

Infortuni sul lavoro... il valore dei “near miss”

di Stefano Olivieri Pennesi [*]



Proviamo, con questo redazionale, ad addentrarci nell’ambito della “**sicurezza sul lavoro**” ma più precisamente sugli eventi lavorativi inquadrabili come “**mancati incidenti**” o meglio “**mancati infortuni**”, appunto denominati in maniera anglofona “**Near Miss**”.

Possiamo considerare il mancato infortunio, uno “**scampato evento infortunistico**” prodotto da “**situazioni**” impreviste e improvvise, ma evidentemente favorevoli, grazie alle quali non si è potuto verificare un incidente sul lavoro, con il suo portato di conseguenze negative e/o estreme, quali purtroppo anche la morte.

Più concretamente un episodio di near miss rappresenta un evento imprevisto, da cui “**potenzialmente**” potrebbe cagionarsi un infortunio sul lavoro; pertanto, non si verificano conseguenze negative grazie soltanto a **condizioni fortuite** “**favorevoli**”.

Bisognerebbe, quindi, partire dalla consapevolezza che porre la giusta attenzione ad eventi del genere risulterebbe determinante in quanto, il mancato infortunio, pur non sortendo effetti negativi, indica comunque una **falla nel sistema della sicurezza aziendale**.

Nella “**scienza**” della “**sicurezza sul lavoro**” (come definibile da chi scrive) i n.m. vengono anche identificati quali “**predittori degli incidenti**”, in quanto rappresentano, in un determinato “**processo lavorativo**”, una concretata “**fragilità**”. Il fatto che non sia successo nulla non deve considerarsi di per sé elemento tranquillizzante, per chi è tenuto a sovrintendere e gestire la sicurezza dei luoghi di lavoro. Per tale ragione i n.m. dovrebbero rappresentare veri moniti, in quanto i pericoli e i rischi vanno affrontati prima che si tramutino pericolosamente, in una parola “**sensori della sicurezza lavorativa**”.

Passiamo però ora a considerare un aspetto determinante, vale a dire l’**obbligo di tracciare i near miss** deve considerarsi una vera opportunità o solo **ulteriore burocrazia** in tema di sicurezza sul lavoro?

Parliamo di “**obbligo**” in quanto lo scenario implicante la “**sicurezza sul lavoro**” nel nostro paese ha riguardato una **novità normativa** fondamentale, infatti, con la conversione del **D.L. 31 ottobre 2025, n. 159**, in **Legge 29 dicembre 2025, n. 198**, la **segnalazione dei “mancati infortuni**” – near miss – è stata commutata da “**buona prassi**”, anche in virtù degli **standard di certificazione ISO**, a cogente obbligo di legge. Specifichiamo, però, che tale norma è rivolta alle aziende con più

di quindici dipendenti, imponendo appunto di **identificare, tracciare e analizzare** queste fattispecie di **eventi**.

È bene, pertanto, evidenziare che quello che oggi risulta avere connotati di near miss, **in futuro potrebbe riverificarsi ma cagionando un incidente** vero e proprio, facendo rinvio alla possibile alea, giusto e opportuno, dunque, **analizzare attentamente le cause** che hanno portato al verificarsi di tale evento.

Bisognerebbe abbandonare la **trattazione episodica** di tali **accadimenti**. Con la giusta consapevolezza i **near miss** vanno **riconosciuti, documentati, catalogati ed esaminati** in modo **comparativo**, coerente, ma aggiungerei “**criticamente**” in quanto dalla loro attenta “**analisi**” devono scaturire “**innesti**” anche per una conseguente rielaborazione di quel documento fondamentale nella sicurezza chiamato **DVR – Documento valutazione dei rischi**. Questo, a mio parere, significa fare effettiva “**prevenzione**”.

Ora vorrei evidenziare alcuni aspetti collegati e conseguenti all’impiego consapevole dei near miss. Iniziamo con il bisogno di **segnalare sempre** i near miss quale **opportunità irrinunciabile**. In parole povere bene farebbe il **datore di lavoro** e conseguentemente la figura dell’**RSPP** a incoraggiare e quindi considerare la **segnalazione** del n.m. un “**obbligo**” gravante su tutti i lavoratori.

