Ministero della Salute

Strategia nazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 2026 - 2030

Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ex art. 5, D.lgs. 81/2008

Sommario

Premessa 1

Il Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027 3

Analisi del contesto nazionale 4

Il sistema istituzionale per la prevenzione 4

I Dati 6

Il mercato del lavoro 6

Gli infortuni sul lavoro 6

Le malattie professionali 9

La sorveglianza sanitaria per i rischi lavorativi: le dimensioni del fenomeno in Italia 10

LA STRATEGIA NAZIONALE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: I CINQUE ASSI STRATEGICI 14

ASSE STRATEGICO 1 15

AFFRONTARE I CAMBIAMENTI DEL MONDO DEL LAVORO 15

Obiettivo 1.1. Anticipare e gestire i rischi nuovi ed emergenti 17

Obiettivo 1.2. Fronteggiare i rischi tradizionali 19

Obiettivo 1.3. Introdurre strategie, strumenti e tecnologie innovative per la prevenzione e la vigilanza a tutela delle situazioni di vulnerabilità 21

ASSE STRATEGICO 2 22

RAFFORZARE E INCREMENTARE LA RESILIENZA DEL SISTEMA ISTITUZIONALE 22

Obiettivo 2.1. Miglioramento, anche attraverso la condivisione dei dati, della conoscenza dei fenomeni di salute e sicurezza legati all'attività lavorativa, degli eventi dannosi (infortuni nei luoghi di lavoro, in itinere, malattie professionali), cause e modalità di accadimento 23

Obiettivo 2.2. Coordinamento delle attività di vigilanza 23

Obiettivo 2.3. Valorizzare e rafforzare il ruolo del dialogo sociale 24

ASSE STRATEGICO 3 25

POTENZIARE L'EFFICACIA DELLE TUTELE 25

Obiettivo 3.1. Rafforzamento del ruolo del servizio pubblico, attraverso il potenziamento operativo dei Servizi per la tutela della Salute e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro delle ASL 25

Obiettivo 3.2. Razionalizzazione degli interventi di prevenzione, al fine di programmare un utilizzo efficace, efficiente e appropriato delle risorse umane, strumentali e finanziarie previste e impiegate a legislazione vigente 26

Obiettivo 3.3. Rafforzamento dell'attività di vigilanza orientandola in modo da favorire l'approccio *Vision Zero* 26

Obiettivo 3.4. Programmazione della vigilanza secondo criteri che ne incrementino l'efficacia 27

ASSE STRATEGICO 4 28

SUPPORTARE LE MICRO, PICCOLE E MEDIE IMPRESE 28

Obiettivo 4.1. Fornire sostegno e assistenza alle imprese, ai lavoratori ed alle loro rappresentanze 29

Obiettivo 4.2. Sensibilizzare le MPMI sulla rilevanza della cultura della prevenzione come opportunità di crescita e sviluppo 29
ASSE STRATEGICO 5 31
DIFFONDERE LA CULTURA DELLA PREVENZIONE 31
Obiettivo 5.1. Implementare la promozione e la divulgazione della cultura della SSL nei percorsi formativi scolastici e universitari 32
Obiettivo 5.2. Prevenire degli illeciti attraverso iniziative di promozione dell'approccio Vision Zero e di sensibilizzazione di tutti gli stakeholders 32
CONCLUSIONI: IMPLEMENTAZIONE, GOVERNANCE E MONITORAGGIO DELLA STRATEGIA 33

Premessa

Il diritto a un luogo di lavoro sano e sicuro non è solo un obbligo morale ed etico, ma è una necessità imprescindibile per il benessere individuale e collettivo, per la produttività delle imprese e per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.
La Strategia nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro (SSL), partendo dalle indicazioni del "*Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027*", tiene conto dello specifico contesto nazionale di riferimento nonché del ruolo delle singole istituzioni e parti sociali, coinvolte ognuna per quanto di competenza, in un approccio integrato e partecipato alla realizzazione di una reale tutela della SSL.
Il Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 (PNP), adottato con Intesa Stato–Regioni del 6 agosto 2020 quale documento strategico nazionale di riferimento per la prevenzione e la sanità pubblica, come già i precedenti, ha fatto propri diversi aspetti ed ambiti di rilevante interesse per la SSL, coerentemente con quanto tracciato nel tempo a livello europeo, nonché in documenti di organizzazioni internazionali, quale ad esempio l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).
Aspetti di interesse sono presenti nei documenti di programmazione strategica e pianificazione operativa degli altri soggetti istituzionali individuati al Titolo I del D.lgs. del 9 aprile 2008, n.81, tra cui il Piano integrato per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 195 del 2024.
In ragione del suo ruolo di polo per la SSL, l'INAIL, nell'ultimo specifico Piano Triennale della Prevenzione 2025-2027, in coerenza con il precedente, ha analizzato, approfondito, contestualizzato e attualizzato diversi aspetti di interesse fornendo così una esaustiva e aggiornata visione d'insieme sulla tematica, di indubbia rilevanza e utilità nell'individuazione e attuazione di specifiche attività di prevenzione della SSL, nel significato più ampio del termine.
Ulteriore elemento decisivo delle politiche e strategie nazionali di SSL è assicurare l'equità e la trasversalità nel definire e realizzare programmi di prevenzione, nonché di controllo e vigilanza, che rispondano in maniera adeguata alle vecchie e nuove problematiche connesse all'esposizione ai rischi tradizionali, all'evoluzione delle caratteristiche produttive, demografiche-occupazionali e dell'organizzazione del lavoro, in particolare con l'introduzione e il consolidamento del "lavoro a distanza" in tutte le sue forme e modalità. Allo stesso modo, un nuovo approccio alla SSL non può prescindere dalle questioni connesse al cambiamento climatico e al più ampio concetto di *Total Worker Health (TWH)*, che pone il lavoratore al centro di un ambiente in cui possano prosperare salute e benessere. È in questo contesto che le nuove sfide mettono alla prova la capacità del «sistema» di aggiornarsi allo scopo di fornire risposte efficaci ai cambiamenti. Per affrontare uno scenario di tale complessità, le politiche della prevenzione devono fondarsi su studi e ricerca dei fenomeni noti e consolidati e di quelli emergenti, su innovazione delle soluzioni di protezione, sul trasferimento tecnologico al sistema delle imprese. Si conferma inoltre la necessità di elevare sempre più la cultura della sicurezza fin dalla scuola primaria, inserendo le competenze di base in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro nei programmi curriculari delle scuole di ogni ordine e grado. La cultura della prevenzione può infatti contribuire a diffondere una mentalità orientata alla prevenzione e al rispetto delle normative. In tale contesto una tappa fondamentale è la legge 17 febbraio 2025, n. 21, finalizzata a sensibilizzare i giovani studenti sui temi della sicurezza nei luoghi di lavoro e sui diritti e doveri dei lavoratori.
L'esperienza del periodo pandemico ha reso evidente quanto la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sia determinante per la protezione del singolo e della collettività, per il funzionamento e lo sviluppo della società e per la continuità delle attività economiche e sociali. Al contempo ha rivelato to come sia necessario valorizzare questo aspetto nelle politiche in materia di sanità pubblica.
L'elaborazione di una strategia nazionale per la SSL si configura, quindi, come un passo fondamentale per rafforzare l'azione di prevenzione e tutela, contrastare il fenomeno degli infortuni e delle malattie

professionali e promuovere una cultura della salute e sicurezza diffusa e radicata, in coerenza con le priorità trasversali del Quadro strategico dell'UE, adattate al contesto nazionale.
La strategia deve porre l'attenzione sulla necessità di anticipare e gestire i rischi per la SSL nel contesto dei cambiamenti del mondo del lavoro, nonché sull'urgenza di migliorare la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, anche nell'ottica dell'approccio *Vision Zero,* che ambisce ad azzerare gli infortuni gravi e i decessi sul luogo di lavoro, partendo dall'assunto che ogni incidente sul lavoro possa essere prevenibile.
Tale strategia si configura come indirizzo strategico finalizzato a offrire un corretto orientamento che definisce e indirizza le linee comuni delle politiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, gli obiettivi e programmi dell'azione pubblica di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, traendo ispirazione da alcuni elementi chiave tra cui:
- obiettivi e azioni del Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025, collegati all'erogazione delle prestazioni previste dal Livelli essenziali di assistenza (LEA), e perseguiti dai Piani Regionali della Prevenzione, confermati dal Piano Nazionale della Prevenzione 2026-2031, in corso di elaborazione.
- aumentata complessità dell'attività di controllo e vigilanza, con necessità di approcci multidisciplinari ed interdisciplinari, come promosso dai dipartimenti di prevenzione delle aziende sanitarie locali (ASL) che hanno adottato negli ultimi anni un modello più proattivo e collaborativo, quale il Piano Mirato di Prevenzione che mira anche a potenziare nelle aziende e presso i lavoratori la cultura della salute e sicurezza, attraverso percorsi di autovalutazione e valutazione collegiale che orientano all'adozione di "soluzioni" con l'obiettivo di prevenire i rischi prima che si traducano in danni, incidenti o inadempienze.
- obiettivi e azioni del Piano Triennale della Prevenzione INAIL 2025-2027, documento strategico che programma gli interventi nel breve periodo, mette in rassegna le metodologie più avanzate per realizzare analisi di rischio e tutelare efficacemente i lavoratori con gli strumenti più consolidati.
- obiettivi e azioni del Piano integrato per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro 2025 adottato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con D.M. 195/2024.

La presente strategia sarà uno strumento utile per contribuire alle politiche future in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027

I quadri strategici dell'UE in materia di SSL svolgono da oltre venti anni il ruolo fondamentale di orientamento delle autorità nazionali e delle parti sociali nel definire obiettivi, priorità e azioni concrete utili al miglioramento della tutela dei lavoratori in tutti i Paesi Membri.
Al fine di adeguare i luoghi di lavoro ai cambiamenti sempre più incalzanti dell'economia, della demografia, dei ritmi di lavoro e della società in generale, la Commissione Europea ha adottato, nel giugno del 2021, il nuovo Quadro strategico in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027.
Si tratta di un documento che, pur se in linea con le priorità del precedente quadro strategico, prevede ulteriori azioni di tutela della SSL dei quasi 170 milioni di lavoratori nell'UE ispirate ai concetti di cambiamento, prevenzione e preparazione. In particolare, la pandemia di COVID-19 ha accentuato tali complessità e reso le politiche in materia di SSL e salute pubblica più interconnesse che mai.
Il documento si concentra su tre obiettivi chiave trasversali per il periodo di riferimento - per il cui raggiungimento, la UE ravvisa necessaria un'azione a livello dell'Unione, nazionale, settoriale e aziendale basata su dialogo sociale, rafforzamento delle evidenze scientifiche e dell'applicazione delle norme, aumento della consapevolezza, con azioni di formazione, informazione, aggiornamento alle figure chiave della prevenzione, risorse.
Gli obiettivi chiave trasversali *(crosscutting key objectives)* delineati dal Quadro strategico sono:
a) anticipare e gestire il cambiamento nel nuovo mondo del lavoro determinato dalla transizione verde, digitale e demografica (cambiamento);
b) migliorare la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali (prevenzione);
c) aumentare la preparazione per gestire in modo adeguato eventuali future crisi sanitarie.
Tutto ciò sotto la guida della Commissione Europea che invita i Paesi Membri ad adeguare e aggiornare le strategie e azioni nazionali in materia, per poter conformare tutta l'area europea alle nuove misure ed ai nuovi standard individuati.

Analisi del contesto nazionale

Il sistema istituzionale per la prevenzione

A livello nazionale e territoriale, il sistema istituzionale delineato dal D.lgs. 81/2008 e ss.mm.ii. configura una *governance* su base tripartita delle attività in materia di SSL che, attraverso:

- ✓ il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex art. 5,
- ✓ la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ex art. 6
- ✓ i Comitati regionali di coordinamento (CRC) ex art. 7,

con il concorso delle Parti sociali, consente di definire e promuovere gli indirizzi di prevenzione e vigilanza sul territorio nazionale.

Il Comitato ex art. 5, istituito presso il Ministero della salute, costituisce di fatto la "cabina di regia" del sistema proprio in relazione al compito di elaborare linee comuni di azione a livello nazionale per la SSL, in ambito di prevenzione e vigilanza, quale la presente strategia nazionale.

La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ex art. 6 del D.lgs. 81/2008 – istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha, tra gli altri, il compito di esaminare i problemi applicativi della normativa, di formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente, esprimere pareri sui piani annuali elaborati dal Comitato ex art. 5.

I CRC operano presso ogni Regione e Provincia Autonoma con il compito di realizzare una programmazione coordinata di interventi, nel rispetto delle indicazioni e dei criteri formulati a livello nazionale, garantendo il necessario raccordo con il Comitato ex art. 5 e con la Commissione ex art. 6.

Le indicazioni nazionali mirano pertanto a garantire, grazie ad una pianificazione coordinata degli interventi, l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse complessivamente disponibili sul territorio e una effettività dell'azione di vigilanza in materia di SSL, nonché di contrasto a fenomeni di illegalità sotto il profilo contributivo e fiscale. La definizione delle priorità degli interventi è propria dell'impianto del Sistema Istituzionale, come disegnato dal D.lgs. 81/2008, Titolo I, Capo II, la cui programmazione all'interno dei CRC non può che essere orientata dalla conoscenza approfondita della realtà territoriale soggetta a controllo, conseguita attraverso l'analisi, in termini epidemiologici, organizzativi e socioeconomici, del contesto in cui gli organi di vigilanza si trovano ad agire.

L'attività di vigilanza, di cui all'Art. 13 D.lgs. 81/2008, è svolta dalla Azienda Sanitaria Locale (ASL) competente per territorio, dall'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco.

Il D.L. del 21 ottobre 2021, n.146, convertito con modificazioni con legge 17 dicembre 2021, n. 215 (c.d. decreto fiscale) ha attribuito all'INL competenze in materia di vigilanza, in tutti i settori produttivi. L'INL, istituito con D.lgs. 14 settembre 2015 n. 149, è un'Agenzia che ha personalità giuridica di diritto pubblico che gode di autonomia regolamentare, amministrativa, organizzativa e contabile posta sotto la vigilanza del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali (MLPS). L'INL è principalmente preordinato a realizzare una efficiente ed efficace azione di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, previdenziale, assicurativa e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Secondo le previsioni dell'art. 9 del D.lgs. 81/2008 e tenuto conto del D.L. del 31 maggio 2010 n. 78 (convertito con modificazioni con legge 30 luglio 2010, n. 122) che ha inteso assicurare piena integrazione delle funzioni assicurative e di ricerca connesse alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori incorporando i tre Enti pubblici Ipsema, Ispesl e INAIL, quest'ultimo ha assunto un ruolo di polo nazionale per la SSL. In ragione di ciò, l'INAIL svolge attività di: interazione e di sostegno ai programmi di intervento in materia di SSL; consulenza alle aziende, in particolare a medie, piccole e micro imprese; progettazione ed erogazione di percorsi formativi in materia di SSL a carattere obbligatorio e non; finanziamento dei progetti di investimento e formazione in materia di SSL rivolti in particolare alle micro, piccole e medie imprese; promozione e divulgazione della cultura della SSL

nei percorsi formativi scolastici e universitari; ricerca finalizzata alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro; partecipazione, con funzioni consultive, al Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di SSL; consulenza alla Commissione consultiva permanente per la SSL; elaborazione, raccolta e diffusione delle buone prassi; predisposizione di linee guida, strumenti operativi e tool per la valutazione del rischio; pubblicazione di articoli scientifici di supporto alla conoscenza dei rischi e delle più adeguate misure di prevenzione; *focal point* dell'Agenzia Europea per la salute e sicurezza sul lavoro (EU-OSHA).

