

IMPACT-RLS: INDAGINE SUI MODELLI PARTECIPATIVI AZIENDALI E TERRITORIALI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

INAIL

Il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori
per la sicurezza e le interazioni con gli attori
della prevenzione

2017

COLLANA **RICERCHE**

IMPACT-RLS: INDAGINE SUI MODELLI PARTECIPATIVI AZIENDALI E TERRITORIALI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

INAIL

Il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori
per la sicurezza e le interazioni con gli attori
della prevenzione

2017

Pubblicazione realizzata da

Inail

Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale

Coordinamento scientifico

Sergio Iavicoli⁴ e Giuliana Buresti⁴

Autori

Raffaella Cagliano¹, Paolo Trucco¹, Daniele Di Nunzio², Stefano Bellomo³, Giuliana Buresti⁴,
Fabio Boccuni⁴, Sebastiano Calleri⁵, Cinzia Frasccheri⁶, Marco Lupi⁷

In collaborazione con

Sarah Behnam¹, Rossella Onofrio¹, Luciano Pero¹, Fabio Bianchi¹, Valerio Langè¹,
Irene Delaria², Giuliano Ferrucci², Francesca Biasiotti², Alessandra Brandimarte³, Claudia Conti³, Angelo Delogu³,
Fabrizio Ferraro³, Francesco Maria Gennaro³, Saverio Giordano³,
Antonio Preteroti³, Raffaella Sette³, Benedetta Persechino⁴

Editing e grafica

Emanuela Giuli⁴, Alessandra Luciani⁴, Tiziana Ursicino⁴

¹ School of Management, Politecnico di Milano

² Fondazione Di Vittorio

³ Università di Perugia

⁴ Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale

⁵ Cgil

⁶ Cisl

⁷ Uil

per informazioni

Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale

Via Fontana Candida, 1 - 00078 Monte Porzio Catone (RM)

dmil@inail.it

www.inail.it

©2017 Inail

ISBN 978-88-7484-569-9

Gli autori hanno la piena responsabilità delle opinioni espresse nelle pubblicazioni, che non vanno intese come posizioni ufficiali dell'Inail.

Le pubblicazioni vengono distribuite gratuitamente e ne è quindi vietata la vendita nonché la riproduzione con qualsiasi mezzo. È consentita solo la citazione con l'indicazione della fonte.

Tipolitografia Inail - Milano, settembre 2017

PREMESSA

Le indagini conoscitive, condotte in ambito europeo e nazionale sulla percezione della salute e sicurezza sul lavoro (SSL) da parte delle figure coinvolte nel sistema di prevenzione, hanno acquisito nel tempo una rilevanza sempre maggiore. In Italia la prima indagine campionaria rivolta a tutte le figure della prevenzione, con la finalità di fornire dati utili per lo sviluppo di strumenti di prevenzione finalizzati al miglioramento della vita lavorativa, è stata condotta nel 2014 dall'Inail nell'ambito del progetto Insula. Particolare attenzione è stata posta ai lavoratori ed ai loro rappresentanti per ottenere un quadro ampio sulla percezione del ruolo di questi ultimi nel contesto dell'approccio integrato e partecipato con le altre figure della prevenzione aziendale previsto dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

In tale analisi il ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) si amplifica rivestendo la fondamentale funzione di contribuire attivamente alla tutela del diritto alla SSL e la sua valorizzazione rappresenta sempre più un'occasione di crescita e sviluppo della cultura della sicurezza all'interno delle aziende.

Al fine di implementare l'indagine conoscitiva indirizzata ai RLS, l'Inail ha finanziato, all'interno del bando ricerche in collaborazione (BRIC) 2015, il progetto dal titolo: *Indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza sul lavoro: il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e le interazioni con gli attori della prevenzione (Impact - RLS)*. La ricerca è stata affidata al Politecnico di Milano (Coordinatore scientifico), insieme con Fondazione Di Vittorio, Università degli Studi di Perugia e il coinvolgimento diretto di Cgil, Cisl, Uil nazionali.

Lo studio si è posto l'obiettivo di ampliare l'indagine nazionale ad un campione rappresentativo di tutta la popolazione di RLS, approfondendo gli aspetti relativi alle relazioni, alle sinergie ed alle criticità esistenti tra il sistema di rappresentanza e il sistema di gestione della SSL.

L'indagine è stata condotta su tutto il territorio nazionale, considerando tutti i settori e le dimensioni aziendali e ponendo particolare attenzione a tutte le tipologie della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: RLS aziendali, territoriali o di comparto e di sito produttivo.

Il presente volume, che raccoglie i principali risultati raggiunti dal progetto, illustra le fasi del processo svolto e offre un quadro completo, sul ruolo del RLS nelle sue diverse forme e specificità, nell'ambito dei sistemi di valutazione, prevenzione e gestione dei rischi per la SSL. In appendice sono inoltre riportati nel dettaglio gli strumenti metodologici e i questionari utilizzati per le rilevazioni. Alla luce dell'analisi complessiva dei risultati ottenuti, la ricerca fornisce alcune proposte utili per dare un ulteriore impulso alla maturazione e diffusione di modelli partecipativi per la SSL nel nostro Paese e superare le principali criticità emerse, oltre a spunti per la generalizzazione della metodologia utilizzata, anche ai fini della replicabilità dell'indagine nel tempo.

Sergio Iavicoli
Direttore del Dipartimento di medicina,
epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale

INDICE

SINTESI INTRODUTTIVA	7
INTRODUZIONE ED OBIETTIVI DELLA RICERCA	11
Lo stato dell'arte	11
Il progetto IMPACT - RLS: obiettivi	12
Impostazione metodologica del progetto	12
La struttura del rapporto di ricerca	13
ANALISI DELLA LETTERATURA	15
Introduzione	15
Il ruolo, le caratteristiche e le attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza	15
Il ruolo del RLS: analisi della letteratura in ambito giuridico	18
Le indagini tramite questionario standardizzato sul ruolo dei RLS: una rassegna della letteratura	19
La prospettiva organizzativa del sistema di gestione per la salute e la sicurezza: modello di maturità	23
Conclusioni	24
Note metodologiche	25
MODELLO TEORICO DELLA RICERCA	27
Confini e articolazione del modello teorico di riferimento	27
Maturità del ruolo del RLS e sue relazioni con le altre figure della prevenzione	28
Maturità del sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro (SGSSL)	32
Le variabili di prestazione SSL e fattori contingenti generali	35
GLI STRUMENTI E LE METODOLOGIE DI INDAGINE PER RLS, RLST E RLSSP	36
Introduzione	36
La popolazione di riferimento e la strategia di campionamento	36
Il questionario per i RLS aziendali e territoriali	37
La somministrazione dei questionari ai RLS aziendali e territoriali	38
La metodologia qualitativa per l'indagine del ruolo dei RLS di sito produttivo	39
Orientamenti per la generalizzazione della metodologia di indagine	39

DESCRIZIONE E DISCUSSIONE DEI RISULTATI	41
Indagine sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza	41
Modelli partecipativi, sistemi di gestione e prestazioni di SSL: un'analisi quantitativa	60
Indagine sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali	70
Indagine sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo	85
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	92
Criticità principali e raccomandazioni per indirizzare gli interventi, rafforzare il ruolo dei RLS e RLST e l'efficacia dei sistemi di prevenzione alla luce dei risultati di indagine	92
BIBLIOGRAFIA	95
ALTRI RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI E NORMATIVI	99
ABBREVIAZIONI	102
ALLEGATI	105
Allegato 1 - Strumenti e metodologia di indagine	107
Allegato 2 - Il questionario dell'indagine sui RLS aziendali	109
Allegato 3 - Il questionario dell'indagine sui RLS territoriali	131
Allegato 4 - Traccia intervista a RLS di sito produttivo	147

SINTESI INTRODUTTIVA

La presente ricerca si pone l'obiettivo di offrire un quadro completo, a livello nazionale, sul ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), nelle sue diverse forme, rappresentante aziendale (RLS), territoriale (RLST) e di sito produttivo (RLSSP), nell'ambito dei sistemi di valutazione, prevenzione e gestione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

Lo studio parte dalla consolidata evidenza nella letteratura nazionale e internazionale dell'impatto significativo che un coinvolgimento consapevole dei RLS nella gestione dei rischi e un approccio cooperativo nei sistemi di prevenzione hanno nel garantire una tutela più efficace della salute e sicurezza dei lavoratori, ma anche dal riconoscimento che i RLS incontrano diverse criticità nello svolgere il loro ruolo.