Le stesse **maestranze** troppo spesso **sottovalutano la potenziale gravità** di un **mancato incidente**, in alcuni casi vi sono però delle ritrosie legate a possibili conseguenze

datoriali e quindi paura di segnalare per possibili ritorsioni. Ecco, quindi, materializzarsi una **vastità di near miss sconosciuti e inosservati** oscurando, di fatto, la vastità e varietà dei **pericoli lavorativi** presenti in ogni luogo di lavoro, nelle varie forme, declinazioni, gravosità.

Il sistema organizzativo lavorativo aziendale andrebbe concepito, inoltre, consentendo lo **svolgimento** di una sorta di **“indagini”**, possibilmente **tempestive e approfondite** dei near miss, cercando di identificare e contrastare i **punti deboli** emersi.

Poi andiamo ad affermare che la loro conseguenza più immediata è rappresentata dal fare **“formazione” specifica**, appunto, **sui near miss** verificatisi concretamente in azienda. Ma poniamoci la giusta domanda, ovvero a cosa **serve la formazione sui near miss?** Io direi senza dubbio per migliorare la **consapevolezza** dei **margini di miglioramento** della sicurezza al lavoro.

Tale **addestramento** o più correttamente **specifica formazione/informazione** dovrebbe estrinsecarsi nell'aiutare i lavoratori a **identificare la potenziale gravità** di un mancato incidente e a comprendere la fondamentale importanza di segnalarlo.

Non di meno detta formazione dovrebbe far **maturare idonee competenze e conoscenze** necessarie per **identificare** una serie di **reali pericoli** e rischi, sul luogo di lavoro, e adottare conseguentemente le misure di contrasto per evitare che eventi pericolosi si tramutino in reali incidenti o infortuni.

Passiamo ora ad illustrare le possibili cause o meglio le ragioni di mancati infortuni. Queste possono essere di diversa natura, che possiamo individuare qui di seguito:

- Elementi causali riconducibili all'organizzazione lavorativa. Ad esempio, come metodi di lavoro mancanti, ambiguità nell'applicare le procedure, misure di sicurezza insufficienti o peggio inadeguate, particolare pressione su tempistiche lavorative e compiti da eseguire, verifiche assenti su stress test produttivi uomo macchina;
- Elementi causali collegati alla gestione manageriale. Un esempio fra tutti approssimazione e poca chiarezza, contesti operativi mal progettati, come eccessiva variabilità sugli obiettivi di produzione e

quindi di risultati da raggiungere, assegnati ai lavoratori, ma anche informazioni concernenti i pericoli lavorativi fornite in maniera poco efficace e incisiva. Aggiungiamo pure la mancanza di efficace e attenta sorveglianza sui complessivi cicli lavorativi.

- Elementi causali collegati alla gestione manageriale. Un esempio fra tutti approssimazione e poca chiarezza, contesti operativi mal progettati, come eccessiva variabilità sugli obiettivi di produzione e quindi di risultati da raggiungere, assegnati ai lavoratori, ma anche informazioni concernenti i pericoli lavorativi fornite in maniera poco efficace e incisiva. Aggiungiamo pure la mancanza di efficace e attenta sorveglianza sui complessivi cicli lavorativi;
- Elementi legati a cause cogenti quali, ad esempio, il mero errore umano, o il cattivo funzionamento delle attrezzature e macchinari, come pure eventi virtualmente imprevedibili.

Esemplificazione del concetto di near miss

I near miss possono **verificarsi nei modi più diversi**: un macchinario potrebbe avere un guasto, un blocco o un malfunzionamento rischiando così di provocare un infortunio; oppure un lavoratore impegnato su una scala, o un rialzo e che potrebbe far cadere un utensile nelle immediate vicinanze di un altro lavoratore. In questo, non aver subito danni non significa che non vi sia la possibilità di infortunarsi in altre simili occasioni, esiste pertanto un rischio reale anche se potenziale.

Ancora, uno dei **più frequenti mancati infortuni**, in ambito edile, si manifesta con la ca-



duta accidentale di attrezzi, strumenti, materiale vario dalle impalcature dove operano lavoratori in quota, magari assenza di protezione passiva nei diversi piani di lavoro. Fortuitamente, da tale evento, involontario, non derivano danni per gli altri lavoratori presenti ai piani inferiori o a terra. Altro esempio Il mancato funzionamento di un dispositivo di protezione di una macchina o attrezzatura che non si interrompe tempestivamente nel funzionamento; o ancora un carico che cade da una scaffalatura in quota all'interno di un magazzino di logistica, ecc.