Con la legge di istituzione del Servizio Sanitario Nazionale del 23 dicembre 1978 n. 833, alle Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano (PP.AA.) è attribuito il compito di svolgere, attraverso le ASL, l'attività di vigilanza e le azioni di supporto dirette ai lavoratori, alle imprese, alle organizzazioni di rappresentanza e a tutti gli altri soggetti coinvolti a diverso titolo. La legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, ha a suo tempo ampliato il ruolo delle Regioni e PP.AA., trasferendo la competenza in materia di "tutela e sicurezza del lavoro" nell'ambito della legislazione concorrente, a norma di Costituzione. Il D.Lgs 81/08, riprendendo il dettato costituzionale, ha costruito il sistema di rapporti sopra descritto tra Stato, Regioni e PP.AA., in un contesto che oltre ad avere una forte connotazione sanitaria, quale sistema di garanzia della tutela della salute dei lavoratori, afferisce in maniera rilevante ai temi più generali del *welfare*, inteso come qualità del lavoro, qualità dei rapporti sociali e quindi qualità dei territori.

Oggi le Regioni e le PP.AA., mediante l'azione di governo confrontata in seno alla Commissione Salute della Conferenza dei Presidenti, garantiscono la rappresentanza nel Comitato ex art. 5, nella Commissione consultiva permanente per la SSL ex art. 6, provvedendo a convocare i CRC ex art. 7 che rappresentano la sede in cui si dà attuazione alle azioni indicate nei Piano Regionali della Prevenzione, in un costante percorso di confronto con le parti sociali e le altre Istituzioni con competenze in materia.

Le banche dati realizzate a supporto della conoscenza, quali gli Open data INAIL, i Flussi informativi per la prevenzione, il Registro degli esposti e il Registro infortuni disponibili alle Regioni e PP.AA. e INL sono di evidente utilità e valenza strategica per la *governance* del sistema, ai fini della programmazione e della pianificazione in materia di prevenzione e sicurezza, nazionale, regionale e locale delle specifiche attività - in logica di coordinamento delle azioni, nella previsione della realizzazione del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro ex art. 8 del D.lgs. 81/2008.

Attualmente gli indirizzi per una politica nazionale in materia di salute e sicurezza del lavoro si possono ritrovare nell'ambito dei PNP del Ministero della salute - ove vengono indicati obiettivi e azioni e la cui declinazione operativa in termini di concreta realizzazione è declinata nei rispettivi Piani regionali di prevenzione a cura del sistema delle Regioni - nonché nel Piano integrato per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro adottato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e nei documenti di programmazione strategica e pianificazione operativa degli altri soggetti istituzionali.

I Dati

Il mercato del lavoro

In base ai risultati della Rilevazione sulle forze di lavoro dell'ISTAT, nel 2024 prosegue la crescita del numero di occupati, la cui stima si attesta a 23 milioni 932 mila unità (+1,5% rispetto al 2023). I settori delle costruzioni, del commercio e degli alberghi e ristorazione mostrano gli incrementi più marcati: rispettivamente +5%, +4,0% e +2,1%.
La crescita interessa soprattutto i dipendenti a tempo indeterminato (+508mila, +3,3%) e gli indipendenti (+47mila, +0,9%) e aumentano in modo deciso i lavoratori a tempo pieno con 508mila unità in più rispetto al 2023, frutto dell'incremento sia dei dipendenti (+3,0%) che degli autonomi (+1,5%).
Relativamente al numero di occupati per settore di attività economica risulta che il 3,4% è impiegato nel settore Agricoltura, silvicoltura e pesca, il 20,0% nel settore dell'Industria, il 6,7% nelle Costruzioni e il 69,9% nel settore dei Servizi.
In leggera crescita anche il tasso di occupazione (15-64 anni) che sale al 62,2% facendo registrare un aumento di 0,7 punti percentuali rispetto al 2023 sia per gli uomini (al 71,1%) sia per le donne (al 53,3%). Nel 2024 il tasso di attività 15-64 anni risulta stabile al 66,6% (era 66,7%) con una crescita rispetto all'anno precedente principalmente nella classe di età 55-64 anni (+1,3 punti), sia per le donne (+0,9 punti) che per gli uomini (+1,7 punti) e, viceversa, una diminuzione per i giovani 15-24 anni (-1,6 punti).

Le imprese attive presenti sul territorio italiano nel 2023 sono 4.715.753, per un totale di oltre 18.644mila addetti, di queste:

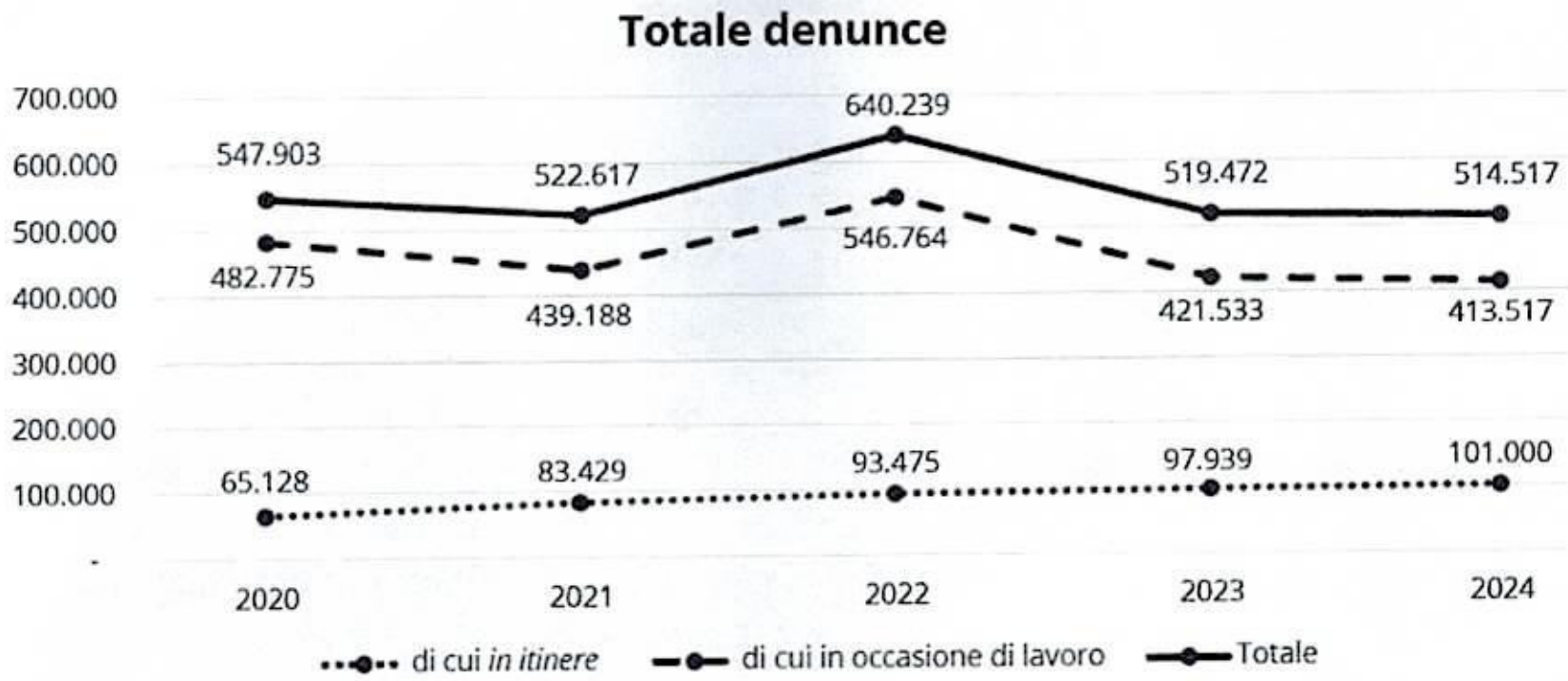
- 94,8% microimprese (0-9 addetti),
- 4,6% imprese di piccole dimensioni (10-49 addetti),
- 0,6% medie imprese (50-249 addetti),
- 0,1% grandi imprese (250 addetti ed oltre).

Relativamente al settore di attività in cui operano tali imprese, il complesso delle microimprese - che occupano un totale di 7.717.413 addetti - opera: il 22,0% nel commercio (Ateco G), il 20,2% nelle attività professionali/scientifiche/tecniche (Ateco M), l'11,5% nelle costruzioni (Ateco F) e l'8,0% nella Sanità (Ateco Q).
Le imprese di piccole dimensioni - che occupano un totale di 3.874.240 addetti - operano prevalentemente: il 27,7% nelle attività manifatturiere (Ateco C), il 17,8% nel commercio (Ateco G), il 14,4% nell'alloggio e ristorazione (Ateco I), il 12,6% nelle costruzioni (Ateco F).
Le imprese di media dimensione - che occupano un totale di 2.650.694 addetti - operano prevalentemente: il 37,0% nelle attività manifatturiere (Ateco C), il 13,1% nel commercio (Ateco G), l'8,3% nei trasporti (Ateco H), il 7,7% nel noleggio (Ateco N).
Le grandi imprese – per un totale di 4.402.074 addetti - operano prevalentemente: il 31,5% nelle attività manifatturiere (Ateco C), il 13,4% nel commercio (Ateco G), il 12,2% nel noleggio (Ateco N), il 9,4% nei trasporti (Ateco H).

Gli infortuni sul lavoro

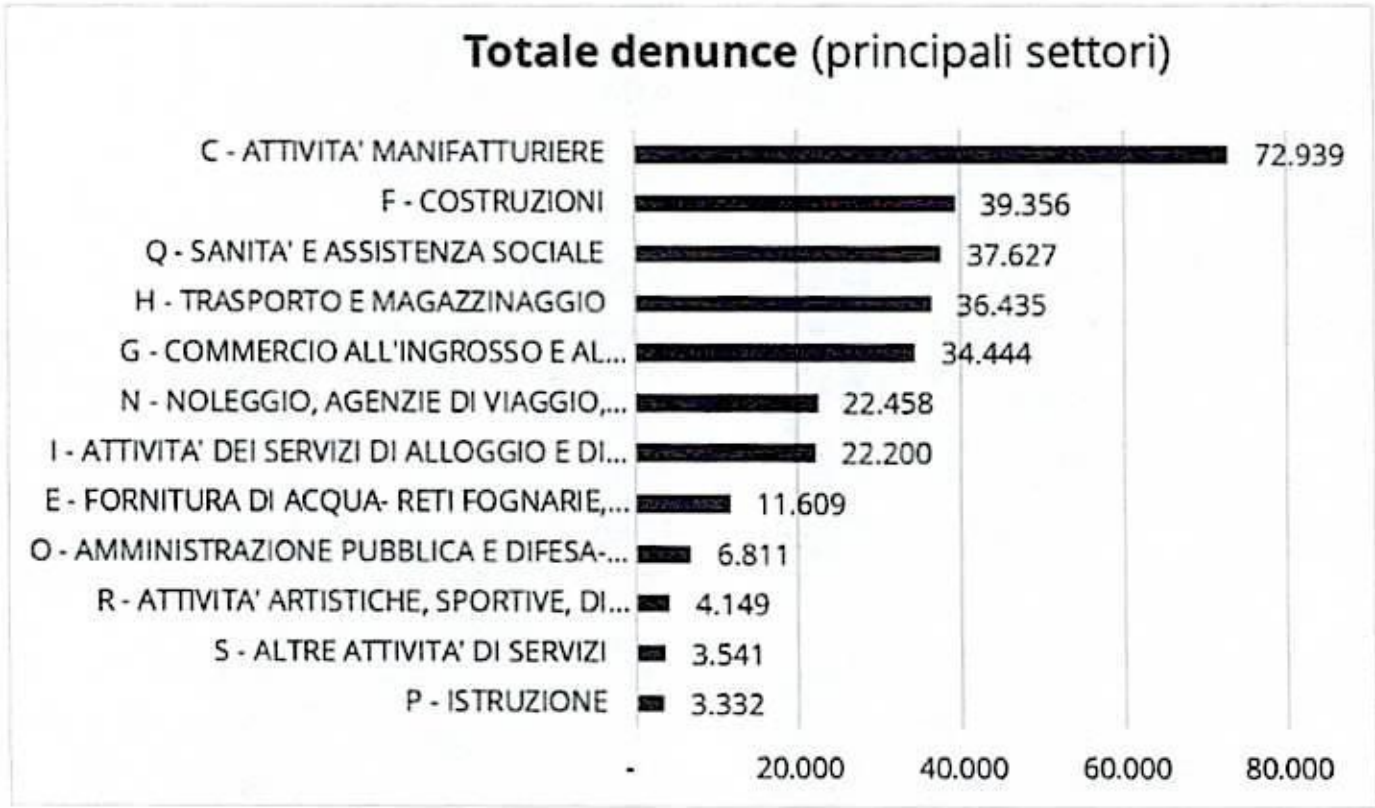
Secondo la Relazione annuale dell'INAIL, nel 2024 sono state registrate 593 mila denunce di infortunio, con un aumento dello 0,4% rispetto al 2023. così ripartite:
- 515 mila denunce per lavoratori, in calo dell'1% rispetto alle 519 mila dell'anno precedente;
- 78 mila denunce per studenti, in aumento del 10,5% rispetto alle 71 mila dell'anno precedente.

L'analisi dei dati sugli infortuni sul lavoro che segue riguarda esclusivamente i casi occorsi ai lavoratori in senso stretto (esclusi quindi quelli occorsi agli studenti) con una prima panoramica iniziale per la modalità di accadimento e poi distintamente per gli eventi avvenuti in occasione di lavoro e in itinere.
Nel 2024 si conferma la contrazione degli infortuni avvenuti in occasione di lavoro, ovvero nello svolgimento dell'attività lavorativa (-1,9%, da 421.533 a 413.517), mentre aumentano quelli in itinere, occorsi cioè nel tragitto di andata e ritorno tra la casa e il luogo di lavoro, che sono tornati sui livelli pre-pandemia (+3,1%, da 97.939 a 101.000).



Fonte: INAIL. Relazione annuale 2024

Rapportando le denunce d'infortuni in occasione di lavoro al numero degli occupati Istat, il valore dell'anno 2024 si attesta a 1.728 casi di infortunio ogni 100.000 addetti, inferiore sia all'anno precedente (1.788) che al valore registrato nel 2019 (1.987).
In ottica di genere, concentrando l'attenzione esclusivamente sulle denunce di infortuni avvenuti in occasione di lavoro, il 68,4% delle denunce di infortunio ha interessato gli uomini e il 31,6% le donne. Se per i lavoratori il calo delle denunce rispetto al 2023 è del 2,3%, la riduzione per le lavoratrici si ferma all'1,1%.
La classe di età che ha registrato il maggior numero di infortuni è quella 50-64 anni con il 35,2% delle denunce, a seguire la classe tra i 35 e i 49 anni con il 31,4%. La riduzione delle denunce ha riguardato solo le fasce di età tra i 35-49 anni (-4,8%) e 50-64 anni (-1,8%), mentre sono aumentate quelle delle fasce fino a 34 anni (+0,6%) e over 64 anni (+4,4%).
Quasi il 90% degli infortuni avvenuti in occasione di lavoro riguarda la gestione Industria e servizi, il 5,9% l'Agricoltura e il 4,6% il conto Stato. Le denunce sono in calo nell'Industria e servizi (-2%) e in Agricoltura (-2,5%), mentre il conto Stato segna un lieve aumento (+0,4%).
Nell'industria e servizi, circa un quarto degli infortuni in occasione di lavoro si è verificato nel comparto manifatturiero, seguito da Costruzioni (13%), Sanità e assistenza sociale (oltre il 12%), Trasporti (12%) e Commercio (11%).