Solo pochi studi, in ambito internazionale, hanno analizzato il ruolo dei RLS nello scenario più ampio dei sistemi di prevenzione, utilizzando allo scopo un questionario standardizzato per raggiungere un campione rappresentativo della popolazione di riferimento. In Italia il primo studio orientato ad ottenere un quadro ampio sul ruolo dei RLS è stato condotto nell'ambito del progetto Insula, sviluppato nel 2014 da Inail, rivolgendosi a tutti i soggetti della prevenzione. Per i RLS la ricerca ha effettuato un approfondimento su tre contesti regionali [1].

Il presente studio si è posto l'obiettivo di ampliare l'indagine ad un campione rappresentativo di tutta la popolazione di RLS presente sul territorio nazionale e di approfondirla rispetto agli aspetti indagati, con particolare riferimento alle relazioni, le sinergie e le criticità esistenti tra il sistema di rappresentanza e il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSSL).

Una fase di analisi della letteratura esistente in campo giuridico e in ambito organizzativo e manageriale ha permesso di sviluppare un modello della ricerca che sintetizzasse le variabili rilevanti e le relazioni attese tra esse identificando il modello teorico di riferimento.

La ricerca è stata condotta attraverso una survey su un campione rappresentativo della popolazione complessiva per quanto riguarda i RLS ed RLST, e attraverso alcuni studi di caso per quanto riguarda i RLSSP. I questionari per le survey sono stati sviluppati a partire dalle ricerche esistenti ed utilizzando le indicazioni emerse dalla letteratura. Sono inoltre stati testati per completezza e comprensibilità su piccoli sottocampioni.

La survey indirizzata ai 'RLS aziendali' ha riguardato un campione di 2.109 individui, rappresentativo a livello nazionale e essenzialmente allineato alla popolazione di RLS, anche rispetto ai settori indagati; dal lato della dimensione e complessità organizzativa, il campione risulta leggermente sbilanciato verso le aziende private, di dimensioni più grandi, caratterizzate da una molteplicità di unità produttive e appartenenti a gruppi multinazionali.

Il profilo tipico del RLS è quello di un operaio o impiegato maschio, italiano, di circa 48 anni, con un diploma di scuola media superiore. Emerge inoltre che mediamente i RLS hanno un'esperienza nel ruolo di circa 6 anni, prevalentemente nella stessa azienda in cui operano attualmente.

L'andamento dei principali indicatori di prestazione in materia di SSL mostra un trend positivo di miglioramento. L'elevato livello di consapevolezza da parte dei RLS dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro è ugualmente un elemento positivo; anche in questo caso, i risultati ottenuti risultano ancora coerenti con quanto emerso da Insula, confermando una sostanziale stabilità delle tipologie di rischio cui si trova esposta la maggioranza della popolazione lavorativa. È tuttavia importante sottolineare come emerga una limitata sensibilità da parte delle aziende a considerare i rischi specifici di alcune categorie di lavoratori, in particolare in funzione dell'età e del

genere. Inoltre, a fronte dell'ampia presenza di lavoratori di altre aziende nelle unità produttive indagate, i rischi da interferenza risultano essere gestiti in modo poco efficace.

I rispondenti si dichiarano, in generale, mediamente soddisfatti nello svolgimento del proprio ruolo, ma sottolineano che esso potrebbe essere facilitato grazie ad una maggiore formazione/informazione, un più facile accesso ai documenti rilevanti, oltre che da una sensibilità più diffusa tra i lavoratori sui temi di salute e sicurezza sul lavoro (SSL).

L'indagine fotografa un quadro fortemente eterogeneo dei modelli partecipativi per la salute e sicurezza sul lavoro (SSL) oggi in essere nella realtà italiana. Ciò è determinato da situazioni molto diversificate, se non divergenti, sia sul lato della forza/maturità del ruolo di RLS - nelle sue componenti di consultazione, rappresentanza e partecipazione - sia sul lato dei sistemi di gestione e della cultura aziendale della sicurezza. In particolare le analisi hanno permesso di evidenziare quattro profili, ben delineati e differenziati, che corrispondono ad altrettanti modelli partecipativi per la SSL, più o meno maturi:

- bloccato (bassa maturità del SGSSL e bassa maturità del ruolo di RLS);
- divergente (bassa maturità del SGSSL e alta maturità del ruolo di RLS);
- incompiuto (alta maturità del SGSSL e bassa maturità del ruolo di RLS);
- virtuoso (alta maturità del SGSSL e alta maturità del ruolo di RLS).

A questi quattro profili corrispondono livelli di prestazione di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) significativamente diversi, con una forte correlazione positiva tra maturità del modello e prestazioni raggiunte.

L'indagine sui 'rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali' (RLST) ha portato a risultati abbastanza allineati con quelli relativi ai RLS, pur evidenziando criticità specifiche.

Il campione di indagine è costituito da 115 RLST, distribuiti omogeneamente sul territorio nazionale e rappresentanti soprattutto realtà di piccole dimensioni, prevalentemente nei comparti delle costruzioni e dell'artigianato. Si segnala invece il sostanziale allineamento dei due campioni (RLS e RLST) in termini di caratteristiche anagrafiche dei rispondenti.

Il profilo dei rischi percepiti nelle aziende rappresentate dai RLST è piuttosto allineato con quello delle altre aziende, a parte alcune tipologie di rischio specifiche, maggiormente presenti nei settori e per le dimensioni specifiche delle aziende del campione.

I RLST, analogamente a quanto accade per i RLS, risultano consultati per gli aspetti organizzativi e di responsabilità sulla prevenzione in un numero molto limitato di casi, e nella maggior parte di questi in modo piuttosto superficiale. Inoltre, a differenza dei RLS, i RLST partecipano in misura piuttosto limitata ai momenti previsti formalmente per il confronto sulle tematiche di SSL.

Nonostante questo quadro non del tutto positivo, i RLST dichiarano un buon livello di soddisfazione per il proprio ruolo.

In generale l'analisi svolta sui RLST evidenzia diverse caratteristiche in comune con i RLS, soprattutto in relazione alla formazione ricevuta, alla percezione del proprio ruolo e alle relazioni industriali. Le dimensioni inferiori e i settori specifici delle aziende in cui essi operano determinano, però, situazioni più critiche rispetto a quanto evidenziato per i RLS aziendali, sia sull'individuazione dei rischi che sulla gestione della SSL.

Infine l'indagine riferita ai 'rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo' (RLSSP) è stata condotta tramite interviste approfondite ed aperte, realizzate su 10 casi di studio prevalentemente riferiti alle realtà portuali. Essa mostra l'importanza di questa figura in contesti produttivi complessi e articolati, caratterizzati dal coinvolgimento di un elevato numero di imprese, in cui il RLSSP contribuisce a garantire un coordinamento tra i vari attori della sicurezza.