I near miss devono perciò servire a evitare che incidenti, con simili caratteristiche, (presupposti) possano concretizzarsi in futuro.

Ci troviamo quindi a constatare come un **evento** caratterizzato da **circostanze favorevoli**, avrebbe comunque potuto avere altre **conseguenze sfavorevoli** quali un reale infortunio serio o estremo.

Ovviamente **l'edilizia** non è l'unico settore ad alto rischio, ve ne sono molti altri, solo per citarne alcuni: **l'agricoltura, la logistica, l'industria manifatturiera e metallurgica, il settore tessile, i laboratori artigiani, le attività in luoghi e ambienti confinati**, ma io direi pressoché ogni contesto lavorativo in cui si possono verificare tali eventi ovvero i near miss, che sono all'ordine del giorno anche in ambienti ritenuti solitamente più sicuri di un cantiere edile o di un piazzale di logistica, come ad esempio un ristorante, un negozio di abbigliamento, un ufficio.

Possiamo anche affermare che oltre alla formazione e alle istruzioni sui n.m., è anche importante predisporre procedure chiare, per **tracciare le misure** che devono essere **adottate** da subito come nel medio periodo, quando se ne verifica uno, incluso il modo in cui l'incidente deve essere comunicato tempestivamente, chi deve essere informato e come la causa principale dell'evento debba essere identificata e affrontata. **Regolamentare e mappare**, quindi, i **mancati infortuni**, ma anche se del caso **"correggere" i comportamenti lavorativi**, se necessario.

Ad ogni modo bisogna al contempo **"saper gestire"** i cosiddetti mancati infortuni o near miss e questo, richiede, evidentemente, una prassi e organizzazione consolidata, con relativi contenuti, quali approcci necessariamente operativi, come pure **apposite checklist**, possibilmente suddivise in distinte fasi:

- Segnalazione del near miss
- Valutazione e approfondimento dell'evento
- Verificare possibili iniziative da applicare nell'immediato

- Promuovere soluzioni risolutive
- Applicazione delle azioni correttive innovative nei processi
- Attuare controlli periodici sui processi modificati in seguito dei near miss

Il problema della segnalazione del near miss

Partiamo dal considerare come la segnalazione debba rappresentare un vero e proprio obbligo del lavoratore pur nella consapevolezza che il **Testo Unico 81/2008** non prevede specifiche sanzioni in caso di mancate segnalazioni, è giusto però rammentare **l'articolo 20, comma 1, lettera e**, stabilisce che i lavoratori devono segnalare: **"...qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza"**.

Alla luce di ciò andrebbe **pensato un sistema di segnalazione, o reporting** adeguato



ed efficace che in primo luogo possa garantire, da possibili ritorsioni o provvedimenti disciplinari, il lavoratore/i che materialmente segnalano l'accadimento.

Non secondaria potrebbe essere l'utilità che dette segnalazioni vengano prese in carico e valutate da un **team di esperti** nella **materia della sicurezza e dell'organizzazione** dei processi lavorativi in grado di **comprendere le circostanze** che hanno fatto da cornice agli eventi in questione e possibilmente che sappiano **fornire** ai lavoratori delle **concrete indicazioni** orientate alla soluzione delle problematiche rilevate. Sarebbe anche opportuno, perciò, indicare anche le misure preventive e protettive immediate da applicare come iniziale azione correttiva.

Antropologia della sicurezza sul lavoro

Quando si argomenta in tema di sicurezza sul lavoro, frequentemente, ci si sofferma su norme, responsabili-addetti dei servizi prevenzione e protezione, datori di lavoro, piani di sicurezza, DVR-documento valutazione rischi, DPI-dispositivi di protezione individuale, ma anche procedure, formazione, corsi, controlli ispettivi, ecc. Certamente tutto questo è fondamentale. Ma la **sicurezza sul lavoro**, a mio sommesso parere, **nasce** prima ancora che nelle leggi, nella **natura stessa dell'uomo** e del suo **agire** (consapevole e inconsapevole).