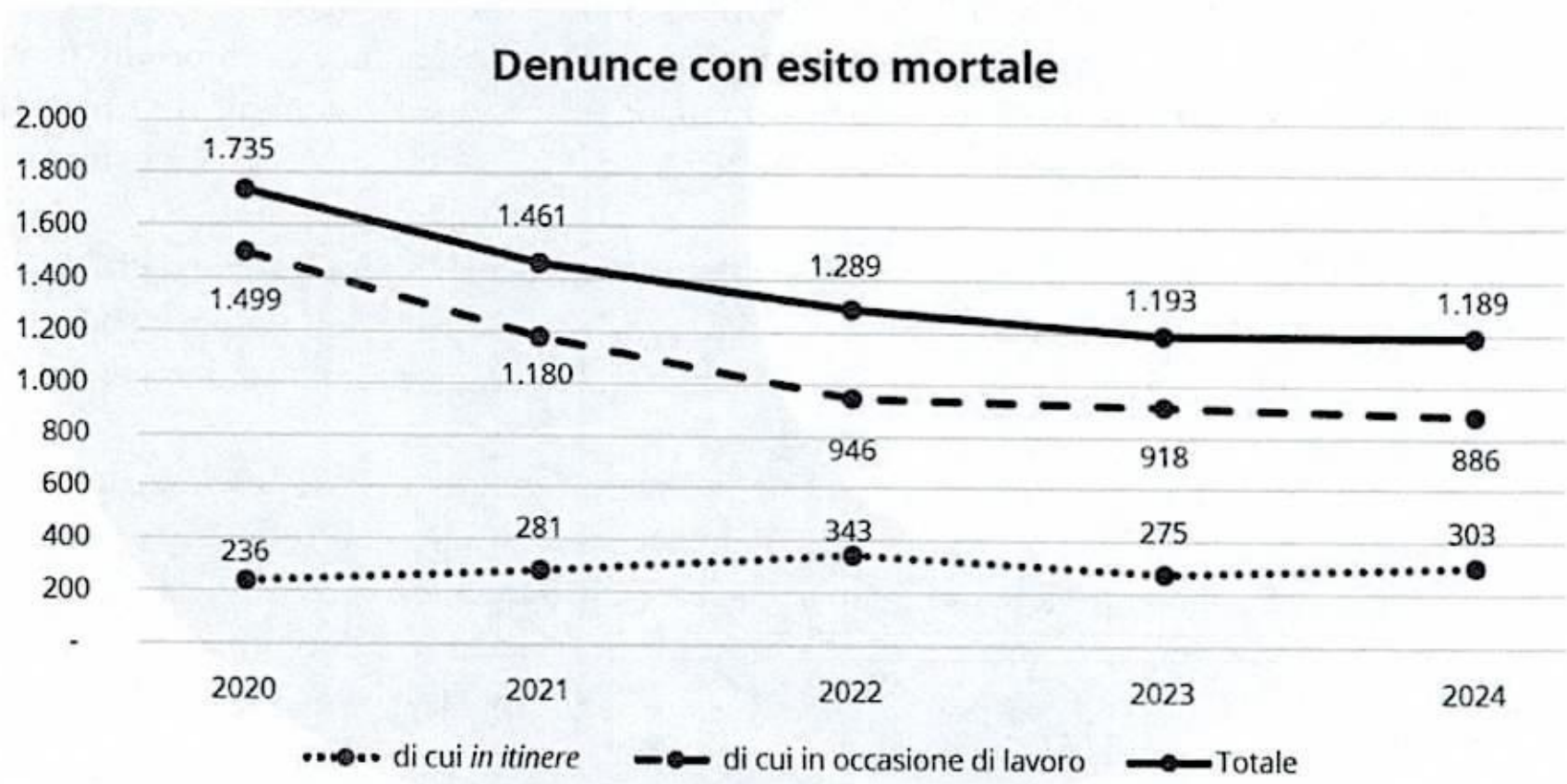


Fonte: INAIL. Relazione annuale 2024

Per quanto concerne gli infortuni sul lavoro con esito mortale, nel 2023 si registrano 1.202 denunce, in aumento di 1 caso rispetto alle 1.201 del 2023, così ripartite:

- 1.189 denunce per lavoratori, in calo di 4 casi rispetto alle 1.193 dell'anno precedente;
- 13 denunce per studenti, in aumento di 5 casi rispetto alle 8 dell'anno precedente.

Limitatamente ai lavoratori in senso stretto (esclusi gli studenti), i casi mortali in itinere occorsi ai lavoratori sono aumentati del 10,2% (da 275 a 303), mentre quelli in occasione di lavoro (il 75% del totale) sono diminuiti del 3,5% (da 918 a 886).



Fonte: INAIL. Relazione annuale 2024

Rapportando le denunce di infortuni mortali in occasione di lavoro al numero degli occupati Istat, il valore del 2024 si attesta a 3,70 decessi ogni 100.000 addetti, inferiore sia rispetto al 2023 (3,89) sia al 2019 (3,90).

Analizzando il dato in un'ottica di genere, il 94% delle denunce di infortuni mortali occorsi ai lavoratori in occasione di lavoro ha riguardato gli uomini; nel complesso, la classe di età che registra il maggior numero di denunce è quella 50-64 anni con il 53,1% di eventi mortali.
L'86,1% delle denunce di infortuni mortali giungono dal settore industria; le Costruzioni si confermano il comparto con più decessi (182), seguito da Trasporti (132) e Manifatturiero (118). I casi mortali denunciati nella Sanità e assistenza sociale sono 20, due in più dell'anno precedente (nel 2020, nella fase più acuta della pandemia, furono quasi 200).

Gli infortuni in occasione di lavoro riconosciuti nel 2024 sono stati 275.233 (il 67% delle denunce); 427 (il 48% delle denunce) quelli riconosciuti con esito mortale. I dati sono destinati a crescere nelle prossime rilevazioni a seguito della definizione delle pratiche ancora in istruttoria.

Passando all'analisi degli infortuni in itinere dei lavoratori, nel 2024 sono stati denunciati all'INAIL 101.000. L'aumento del 3,1% rispetto al 2023 è legato sia alla componente femminile, che registra un +2,2% (da 47.612 a 48.644 casi), sia a quella maschile con un +4% (da 50.327 a 52.356). Sono stati 90.374 i casi nella gestione Industria e servizi (+3,2% rispetto al 2023), 1.709 in Agricoltura (+11,1%) e 8.917 nel conto Stato (+0,7%). In base alla variabile età, le denunce in itinere si equidistribuiscono nelle fasce 18-34 anni, 35-49 e 50-64, con oltre 30 mila casi ciascuna; circa 2 mila i casi per gli over 64 (2% l'incidenza sul totale).
Rapportando le denunce di infortuni in itinere al numero degli occupati Istat, il valore dell'anno 2024 si attesta a 422 casi ogni 100.000 addetti, in costante aumento nell'ultimo quinquennio, ma ancora al di sotto del valore registrato nel 2019, anno che precede la pandemia (448).

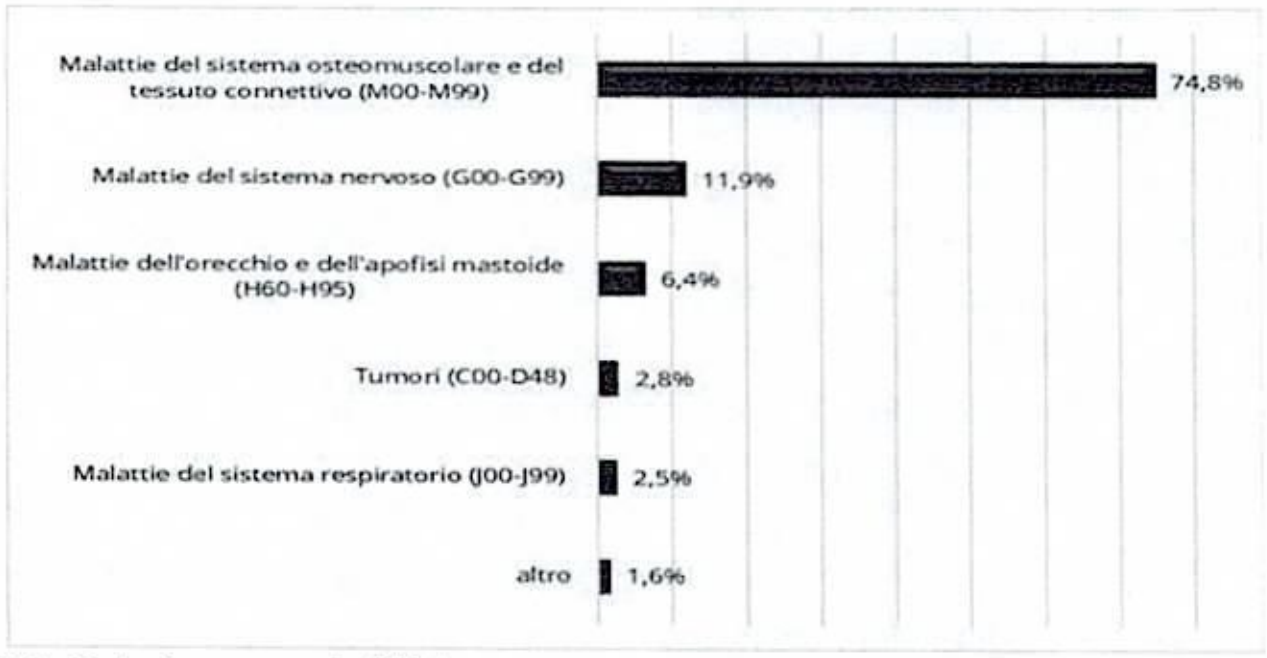
I casi mortali avvenuti in itinere nel 2024 sono stati 303, 28 in più rispetto ai 275 del 2023 (+10,2%); nel quinquennio osservato, il dato più alto è stato rilevato nel 2022 con 343 casi. L'incremento tra il 2023 e il 2024 ha coinvolto sia la componente maschile, le cui denunce mortali in itinere sono passate da 241 a 266, che quella femminile (da 34 a 37); un infortunio su dieci ha avuto per vittima una donna. L'aumento ha interessato tutte le gestioni, con il dato che passa da 249 a 259 denunce mortali in itinere per l'Industria e servizi, da 13 a 29 per l'Agricoltura e da 13 a 15 per il conto Stato. Nell'Industria e servizi l'incidenza dei casi in itinere sul totale dei casi mortali del 2024 è stata del 25,3%, in Agricoltura del 20,4%, arrivando al 60% nel conto Stato. Rapportando le denunce di infortuni in itinere con esito mortale al numero degli occupati Istat, il valore dell'anno 2024 si attesta a 1,27 decessi ogni 100.000 addetti, in aumento rispetto al 2023 (1,17) ma al di sotto del valore del 2019 (1,45).

Le malattie professionali

I dati INAIL relativi al 2024 confermano una tendenza in crescita delle malattie professionali – tendenza coerente con l'obiettivo di emersione del fenomeno - con oltre 88 mila denunce, in aumento del 21,8% rispetto alle circa 73mila del 2023. Le malattie professionali riconosciute nel 2024 sono state 32.654 (ma diverse migliaia sono le pratiche ancora in istruttoria al momento della rilevazione).
In termini di gestione assicurativa, l'83,3% delle denunce presentate nel 2024 si concentra nella gestione Industria e servizi, il 15,8% in Agricoltura e lo 0,9% nel conto Stato.
Nell'ambito dell'Industria e servizi, oltre la metà dei casi è riferibile alle Costruzioni (circa 17mila denunce, pari al 29%) e al comparto manifatturiero (15mila denunce, 26%), in particolare nella fabbricazione di prodotti in metallo e nelle industrie alimentari. Seguono il Commercio (seimila casi), la Sanità e assistenza sociale e il Trasporto e magazzinaggio (circa quattromila ciascuno).

In ottica di genere il 73,9% delle malattie professionali denunciate nel 2024 riguarda gli uomini e il 26,1% le donne.
Le patologie muscolo-scheletriche restano le più frequenti (63mila denunce, pari a tre casi su quattro codificati), con prevalenza di disturbi dei tessuti molli (epicondiliti, lesioni della spalla) e dorsopatie (ernie e degenerazioni dei dischi intervertebrali). Seguono con 10mila casi (11,9%) le malattie del sistema nervoso (in particolare sindrome del tunnel carpale) e con oltre cinquemila denunce (6,4%) quelle dell'orecchio (ipoacusie e sordità). I tumori (soprattutto mesoteliomi della pleura per asbesto e tumori maligni agli organi intratoracici) superano i duemila casi, così come le malattie respiratorie.

Denunce di malattie professionali per tipologia Icd-10 - anno 2024



Fonte: INAIL. Relazione annuale 2024

La sorveglianza sanitaria per i rischi lavorativi: le dimensioni del fenomeno in Italia

La sorveglianza sanitaria (SS) - definita dall'art. 2 del D.lgs. 81/08 come *l'insieme degli atti medici finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali ed alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa* – contribuisce a garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

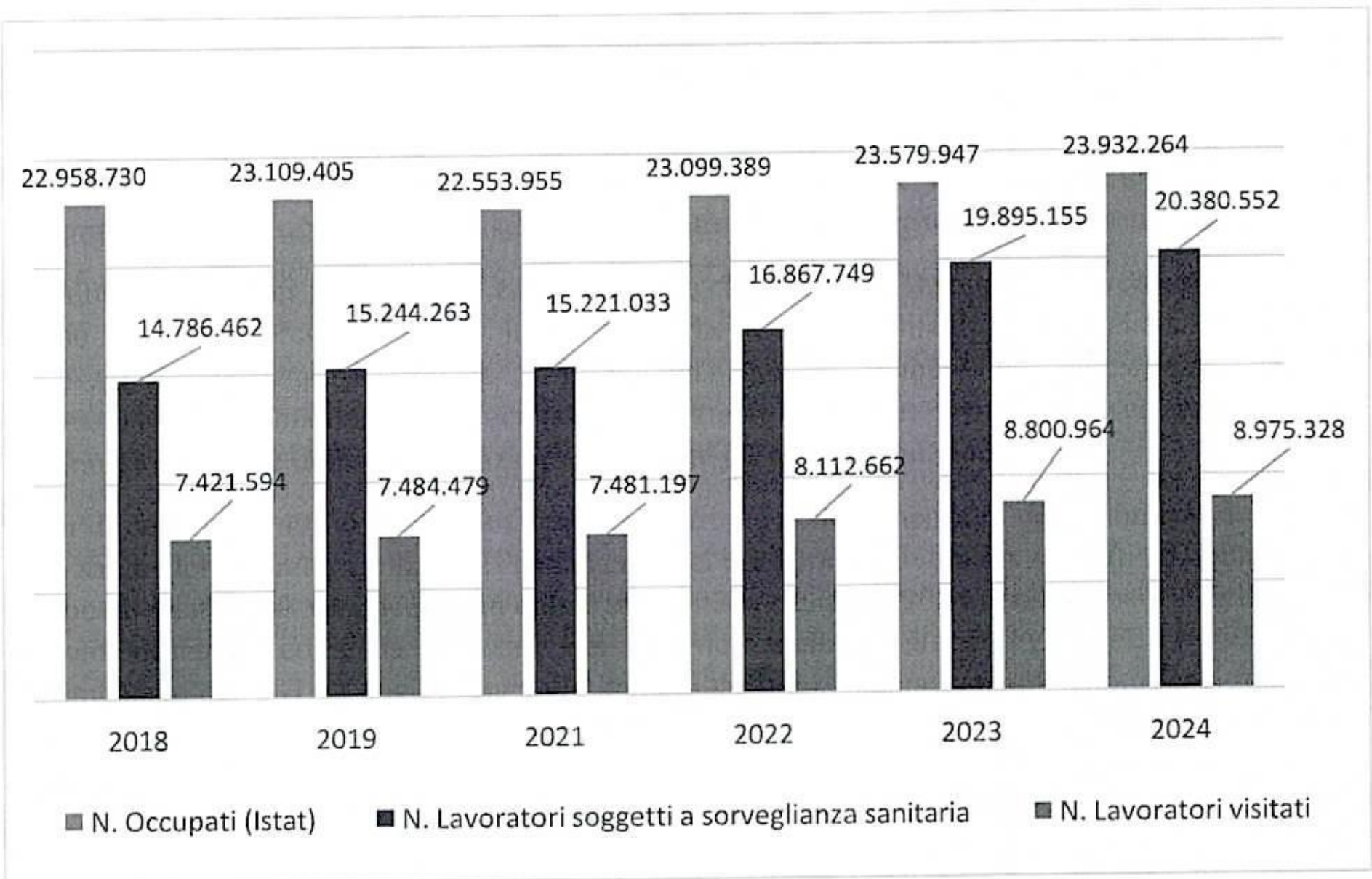
Come previsto dall'art. 41 del D.lgs. 81/08, la SS è effettuata dal medico competente (MC) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6 e qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal MC correlata ai rischi lavorativi; la recente modifica introdotta dal D.L. 48/2023 e sua conversione in L. 85/2023 ha introdotto la nomina del MC per l'effettuazione della SS oltre che nei casi già previsti dal D.lgs. 81/08 anche qualora richiesto dalla valutazione dei rischi (art.18, c.1, lett. a). In merito proprio alla valutazione dei rischi, la collaborazione del MC con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione, riveste, con un auspicato ruolo sempre più pro-attivo, una rilevante funzione "…anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro" (art. 25, c. 1 lett.a)

Alla luce dell'art. 40, comma 1 del D.lgs. 81/08, entro il primo trimestre dell'anno, i MC devono procedere alla trasmissione telematica – su piattaforma predisposta e gestita dal punto di vista informatico dall'INAIL - delle informazioni (secondo il modello di cui all'Allegato 3B) relative ai dati collettivi aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori da loro sottoposti, nell'anno precedente, a SS. Inoltre, l'art. 38 comma 4 ha previsto - per i medici in possesso dei titoli e requisiti per svolgere l'attività di MC – l'iscrizione in un apposito elenco presso il Ministero della Salute.