Le criticità nello svolgimento del proprio ruolo sono principalmente dovute alle difficoltà di rapporti con i lavoratori impiegati nel sito produttivo, non esistendo momenti e strumenti di consultazione e confronto normativamente o contrattualmente predefiniti. Si segnalano, inoltre, problematiche nel rapporto con le singole imprese, eterogenee sia per dimensione che per attività svolta, nonché per il diverso grado di cultura della sicurezza posseduto da ciascuna. L'analisi rileva, inoltre, criticità dovute al coordinamento tra RLSSP e RLS delle singole imprese impegnate nello scenario produttivo.

Un ultimo aspetto che va posto in evidenza è l'assenza di una formazione specifica che tenga conto dei rischi

e delle condizioni di lavoro particolari presenti in ambiti produttivi del tutto singolari come quelli dei porti, o in contesti in cui la sola interferenza tra più organizzazioni produttive in un unico scenario lavorativo genera condizioni di rischio e pericolo *sui generis*.

In conclusione, la ricerca dimostra che a quasi dieci anni dall'emanazione del d.lgs. 81/2008 permangono notevoli difficoltà per l'assunzione di un ruolo attivo da parte del RLS; condizione condivisa tra realtà aziendali molto diverse, per settore, dimensione e maturità del sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro. Il quadro che emerge è a luci ed ombre. Nella maggior parte delle aziende infatti il RLS è ancora oggi ostacolato da diversi fattori che impediscono l'affermazione di un ruolo attivo e partecipativo, soprattutto a causa di SGSSL immaturi che limitano i diritti di informazione, consultazione e partecipazione, ovvero gli assi portanti di un sistema di prevenzione condiviso. Esiste però anche una quota non marginale di unità produttive con SGSSL maturi e fondati su un modello partecipativo virtuoso, che riconosce il contributo specifico ed essenziale di ogni attore della prevenzione. Dall'indagine emerge che a questo tipo di realtà è associata una maggior probabilità di migliori prestazioni di SSL.

La ricerca ha inoltre consentito di sperimentare una metodologia completa che costituisce una solida base di partenza per poter sviluppare un'indagine periodica sul ruolo dei RLS aziendali, territoriali e di sito produttivo, funzionale a monitorare le condizioni in cui opera questa figura e a promuovere strategie di intervento mirate basate su evidenze empiriche.

In particolare, alla luce dei risultati della ricerca, un'indagine periodica dovrebbe essere:

1. basata su un campione rappresentativo dell'universo dei RLS a livello nazionale, settoriale e di dimensione aziendale;
2. capace di considerare le specificità proprie delle diverse figure di RLS, adattando sia le metodologie che gli strumenti alle caratteristiche dei RLS aziendali, territoriali e di sito produttivo;
3. periodica e dunque replicabile secondo un modello standard, al fine di favorire analisi diacroniche e monitorare l'andamento delle condizioni in cui opera il RLS e dei sistemi di prevenzione;
4. costituita da un questionario capace di raccogliere alcune informazioni 'standard' per ogni edizione (per analizzare la complessità di fattori che caratterizzano l'operato dei RLS) e con dei focus specifici, variabili nelle diverse edizioni, per proporre degli approfondimenti su alcuni temi ritenuti rilevanti;
5. in grado di integrare gli aspetti legati al ruolo dei RLS con i fattori organizzativi e prestazionali della gestione della salute e sicurezza;
6. comparabile con indagini simili condotte in ambito nazionale, europeo e internazionale;
7. condotta in relazione agli obiettivi generali del programma Insula dell'Inail del 2014 e alle indagini sviluppate per le altre figure (i lavoratori, i datori di lavoro, i responsabili del servizio di prevenzione e protezione, i medici competenti, i servizi per la prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro);
8. svolta in collaborazione con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, in particolare quelle firmatarie degli accordi che istituiscono la figura del RLST, RLS di sito produttivo e gli organismi paritetici;
9. condotta con la partecipazione degli stessi RLS alla definizione dei contenuti e delle metodologie di rilevazione.

INTRODUZIONE ED OBIETTIVI DELLA RICERCA

LO STATO DELL'ARTE

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è un attore fondamentale del sistema di prevenzione per la salute e sicurezza sul lavoro. Questa figura è stata introdotta in Italia con il d.lgs. 626/1994, che ha recepito la dir. 89/391/CEE. Con il successivo d.lgs. 81/2008 il suo ruolo è stato ulteriormente valorizzato nell'ambito di un approccio integrato con le altre figure che partecipano al sistema di valutazione e gestione dei rischi. La norma ha altresì diversificato le opportunità di rappresentanza, per cui oltre al RLS aziendale, esistono il RLS territoriale (RLST) e di sito produttivo (RLSSP).

Numerosi studi in ambito nazionale e internazionale hanno approfondito il ruolo dei RLS nei sistemi di gestione del rischio per la salute e sicurezza. In particolare la letteratura riporta l'evidenza che il coinvolgimento consapevole dei RLS nella gestione dei rischi e un approccio cooperativo nei sistemi di prevenzione garantiscono una tutela più efficace della salute e sicurezza dei lavoratori [2-8]. Al tempo stesso, questi studi mostrano le criticità che incontrano i RLS nello svolgere il loro ruolo, dovute a molteplici fattori. Questi punti di forza e criticità sono differenziati per settore, per territorio, dimensione aziendale e modello organizzativo, per cui in alcuni contesti la prevenzione è più diffusa ed efficace che in altri. Inoltre, vi sono dei fattori di rischio rispetto ai quali la prevenzione può essere più efficace ed altri, come ad esempio i rischi nuovi ed emergenti, per cui le difficoltà sono maggiori.

Per il contesto italiano è di fondamentale importanza approfondire il ruolo dei RLS con una ricerca capace di intercettare un ampio gruppo di RLS su tutto il territorio nazionale, al fine di individuare i punti critici e, anche, i punti di forza e le buone pratiche capaci di garantire non solo il rispetto opportuno delle normative ma anche il miglioramento della qualità del lavoro e l'affermazione del benessere individuale.

In ambito internazionale, alcune ricerche sono state condotte tramite questionario standardizzato con l'obiettivo di raggiungere un campione rappresentativo dell'universo di riferimento, analizzando il ruolo dei RLS nello scenario più ampio dei sistemi di prevenzione, in relazione alle normative e ai sistemi di relazioni industriali [9-11]. In Italia il primo studio orientato ad ottenere un quadro ampio sul ruolo dei RLS è stato condotto nell'ambito del programma Insula, realizzato nel 2014 da Inail [1]. La ricerca era rivolta a tutti i soggetti della prevenzione (lavoratori, datori di lavoro, RSPP, RLS, medici competenti, servizi per la prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro). Per i RLS la ricerca ha effettuato un approfondimento su tre contesti regionali ed ha consentito di tracciare un primo quadro sulla percezione del rischio per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro da parte dei RLS, sull'opportunità di partecipazione e il grado di consultazione mediamente presente, e infine sui principali bisogni informativi, formativi e di assistenza dei RLS.

Questo quadro necessita di essere ampliato ad un campione rappresentativo di tutta la popolazione di RLS presente sul territorio nazionale, oltre che di essere approfondito rispetto agli aspetti indagati e quindi alla completezza del quadro tracciato.

Inoltre, al fine di comprendere in modo approfondito il contributo che la figura del RLS apporta al raggiungimento di elevate prestazioni di SSL, diversi studi sottolineano l'importanza di considerare il livello di maturità del sistema aziendale di gestione della SSL (SGSSL) in cui il RLS opera, inclusi gli elementi di cultura della sicurezza. In particolare sono stati sviluppati diversi modelli di maturità delle organizzazioni rispetto al livello di completezza e consapevolezza della cultura della sicurezza [12-16]. Numerose ricerche, sia a livello italiano che

internazionale, hanno indagato la stretta relazione esistente tra l'adozione di pratiche di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, la diffusione di una cultura della sicurezza e le prestazioni di sicurezza dell'organizzazione [17-23]. Tuttavia sono molto rari gli studi che mettono in relazione la maturità del SGSSL con la maturità del ruolo del RLS.

