti tra istituzioni e associazioni di categoria, che rappresentano strumenti strategici per rafforzare la prevenzione nei luoghi di lavoro. Questi accordi, rivolti in particolare alle MPMI, mirano a fornire supporto operativo e normativo mirato, attraverso la definizione di linee guida per l'adozione di Sistemi di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) e Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG) conformi all'articolo 30 del T.U.

Inoltre, i protocolli favoriscono l'elaborazione di documenti tecnici e strumenti pratici per la gestione dei rischi specifici, come quelli chimici, biologici, ergonomici e legati alla movimentazione manuale dei carichi. Questi strumenti offrono soluzioni concrete e facilmente applicabili nei contesti produttivi, contribuendo alla diffusione di buone pratiche e all'accesso a consulenze qualificate.

Il T.U. prevede anche finanziamenti e incentivi, come quelli descritti negli articoli 11 e 52, che sostengono progetti di investimento e formazione rivolti alle PMI.

V – Programma nazionale

ARTICOLO 5 Convenzione

Paragrafo 1

Le misure adottate per l'attuazione di un programma nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori che sono state consultate e i risultati delle consultazioni condotte al riguardo

Si segnala l'adozione del **Piano Integrato per la Salute e la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro 2025** (Allegato 8), formalmente approvato con Decreto Ministeriale n. 195 del 17 dicembre 2024 e operativo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025.

Il Piano si articola in cinque aree strategiche: prevenzione e promozione della cultura della sicurezza, campagne informative, iniziative rivolte ai giovani, campagne di sorveglianza straordinaria e interoperabilità delle banche dati. Le autorità coinvolte includono il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Salute, INAIL e INL.

Le consultazioni con le parti sociali hanno avuto un ruolo centrale nella definizione e attuazione del Piano. Sono stati istituiti tavoli tecnici tematici presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali e datoriali, per affrontare temi specifici come la sicurezza negli appalti e l'emergenza caldo.

Paragrafo 2

Le misure adottate per garantire che tali programmi siano conformi ai requisiti di cui al paragrafo 2, comprese informazioni specifiche riguardanti gli obiettivi, i traguardi e gli indicatori di progresso

Il suddetto Piano risulta conforme ai requisiti del paragrafo 2 dell'articolo 5 della Convenzione in esame.

(a) Promozione della cultura nazionale della prevenzione in materia di salute e sicurezza

Il Piano Integrato 2025 promuove attivamente una cultura della prevenzione attraverso campagne informative rivolte a cittadini, imprese e operatori del settore, iniziative educative per i giovani e il coinvolgimento diretto delle imprese. Inoltre, il Piano incoraggia la partecipazione attiva dei lavoratori e delle loro rappresentanze, rafforzando il ruolo degli RLS e degli organismi paritetici.

(b) Protezione dei lavoratori mediante l'eliminazione o la riduzione dei rischi lavorativi

Il Piano è orientato alla protezione dei lavoratori attraverso azioni mirate nei settori ad alto rischio (edilizia, agricoltura, logistica), l'aumento delle ispezioni da parte dell'INL, il monitoraggio continuo dei rischi emergenti e l'adattamento delle misure preventive.

(c) Formulazione e revisione basata sull'analisi della situazione nazionale

Il Piano è stato formulato sulla base dell'analisi dei dati INAIL relativi agli infortuni e alle malattie professionali, del confronto con le parti sociali attraverso tavoli tecnici tematici e del coordinamento con il Ministero della Salute e altri enti.

(d) Inclusione di obiettivi, traguardi e indicatori di progresso

Il Piano definisce con chiarezza un insieme strutturato di obiettivi strategici, traguardi misurabili e indicatori di progresso. Tra gli obiettivi strategici figurano la riduzione degli infortuni sul lavoro, il rafforzamento delle misure preventive e l'ampliamento dell'offerta formativa. I traguardi quantitativi e qualitativi includono la diminuzione del tasso di incidenza degli incidenti gravi e mortali, l'incremento delle ispezioni mirate e l'aumento della percentuale di lavoratori raggiunti da attività informative e formative. Gli indicatori di progresso comprendono, tra gli altri, il numero di ore di formazione erogate, il tasso di partecipazione giovanile ai programmi educativi e il miglioramento degli indici INAIL relativi a infortuni e malattie professionali.

Il monitoraggio è affidato a un sistema coordinato che prevede la produzione di *report* mensili e la revisione periodica delle misure adottate. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in coerenza con gli obiettivi del Piano, cura il coordinamento generale e la verifica dei risultati delle azioni intraprese. In tale ambito, l'INAIL e l'INL, ciascuno per quanto di propria competenza, sono tenuti a trasmettere mensilmente un *report* informativo contenente: le iniziative avviate nel mese precedente; lo stato di avanzamento dei progetti in corso; la valutazione della coerenza delle attività rispetto agli obiettivi prefissati. Gli esiti sono consultabili al seguente [link](#).

(e) Sostegno da parte di altri programmi e piani nazionali complementari

Il Piano Integrato 2025 si colloca all'interno di un più ampio quadro strategico nazionale, come ampiamente illustrato in precedenza.

Paragrafo 3

Diffusione e promozione

Il Piano Integrato 2025 è stato reso pubblico attraverso siti ufficiali delle istituzioni coinvolte, conferenze stampa e campagne informative rivolte a cittadini, imprese e operatori del settore.

Informazioni finali

Indicare se i tribunali o altre autorità giudiziarie abbiano emesso decisioni che coinvolgono questioni di principio relative all'applicazione della Convenzione. In caso affermativo, si prega di fornire il testo di tali decisioni

Ad oggi, non risultano decisioni di tribunali o Corti italiane che abbiano affrontato questioni di principio relative all'applicazione della Convenzione in esame. Considerata la sua recente entrata in vigore, non si registrano ancora pronunce giurisprudenziali che ne abbiano fatto applicazione diretta. Tuttavia, si segnala che le fonti dell'OIL, incluse le Convenzioni ratificate, sono talvolta utilizzate dalla giurisprudenza italiana come parametri interpretativi o fonti interposte.

Indicare le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori alle quali è stata comunicata copia del presente rapporto, in conformità con l'articolo 23, paragrafo 2, della Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro

Ai sensi dell'articolo 23, paragrafo 2, della Costituzione dell'OIL, il presente rapporto è stato trasmesso alle organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative, come da elenco allegato (allegato 9).

ALLEGATI

1. Legge 8 giugno 2023, n. 84;
2. Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
3. Piano Nazionale della Prevenzione (PNP) 2020–2025;
4. Piano Triennale della Prevenzione INAIL 2025–2027;
5. Accordo del 17 aprile 2025;
6. Bando ISI INAIL;
7. Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 18 settembre 2024, n. 132;
8. Piano Integrato per la Salute e la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro 2025;
9. Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.