Tale elenco, istituito con DM 4 marzo 2009, di natura meramente ricognitiva, è tenuto e aggiornato dal Ministero della Salute, fornendo informazioni sulla numerosità dei MC che, alla data dell'8/07/2025, corrisponde ad un totale di 8.410 MC, distribuiti, per residenza, sul territorio: il 44,2% al Nord (N-O 25,5%, N-E 18,7%), il 21,9% al Centro, il 23,3% al Sud ed il 10,6% nelle Isole.

Sulla base di tali dati, e tenendo in considerazione che 4.713 MC hanno inviato comunicazioni per l'anno 2024 come previsto dall'art. 40, si ritiene che la disponibilità di MC in Italia sia adeguata al fabbisogno, come peraltro anche emerso in esito ad un approfondimento tecnico realizzato in seno al Comitato ex art. 5, condiviso dalle società e associazioni scientifiche di riferimento ed approvato dalla Commissione Salute della Conferenza delle Regioni e Province Autonome.

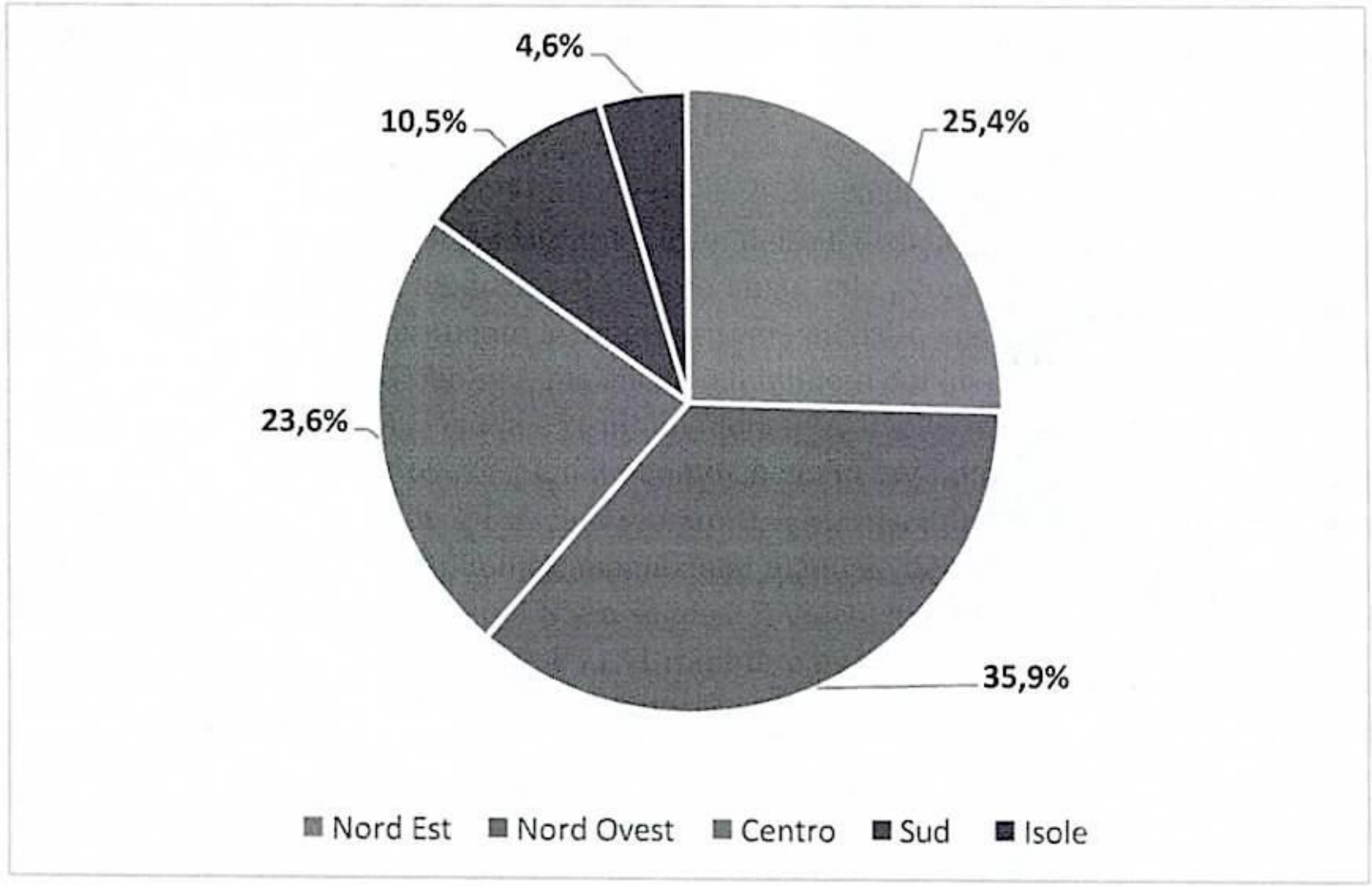
I dati di cui all'art. 40 forniscono una rappresentazione delle dimensioni del fenomeno della tutela della salute dei lavoratori in Italia. L'andamento del numero dei lavoratori soggetti ad obbligo di SS e di quelli visitati dal MC, negli anni dal 2018 al 2024 (escluso il 2020 per sospensione dell'obbligo di comunicazione, come da Circolare del Ministero della Salute n. 1330 del 14/01/2021), in riferimento ai dati ISTAT sugli occupati in Italia in tali anni, è rappresentato nel grafico a seguire.



Anni 2018-2024 (2020 escluso), Andamento della numerosità dei lavoratori soggetti ad obbligo di SS e di quelli visitati dal MC, in relazione al n. degli occupati (Dati cruscotto comunicazioni medici competenti ex art. 40 e Istat).

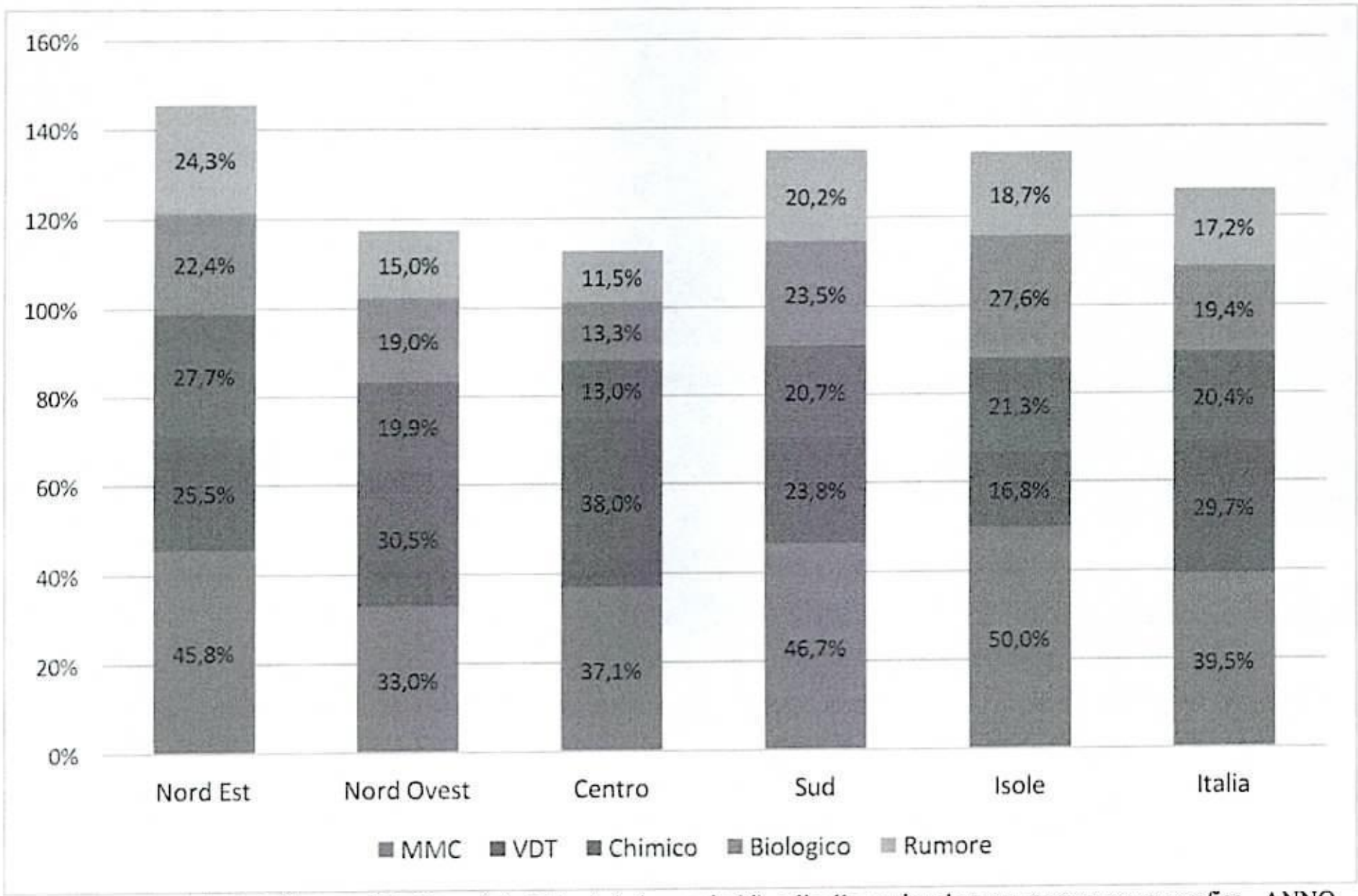
Si registra un trend in aumento del numero di lavoratori soggetti a SS sul totale degli occupati; si passa dal 64,4% nel 2018 al 66,0% nel 2019, al 67,5% nel 2021, al 73,0% nel 2022, all'84,4% nel 2023 e all'85,2% nel 2024.

Se si va ad analizzare, per il 2024, la distribuzione dei lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria per macroarea geografica, emerge che al Nord afferisce il 61,3% del totale di tali lavoratori (N-O 35,9%, N-E 25,4%), al Centro il 23,6%, al Sud il 10,5%, alle Isole il 4,6%.



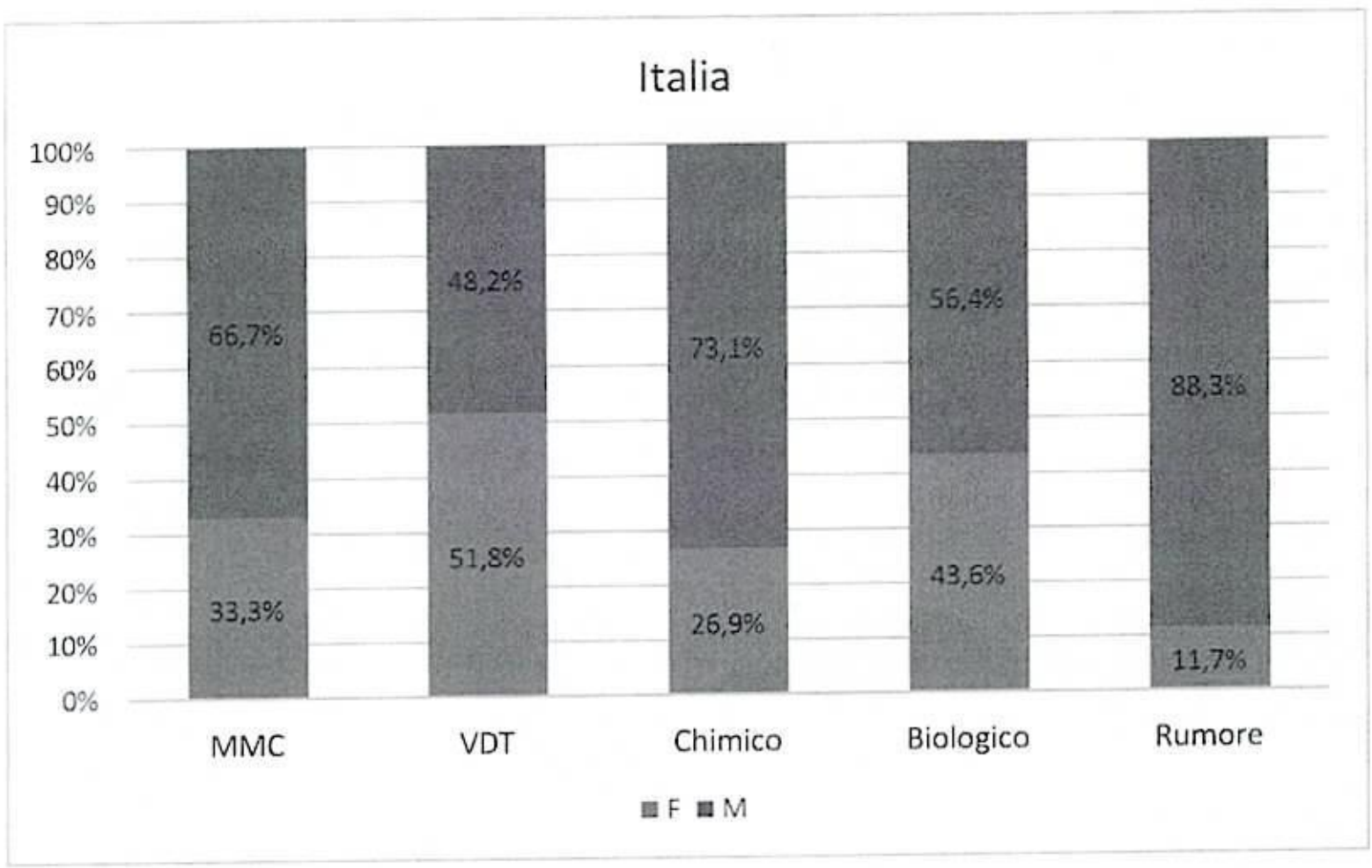
Distribuzione dei lavoratori soggetti a Sorveglianza Sanitaria per macroarea geografica, valori percentuali, ANNO 2024 (Dati cruscotto comunicazioni medici competenti ex art. 40)

Analizzando più nello specifico i dati riferiti al 2024, emerge che sul totale di 20.380.552 lavoratori soggetti a SS (femmine 42,4%, maschi 57,6%), il 44,0% (di cui il 33,5% femmine e il 66,5% maschi) è stato sottoposto a visita medica nello stesso anno; tale percentuale è determinata sia dalle diverse periodicità di visita in riferimento ai singoli rischi, sia dalle visite preventive e quindi dal numero di neo assunti se soggetti ad obbligo, ma anche dal numero dei lavoratori cessati nell'anno.
Oltre il 99% dei lavoratori visitati è risultato idoneo. A livello nazionale, il totale delle esposizioni ai diversi rischi è pari a 49.569.577; tenuto conto che ogni lavoratore può essere esposto a più fattori di rischio risulta una media di 2,4 rischi/lavoratore. Tra i rischi normati maggiormente rappresentati a livello nazionale, si rilevano la movimentazione manuale dei carichi (MMC) cui è esposto il 39,5% del totale dei lavoratori soggetti a SS, a seguire il videoterminale (VDT) con il 29,7%, poi il rischio chimico (20,4%), il biologico (19,4%), il rumore con il 17,2%. Nel grafico seguente è riportata la distribuzione delle esposizioni dei lavoratori ai cinque rischi maggiormente rappresentati, a livello nazionale e per macroarea geografica.