IL PROGETTO IMPACT – RLS: OBIETTIVI

La ricerca si pone l'obiettivo di superare i limiti della conoscenza attuale sul ruolo del RLS nel contribuire al miglioramento delle prestazioni di salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare l'indagine mira ad offrire un quadro completo, a livello nazionale, sullo svolgimento del ruolo della rappresentanza specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nelle sue diverse forme (RLS, RLST, RLSSP), nel sistema produttivo italiano.

Partendo dalle evidenze presenti in letteratura e dai risultati dell'indagine Insula [1] sul ruolo del RLS, la ricerca si propone di analizzare la percezione dei RLS rispetto alle condizioni di lavoro e ai sistemi di valutazione e gestione dei rischi aziendali, considerando anche i rapporti che intercorrono con tutti gli attori della prevenzione a livello extra-aziendale e le peculiari caratteristiche del contesto organizzativo in cui essi operano. Lo studio vuole inoltre, esplorare le relazioni, le sinergie e le criticità esistenti tra il sistema di rappresentanza e il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

L'indagine mira a fornire un quadro articolato in relazione ai diversi territori, settori, dimensioni e tipologie di aziende, al fine di tenere conto delle specificità e delle necessità peculiari di ciascun contesto lavorativo. Inoltre la ricerca dà spazio sia alla figura del RLS aziendale sia a quelle di RLS territoriale e di sito produttivo, al fine di evidenziare le necessità e difficoltà specifiche delle diverse figure di rappresentanza.

Il fine ultimo della ricerca è quello di fornire indicazioni e linee guida per l'evoluzione dei modelli partecipativi finalizzati al miglioramento delle condizioni di SSL.

Innanzitutto si vuole fornire indicazioni alle figure dei RLS per suggerire quali comportamenti ed azioni, nell'ambito della loro funzione, possano essere più efficaci al fine di garantire una maggiore protezione dai rischi, un maggiore benessere organizzativo ed un miglioramento dei sistemi di prevenzione e gestione.

Si vuole inoltre fornire ai principali attori della prevenzione e ai diversi organismi e istituzioni interessate evidenze e raccomandazioni circa le più opportune azioni ed interventi, non solo di tipo normativo, per garantire l'operato ed un efficace espletamento del ruolo di RLS e per favorirne la sua piena valorizzazione.

Infine, lo studio vuole fornire utili indicazioni a manager e responsabili della salute e sicurezza sul lavoro per integrare efficacemente le figure di rappresentanza e coglierne le sinergie e le azioni di rinforzo, e quindi garantire un contesto organizzativo favorevole alla piena valorizzazione del ruolo del RLS quale attore della prevenzione, creando, in tal modo, le basi per un monitoraggio sistematico e periodico del ruolo delle figure di rappresentanza e della loro percezione delle condizioni di lavoro e dei sistemi di valutazione e gestione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

A tal fine la presente ricerca può anche essere vista come il primo stadio per il costituirsi di un network di istituzioni - incluse le organizzazioni sindacali - con competenze e ruoli complementari sui temi della salute e sicurezza sul lavoro e in grado di favorire lo scambio continuo di conoscenze e la promozione di modelli partecipativi per la salute e sicurezza su lavoro. Nella stessa logica, la ricerca si pone l'obiettivo di fornire indicazioni per la standardizzazione della metodologia di indagine, al fine di una sua trasformazione in una ricerca periodica sui temi dei sistemi di rappresentanza e gestione della salute e sicurezza.

IMPOSTAZIONE METODOLOGICA DEL PROGETTO

Al fine di perseguire gli obiettivi sopra riportati, la ricerca è stata sviluppata in cinque fasi principali:

1. l'analisi approfondita della letteratura;
2. lo sviluppo della metodologia di indagine;

3. la raccolta dei dati;
4. l'analisi e l'interpretazione dei risultati;
5. lo sviluppo di raccomandazioni e considerazioni conclusive.

L'analisi della letteratura è volta a ricostruire lo stato dell'arte in materia di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, sui sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro sulle condizioni di rischio e le prestazioni di sicurezza nelle aziende. L'obiettivo è quello di fornire un quadro della conoscenza in materia a livello internazionale, ma di proporre anche lo stato dell'arte sulla situazione italiana, sulle peculiarità del suo sistema normativo e sul contesto specifico del nostro paese. È importante sottolineare come il tema della SSL possa essere trattato da diversi punti di vista e secondo chiavi interpretative e disciplinari diverse. Quelle particolarmente rilevanti per la presente indagine sono da un lato quelle in ambito organizzativo e manageriale, dall'altro quelle giuridiche.

Di conseguenza l'analisi della letteratura si è rivolta a tre ambiti principali:

- la letteratura internazionale di taglio organizzativo e manageriale sui sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e sul ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la letteratura, soprattutto italiana, di ambito giuridico sul ruolo e le attribuzioni della figura del RLS;
- le indagini internazionali ed italiane che hanno studiato in modo estensivo e attraverso questionari strutturati il ruolo dei RLS nell'ambito dei sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Per raggiungere gli obiettivi della ricerca la metodologia d'indagine adottata ha garantito innanzitutto la costituzione di un campione di indagine sufficientemente rappresentativo della popolazione di RLS presenti su territorio italiano, con un'adeguata copertura di tutti i territori, tutti i settori, le tipologie aziendali e le categorie dimensionali. Questo soprattutto per la popolazione di RLS aziendali, che ha una dimensione maggiore e un ruolo centrale nel sistema di rappresentanza e partecipazione. Anche per i RLS territoriali l'obiettivo è quello di raggiungere un numero adeguato di rispondenti rispetto alla popolazione complessiva, anche se la costituzione di un campione completamente rappresentativo risulta più problematica. Infine, per i RLSSP risulta più interessante sviluppare indagini approfondite su un numero di casi più limitato, al fine di comprendere le specificità di questo ruolo e la complessità del suo espletamento.

In secondo luogo lo sviluppo della metodologia ha consentito la rilevazione di un insieme di informazioni più completo ed esaustivo rispetto alle categorie di variabili rilevanti per la ricerca. Inoltre tali informazioni sono state raccolte in forma standardizzata in modo da garantire la confrontabilità e generalizzabili dei risultati.

Di conseguenza, la metodologia che è stata utilizzata per l'indagine sui RLS aziendali e territoriali è una ricerca basata su survey, mentre per i RLS di sito produttivo è stata adottata una ricerca attraverso studi di caso.

LA STRUTTURA DEL RAPPORTO DI RICERCA

Il Rapporto di ricerca si compone di cinque capitoli oltre il presente.

Nel Capitolo *Analisi della letteratura*, viene presentata la sintesi dell'analisi della letteratura condotta durante la ricerca. In particolare viene presentata la metodologia utilizzata per l'analisi bibliografica e viene fornita la sintesi delle principali evidenze emerse, rispettivamente: nella letteratura manageriale ed organizzativa sul ruolo dei RLS e sui sistemi e processi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro; nella letteratura giuridica sui temi della rappresentanza in materia di sicurezza; nelle indagini estensive basate su questionario standardizzato sul ruolo dei RLS.

Nel Capitolo *Modello teorico della ricerca*, viene presentato il modello della ricerca, ovvero l'insieme delle variabili considerate rilevanti per la ricerca e la loro relazione, così come emerge dalla letteratura analizzata sul tema. Tale modello ha informato la stesura del questionario e le analisi di secondo livello condotte sui dati raccolti.