L'essere umano, è cosa nota, rappresenta di per sé una **entità fragile**, ma al contempo relazionale e sociale. Lavora molto frequentemente insieme ad altri uomini. **Vive e condivide ambienti organizzati**. Partecipa e si innesta in comunità finalizzate al produrre ed operare professionalmente. Per questa ragione ogni impresa, ente, amministrazione, non rappresenta soltanto una **entità economica-produttiva** di beni e servizi, ma è prioritariamente una **comunità umana**.

All'interno di queste comunità lavorative si stagliano **figure** a mio parere **fondamentali** (per il loro ruolo attivo) nell'ambito vasto della sicurezza sul lavoro, ovvero i **RLS - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza** che non solo interpretano l'essere "**figura obbligatoria**" prevista dal D.Lgs. 81/2008, ma incarnano, in concreto, il bisogno umano fondamentale vale a dire quello di tutela, ascolto, partecipazione e dignità nel lavoro. Nei fatti una declinazione, appunto, "antropologica", dell'essere umano in quanto racchiudente la sfera lavorativa del suo vivere complessivo.

Consideriamo il fatto che (almeno per ora, ma vedremo meglio nel futuro prossimo, con le **evoluzioni dettate dalla IA**) **l'uomo** risulta essere al **centro del lavoro** in quanto rivela il modo con cui una società guarda e colloca la persona umana, plasma la sua identità, crea relazioni e interazioni, genera ambiti di appartenenza, ma al contempo produce fatica fisica e psicologica, mettendo l'uomo davanti ai **rischi lavorativi**, come abbiamo visto pressoché in **ogni ambito lavorativo**.

Dobbiamo però avere la consapevolezza indefettibile che **l'uomo non è una macchina**, e che ogni organizzazione lavorati-

va non deve dimenticare le ragioni **dell'essere umano** dal punto di **vista sociale**, relazionale, della **fatigue**, della **sicurezza**, della **gratificazione**.

Quando l'**organizzazione lavorativa si dimentica della persona umana**, aumentano immancabilmente i conflitti, si incrementano i rischi anche psico-sociali, emerge malessere, distrazione, riduzione dell'attenzione e conseguentemente tensioni e infortuni.

Forse proprio per questo assurge a **figura determinante** proprio quella del **RLS** con il suo **portato antropologico** ma al contempo come genuino "**presidio umano**" **contro la disumanizzazione dell'organizzazione**. Nelle imprese, Enti, ecc. l'**RLS** svolge questa **funzione antropologica**, l'essere umano ha bisogno di essere rappresentato da altri uomini ad es. nel passato le corporazioni avevano i loro rappresentanti, proprio perché l'uomo sente il bisogno che qualcuno, dia voce ai problemi, sappia raccogliere il disagio singolo e collettivo, favorisca il dialogo. L'**RLS** non si limita semplicemente a firmare verbali, fare segnalazioni, raccogliere lamentele, promuovere formazione sulla sicurezza, il suo ruolo va ben oltre, impersonifica il bisogno di permanente confronto e di mediazione volta a beneficio di tutti imprenditori, amministratori, lavoratori, per raggiungere l'obiettivo di ambienti lavorativi sani, sicuri, accoglienti.

L'**RLS** rappresenta un vero e proprio ponte tra mondi diversi che guardano sia alla produttività delle imprese come pure alla tutela della persona. Egli stesso mette in collegamento management e maestranze, organizzazione del lavoro e persone umane, rischi teorici e rischi vissuti. Deve essere al contempo dotato di capacità relazionale, equilibrio, intelligenza e capacità di ascolto.



La sicurezza stessa si fonda sul fattore fiducia e non evolve solamente dalle procedure ma si basa su tre elementi portanti: cultura, relazioni, azione proattiva. Sempre l'RLS instilla la giusta fiducia organizzativa alla base di ogni successo in materia di sicurezza sul lavoro, con una perenne osservazione dei cosiddetti "disagi" che dovrebbero essere sempre presi nella giusta considerazione. In questo modo si sviluppa una cultura della prevenzione autentica.

Attribuiamo quindi un ruolo antropologico alla capacità di ascolto. È possibile constatare che molti infortuni sul lavoro frequentemente sono preceduti da avvisaglie, segnali, che anche inconsapevolmente possono essere ignorati, ma più colpevolmente quando se ne hanno evidenze concrete gli stessi non vengono comunicati, e quindi percepiti dai lavoratori addetti.