Distribuzione (valori %) delle esposizioni a vari rischi (primi cinque rischi). a livello nazionale e per macroarea geografica. ANNO 2024 ((Dati cruscotto comunicazioni medici competenti ex art. 40).
Poiché ogni lavoratore può essere esposto a più di un rischio, la somma delle percentuali è maggiore di 100.

Nel grafico a seguire è riportata la distribuzione, a livello nazionale, dei lavoratori soggetti a SS, per rischio e per genere.



Distribuzione dei lavoratori soggetti a SS per rischio e genere, valori %, ANNO 2024 ((Dati cruscotto comunicazioni medici competenti ex art. 40).

LA STRATEGIA NAZIONALE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: I CINQUE ASSI STRATEGICI

La presente strategia nazionale in materia di SSL è stata elaborata a partire dall'analisi comparativa del Quadro strategico dell'Unione Europea 2021-2027 e delle strategie adottate dai Paesi UE, tenendo conto dello specifico contesto nazionale di riferimento delineato dal D.lgs. 81/2008 e ss.mm.ii. configurante una *governance* su base tripartita delle attività in materia SSL, in un approccio integrato e partecipato che coinvolga in maniera proattiva le figure della prevenzione e rafforzi il ruolo strategico della pariteticità e della bilateralità per la realizzazione di un efficace livello di tutela della SSL.

Questo approccio condiviso ha favorito l'allineamento degli obiettivi nazionali a quelli comunitari, attraverso l'individuazione dei cinque Assi Strategici elencati a seguire, in ognuno dei quali convergono specifici obiettivi e relative azioni, che nel complesso vanno a recepire gli ambiti degli obiettivi chiave trasversali del Quadro strategico dell'Unione Europea 2021-2027:

Asse Strategico 1: Affrontare i cambiamenti del mondo del lavoro

Asse Strategico 2: Rafforzare e incrementare la resilienza del sistema istituzionale

Asse Strategico 3: Potenziare l'efficacia delle tutele

Asse Strategico 4: Supportare le micro, piccole e medie imprese

Asse Strategico 5: Diffondere la cultura della prevenzione

ASSE STRATEGICO 1

AFFRONTARE I CAMBIAMENTI DEL MONDO DEL LAVORO

Ai contesti tradizionali, in cui permangono situazioni di rischio, quali ad esempio le costruzioni, gli impianti industriali e l'agricoltura, si affianca la profonda evoluzione nei sistemi produttivi legata all'innovazione, all'automazione e alla digitalizzazione che sta mutando gli scenari di rischio. A questo si associano i cambiamenti sempre più rapidi dell'economia, della demografia e della società in generale, che hanno un impatto anche sul mondo del lavoro.

Con l'emergere di nuove forme organizzative, modelli aziendali e industrie, per una parte dei lavoratori il concetto di luogo di lavoro sta diventando più fluido, ma anche più complesso. La pandemia di COVID-19 ha accentuato tali complessità e reso centrali le politiche in materia di SSL anche all'interno delle strategie di salute pubblica.

La natura di molte mansioni, dei ritmi e dei luoghi di lavoro sta cambiando. Sulla spinta delle transizioni verde e digitale, sono nati lavori che non esistevano dieci anni fa, che comporteranno un rilevante cambiamento delle competenze richieste sul mercato del lavoro ed in particolare richiederanno sempre più competenze trasversali, quali quelle cognitive e sociali, in affiancamento a quelle tecniche. Al tempo stesso, i cambiamenti demografici, tra cui l'invecchiamento della forza lavoro, richiedono di adattare l'ambiente di lavoro e le mansioni alle esigenze specifiche, al fine di ridurre al minimo i rischi di salute e sicurezza.

Proprio i lavoratori anziani sono tra quelli più esposti al fenomeno della "obsolescenza delle competenze", per cui è necessario, quindi, verificare gli impatti di tale cambiamento della forza lavoro, sia in riferimento ad aspetti quali la produttività, il benessere, la salute e la sicurezza dei lavoratori, che rispetto all'innovazione crescente (tecnologica e dei processi) che attraversa il mondo lavorativo. Nella prospettiva di contribuire a minimizzare i ritiri precoci legati all'invecchiamento accrescendo il coinvolgimento e la produttività dei lavoratori in età avanzata, dovrebbe essere favorita l'implementazione del concetto di "*productive ageing*" del National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), in raccordo all'approccio *TWH*, enfatizzando gli aspetti positivi dell'invecchiamento e supportando le organizzazioni nella creazione di contesti di lavoro sani e sicuri che favoriscano il funzionamento ottimale dei lavoratori a tutte le età.

In tale ambito, i cambiamenti climatici possono inoltre incidere sulla sicurezza e la salute dei lavoratori, ad esempio con le ondate di calore e le altre condizioni metereologiche estreme, l'inquinamento atmosferico e la potenziale diffusione di malattie trasmesse da vettori.

I progressi tecnologici possono offrire ai lavoratori nuove opportunità in tutte le fasi della loro vita e carriera. Le tecnologie digitali possono mettere a disposizione dei datori di lavoro e dei lavoratori, compresi quelli anziani o con disabilità, soluzioni digitali per sostenere la salute e il benessere. Tali progressi tecnologici possono offrire maggiori opportunità di migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata sia per le donne, sia per gli uomini e sostenere l'attuazione della tutela della SSL attraverso strumenti accessibili, campagne di sensibilizzazione e ispezioni più efficienti ed efficaci.

Le nuove tecnologie pongono anche una serie di sfide dovute alla crescente variabilità rispetto al momento e al luogo in cui viene svolto il lavoro e ai rischi connessi ai nuovi strumenti e macchinari. I rischi introdotti dalle nuove tecnologie di industria 4.0 possono essere sia quelli peculiari della tecnologia stessa, come l'affidabilità dei sistemi di comunicazione, la *data security* o la compatibilità elettromagnetica, sia quelli legati all'introduzione di esse in specifici contesti lavorativi, in quanto si

ridisegnano di fatto le interazioni uomo-macchina-ambiente. Inoltre, spesso, si ricorre anche a materiali innovativi, nanotecnologie e nuovi materiali avanzati, o al riutilizzo di materiali di scarto (*end of waste*) le cui ripercussioni sulla salute e sicurezza del lavoratore sono ancora da indagare. Inoltre, i nuovi processi produttivi (ad es. additive manufacturing) possono introdurre nell'ambiente di lavoro materiali pericolosi ed esporre il lavoratore a rischi non ancora valutati, anche per mancanza di dati storici.

Il nuovo paradigma dell'industria 5.0 introdotto dalla Commissione europea, che integra l'approccio dell'industria 4.0 mettendo specificamente la ricerca e l'innovazione al servizio della transizione verso un'industria europea sostenibile, incentrata sull'uomo e resiliente si propone di guidare le transizioni verde e digitale conciliando i diritti e le esigenze dei lavoratori con il progresso tecnologico e i limiti del pianeta.

La robotizzazione, l'uso dell'intelligenza artificiale e la maggiore diffusione della possibilità di svolgere il lavoro da remoto o con l'utilizzo di droni, riducono i rischi associati alle mansioni pericolose, ad esempio quelle in aree altamente rischiose o contaminate come i sistemi di trattamento delle acque reflue, le discariche, gli ambienti confinati o le zone di fumigazione agricola e altri contesti.

Nonostante ciò, i rischi derivanti dalla digitalizzazione e dall'uso di macchine sono rilevanti anche per la salute psicofisica dei lavoratori. L'introduzione di nuove tecnologie in un ambiente in continua evoluzione richiede il continuo adattamento dei lavoratori con conseguente impatto sull'organizzazione del lavoro e, quindi, un potenziale aumento di fattori di rischio di natura psicosociale. L'utilizzo nei luoghi di lavoro di macchine autonome, anche con algoritmi adattivi, immettono nuovi pericoli come quelli di interazione e stress lavoro-correlato derivanti dalle diverse forme di controllo.

Le nuove forme di lavoro e i nuovi modelli aziendali, in particolare quelli connessi all'economia su richiesta (*on demand*) basata su internet, richiedono attenzione specifica alle condizioni di lavoro e di SSL di coloro che lavorano per le piattaforme digitali.

Sono emergenti nuove professioni, la cui organizzazione dipende da piattaforme digitali (ad esempio i cosiddetti "riders"), rispetto alle quali è necessario approfondire l'analisi del rischio e le conseguenti misure di tutela, alla luce di un quadro normativo che presenta ancora incertezze applicative e tenendo conto di una forte presenza di lavoratori stranieri.

L'evoluzione delle modalità di lavoro, derivante tra l'altro dalla digitalizzazione, nonché il notevole aumento della popolazione che lavora a distanza richiedono, inoltre, soluzioni nuove e aggiornate in materia di SSL.

Il lavoro a distanza è stato implementato nel tempo fino a divenire strutturale, con potenziale incremento di rischi sia ergonomici che di natura psicosociale. I cambiamenti delle condizioni di lavoro e della forza lavorativa impattano in particolare sulla progettazione e organizzazione del lavoro, aprendo la strada a nuovi rischi psicosociali con possibili ricadute negative sui lavoratori e le organizzazioni.

Nell'ambito dell'attuale trasformazione del mondo del lavoro risulta comunque imprescindibile mantenere un alto livello di attenzione anche nei confronti dei rischi tradizionali per la salute e la sicurezza sul lavoro la cui rilevanza rimane tuttora elevata, anche se l'introduzione di tecnologie avanzate, l'automazione e la robotizzazione dei processi li abbia parzialmente mitigati, specie in contesti ad alta specializzazione industriale.

Il dato rilevante di circa 600 mila infortuni sul lavoro denunciati nel 2024, di cui oltre mille mortali, richiama l'assoluta necessità di un rafforzamento dell'impegno ad identificare strategie e interventi volti a garantire ambienti di lavoro sicuri, ma anche a promuovere ed incentivare "la cultura della sicurezza, sia intesa come valore etico e sociale, nella logica della tutela integrale dei lavoratori, sia

nel quadro del contenimento degli infortuni e dei costi sociali che ne derivano, intervenendo sui comportamenti dei lavoratori, sensibilizzando e sostenendo le imprese, veicolando il messaggio che investire nella protezione della salute dei lavoratori attraverso politiche attive di prevenzione, conduce a risultati significativamente rilevanti, da un punto di vista sociale ed economico".

Sul versante delle malattie professionali, se quelle muscoloscheletriche rappresentano, con un trend in aumento, la stragrande maggioranza delle patologie denunciate, anche grazie alle azioni attuate per favorire la loro emersione, lo stesso non può dirsi per i tumori professionali, per i quali va ulteriormente rafforzata la conoscenza del fenomeno, al fine di ottimizzare sia le azioni di prevenzione da attuare, sia l'emersione delle neoplasie professionali.

Per una più efficace prevenzione delle malattie professionali, fondamentale è anche la loro analisi in ottica di genere che tenga conto di come differenze biologiche, fisiologiche e sociali tra uomini e donne influiscano sull'esposizione e sulla suscettibilità ai rischi sul lavoro, portando a malattie con manifestazioni e incidenza diverse tra i generi.

Gli ambiti sopra richiamati sono puntualmente declinati dall'INAIL, oltre che nel già citato Piano Triennale della Prevenzione 2025-2027, anche nel Piano Triennale di Attività della Ricerca per il triennio 2025-2027 che, in continuità con la programmazione degli anni precedenti, sviluppa progetti di approfondimento dei rischi in materia di salute e sicurezza negli ambienti di vita e lavoro con la finalità di produrre nuova conoscenza da mettere a disposizione della comunità scientifica e di realizzare soluzioni e tecnologie innovative utili per le finalità di prevenzione di infortuni e malattie professionali da trasferire al tessuto produttivo per dare risposte concrete alle esigenze dei lavoratori e delle aziende. L'attività di ricerca dell'INAIL è organizzata, con un approccio multidisciplinare, secondo la logica della rete scientifica di eccellenza, attraverso il consolidamento di una rete di collaborazioni con il mondo accademico, gli Enti di ricerca, gli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS), le amministrazioni territoriali (Regioni, Arpa, Aziende sanitarie locali, etc.) e il mondo produttivo, al fine di favorire lo scambio di esperienze e best practices, nonché il trasferimento tecnologico.

Obiettivo 1.1. Anticipare e gestire i rischi nuovi ed emergenti

Azioni:

a) Analizzare il quadro normativo per adattarlo alle nuove forme di lavoro, ai cambiamenti demografici, alle innovazioni tecnologiche e alle transizioni digitale e verde, nonché predisporre e adottare i decreti previsti dal D.lgs. 81/08.

b) Individuare le nuove priorità e rafforzare la ricerca nell'area della SSL per una migliore comprensione dell'impatto dei cambiamenti tecnologici (inclusi quelli connessi con l'introduzione dell'utilizzo degli strumenti di Intelligenza artificiale), ecologici, climatici e demografici e delle nuove modalità di lavoro, anticipare l'individuazione e l'attuazione delle azioni preventive, promuovere la multidisciplinarietà e l'implementazione di reti anche internazionali, ottimizzare la trasferibilità dei risultati realizzando una sempre maggiore circolarità tra ricerca e prevenzione.

c) Monitorare la qualità delle condizioni di lavoro e la percezione del rischio – a partire dall'implementazione di indagini nazionali periodiche (ad es. Insula, INAIL) - al fine di evidenziare gli aspetti chiave per una gestione efficace della SSL nelle aziende italiane e per promuovere il benessere dei lavoratori, anche alla luce delle condizioni di lavoro e dei cambiamenti intervenuti nel tempo.

d) Rafforzare la qualità e l'efficacia della sorveglianza sanitaria anche nell'ottica di genere, dell'inclusività, dell'invecchiamento della popolazione lavorativa, dell'evoluzione del mondo del lavoro, dei rischi, favorendo altresì l'integrazione degli aspetti di SSL con le previsioni di cui al Decreto Ministero della salute del 23 maggio 2022, n. 77.

e) Implementare, anche in ottica di genere e di età, la prevenzione dei rischi psicosociali emergenti e specifici di alcuni contesti e tipologie di lavoro particolarmente a rischio, integrandone specifici aspetti nelle prestazioni ospedaliere LEA a vantaggio dei cittadini/lavoratori.

f) Integrare i percorsi informativi/formativi con aspetti volti a rafforzare la conoscenza sul fenomeno della violenza e molestie sul lavoro e identificare e programmare misure di prevenzione, anche in ottica di genere e di età, dei comportamenti che possano favorire l'estrinsecazione del fenomeno ed in coerenza con quanto alla L. 4/2021

g) Applicare i principi di salute e sicurezza a partire dalla progettazione di nuovi prodotti e tecnologie (*Prevention-through-design*), anticipandone i rischi e sfruttando le proprietà innovative dei nuovi materiali intelligenti.

h) Implementare l'integrazione dell'ambito della tutela della SSL con quello della promozione della salute – nella logica della *TWH* – anche nell'ottica del rafforzamento dei servizi territoriali e dell'approccio di prevenzione primaria, aspetto strategico e sinergico per il miglioramento della salute pubblica.

i) Promuovere l'ampiamento delle misure di flessibilità lavorativa e degli strumenti di conciliazione vita-lavoro come motore di sviluppo e valorizzazione delle aziende.

j) Favorire l'approccio One Health, supportato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nella SSL, in ottica di una maggiore visione integrata tra i rischi occupazionali e i rischi da impatto ambientale, ad es. le zone a maggior rischio come i siti di interesse nazionale (SIN).

k) Implementare le attività di *preparedness* volte a individuare – nei diversi contesti lavorativi - procedure, strategie e strumenti che favoriscano un approccio tempestivo, integrato e partecipato da parte delle figure della prevenzione aziendale e extra-aziendale alla valutazione e gestione del rischio in caso di crisi sanitarie future, potenziando il ruolo della SSL nell'ambito della salute pubblica, in coerenza con il Piano nazionale pandemico.