Nel Capitolo *Gli strumenti e le metodologie di indagine per RLS, RLST e RLSSP*, viene presentata la metodologia di indagine utilizzata nel progetto ed in particolare: la strategia di campionamento, lo sviluppo del questionario

strutturato e della checklist per gli studi di caso; la metodologia di somministrazione del questionario. In allegato 1 vengono poi presentati più nel dettaglio gli strumenti della metodologia.

Nel Capitolo *Descrizione e discussione dei risultati*, vengono presentati i risultati dell'indagine, con sezioni specifiche per i RLS aziendali, territoriali e di sito produttivo. Le analisi per i RLS sono state condotte sia attraverso analisi descrittive, sia attraverso analisi multivariate che permettono di far emergere i pattern dominanti e le relazioni più significative tra variabili.

Infine nel Capitolo *Considerazioni conclusive*, vengono riportate le conclusioni e le raccomandazioni per il miglioramento dei sistemi di rappresentanza e prevenzione.

ANALISI DELLA LETTERATURA

INTRODUZIONE

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è un attore fondamentale del sistema di prevenzione per la salute e sicurezza sul lavoro [24].

È bene ricordare che la figura del RLS è stata introdotta in Italia con il d.lgs. 626/1994 (art. 19) che ha recepito la dir. 89/391/CEE. Con il successivo d.lgs. 81/2008 il suo ruolo è stato ulteriormente valorizzato, acquisendo una rilevanza sempre maggiore, volta a favorire – in una logica partecipativa di matrice europea – un coinvolgimento effettivo ed integrato delle rappresentanze collettive dei lavoratori nel sistema di prevenzione aziendale, in particolar modo nella valutazione e gestione dei rischi lavorativi.

Emerge perciò la necessità di analizzare le varie forme di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza nell'ambito del contesto normativo tratteggiato dal d.lgs. 81/2008 e nelle realtà produttive del nostro paese, cercando di cogliere la funzione che il RLS riveste, tra criticità e potenzialità, nell'implementazione di un sistema preventivo efficace. La norma ha altresì diversificato le opportunità di rappresentanza, per cui oltre al RLS aziendale, esistono il RLS territoriale (RLST) e di sito produttivo (RLSSP).

Come già anticipato nel Capitolo *Introduzione ed obiettivi della ricerca*, l'analisi della letteratura ha riguardato tre ambiti principali:

- la letteratura internazionale di taglio organizzativo e manageriale sui sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e sul ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la letteratura, soprattutto italiana, di ambito giuridico sul ruolo e le attribuzioni della figura del RLS;
- le indagini internazionali ed italiane che hanno studiato in modo estensivo e attraverso questionari strutturati il ruolo dei RLS nell'ambito dei sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

L'analisi della letteratura nazionale e internazionale mira ad approfondire il ruolo dei RLS nelle aziende, in particolar modo in relazione ai sistemi di gestione del rischio e della salute e sicurezza presenti. Gli ambiti principali in cui è stata condotta riguardano da un lato le caratteristiche, il ruolo, le attività svolte e le criticità e opportunità riscontrate per i RLS, dall'altro lo stato dell'arte sulla cultura, le pratiche e i sistemi di gestione della SSL ed il relativo livello di maturità. Inoltre l'analisi si è orientata a raccogliere le principali ricerche che sono state condotte tramite questionario standardizzato con l'obiettivo di raggiungere un ampio campione sul ruolo dei RLS nello scenario più ampio dei sistemi di prevenzione, in relazione alle normative e ai sistemi di relazioni industriali.

Infine, la raccolta della letteratura giuridica in materia di rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza ha risposto all'esigenza di ottenere un quadro quanto più possibile chiaro ed esaustivo in merito al ruolo e alle prerogative che tali figure assumono nell'ambito del sistema delineato dal d.lgs. 81/2008.

Nei prossimi paragrafi vengono riportate le principali evidenze emerse dall'analisi della letteratura.

IL RUOLO, LE CARATTERISTICHE E LE ATTIVITÀ DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Alla fine degli anni '80 il passaggio da una regolamentazione prescrittiva ad una basata sui processi, verificatosi in Scandinavia, Regno Unito e Paesi Bassi, ha portato all'emanazione della dir. 89/391/CEE, che ha richiesto ai

datori di lavoro di gestire la salute e la sicurezza in modo sistematico, informato e partecipativo. Analoghe misure sono state attuate nello stesso periodo in Canada, Australia e Nuova Zelanda. Secondo queste direttive, i datori di lavoro hanno l'obbligo di adottare una serie di principi di prevenzione per ottenere le migliori pratiche nella valutazione e controllo dei rischi e di informare e consultare i lavoratori e/o i loro rappresentanti [25]. La rappresentanza e la consultazione dei lavoratori sono dunque gli elementi fondamentali delle strategie di regolamentazione per conseguire una gestione sistematica del posto di lavoro e dei rischi in tutti i settori. A rappresentare la voce dei lavoratori al datore di lavoro è il RLS. Tramite questa figura, i lavoratori hanno la possibilità di partecipare attivamente (e senza, almeno in linea di principio, la necessità di una mediazione da parte degli organismi sindacali) al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi nell'ambiente in cui operano, attraverso quel meccanismo procedimentale che deve essere adottato da tutti i datori di lavoro ai sensi della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Come precedentemente descritto, la figura del RLS è stata introdotta in Italia con il d.lgs. 626/1994 (art. 19) che ha recepito la dir. 89/391/CEE. Con il successivo d.lgs. 81/2008 il suo ruolo è stato ulteriormente valorizzato.

Il rappresentante partecipa attivamente, per conto dei lavoratori impiegati nell'azienda o nel territorio di riferimento, alle fasi, legislativamente previste, attraverso le quali si esplica il dovere di protezione dell'integrità fisica e della personalità morale, cui è sottoposto il datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c.

Come emerge dall'analisi della letteratura internazionale, l'investigazione del ruolo di questa figura è mirata alla comprensione delle principali funzioni associate alla figura del RLS, sintetizzate nella funzione di consultazione e di rappresentanza [26,27], per capirne le principali caratteristiche, attività svolte, criticità e opportunità riscontrate per i RLS.

Il significato della rappresentanza e consultazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza

Walters (2010) [27] sostiene che nel definire *consultazione* e *partecipazione* bisogna porre due domande: in primo luogo, se i manager si relazionano con i lavoratori individualmente o collettivamente attraverso i loro rappresentanti; in secondo luogo, se i lavoratori sono destinatari passivi di informazioni in merito alle pratiche di gestione della salute e sicurezza o se possono influenzare attivamente la direzione dell'informazione. Walters (2010) [27] sostiene che le risposte a queste domande determinano due diversi approcci. Uno si fonda sull'idea di garantire i diritti collettivi dei lavoratori, l'altro si fonda sull'idea di portare avanti un dialogo di cooperazione tra lavoratori e dirigenti. Mentre il primo approccio sostiene le campagne che hanno portato a misure legislative specifiche sulla rappresentanza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza in alcuni paesi, il secondo approccio è dominante nella loro implementazione. Per capire queste differenze è necessario distinguere tra la cosiddetta *partecipazione diretta* e la *rappresentanza collettiva*.