Proprio in questo frangente che può giocare un ruolo fondamentale appunto l'RLS che è al contempo una figura che sa confrontarsi con il management impegnato nella organizzazione dei processi lavorativi, avendo consapevolezza delle difficoltà, anomalie operative, problemi relazionali, stress, percezione concreta dei rischi.

Questa funzione risulta fondamentale perché l'uomo/lavoratore non vive il rischio solo dal punto per così dire "tecnico", in quanto esistono certamente i rischi reali, ma parallelamente esistono anche i rischi avvertiti.

Ogni ambiente lavorativo può essere **tecnicamente idoneo, conforme**, a norma, ben strutturato, ma **psicologicamente insicuro**, connotato da un **clima litigioso** ove sono presenti **pressioni** sproporzionate, timori di errori lavorativi, **isolamento**. L'RLS è anche **incaricato di osservare e comprendere** questi **elementi umani** se vogliamo "celati".

È giusto anche considerare il **rapporto** che può e deve **instaurarsi tra lavoratori stranieri** e la **figura dell'RLS** in azienda. Sappiamo, inoltre, che i **soggetti più esposti** sono proprio i **lavoratori immigrati**, come anche i **neoassunti**, i **giovani**, i **lavoratori precari**, i **lavoratori fragili**. Nei fatti quindi l'RLS rappresenta un **argine/presidio**, ad evidenza collettiva.

La **partecipazione**, stessa, si sublima come **forma avanzata di prevenzione**. Tra gli elementi qualificanti del D.Lgs. 81/2008 si distingue il principio della "**partecipazione**".

Una "**prevenzione**" con caratteristiche di modernità non può basarsi esclusivamente o in via prioritaria su **concetti di oppressiva subordinazione** o ancor peggio cieca coercizione. Fattore dominante dovrebbe essere invece la

corresponsabilità, la sicurezza si attua efficacemente quando i **lavoratori partecipano**, il datore di lavoro responsabilizza e si fa parte attiva, l'RLS favorisce il dialogo e confronto. **L'ambiente lavorativo**, possibilmente sicuro, deve connotarsi di **dinamicità e mutevolezza migliorativa**, e non un contesto che si alimenta soltanto di adempimenti burocratici e sterili. È il modo in cui le imprese, enti, amministrazioni, intavolano il **dialogo con l'RLS** che ci fa percepire il **livello culturale raggiunto**, basato su **fiducia** e **condivisione delle informazioni** necessarie per la **gestione** delle proprie **maestranze**.

Un autentico **ruolo umano da attribuire all'RLS**. Esso rappresenta, credo, qualcosa di molto profondo, quando il lavoro è umano, i **rischi lavorativi coinvolgono persone reali**, la sicurezza nasce soprattutto dalle relazioni, dal confronto costante, dall'esperienza sul campo, produrre soltanto non può bastare, la **dignità della persona** deve **accompagnare l'ingegnerizzazione** di ogni **organizzazione**. In questo modo si **umanizza l'intero ambito lavorativo** di ogni realtà produttiva. Il lavoro visto nel contesto di una **comunità umana** e non soltanto elemento/fattore del sistema produttivo.

Conclusioni

Nelle conclusioni del presente contributo, preme all'autore sottolineare come quanto di positivo si possa oggi realizzare, nel vasto ambito degli strumenti di contrasto agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali, sfruttando al meglio un sistema "**archivistico nazionale**", in una sorta di **sistema intelligente di ricerca e comparazione**, articolato e organizzato, con il grande contributo che potrebbe offrire l'**IA - Intelligenza Artificiale**, nel contesto di "**processi innovativi**". Il patrimonio di informazioni e "**analisi delle conoscenze**", debitamente alimentato dalle aziende, imprese, enti, amministrazioni, lavoratori autonomi, circa i cosiddetti mancati infortuni, "**near miss**" potrebbero poi essere opportunamente veicolati, seguendo sia l'approccio "**epistemologico**" che quello "**manageriale**", magari per mezzo della **rete di Unioncamere**, o anche dalle altre **organizzazioni di rappresentanza delle imprese**, quali, ad esempio, **Confindustria**, **Confartigianato**, **Centrali Cooperative**.