Obiettivo 1.2. Fronteggiare i rischi tradizionali

Azioni:

a) Analizzare i rischi tradizionali alla luce delle nuove conoscenze di danno, dell'evoluzione dei processi lavorativi, della trasformazione degli ambienti di lavoro, della revisione dei limiti di esposizione professionale e in ottica di genere, al fine di individuare adeguate metodologie e strumenti di valutazione e gestione del rischio e per la definizione di efficaci e specifici protocolli di sorveglianza sanitaria.

b) Rafforzare le conoscenze sulla modalità di accadimento degli infortuni, specie quelli gravi e mortali, includendo lo studio dei "*near miss*", in particolare nei settori ad elevato e medio impatto infortunistico, anche con riguardo all'utilizzo di macchine e attrezzature di lavoro, quali ad esempio le costruzioni, l'agricoltura, gli ambienti confinati, la logistica, altresì in riferimento al genere, all'età e all'anzianità lavorativa, anche al fine di individuare nuove soluzioni finalizzate alla prevenzione.

c) Promuovere un approccio integrato per la prevenzione degli infortuni su strada in occasione di lavoro e in itinere, attraverso: iniziative di informazione e sensibilizzazione sul rischio stradale, rivolte anche agli studenti; percorsi formativi mirati a riconoscere e gestire i fattori di rischio legati alla mobilità lavorativa; criteri di premialità per sostenere interventi volti a mitigare il rischio stradale.

d) Garantire l'implementazione dei Piani nazionali edilizia e agricoltura e quelli per la prevenzione dell'esposizione a cancerogeni professionali e sostanze tossiche per la riproduzione, stress lavoro-correlato e patologie muscolo-scheletriche, previsti dal PNP.

e) Prevenire, secondo i principi dell'ergonomia, i rischi biomeccanici e muscoloscheletrici anche attraverso la progettazione adeguata della postazione di lavoro e tenendo in considerazione l'interazione uomo-macchina.

f) Promuovere l'utilizzo sicuro e responsabile di materiali e sostanze pericolose, agenti cancerogeni e sostanze tossiche per la riproduzione, nelle lavorazioni che comportano una esposizione non evitabile, anche rafforzando la formazione e informazione dei lavoratori.

g) Approfondire l'analisi degli eventi infortunistici per comprendere nel dettaglio le criticità e indirizzare in maniera più specifica l'attività di sostegno economico, ricerca, informazione, formazione e addestramento, nonché assistenza mediante i Piani Mirati di Prevenzione.

h) Promuovere e rafforzare il sostegno al sistema della pariteticità per potenziare l'attività di sensibilizzazione di tutti i soggetti coinvolti (datori di lavoro, preposti, lavoratori e loro rappresentanti, committenti, ecc.) nonché la capacità di individuare e adottare "soluzioni" finalizzata in particolare alla riduzione del fenomeno infortunistico.

i) Continuare a garantire gli strumenti di sostegno alle imprese in materia di salute e sicurezza (bandi Isi e riduzione dei premi), rilevanti opportunità di supporto al sistema produttivo nazionale, considerando anche ulteriori ipotesi di intervento, coerentemente con le azioni del PNP.

Obiettivo 1.3. Introdurre strategie, strumenti e tecnologie innovative per la prevenzione e la vigilanza a tutela delle situazioni di vulnerabilità

Azioni:

a) Potenziare iniziative finalizzate al contrasto del caporalato e dello sfruttamento lavorativo nei settori a maggior impatto, in particolare attraverso l'azione di vigilanza.

b) Individuare e analizzare gli aspetti che incidono sull'inserimento e/o sul reinserimento lavorativo e il mantenimento dell'occupazione dei lavoratori con disabilità, anche in un approccio integrato con la medicina territoriale, al fine di definire e attuare utili strategie ed eventuali efficaci accomodamenti ragionevoli, al fine di contribuire a garantire – tutelando altresì la SSL - un'inclusione globale di tale categoria di soggetti vulnerabili.

c) Implementare strategie e strumenti di tutela nelle situazioni a maggior rischio di vulnerabilità, ad esempio il lavoro di *rider*, lavoratori stagionali e lavoratori provenienti da Paesi stranieri.

ASSE STRATEGICO 2

RAFFORZARE E INCREMENTARE LA RESILIENZA DEL SISTEMA ISTITUZIONALE

La resilienza si configura nella "capacità di un'organizzazione di rispondere agli eventi, di monitorare quello che accade, di saper prevedere rischi e opportunità e, infine, di imparare dall'esperienza passata" (EU OSHA, 2011), pertanto l'organizzazione resiliente deve essere capace di addestrare i propri membri a prevenire i rischi e anticipare i possibili incidenti. Per stimolare la resilienza, nel contesto dalla SSL, come in altri contesti, è necessaria la libera circolazione delle informazioni, favorendo la ricerca delle cause sistemiche dei problemi che, promuovendo un circolo virtuoso di segnalazione e risoluzione delle potenziali minacce alla salute e sicurezza, sia in grado di portare ad un apprendimento dell'organizzazione. A partire dagli anni '90 il Consiglio Europeo ha invitato alla "armonizzazione delle statistiche di infortuni e malattie professionali" nei diversi Paesi membri. Le prime due Strategie comunitarie SSL hanno poi precisato che le statistiche non dovranno limitarsi a misurare gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali riconosciute, o a determinarne le cause e le conseguenze, ma dovranno apportare anche elementi che consentano di quantificare i fattori legati all'ambiente di lavoro che possono provocare tali infortuni o malattie. In aggiunta, come successivamente precisato nel Regolamento 1338/2008/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio relativo alle "Statistiche comunitarie in materia di sanità pubblica e di salute e sicurezza sul luogo di lavoro", viene evidenziato che per identificare "possibili indicatori per obiettivi comuni per lo sviluppo dell'assistenza sanitaria... si dovrebbe prestare particolare attenzione all'uso e alla comparabilità della percezione dello stato di salute come riferita nelle indagini". In effetti, combinando l'approccio "tradizionale" alla raccolta dei dati con la rilevazione della percezione attraverso indagini ad hoc, si ottiene un maggiore allineamento alla realtà, in particolare per quanto concerne i nuovi rischi lavorativi, tra cui quelli psicosociali, per i quali attualmente non sono disponibili "numeri" rilevabili attraverso l'approccio tradizionale.

Sono di evidente utilità e valenza strategica le banche dati realizzate a supporto della conoscenza, quali gli Open data INAIL e i Flussi informativi per la prevenzione, il Registro esposizioni e il Cruscotto infortuni disponibili alle Regioni e Province Autonome e all'INL per la programmazione e la pianificazione in materia di prevenzione e sicurezza, nazionale, regionale e locale delle specifiche attività, in logica di coordinamento delle azioni, nella previsione della realizzazione del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro ex art. 8 del D.lgs. 81/2008. L'auspicata operatività del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (anche attraverso la revisione del DM 183/2016) prevede anche la fruibilità del sistema di sorveglianza nazionale degli infortuni mortali e gravi sul lavoro "Infor.MO", già parte integrante del Piano Nazionale di Prevenzione del Ministero della Salute (2020-25) quale uno dei sistemi di sorveglianza attivi utili alla programmazione di interventi di prevenzione promozione, assistenza e controllo, e del sistema di malattie professionali "Mal.Prof".

Nell'ottica del potenziamento della resilienza, di particolare rilevanza risulta l'aspetto relativo al coordinamento delle attività ispettive, al fine di evitare sovrapposizione e/o duplicazioni di interventi.

Obiettivo 2.1. Miglioramento, anche attraverso la condivisione dei dati, della conoscenza dei fenomeni di salute e sicurezza legati all'attività lavorativa, degli eventi dannosi (infortuni nei luoghi di lavoro, in itinere, malattie professionali), cause e modalità di accadimento

Azioni:

a) Utilizzare le fonti informative correnti ufficiali disponibili per la programmazione e valutazione dell'attività di prevenzione, a livello nazionale, regionale e locale, nel rispetto della regolamentazione in materia di trattamento dati.

b) Condividere e analizzare le informazioni disponibili, al fine di orientare la programmazione e l'attuazione degli interventi in maniera omogenea, integrata, sinergica e mirata sulle situazioni di rischio prioritario.

c) Attuare la revisione del DM 183/2016 "Regolamento recante regole tecniche per la realizzazione e il funzionamento del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), nel rispetto delle regole per il trattamento dei dati, ai sensi dell'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81".

d) Assicurare l'operatività del SINP attraverso la gestione integrata dei servizi integrati denominati "Flussi informativi, registro delle esposizioni e registro infortuni", dei repertori nazionali infortuni mortali e gravi (Infor.mo) e malattie professionali (Mal.prof), dei dati e informazioni raccolti dagli Organi di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ma anche del sistema di sorveglianza dei dati sulle esposizioni professionali degli ambulatori di medicina del lavoro "Malattie e rischi emergenti sul Lavoro" (Marel) e del sistema di monitoraggio dei fattori di rischio lavorativo attraverso l'attività di vigilanza Pre.Vi.S., previa valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA).

e) Definire le politiche di intervento in ambito di prevenzione e di vigilanza anche mediante i servizi SINP "Flussi informativi, Registro Esposizione e Cruscotto infortuni" erogati da INAIL nonché dei dati e delle informazioni disponibili nei sistemi informativi regionali.

f) Attuare iniziative a carattere formativo dedicate al personale ispettivo per la navigazione nell'ambito delle basi dati condivise.

Obiettivo 2.2. Coordinamento delle attività di vigilanza

Azioni:

a) Collaborare nel corretto funzionamento dei meccanismi di governance definiti dal D.lgs. 81/2008 agli artt. 5-7, che hanno istituito, rispettivamente, il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza

in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e i Comitati regionali di coordinamento.

b) Ottimizzare le risorse ispettive attraverso lo sviluppo di sinergie operative tra i diversi organi di vigilanza, evitando sovrapposizioni e duplicazioni d'intervento, anche nelle sedi definite dall'art. 7 del D.lgs. 81/2008, secondo quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni n. 142/CSR del 27 luglio 2022 riguardo le indicazioni operative per le attività di controllo e vigilanza ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. 81/2008.

c) Favorire l'attuazione dell'Accordo Stato-Regioni Rep. Atti n. 142 /CSR del 27 luglio 2022 anche attraverso il monitoraggio del coordinamento della vigilanza fra ASL e articolazioni territoriali dell'INL.

Obiettivo 2.3. Valorizzare e rafforzare il ruolo del dialogo sociale

Azioni:

a) Favorire il dialogo sociale potenziando gli strumenti già in essere, come ad esempio l'art. 6 del D.lgs. 81/2008.

b) Rafforzare e ottimizzare il dialogo sociale al fine di individuare percorsi e azioni congiunti e concordati e migliorare quelli esistenti.

c) Valorizzare ulteriormente il sistema di prevenzione aziendale di cui al D.lgs. 81/2008 che ha creato una struttura di risorse umane che favorisce l'implementazione dell'approccio integrato e partecipato alla tutela della SSL per affrontare le nuove sfide del mondo del lavoro.

ASSE STRATEGICO 3

POTENZIARE L'EFFICACIA DELLE TUTELE

Il potenziamento dell'efficacia delle tutele in ambito SSL non può prescindere dalla disponibilità di una massa critica di personale numericamente adeguato e con competenze multidisciplinari, anche in considerazione dell'ampio spettro di rischi sia tradizionali che emergenti presenti nei diversi contesti lavorativi. Il rafforzamento delle risorse umane dedicate alle attività di assistenza, controllo e vigilanza, sia dei dipartimenti di prevenzione delle ASL, sia dell'INL e dell'INAIL renderebbe possibile effettuare interventi di prevenzione più diffusi e mirati e ispezioni più frequenti ed efficaci, migliorando la capacità di individuare e correggere le criticità prima che queste si traducano in incidenti o inadempienze, sia attuare il potenziamento dell'approccio preventivo, contribuendo altresì a diffondere una cultura della salute e sicurezza più radicata e condivisa. All'ampliamento dell'organico deve essere affiancata in ogni caso la garanzia di un'efficace e continua attività formativa e di aggiornamento al fine di rendere più incisivi e puntuali gli interventi.
Al riguardo l'INL ha investito in un rafforzamento del servizio attraverso l'attivazione di procedure concorsuali per il reclutamento di personale, a tempo indeterminato, preposto alle verifiche in materia di salute e sicurezza.
Per quanto riguarda il Servizio Sanitario Nazionale (SSN), premesso che attualmente i confini amministrativi entro cui si muove la spesa sanitaria in Prevenzione sono il 5% del Fondo Sanitario Nazionale, va tenuto conto che la prevenzione è un investimento e come tale va considerata anche nella definizione delle risorse. Strumento fondante della strategia per la tutela della Salute e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro, pertanto, è anche il rilancio del capitale umano nell'area prevenzione del SSN (e in generale in sanità) ovvero il potenziamento dei servizi che la esplicano: investire sul personale sanitario, programmare adeguatamente il fabbisogno dei professionisti sanitari, riformare i processi di formazione, valutarne e valorizzarne le competenze secondo un approccio multiprofessionale sono passaggi urgenti.
Allo stato attuale, in base sia alla media stimata con l'applicazione di diversi algoritmi, parametrata sul numero occupati (fonte ISTAT), sia alla rilevazione operata da Agenas nel 2021, tenuto altresì conto della mappatura effettuata nel 2023 nell'ambito dei lavori del Comitato ex art. 5, si ritiene che la dotazione organica dei Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro delle ASL, con approccio e competenze multidisciplinari, dovrebbe essere pari a 34 operatori a tempo indeterminato/100.000 occupati.

Obiettivo 3.1. Rafforzamento del ruolo del servizio pubblico, attraverso il potenziamento operativo dei Servizi per la tutela della Salute e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro delle ASL

Azioni:

a) Potenziare i Servizi di Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro delle ASL(PSAL/PreSAL), per garantire l'erogazione dei LEA, in base alle esigenze territoriali degli organi con attività di controllo, nell'accezione più ampia del termine, come desunte dall'analisi di contesto in termini epidemiologici e socioeconomici, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, nel rispetto delle disposizioni

vigenti in materia. di spesa di personale e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

b) Rafforzare le attività dell'INL attraverso ulteriore reclutamento di personale preposto alle verifiche in materia di SSL nell'ambito della vigente dotazione organica e utilizzando le facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente.

c) Realizzare attività di formazione e aggiornamento del personale degli Enti deputati alla prevenzione, al controllo e alla vigilanza.

Obiettivo 3.2. Razionalizzazione degli interventi di prevenzione, al fine di programmare un utilizzo efficace, efficiente e appropriato delle risorse umane, strumentali e finanziarie previste e impiegate a legislazione vigente

Azioni:

a) Definire e trasmettere gli indirizzi annuali per i Comitati regionali ex art. 7 del D.lgs. 81/2008.

b) Definire e attuare programmi di prevenzione strutturati e coordinati in tutto il territorio nazionale.

c) Migliorare l'omogeneità degli interventi di prevenzione (informazione, formazione, assistenza, vigilanza) sia in termini di copertura quantitativa del territorio regionale, sia in termini di metodologia di intervento, privilegiando la programmazione di piani di intervento.

d) Definire protocolli operativi e linee di indirizzo per la realizzazione uniforme dei programmi regionali concordati, che tengano conto anche di fattori di rischio correlati a peculiari aspetti individuali (età, genere, nazionalità) e ambientali (outdoor/indoor, ambienti confinati) e correlati alle nuove professioni emergenti, da aggiornarsi periodicamente in funzione dell'andamento socioeconomico e infortunistico.

e) Implementare programmi di promozione della salute e della sicurezza, intesi come strumento efficace per la crescita della cultura della prevenzione e per il contenimento dei rischi collegato a comportamenti corretti, in ottica di approccio TWH.

f) Monitorare il raggiungimento degli obiettivi dei programmi mediante indicatori di processo, di impatto e, per quanto possibile, di esito, al fine di valutare sia l'efficienza del sistema che l'efficacia delle attività svolte in continuità e, ove opportuno, aggiornando e perfezionando gli attuali indicatori LEA con gli attuali lavori della Direzione generale della programmazione sanitaria del Ministero della Salute nell'ambito del Tavolo osservatorio LEA/ Nuovo Sistema di Garanzia.

g) Valorizzare l'osservanza dei contratti collettivi sottoscritti dalle Associazioni Sindacali e Datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale/regionale.