La partecipazione diretta si riferisce generalmente al coinvolgimento individuale dei lavoratori da parte di supervisori, manager o datori di lavoro piuttosto che attraverso rappresentanti collettivi. Questo implica che essi siano consultati singolarmente e incoraggiati a partecipare a determinare le condizioni del loro ambiente di lavoro o l'organizzazione del lavoro. Tale partecipazione rimane di solito all'interno dei confini gerarchici dell'impresa. Evidenze in letteratura rispetto all'efficacia della 'diretta partecipazione' sono limitate. Tuttavia, non vi è motivo di ritenere che essa possa dare ai lavoratori una notevole capacità di influenza sulle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, a condizione che si applichino alcune condizioni particolari. Per esempio, alcuni studi dimostrano che l'influenza individuale dei lavoratori sulla sicurezza sul lavoro è subordinata alla forza della loro posizione nel processo del mercato del lavoro e del lavoro stesso, e alla portata della loro organizzazione sindacale. Ciò implica che la consultazione diretta rischia di avere risultati deludenti per il singolo lavoratore non sindacalizzato [28,29].

Un altro aspetto importante della partecipazione diretta riguarda la misura in cui i lavoratori hanno la responsabilità reciproca di protezione dei propri diritti. Ma gli studi sulle misure di protezione dei diritti individuali dei lavoratori sono rari [27]. Le recenti iniziative per migliorare le pratiche di salute e sicurezza si sono concentrate in alcuni paesi sui modi per raggiungere un maggiore impegno dei lavoratori attraverso una serie di metodi che combinano partecipazione diretta con tecniche di cambiamento comportamentale e, in alcuni casi, utilizzano anche la partecipazione rappresentativa, attraverso ad esempio la presenza dei rappresentanti per la sicurezza e sindacati.

La partecipazione rappresentativa può essere volontaria o regolamentata dalla Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori Ilo 155 e altre normative internazionali, come la direttiva 89/391/CEE. In genere la partecipazione rappresentativa prevede un numero di diritti legali minimi per la rappresentanza efficace dei lavoratori attraverso:

- selezione dei rappresentanti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;
- protezione dei rappresentanti da rischio di vittimizzazione o di discriminazione a causa del loro ruolo rappresentativo;
- maggior tempo, retribuito, a disposizione per svolgere la funzione di rappresentante della sicurezza;
- il diritto di ricevere informazioni adeguate dal datore di lavoro sui rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro;
- il diritto di ispezionare il luogo di lavoro;
- il diritto di esaminare le denunce dei lavoratori in materia di salute e sicurezza;
- il diritto di intervenire presso il datore di lavoro su questi temi;
- il diritto di essere consultato su accordi di salute e sicurezza, compresi i piani futuri;
- il diritto di essere consultato circa l'uso di specialisti in materia di salute e sicurezza da parte del datore di lavoro;
- il diritto di accompagnare gli ispettori di salute e sicurezza durante l'ispezione del luogo di lavoro e segnalare problematiche in caso di necessità.

La consultazione è un termine chiave e abbraccia i diritti legiferati dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza rispetto all'effettuare ispezioni, esaminare le denunce e ricevere una formazione adeguata. Ai datori di lavoro è richiesto di consultare i lavoratori in tempo utile per le questioni relative alla loro salute e sicurezza. Tali requisiti implicano che i datori di lavoro dovrebbero fornire adeguate informazioni, ascoltare e rispondere a ciò che i lavoratori e i loro rappresentanti hanno da riferire in materia di salute e sicurezza [27].

La letteratura dimostra un forte legame tra le modalità di rappresentanza e consultazione dei lavoratori e il miglioramento dei risultati in termini di salute e sicurezza, sostenendo l'idea che la rappresentanza e la consultazione dei lavoratori, contribuiscono alle buone pratiche nella gestione della salute e della sicurezza e al miglioramento dei risultati di salute e sicurezza, come ad esempio la riduzione degli infortuni e incidenti mortali sul lavoro. Inoltre studi internazionali evidenziano che i sindacati svolgono un ruolo importante a supporto dell'efficacia della rappresentanza e consultazione dei lavoratori. A determinare l'efficacia della consultazione contribuiscono:

- i sistemi di regolamentazione;
- la disponibilità di servizi e strumenti specifici per i RLS;
- l'impegno del datore di lavoro e dei dirigenti verso la sicurezza sul lavoro;
- le competenze nella gestione, valutazione e controllo di pericoli e rischi;
- la formazione dei RLS;
- una buona comunicazione tra RLS e i loro collegi elettorali.

Le migliori pratiche per facilitare la consultazione includono:

- costituzione di comitati per la salute e la sicurezza;
- responsabilità dei manager a partecipare ai comitati di sicurezza per la salute e la sicurezza;
- confronto tra RLS e professionisti nel campo della salute e sicurezza;
- dialogo tra aree di lavoro, responsabili locali e rappresentanti per la sicurezza;
- funzioni di rappresentanza, quali controlli sanitari e di sicurezza, evasione delle istanze e dei reclami sollevati dai lavoratori, valutazione autonoma dei rischi fornendone informazioni ai datori di lavoro;
- coinvolgimento di rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza nelle attività di monitoraggio e produzione di reportistica periodica sulle prestazioni di SSL;
- accesso da parte dei rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza ai luoghi di lavoro.

Evidenze in letteratura dimostrano che l'assenza di queste pratiche è presente laddove la gestione e l'impegno

per la salute e la sicurezza è debole. Inoltre, queste condizioni sono state riscontrate più frequentemente nelle grandi organizzazioni con livelli di occupazione relativamente stabile e con una forte presenza del sindacato [27].

Fattori preliminari e fattori contingenti che influenzano l'efficacia del ruolo dei RLS

Evidenze in letteratura dimostrano che la *rappresentanza* e la *consultazione*, per essere efficaci, devono soddisfare una serie di condizioni preliminari, tra cui avere una forte guida legislativa, l'impegno di dirigenti sia nella gestione della salute e sicurezza sia nel favorire un approccio partecipativo, oltre ad avere strutture sufficienti, informazione e formazione per consentire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di svolgere autonomamente ed efficacemente il proprio ruolo [26].

Gli studi dimostrano anche che queste condizioni sono raramente presenti nella loro interezza e che alcuni fattori ostacolano il loro verificarsi. Si tratta di problemi strutturali, come il layout del posto di lavoro le modalità di lavoro - ad esempio la misura in cui la forza lavoro è a tempo pieno o part-time, o contempi lavoratori autonomi, il grado in cui la gestione del lavoro è frammentata sugli stessi siti di lavoro [30,31]. Esse comprendono anche aspetti gestionali quali, la natura dei rapporti di lavoro, l'atteggiamento del datore di lavoro nei confronti delle rappresentanze sindacali, e la misura in cui l'adozione di buone pratiche di SSL è considerata un obiettivo aziendale [27]. Infine, secondo la letteratura internazionale [32,33], per comprendere il ruolo del RLS nel sistema di gestione per la salute e la sicurezza e, di conseguenza, la relativa performance, alcuni fattori contingenti non possono essere trascurati nell'analisi (ad esempio il settore in cui opera l'azienda, le sue dimensioni, la posizione geografica, ecc.).

IL RUOLO DEL RLS: ANALISI DELLA LETTERATURA IN AMBITO GIURIDICO

L'attività di raccolta della letteratura in ambito giuridico è stata finalizzata a creare un quadro di insieme delle prerogative e delle funzioni di maggior rilievo del RLS, incidenti sulla percezione del rischio nell'ambiente di lavoro.

In primo luogo la raccolta ha consentito di analizzare le diverse figure di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, come concepite nel quadro del d.lgs. 81/2008 che, come noto, ha affiancato alla figura più classica del rappresentante per la sicurezza aziendale (RLS) anche quella di un rappresentante per la sicurezza territoriale (RLST) e di un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (RLSSP) [34].

La selezione dei contributi ha permesso di inquadrare le prerogative e le attribuzioni dei RLS non solo su un piano generale ed astratto, ma in particolar modo nell'ambito del processo dinamico di individuazione dei rischi [35,36].