Ad oggi un **limite** oggettivo, della stessa **IA**, è rappresentato dal fatto che non risulta essere in grado di "**leggere**" gli **ambienti**

circostanti e di contesto, nella consapevolezza della concreta utilità che potrebbe avere un'IA **“agentica”** ovvero in grado di **compiere “azioni”**.

Viviamo, di fatto, in una fase di **discontinuità strategica nei concetti produttivi e lavorativi**, in genere in una sorta di **discontinuità e destrutturazione dei modelli organizzativi**, fino ad ora vigenti, grazie appunto all'uso sempre più **pervasivo dell'IA**. Andrebbe quindi indagato a fondo l'impatto reale che Intelligenza Artificiale può provocare anche nell'ambito della sicurezza sul lavoro e quindi sul **valore sociale delle imprese**.

L'introduzione dell'Intelligenza Artificiale sta determinando **una trasformazione più o meno silenziosa ma profonda nei modelli produttivi e del lavoro**, sia nell'universo delle imprese innovative, come altrettanto in quelle per così dire tradizionali. Processi prima considerati immutabili vengono sempre più spesso automatizzati, funzioni operative vengono riconfigurate e interi segmenti di mercato si ristrutturano attorno a nuove logiche e nuovi modelli di produzione. Questo lo scenario. Qui può ben intervenire lo **specialista di organizzazione del lavoro (aziendalisti su tutti, ma non solo)** quale **esperto valutatore** posto dinnanzi alla formulazione di giudizi di valore rispetto le condizioni di mercato denotate da forte discontinuità con il passato dove, i trascorsi recenti di impresa, diventano sempre più dei riferimenti fragili in previsione di un **futuro del lavoro** connotato di **complessità** senza precedenti, anche per la **gestione del binomio uomo-macchina**.

Incidenza della **Fatigue lavorativa**, quale **fattore di rischio**, che **compromette l'attenzione e i tempi di reazione dei lavoratori**: ridotta vigilanza con tempi di risposta dilatati che rende difficile evitare pericoli improvvisi e imprevisti, calo cognitivo con difficoltà di concentrazione, ritmi di lavoro mutevoli, irregolari, alterano cicli regolari del sonno e riposo.

Ai fini della migliore completezza di trattazione segnaliamo che la **Conferenza Stato-Regioni** ha approvato la **Strategia Nazionale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro 2026-2030**. Questa certamente è una notizia importante. Tra gli assi strategici da considerare il

primario approccio potrebbe essere la cosiddetta **Vision Zero** (considerando la prevedibilità statistica di ogni infortunio, come pure che ogni infortunio mortale potrebbe essere evitabile).

Rendere soprattutto la **formazione** davvero **efficace**: non mero adempimento, ma di contro strumento di **cambiamento mentale e comportamentale**. Nelle stesse realtà lavorative in possesso della certificazione **ISO 45001**, ci si orienta con il possesso o meno delle pertinenti documentazioni burocratiche, poco o nulla sulle reali azioni e procedure di contrasto ai rischi lavorativi.

La **Strategia Nazionale per salute e sicurezza 2026-2030** deve diventare **asse portante** per orientare il **sistema ispettivo nella sua complessità**, per innovare procedure e metodologie di valutazione dei rischi sul lavoro, per supportare la formazione e l'aggiornamento di tutte le figure interessate dal TU della sicurezza, iniziando dai datori di lavoro, gli RSPP, i RLS. Le risultanze del prossimo quinquennio si potranno verificare osservando i trend degli andamenti di infortuni sul lavoro e malattie professionali e verificare appunto se tale **“Strategia”** si rivelerà produttiva e **vincente**.

A questo punto utile sarebbe interrogarci se sia **la persona che forma l'organizzazione o viceversa è l'organizzazione che forma la persona?** Questo è uno dei grandi interrogativi della **sociologia** e della **psicologia organizzativa**, che fanno da sfondo al tema più generale della sicurezza sul lavoro. A noi sembrerebbe che i **due processi** hanno luogo **contemporaneamente**. Evidentemente risentono di una **influenza reciproca** e costante.