Obiettivo 3.3. Rafforzamento dell'attività di vigilanza orientandola in modo da

a) Concorrere al miglioramento delle condizioni di lavoro attraverso l'implementazione dell'approccio "Vision Zero", negli accertamenti ispettivi tesi alla verifica della corretta applicazione nelle norme in materia di SSL, rispetto alla mortalità connessa al lavoro.

b) Valorizzazione delle Campagne speciali promosse da istituzioni/organismi UE (EU-OSHA, SLIC).

c) Attuare il sistema di qualificazione delle imprese e lavoratori autonomi tramite crediti nel settore dell'edilizia (c.d. "patente a crediti") di cui all'art. 27 del D.lgs. 81/2008 così come modificato dall'art. 29, co. 19, lett. a), del D.L. 19/2024 convertito con modificazioni dalla L. 56/2024, quale strumento attraverso cui, incentivando le imprese a mettere in atto le migliori pratiche in materia di salute e sicurezza, si intende raggiungere un duplice obiettivo: una riduzione degli incidenti lavorativi e, allo stesso tempo, la valorizzazione di chi adotta pratiche virtuose secondo un principio di responsabilità progressiva, in virtù del meccanismo dei c.d. "crediti aggiuntivi".

Obiettivo 3.4. Programmazione della vigilanza secondo criteri che ne incrementino l'efficacia

Azioni:

a) Realizzare campagne straordinarie di vigilanza, prioritariamente nei settori produttivi ad alto rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori.

b) Pianificare l'attività ispettiva sulla base degli esiti di idonea attività di "*intelligence*" preliminare e previa individuazione di settori che presentino particolari indici di rischio.

c) Organizzare la vigilanza in materia di SSL su base regionale e incentivare la specializzazione del personale ispettivo, ai fini di adattare i controlli a ciascun contesto produttivo territoriale, tenendo conto delle specificità e delle condizioni socio-occupazionali.

d) Programmare le ispezioni verso l'effettivo contrasto dei fenomeni di irregolarità di più grave allarme sociale, nonché degli illeciti di carattere sostanziale, che incidono sulle garanzie fondamentali poste alla base del rapporto di lavoro e di una sana competizione tra imprese ("lavoro nero", sfruttamento di manodopera, caporalato, irregolarità nella catena degli appalti).

e) Effettuare controlli tesi a garantire l'operatività dei Protocolli di legalità nelle c.d. "grandi opere", rivolti sia ai contraenti generali che agli appaltatori, che recepiscono alcune buone pratiche quali il rafforzamento delle previsioni relative alla tracciabilità sia delle imprese presenti nei cantieri articolate nella "Anagrafe degli esecutori" sia dei lavoratori impiegati con i "Settimanali di cantiere" e la registrazione degli orari di lavoro di tutti i lavoratori dipendenti con il tesserino di identificazione.

ASSE STRATEGICO 4

SUPPORTARE LE MICRO, PICCOLE E MEDIE IMPRESE

Le micro, piccole e medie imprese (MPMI) rappresentano il principale motore della crescita economica, dell'innovazione, dell'occupazione e dell'integrazione sociale a livello nazionale ed europeo.

Le MPMI costituiscono oltre il 90% del tessuto imprenditoriale italiano e sono responsabili di una quota significativa dell'occupazione nazionale. Tuttavia, per la loro struttura snella e per la limitata disponibilità di risorse economiche e umane, queste affrontano sfide peculiari nell'implementazione efficace delle misure di salute e sicurezza sul lavoro. I dati dell'Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (EU-OSHA), rilevano come le MPMI presentino una gestione spesso carente della SSL, con lavoratori esposti a un maggior rischio di infortuni e malattie professionali. Le cause principali sono da ricondurre alla debolezza economica e alle priorità, di fatto, orientate al sostentamento dell'azienda stessa, alla scarsa consapevolezza e competenza in materia di SSL da parte dei Datori di Lavoro, oltre che alla percezione culturale della salute e sicurezza come un onere burocratico o un "buon senso" da applicare in modo informale.

Affrontare questa problematica è una delle priorità delle strategie nazionali in materia di SSL, nel quadro di riferimento strategico della Commissione europea e nel contesto del pilastro europeo dei diritti sociali.

In tale ottica, uno degli assi strategici fondamentali per il successo di una strategia mirata a migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro è il supporto mirato alle MPMI in una logica di trasformazione della tutela della salute e sicurezza da un mero adempimento burocratico, spesso oneroso, a un investimento strategico capace di portare benefici tangibili sia per i lavoratori che per l'azienda stessa. La prevenzione mirata in queste aziende, che può includere, ad esempio, la formazione dei dipendenti e l'erogazione di incentivi per l'acquisto di attrezzature più sicure, riduce drasticamente l'esposizione ai rischi. Questi interventi, moltiplicati su un vasto numero di imprese, si traducono in una diminuzione generale dei costi sociali e sanitari legati agli infortuni e alle malattie professionali a carico dell'intera collettività. Inoltre, la tutela della salute e sicurezza diventa un fattore che contribuisce in modo decisivo alla produttività e all'immagine aziendale. I lavoratori che operano in un ambiente sano e sicuro si sentono più sereni e motivati, il che diminuisce l'assenteismo, riduce il turnover del personale e aumenta l'efficienza complessiva. L'impegno concreto verso la salute e sicurezza migliora anche la reputazione dell'impresa sul mercato, rendendola un datore di lavoro più attraente e un partner più affidabile per clienti e fornitori. Le aziende che investono nella salute e sicurezza dimostrano una visione a lungo termine e una gestione responsabile, trasformando un potenziale onere in un autentico vantaggio competitivo per sé stesse e per l'intero sistema economico nazionale.

L'INAIL, nell'ambito del Piano Triennale della Prevenzione 2025-2027, ha, tra l'altro, promosso iniziative itineranti per la promozione della salute e sicurezza sul lavoro, con particolare attenzione alle MPMI che hanno maggiori difficoltà ad implementare adeguate misure di tutela della salute e sicurezza anche a causa di risorse limitate. Il progetto "Sicurezza, Informazione, Prevenzione, Salute" ("SI.IN.PRE.SA."), programmato nel corso della vigenza del Piano, anche in attuazione delle indicazioni contenute nella Relazione programmatica 2025-2027 del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, orientate ad un approccio organico e sistemico tale da garantire un qualificato ed efficiente governo dei servizi di prossimità, nell'ottica della tutela globale dei lavoratori, rappresenta

un'iniziativa innovativa, finalizzata al coinvolgimento diretto del sistema delle imprese, realizzando servizi concreti sul territorio, che permette di diffondere in maniera capillare la cultura della sicurezza sul lavoro in Italia, concentrandosi sui settori a maggior rischio infortunistico, attraverso il coinvolgimento diretto dei principali stakeholders dell'INAIL.
Il potenziamento del concetto di assistenza sanitaria territoriale anche introdotto dal PNRR, e in corso di evoluzione attuativa, va a rafforzare la tutela della salute; tale modello potrebbe offrire utili sinergie tra tutti gli attori del sistema di prevenzione a livello territoriale anche nell'ambito della SSL, soprattutto in riferimento alle MPMI.

Obiettivo 4.1. Fornire sostegno e assistenza alle imprese, ai lavoratori ed alle loro rappresentanze

Azioni:

a) Valorizzare documenti di indirizzo e buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro prodotti dalle istituzioni competenti anche in maniera sinergica.

b) Produrre e diffondere documenti di indirizzo regionali e dei manuali di buone pratiche relativi a Piani Mirati di Prevenzione attuati nell'ambito del Piano Nazionale della Prevenzione e realizzare relativi percorsi formativi.

c) Fornire indirizzo e assistenza alle imprese mediante l'attuazione di Piani Mirati di Prevenzione e ai lavoratori e ai loro rappresentanti per l'attuazione della normativa

d) Fornire sostegno alle MPMI, attraverso campagne di informazione (su siti internet, messaggi e campagne social)

e) Sviluppare e sperimentare protocolli e buone pratiche volti a introdurre miglioramenti nei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

f) Implementare strumenti di incentivazione/meccanismi premiali INAIL alle aziende, anche a partire dagli esistenti, che favoriscano il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

g) Promuovere le Linee di indirizzo per l'implementazione di Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro SGSL sviluppate da INAIL e del DM 13 febbraio 2014 in materia di procedure semplificate per i Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG) nelle Micro e Piccole Imprese.

Obiettivo 4.2. Sensibilizzare le MPMI sulla rilevanza della cultura della prevenzione come opportunità di crescita e sviluppo

Azioni:

a) Implementare la consapevolezza delle MPMI sulle ricadute che gli investimenti in salute e sicurezza sul lavoro hanno anche sulla produttività e sul successo dell'azienda.

b) Rafforzare le capacità delle MPMI nell'identificare ed attuare misure di prevenzione efficaci ed efficienti relativamente ai rischi tradizionali ed emergenti, anche attraverso il supporto della pariteticità.

c) Realizzare e mettere a disposizione delle imprese strumenti che agevolino l'osservanza della normativa e che, tramite una scrupolosa ricognizione della regolamentazione vigente, offrano alle imprese una panoramica dei possibili investimenti e delle relative opportunità di finanziamento, mirati soprattutto alla prevenzione.

ASSE STRATEGICO 5

DIFFONDERE LA CULTURA DELLA PREVENZIONE

Per affrontare in modo adeguato i rischi che si incontrano negli ambienti di vita e di lavoro, oltre alla necessità di una più puntuale applicazione delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza, di controlli più efficaci da parte degli organi preposti, occorre adoperarsi per la diffusione di una cultura della prevenzione da intendersi come educazione alla conoscenza e consapevolezza dei rischi, alla loro valutazione e all'assunzione di comportamenti autonomi e sicuri per sé e per gli altri.
La diffusione di una cultura della prevenzione è un processo che deve necessariamente iniziare fin dalla giovane età, per poter permeare e rafforzare le diverse fasi della vita di una persona. La scuola, di ogni ordine e grado, in questo senso, rappresenta il luogo privilegiato per avviare un percorso educativo che consenta ai futuri lavoratori di acquisire stili di vita sani e sicuri, sviluppando competenze trasversali e comportamenti preventivi fin dalla giovane età.
La diffusione della cultura della prevenzione in generale e nello specifico in ambito SSL deve iniziare sui banchi di scuola, fin dalla scuola primaria, per essere incisiva nel tempo e poter permeare le diverse stagioni della vita. Una efficace attuazione di tale previsione potrebbe apportare positivi risvolti agendo come cassa di risonanza nell'ambiente familiare e favorendo in età adulta una maggiore sensibilizzazione verso interventi di prevenzione come ad esempio l'adesione a programmi di screening con un importante impatto di sanità pubblica.
In Europa, l'importanza di integrare le competenze in salute e sicurezza sul lavoro nell'istruzione è un concetto consolidato da anni. Già al Consiglio di Lisbona del 2000, i leader europei riconobbero che una solida cultura della prevenzione, trasmessa attraverso l'educazione, era fondamentale per migliorare la qualità del lavoro. Questa visione venne ulteriormente rafforzata dalla Dichiarazione di Roma del 2003, dove la Presidenza italiana dell'Unione Europea raccomandò esplicitamente di preparare i giovani alla futura vita lavorativa, garantendo la loro sicurezza fin dalle scuole. Successivamente, le strategie comunitarie per la salute e sicurezza, in particolare quelle del periodo 2002-2006 e 2007-2012, hanno ribadito e messo in pratica questi principi, sottolineando l'obiettivo di rafforzare la cultura della prevenzione attraverso l'educazione e la sensibilizzazione integrate nei programmi scolastici e nei percorsi di studio professionali.
Per quanto riguarda il contesto nazionale, già il D.lgs. 81/2008 e s.m.i. ha previsto all'art.11 "l'inserimento in ogni attività scolastica ed universitaria, nelle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica e nei percorsi di istruzione e formazione professionale, di specifici percorsi formativi interdisciplinari alle diverse materie scolastiche volti a favorire la conoscenza delle tematiche della salute e della sicurezza nel rispetto delle autonomie didattiche".
Le recenti innovazioni normative, come quelle introdotte dalla Legge 21/2025, che hanno formalizzato l'inserimento della SSL nell'insegnamento dell'educazione civica, segnano un passo decisivo in questa direzione. L'obiettivo è formare cittadini consapevoli dei propri diritti, doveri e delle tutele del lavoratore.
Un'efficace attuazione di tale previsione non si limita a un semplice passaggio di nozioni, ma genera un effetto "a cascata" con risvolti ampiamente positivi. Gli studenti, anche i più giovani di età, apprendendo i principi della salute e sicurezza, diventano veri e propri vettori di consapevolezza all'interno delle proprie famiglie, dove le nuove conoscenze possono stimolare conversazioni e comportamenti più prudenti. Inoltre, questo approccio educativo agisce come una cassa di risonanza che si estende all'età adulta, rendendo le persone più sensibili e propense a intraprendere azioni

preventive per la propria salute, come l'adesione a programmi di screening per la diagnosi precoce delle malattie. L'impatto di sanità pubblica è quindi significativo, contribuendo a ridurre la morbilità e i costi sanitari a livello nazionale.
L'approccio educativo, se ben strutturato, può generare effetti moltiplicatori che trascendono il mero contesto scolastico. Gli studenti si trasformano in agenti di cambiamento, contribuendo a una trasformazione culturale diffusa che vede la prevenzione non come un vincolo, ma come un valore. Questa innovazione normativa rappresenta un passo decisivo verso la costruzione di una cultura della salute e sicurezza intergenerazionale, che non si limita al contesto lavorativo ma si estende agli ambienti di vita quotidiana.
Attraverso la formazione continua, il dialogo sociale e l'innovazione tecnologica, l'obiettivo è superare la logica dell'adempimento normativo per promuovere una visione sistemica della salute e della sicurezza, in cui ogni attore - dal lavoratore al datore di lavoro, dalle istituzioni alle scuole - sia parte attiva del cambiamento. Questa sinergia tra educazione scolastica e formazione in ambito lavorativo crea una rete solida e capillare per la tutela della salute e della sicurezza, costruendo un futuro in cui la prevenzione sia un pilastro imprescindibile della nostra società.

Obiettivo 5.1. Implementare la promozione e la divulgazione della cultura della SSL nei percorsi formativi scolastici e universitari

Azioni:

a) Rafforzare la rete di collaborazione tra tutti i soggetti istituzionali al fine di stimolare nella scuola di ogni ordine e grado, nei docenti e negli studenti, futuri lavoratori e futuri datori di lavoro, la consapevolezza dell'importanza di comportamenti sempre corretti sani e sicuri in ogni momento della vita.

b) Contribuire all'attuazione delle previsioni di cui alla Legge 17 febbraio 2025, n. 21, supportando i docenti, in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione e del Merito.

c) Implementare progetti finalizzati alla promozione della cultura della salute e della sicurezza sul lavoro tra i giovani allo scopo di contribuire a creare un saldo legame tra il mondo della scuola e quello del lavoro.

Obiettivo 5.2. Prevenire degli illeciti attraverso iniziative di promozione dell'approccio Vision Zero e di sensibilizzazione di tutti gli stakeholders

Azioni:

a) Promuovere attività divulgative dell'approccio "Vision Zero" e diffusione dei relativi strumenti, elaborati dall'International Social Security Association (ISSA), dedicati alle imprese.

b) Organizzare specifiche attività di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, rivolte agli operatori del mercato del lavoro, quali le organizzazioni datoriali e sindacali e le realtà economico-sociali presenti sul territorio, nonché agli ordini professionali.

CONCLUSIONI: IMPLEMENTAZIONE, GOVERNANCE E MONITORAGGIO DELLA STRATEGIA

La definizione della presente Strategia Nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2026-2030 non costituisce un punto di arrivo, bensì l'avvio di un percorso strutturale, dinamico e condiviso, volto a rispondere in modo concreto alle sfide poste dai cambiamenti del mondo del lavoro e dalla necessità di abbattere il fenomeno infortunistico e tecnopatico. L'ambizione di traguardare gli obiettivi delineati nei cinque Assi Strategici richiede, ora, il passaggio da una fase di pianificazione a una fase di azione capillare e coordinata, che garantisca l'uniformità delle tutele su tutto il territorio nazionale pur nel rispetto delle specificità locali.