L'analisi dei contributi ha offerto preziose indicazioni al fine di far emergere le criticità nelle procedure di rilevazione e gestione del rischio e di quali potessero essere nonchè gli strumenti a disposizione del RLS per migliorare l'operazione di identificazione della consistenza del rischio e di individuazione delle misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo [37,38].

Inoltre, i contributi hanno spesso evidenziato come le stesse prerogative del RLS, così come delineate dall'art. 50 del d.lgs. 81/2008, non risultassero adeguatamente valorizzate nella pratica e non realizzassero compiutamente quella filosofia partecipativa che ispira il Testo unico in materia di sicurezza [39].

In una simile prospettiva è emerso chiaramente come la consultazione e la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza non possa esaurirsi in una consultazione di 'mera facciata' ma richieda un coinvolgimento effettivo al fine di una gestione integrale del sistema di prevenzione e per il raggiungimento di più adeguati standard di sicurezza sul lavoro.

È emersa nel corso della ricerca l'esigenza sistematica di analizzare le interazioni tra il RLS e le altre figure aziendali cui è demandata la gestione della sicurezza ampliando, in senso partecipativo 'forte', le funzioni del rappresentante e garantendo un dialogo costante con i vertici aziendali e con le loro ramificazioni organizzative. La ricerca e la fruizione dei contributi sono state adeguate a questa ulteriore direzione impressa all'attività di ricerca.

Sulla scorta dell'analisi della letteratura è emersa anche la necessità di assicurare un coinvolgimento nella strategia prevenzionale dei lavoratori. Le stesse informazioni e conoscenze dei lavoratori possono fornire un prezioso contributo al fine effettuare una valutazione dei rischi negli specifici contesti ambientali [40]. In conclusione la dottrina converge sull'idea di un coinvolgimento meno formalistico della figura del rappresentante dei lavoratori ed un rafforzamento di quella filosofia partecipativa della sicurezza delineata dalla stessa normativa.

LE INDAGINI TRAMITE QUESTIONARIO STANDARDIZZATO SUL RUOLO DEI RLS: UNA RASSEGNA DELLA LETTERATURA

Numerosi studi sul ruolo del RLS, in ambito nazionale e internazionale, dimostrano l'importanza di questa figura e, in generale, della partecipazione dei lavoratori per la creazione di sistemi di prevenzione efficaci¹.

In questa sezione focalizziamo l'attenzione su una tipologia specifica di ricerche, quelle condotte tramite questionario standardizzato, con l'obiettivo di analizzare il ruolo dei RLS, condotte in Italia e in ambito internazionale, che interessano più settori economici. Per ogni indagine sono indicate la metodologia, il campione, le aree tematiche del questionario (Tabella 1) e i risultati principali.

Tabella 1 Indagini sul ruolo dei RLS realizzate tramite questionario standardizzato			
Rilevazione	Caratteristiche	Campione/ Periodo / Modalità di rilevazione	Aree tematiche del questionario
a) Inail - Insula Indagine nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro. rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza [1]	Prima survey nazionale sulla percezione del rischio per la SSL e sul livello generale di consapevolezza rispetto all'applicazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i., con il coinvolgimento di tutte le figure della prevenzione. Insula era costituito da un progetto capo-fila (survey principale) focalizzato su lavoratori e datori di lavoro (con il coinvolgimento dei RSPP aziendali) e da tre focus progettuali specifici (medici competenti, RLS e Spsal).	- 600 RLS². Campione non rappresentativo. Le aziende selezionate si trovavano prevalentemente in: Emilia-Romagna, Toscana e Marche, per la maggior parte di grandi dimensioni e appartenenti perlopiù al settore manifatturiero. - Periodo: dicembre 2013 - febbraio 2014 - Questionario somministrato online	Il questionario ha adottato scale già validate utilizzate in altre indagini europee e alcuni items estratti dalla validazione italiana del Health and safety executive (Hse) indicator tool. 1. Caratteristiche socio-demografiche e lavorative 2. Ambiente lavorativo - percezione del rischio 3. Formazione 4. Attività del RLS e rapporti con le altre figure della prevenzione 5. Percezione del proprio ruolo in qualità di RLS
b) Eu-Tuc - Focus on health and safety [11]	Indagine biennale realizzata nel Regno Unito, giunta alla XI° edizione nel 2016.	- 1.039 RLS. Campione non rappresentativo, ha coinvolto prevalentemente RLS operanti nelle organizzazioni pubbliche prevalentemente di medie e grandi dimensioni	1. Rischi sul luogo di lavoro (principali e analizzati per settore, dimensione aziendale, regione/stato) 2. Gestione della salute e della sicurezza sul lavoro

¹ Per il contesto internazionale si può fare riferimento a: [2,3,41-46]. Per un approfondimento del contesto italiano [8,47-51].

² In seguito sono stati intervistati altri RLS arrivando a un campione di 818 individui.

Tabella 1 segue		Indagini sul ruolo dei RLS realizzate tramite questionario standardizzato	
Rilevazione	Caratteristiche	Campione/ Periodo / Modalità di rilevazione	Aree tematiche del questionario
		- Periodo: marzo - luglio 2016 - Questionario somministrato in forma cartacea / online	3. Diritti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza 4. Applicazione delle norme
c) Istas and Cc.oo. - Factors associated with the activities of safety representatives in Spanish workplaces [10]	Indagine realizzata in Spagna dagli autori: García A.M., López Jacob M.J., Dudzinski I., Gadea R., Rodrigo F. e commissionata dall'Istas e dalla Comisiones Obreras.	- 1.201 RLS. Campione non rappresentativo della reale distribuzione dei RLS. Ha coinvolto, infatti, RLS appartenenti in egual misura ai diversi settori produttivi e contesti aziendali differenti per numero di lavoratori. - Periodo: settembre - dicembre 2004 - Metodo CATI (Computer assisted telephone interviews)	1. Informazioni personali 2. Attività 3. Condizioni di salute e sicurezza e gestione sul luogo di lavoro 4. Informazione e formazione 5. Risorse e supporto
d) Ctu - New Zealand Council of trade unions survey of health and safety representatives [52]	Indagine del 2012 sugli Health and safety representatives del Ctu (New Zealand Council of trade unions - The Kauae Kai-mahi).	- 1.204 RLS, precedentemente formati al ruolo dal Ctu. Il campione non è stato selezionato in base all'appartenenza dei RLS a determinati settori aziendali o tipologie di aziende selezionate in base al numero di addetti. - Periodo: anno 2012 - Questionario somministrato on line	1. Formazione 2. Percezione dei fattori di rischio 3. Problemi con colleghi o superiori per lo svolgimento del proprio ruolo 6. Percezione ruolo RLS
e) Eu-Osha - Worker representation and consultation on health and safety. An analysis of the findings of the European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER) [53]	Indagine quinquennale realizzata dall'European agency for safety and health at work (Eu-Osha). Indagine indirizzata a due tipologie di figure: dirigente, ossia la persona di più alto livello incaricata di coordinare la SSL, ed un rappresentante dei dipendenti responsabile della salute e della sicurezza.	- 36.000 aziende in totale (1.500 in Italia). 28.649 dirigenti e 7.226 RLS (504 in Italia). La stratificazione del campione si basa su una matrice a 2 settori Industrie produttive e Servizi e cinque classi dimensionali in base alla strategia di campionamento utilizzata da Eurofound nelle indagini sulle aziende. Imprese con dieci o più dipendenti nei 31 paesi, di tutti i settori di attività ad esclusione di Agricoltura, silvicol-	1. Risorse disponibili per i rappresentanti per la salute e la sicurezza (tempo a disposizione per le attività in materia di SSL, formazione fornita per svolgere compiti in materia di SSL, accesso alle informazioni rilevanti, accesso ai luoghi di lavoro, ecc.) 2. Esistenza di politiche o piani d'azione in materia di SSL in generale e sui rischi psicosociali in particolare; in caso contrario: ragioni per la loro non esistenza