In materia di sicurezza sul lavoro, probabilmente si sostanzia un **sistema circolare e interdipendente**. Tuttavia, osservando la



responsabilità giuridica influenzata dall'impostazione culturale, si può notare come sia **l'organizzazione a conformare la persona**, in quanto definisce le regole, gli ambiti della prevenzione, i processi organizzativi e fornisce dispositivi di protezione individuali e collettivi.

Ad ogni modo un vero approccio moderno viene ad articolarsi su più livelli: osserveremo che l'organizzazione profilo la persona in quanto **il Datore di Lavoro ha l'obbligo giuridico di impostare l'ambiente di lavoro**, valutare i rischi predisponendo il DVR e fornire ai lavoratori una adeguata formazione specifica e costante. Appunto che si avrà una **cultura della sicurezza** aziendale in grado di **condizionare il comportamento del singolo**.

Parimenti avremo che anche il **singolo** potrà contribuire a **modellare l'organizzazione**. Infatti, una volta formata e dotata di autonomia come ad es. i Preposti e i Lavoratori, sarà la persona che, con i **propri comportamenti, segnalazioni, vigilanza attiva**, renderà **efficace** il sistema di **prevenzione**, condizionando di conseguenza l'intera organizzazione.

Facciamo in conclusione un doveroso accenno alla ultima Enciclica "**Magnifica Humanitas**" di **Papa Leone XIV** (firmata a Roma lo scorso 15 maggio 2026) quale documento impregnato della **dottrina sociale della Chiesa**, con **richiami antropologici sul lavoro**, ancorché dedicata alla **custodia della persona umana** nell'era dell'Intelligenza Artificiale. Il testo affronta le **sfide tecnologiche** ponendo al centro la **dignità del lavoro**, la "**sicurezza fisica e mentale dei lavoratori**" e la **centralità della giustizia sociale**.

Non di meno il rapporto tra **sicurezza sul lavoro ed etica della tecnologia** rappresenta il nucleo centrale della **riflessione contemporanea sull'innovazione**. Questo accostamento analizza come l'Intelligenza Artificiale (IA) debba essere governata per tutelare l'integrità fisica e psicologica dei lavoratori, anziché insidiarla.

La **sicurezza sul lavoro, condizionata** soltanto dalle **variegate conformità** da sole **non bastano** per essere **adeguati agli standard di sicurezza**, e certamente non è sufficiente stante la gravità del fenomeno infortunistico nel nostro Paese, anche rispetto ai troppi morti sul lavoro che annualmente si verificano in Italia. Bisogna cimentarsi in **sistemi operativi ben organizzati** nonché agli "**approcci predittivi**", con conseguenti analisi dei processi e loro codifica. Molte imprese, ma anche gli enti deputati ai controlli in materia di sicurezza, osservano il trascorso e le statisticazioni sugli eventi infortunistici verificatisi. Molto meno vengono

osservate le funzionalità dei controlli nello svolgimento delle attività lavorative, soprattutto per le attività ad alto rischio. Sapendo anche che i "**sistemi cognitivi evolvono**", grazie anche ad una "**conoscenza tacita**" da affiancare ad una "**conoscenza codificata**" degli eventi, in una più generale "**gestione delle conoscenze**".

Per questo è possibile intervenire impiegando l'IA in particolare per **elaborare eventi avversi o pattern di rischio** rifacendosi al **riconoscimento di modelli ricorrenti, comportamenti** o aspetti che aumentano la probabilità che si verifichi un evento infortunistico avverso, ovvero segnali di indebolimento dei protocolli di controllo. Limiti dei modelli tradizionali di sicurezza lavorativa introducendo figure professionali quali **specialisti in gestione dei rischi**, in particolare per i **settori problematici di edilizia, agricoltura, logistica, manifattura**.

Per chiudere questo redazionale mi sia consen-



tita una sommessima citazione delle **parole** del Santo Padre - **Papa Leone XIV** pronunciate nel recente viaggio pastorale in Spagna:

“La dignità umana precede ogni utilità”

e ancora:

“La difesa della vita umana non è una questione di interesse particolare né professionale: è una meta di civiltà”. ■

[*] Dirigente INL, Direzione Centrale Risorse - Uff. III° - Bilancio e Patrimonio. Professore a contratto c/o Università Tor Vergata, titolare della cattedra di "Sociologia dei Processi Economici e del Lavoro" nonché della cattedra di "Diritto del Lavoro". Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegna l'Amministrazione di appartenenza.