In tale prospettiva, il primo e imprescindibile passo per l'effettiva implementazione della Strategia consiste nel suo formale recepimento tramite Accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni. Tale atto non rappresenta un mero adempimento formale, ma costituisce il patto fondativo che impegna il Governo, le Regioni e le Province Autonome a declinare le linee di indirizzo nazionali all'interno delle rispettive programmazioni territoriali. Attraverso l'Accordo, si consolida quella governance multilivello necessaria per armonizzare gli interventi di prevenzione, vigilanza e formazione, assicurando che le risorse umane e strumentali del Servizio Sanitario Nazionale e degli altri enti preposti siano orientate verso obiettivi comuni e misurabili. Solo attraverso un recepimento forte e condiviso sarà possibile superare la frammentazione degli interventi e garantire che la "cultura della prevenzione" e l'approccio "Vision Zero" permeino realmente il tessuto produttivo, dalle grandi aziende alle micro, piccole e medie imprese.

Tuttavia, l'efficacia di una strategia quinquennale risiede nella sua capacità di essere monitorata, valutata e, ove necessario, ricalibrata in corso d'opera. Per tale ragione, il sistema di monitoraggio e la verifica dello stato di avanzamento dei lavori assumono un ruolo centrale nella governance del piano. Rimandiamo, a tal fine, al meccanismo istituzionale incardinato presso il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 5 del D.lgs. 81/2008.

Nello specifico, viene istituito un appuntamento fisso e strutturato: l'incontro annuale ex art. 5, quale sede privilegiata di confronto operativo e strategico. In tale consesso, tutti gli attori coinvolti nell'implementazione pratica— inclusi i Ministeri competenti, le Regioni, l'INL, l'INAIL e le Parti Sociali — saranno chiamati a relazionare puntualmente sul proprio operato e sullo stato di avanzamento di applicazione della strategia. Questo momento di rendicontazione periodica avrà la duplice funzione di:

1. Verificare il raggiungimento degli obiettivi: analizzando i dati provenienti dai flussi informativi e dalle attività di vigilanza, per valutare l'impatto reale delle azioni intraprese sugli indici infortunistici e sulle malattie professionali.
2. Condividere criticità e buone prassi: permettendo un allineamento tempestivo delle azioni correttive e favorendo la replicabilità delle esperienze virtuose maturate a livello regionale o settoriale.

Attraverso questo rigoroso meccanismo di *review* annuale, la Strategia Nazionale si configura come uno strumento resiliente, capace di adattarsi alle rapide evoluzioni del contesto produttivo e tecnologico. L'impegno congiunto di tutte le parti nel riferire i progressi ottenuti trasformerà gli obiettivi strategici in risultati tangibili, riaffermando che il diritto a un ambiente di lavoro sano e sicuro è un pilastro insostituibile per la crescita sostenibile e il benessere sociale del Paese.

Ministero della Salute

Ufficio di Gabinetto

Ministero della Salute
GAB
0016874-P-19/05/2026
C.1.b.a/2
792797323

Al Direttore dell'Ufficio di Coordinamento delle attività della segreteria della Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano

Al Capo di Gabinetto
del Ministero dell'economia e delle finanze

e p.c. Al Dipartimento della prevenzione, della ricerca e delle emergenze sanitarie

Alla Direzione generale della prevenzione

OGGETTO: Accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni sulla "Strategia nazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 2026-2030", recepimento modifiche ulteriori richieste dal Ministero dell'Economia e delle Finanze del 7 aprile 2026.

Nel far seguito al parere della Ragioneria Generale dello Stato, trasmesso dall'Ufficio di Gabinetto del MEF ed acquisito al prot. 16221 del 14 maggio u.s. (Allegato 1), si invia lo schema di Accordo, che tiene conto delle osservazioni contenute nel citato parere, come evidenziato con l'appunto di cui al prot. 16349 del 15 maggio u.s., formulato dal Dipartimento della Prevenzione (Allegati 2 e 3).

Alla luce di quanto sopra, ed in previsione della seduta del 21 maggio p.v., all'interno della quale il provvedimento di che trattasi è iscritto all'ordine del giorno, si trasmette la citata documentazione, unitamente al documento *"Strategia nazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 2026-2030"*, riformulato nella parte dell'Azione a) dell'Obiettivo 3 - Asse strategico 3 (Allegato 4).

IL CAPO DI GABINETTO
Dott. Marco Mattei

PS/AP

DAR-0009557-A-19/05/2026

MEF - GAB - Prot. 23135 del 14/05/2026 - U

0016221-14/05/2026-GAB-RAG-A

Ministero dell'Economia e delle Finanze

IL CAPO DI GABINETTO

Al Dipartimento per gli affari regionali e le Autonomie
Segreteria della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano

Al Ministero della salute
Ufficio di Gabinetto

e, p.c.

Al Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato

Oggetto: Accordo, ai sensi dell'articolo 4, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano sul documento "Strategia nazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 2026 -2030". **Conferenza Stato-regioni.**

Si fa riferimento alla nota prot. 7272 del 17 aprile 2026 di codesto Dipartimento, concernente l'Accordo indicato in oggetto.

Al riguardo, si trasmette il parere del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, reso con nota prot. 119281 del 7 maggio 2026, con richiesta di voler tenere conto delle osservazioni ivi formulate.

Il Capo di Gabinetto
Avv. Stefano Varone

Firmato digitalmente

La riproduzione cartacea del presente documento costituisce una copia imitativa non autenticata del documento originale informatico firmato digitalmente

MEF - RGS - Prot. 119281 del 07/05/2026 - U

MEF - GAB - Prot. 21789 del 07/05/2026 - E

La riproduzione su supporto cartaceo del seguente documento costituisce una copia del documento firmato digitalmente e conservato presso il MEF ai sensi della normativa vigente

Ministero
dell'Economia e delle Finanze
DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO
ISPETTORATO GENERALE PER LA SPESA SOCIALE
UFFICIO VIII

Roma,

Al Gabinetto del Ministro
ufficiodigabinetto@pec.mef.gov.it

e p.c.

All'Ufficio Legislativo Economia
legislativo.economia@pec.mef.gov.it

Rif. Prot. Entrata: 50575 del 16 marzo 2026-62953 del 27 marzo 2026-76710 del 9 aprile 2026-85633 del 16 aprile 2026-86696 del 17 aprile 2026.
Allegati: vari
Risposta a nota:

OGGETTO: Schema di Accordo tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano recante adozione della "Strategia Nazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 2026-2030".

Si fa riferimento alla documentazione relativa al provvedimento indicato in oggetto, trasmessa dal Ministero della salute con le note prot. 8574 del 16 marzo 2026, 11101 del 7 aprile 2026 e 12257 del 15 aprile 2026 (acquisite rispettivamente da questo Dipartimento con prot. 50575 del 16 marzo 2026, prot. 76710 del 9 aprile 2026 e prot. 85633 del 16 aprile 2026) e alla documentazione di cui alle note del Dipartimento per gli affari regionali e le autonomie prot. 6034 del 27 marzo 2026 e prot. 7272 del 17 aprile 2026 (acquisite rispettivamente con prot. 62953 del 27 marzo 2026 e prot. 86696 del 17 aprile 2026).

Si tratta della nuova versione dello schema di Accordo Stato-Regioni diretto all'adozione del documento "Strategia nazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 2026-2030", unitamente alla relazione tecnica, a seguito delle richieste rappresentate da questo Dipartimento con l'allegata nota 65228 del 30 marzo 2026.

Al riguardo, preso atto del documento come elaborato dalle Amministrazioni competenti, si fa presente quanto segue. In relazione all'articolo 1 dello schema di accordo, nulla da osservare alla richiesta delle Province autonome di Trento e di Bolzano, dirette a escludere le stesse dall'impegno a recepire la Strategia nazionale per darne attuazione nei rispettivi ambiti territoriali, prevedendo, pertanto, allo scopo l'inserimento di una specifica clausola di salvaguardia, a condizione che le azioni previste nella Strategia rientrino nella competenza provinciale. Sul punto si rinvia al Ministero della salute e al Ministero del lavoro.

Circa le ulteriori modifiche allo schema di Accordo non si hanno osservazioni da formulare, segnalando, a titolo collaborativo, la presenza di un refuso nel capoverso tredicesimo della premessa laddove è indicato "D.Lgs. 81/90" in luogo di "D.Lgs. 81/2008".

La riproduzione su supporto cartaceo del seguente documento costituisce una copia del documento firmato digitalmente e conservato presso il MEF ai sensi della normativa vigente

Circa il documento "Strategia Nazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 2026-2030", nel prendere atto delle modifiche apportate all'azione b) dell'Obiettivo 3.1 dell'Asse strategico 3, si ritiene necessario che anche l'azione a), volta a prevedere, al fine di garantire l'erogazione dei LEA, il potenziamento dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro delle ASL(PSAL/PreSAL), debba essere integrata aggiungendo in fine le parole "con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di spesa di personale e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica". Ciò in coerenza con quanto precisato nella relazione tecnica trasmessa dal Ministero della salute secondo cui le attività previste dai cinque assi strategici saranno realizzate mediante l'impiego delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente – tra le quali rientrano le risorse stanziate dall'articolo 4 del decreto-legge n. 159 del 2025 in favore dell'Ispettorato nazionale del lavoro – nonché mediante il coordinamento e la razionalizzazione di piani, azioni e programmi già in essere e l'utilizzo delle risorse finanziarie previste dalla normativa vigente in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

Il Ragioniere generale dello Stato

Daria Perrotta

Firmato digitalmente

OGGETTO: Accordo, ai sensi degli articoli 2, comma 1, lettera b), e 4, comma 1, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano sul documento *"Strategia nazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 2026-2030"*

LA CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO, LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

Nell'odierna seduta del

VISTI gli articoli 2, comma 1, lettera b), e 4, comma 1, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, che affidano a questa Conferenza il compito di promuovere e sancire accordi tra Governo e Regioni, in attuazione del principio di leale collaborazione, al fine di coordinare l'esercizio delle rispettive competenze e svolgere in collaborazione attività di interesse comune;

VISTO il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

VISTO in particolare l'articolo 5, comma 1, che prevede l'istituzione presso il Ministero della salute *del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, presieduto dal Ministro della salute;

VISTO altresì il comma 3 del citato articolo 5 che, al fine di garantire la più completa attuazione del principio di leale collaborazione tra Stato e Regioni, prevede che il Comitato ha, tra gli altri, il compito di stabilire le linee comuni delle politiche nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

VISTO il "Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027" documento adottato dalla Commissione Europea il 28 giugno 2021 (COM (2021) 323) che stabilisce le priorità e le azioni per rafforzare la protezione dei lavoratori in un mondo del lavoro in evoluzione;

VISTA l'Intesa sancita dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano il 6 agosto 2020, concernente il Piano nazionale della prevenzione (PNP) per gli anni 2020-2025 (Rep. Atti n. 127/CSR), con le modifiche apportate dall'Intesa del 17 dicembre 2020 (Rep Atti n. 228/CSR) e con l'Intesa del 5 maggio 2021 (Rep. Atti n. 51/CSR);

VISTO il "Piano integrato per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro", adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 195 del 2024;

VISTA la legge 17 febbraio 2025, n. 21 recante "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";

VISTO il Piano Triennale della Prevenzione 2025-2027 approvato con Delibera del Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro del 13 maggio 2025 (Inail CIV n. 7/2025);

VISTO il 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";

RITENUTO prioritario un approccio integrato e sinergico per anticipare e gestire i rischi nel contesto dei cambiamenti del mondo del lavoro, al fine di migliorare le strategie di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, anche nell'ottica dell'approccio *Vision Zero;*

RITENUTA necessaria l'elaborazione di una strategia nazionale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro con l'obiettivo di rafforzare l'azione di prevenzione e tutela, contrastare il fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali e promuovere una cultura della salute e sicurezza diffusa e radicata, in coerenza con le priorità trasversali del Quadro strategico dell'Unione Europea, adattate al contesto nazionale;

CONSIDERATO pertanto, che il citato Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui all'articolo 5 del D.Lgs. 81/2008, nell'ambito dei propri compiti istituzionali, ha provveduto alla definizione del documento denominato "Strategia nazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 2026-2030";

VISTI gli esiti della consultazione con le parti sul documento di Strategia nell'ambito della riunione del 13 novembre 2025 della "Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro", istituita presso il Ministero del Lavoro, di cui all'articolo 6 del D. Lgs. 81/2008;

CONSIDERATO che la citata Strategia è stata approvata dal citato Comitato ex articolo 5 del D. Lgs 81/2008 nella seduta del 16 dicembre 2025;

VISTA la nota in data *DATA* , diramata dall'Ufficio di Segreteria di questa Conferenza il *DATA* , con la quale il Ministero della salute ha inviato, ai fini dell'acquisizione dell'Accordo in sede di Conferenza Stato – Regioni, il documento indicato in oggetto;

ACQUISITO, in corso di seduta, l'assenso del Governo, delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano

SANCISCE ACCORDO

tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano nei seguenti termini.

Articolo 1

1. È approvata la "Strategia nazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 2026-2030", di cui all'Allegato A), parte integrante del presente atto.
2. Le Regioni si impegnano a recepire il documento con propri provvedimenti e a darne attuazione nei rispettivi ambiti territoriali, nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.
3. Le Province autonome di Trento e di Bolzano provvedono alle finalità del presente Accordo, nell'ambito delle proprie competenze, secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti.

Articolo 2

1. Il monitoraggio e la verifica dello stato di avanzamento delle azioni previste dalla Strategia sono effettuati nell'ambito delle attività del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 5 del D.lgs. 81/2008.

2. Le amministrazioni interessate provvedono agli adempimenti previsti dal presente accordo con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il Segretario

Il Presidente

0016349-15/05/2026-GAB-MDS-A

0018510-15/05/2026-DGPRE-MDS-P

Ministero della Salute

DIPARTIMENTO DELLA PREVENZIONE, DELLA RICERCA
E DELLE EMERGENZE SANITARIE
DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE

All'Ufficio di Gabinetto
SEDE

All 2

Appunto per il Capo di Gabinetto

OGGETTO: Accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni sulla "Strategia nazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 2026-2030", recepimento modifiche ulteriori richieste dal Ministero dell'Economia e delle Finanze del 7 aprile 2026

Con riferimento all'oggetto, si rappresenta quanto segue.

La Presidenza del Consiglio con nuova nota prot. numero 6395 del 02/04/2026 trasmette il parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze contenente le seguenti richieste di modifiche ed integrazioni:

1. Una modifica di carattere prevalentemente formale nel documento sopra citato nell'asse strategico 3, Obiettivo 3.1, Azione a),
2. Correzione di refuso nella sezione iniziale dei "considerato" dell'accordo

Come da indicazioni del Ministero dell'Economia e delle Finanze si inviano pertanto in allegato i seguenti documenti:

1. refuso nel capoverso tredicesimo della premessa laddove è indicato "D.Lgs. 81/90" in luogo di "D.Lgs. 81/2008".

2. il documento "Strategia Nazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 2026-2030" con la nuova formulazione dell'azione a) dell'Obiettivo 3 nell'asse strategico 3,

Tutte le modifiche ed integrazioni richieste dalla Ragioneria Generale dello Stato sono state integralmente accolte e i documenti allegati le riflettono coerentemente.

Tanto si rappresenta per la conclusione dell'iter prevista per il 21 Maggio pv.

Il DIRETTORE GENERALE DELLA PREVENZIONE
Dott. Sergio Iavicoli

SERGIO
IAVICOLI
14.05.2026
18:14:28
GMT+02:00

IL CAPO DIPARTIMENTO DELLA PREVENZIONE,
DELLA RICERCA E DELLE EMERGENZE SANITARIE
Dott.ssa Maria Rosaria Campitiello

Maria Rosaria
Campitiello
14.05.2026 18:29:23
GMT+02:00