Tabella 1 segue		Indagini sul ruolo dei RLS realizzate tramite questionario standardizzato	
Rilevazione	Caratteristiche	Campione/ Periodo / Modalità di rilevazione	Aree tematiche del questionario
		tura e pesca, Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico ed Attività di organizzazioni e organismi extra-territoriali. - Periodo: marzo - giugno 2009 - Metodo CATI (computer assisted telephone interviews)	3. Coinvolgimento dei rappresentanti per la salute e la sicurezza nella valutazione del rischio e le azioni di follow-up 4. Profili di rischio SSL 5. Fattori di rischio psicosociali esistenti nello stabilimento 6. Difficoltà e ostacoli nella gestione dei rischi psicosociali
f) Eu-Osha Worker representation and consultation on health and safety. An analysis of the findings of the European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER 2) [9]	L'indagine ha previsto un solo tipo di intervista, da condurre con 'la persona più informata circa la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro'.	- 49.320 aziende in totale (2.254 in Italia). 40.430 dirigenti (e altre figure esperte in SSL) e 8.890 RLS (2.254 intervistati totali in Italia). La stratificazione del campione si basa su una matrice di sette gruppi di settori e quattro classi di dimensione aziendale. 36 paesi coinvolti; comprende le microimprese con 5-10 lavoratori e le imprese agricole. - Periodo: giugno - ottobre 2014 - 48.031 interviste con Metodo CATI (computer assisted telephone interviews) e 1.289 interviste con metodo CAWI (computer assisted web interviewing)	1. Fattori di rischio: identificazione e percezione del rischio 2. Valutazione del rischio 3. Gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro 4. Rischi psico-sociali e loro gestione 5. Fattori motivanti o meno a far fronte alla SSL e alla gestione del rischio psicosociale 6. Partecipazione dei lavoratori

Risultati principali

- a) **Inail - Insula**. La ricerca ha messo in evidenza diversi ostacoli alla prevenzione. Tra gli aspetti che possono contribuire a determinare un infortunio, emerge che la mancanza di conoscenza e consapevolezza dei pericoli sul luogo di lavoro da parte dei lavoratori sono quelli che i RLS considerano tra i più rilevanti, subito seguiti dai comportamenti inadeguati da parte dei lavoratori e dalla inadeguata adozione di misure di sicurezza.

Riguardo alle opportunità di partecipazione dei RLS, la ricerca mostra che circa la metà degli intervistati non è “mai” o “quasi mai” consultato dal datore di lavoro nella definizione dei programmi di prevenzione (51,3%), di formazione (53,1%), di promozione della salute (54,9%) e più di uno su tre (39,2%) non è coinvolto ‘mai’ o ‘quasi mai’ nella valutazione dei rischi.

In generale, il rapporto con il datore di lavoro è quello considerato più formale (nel 45,8% dei casi, se non conflittuale o inesistente per il 22,1%), seguito dal rapporto con il medico competente (42% e 13,45), mentre rapporti migliori si hanno con il RSPP, considerati partecipativi nel 58,7% dei casi, e con i lavoratori (partecipativi nel 77,4% dei casi).

Considerando la dimensione aziendale si rilevano maggiori opportunità di partecipazione e tutela per chi opera in aziende di medie-grandi dimensioni rispetto a chi lavora nelle micro e piccole aziende.

- b) Tuc - Focus on health and safety.** I risultati mostrano che riguardo la diffusione dei rischi, il fattore di rischio che più preoccupa i RLS, in tutti i settori, è lo stress, con più di tre quarti di essi che ritiene sia un rischio diffuso anche nel settore pubblico. Sempre nel settore pubblico, secondo i RLS, sarebbero aumentati anche il bullismo e le molestie. La questione dell'eccesso di lavoro è aumentata complessivamente in tutti i settori e industrie, il 40% degli intervistati lo considerano come un pericolo. C'è stato anche un aumento della preoccupazione fra i RLS per la violenza e le minacce, in crescita del 5% rispetto al 2014. Riguardo la gestione della salute e sicurezza, sebbene, in media, l'80% dei RLS abbia risposto che è stata condotta una valutazione dei rischi nella propria azienda, meno della metà ritiene, tuttavia, che la valutazione sia stata effettuata in modo adeguato. Dall'indagine emerge che molti RLS non siano stati pienamente consultati, con il 41% degli intervistati che afferma di non essere stato coinvolto per nulla nel processo di valutazione dei rischi. La formazione è insufficiente, circa un intervistato su sei non ha frequentato i corsi di formazione. Anche la comunicazione con i dirigenti è scarsa, un quarto dei RLS ha riferito di essere stato avvisato di cambiamenti nei luoghi di lavoro solo dopo che essi avevano già avuto luogo. In media, circa un quarto degli intervistati ha dichiarato che non vi è stato alcun sopralluogo presso il proprio posto di lavoro negli ultimi 12 mesi e anche nei casi in cui l'ispezione è avvenuta, poco più di un quarto dei RLS ha affermato di essere stato coinvolto da parte degli ispettori.
- c) Istars and Cc.oo.** I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza spagnoli erano per lo più uomini (76%), di età compresa tra 26 e 45 anni (62%), con contratti stabili (94%), e che hanno lavorato per più di 10 anni nelle loro aziende (57%). Su una scala di tre gradi (alto, moderato, basso/nessuno), la maggior parte di essi ha riportato un alto grado di interesse per le questioni occupazionali e di sicurezza (72%), un livello moderato di formazione (68%), un livello moderato di esperienza (57 %), e un moderato livello di soddisfazione per lo sviluppo delle loro funzioni (55%). Il livello riportato di interesse aumenta con la dimensione del posto di lavoro ($p < 0,001$). I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che lavoravano nei settori dell'agricoltura e dell'edilizia hanno riportato la più alta soddisfazione per lo sviluppo delle loro funzioni, mentre i rappresentanti della pubblica amministrazione hanno riferito il grado di soddisfazione più basso ($p = 0,030$). La soddisfazione aumenta con il numero di anni di lavoro come rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ($p = 0,014$).
- d) Ctu.** Le aspettative non realistiche, le scadenze, le scorciatoie prese per completare un lavoro e la fatica sono stati identificati come i fattori di rischio che con più probabilità causano malattie e infortuni sul lavoro. Tra i problemi rilevati dai RLS si osservano: atti di bullismo da parte dei dirigenti quando si è tentato di sollevare questioni di salute e sicurezza sul posto di lavoro (13% dei RLS); ore insufficienti per svolgere il ruolo di RLS (ore 'libere' utilizzate per svolgere il ruolo); RLS non eletti democraticamente ma nominati (da un manager); formazione minima (data per legge); poca attenzione e segnalazione dei rischi e dei pericoli.
- e/f) Eu-Osha ESENER 1 - ESENER 2.** I risultati mostrano che la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è presente nel 58% delle imprese nell'UE-28, con la percentuale che aumenta nelle imprese che operano nei settori dell'istruzione, della sanità e dell'assistenza sociale (67%), nella produzione manifatturiera (64%) e nella pubblica amministrazione (59%). Analizzando i vari Paesi, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono più comuni in Italia (87%), Lituania e Romania (78%), mentre le quote più basse si rilevano in Montenegro (17%), Grecia (17%) e Albania (20%).
- La presenza di un comitato di salute e sicurezza è stata segnalata dal 21% delle imprese nell'UE-28 e nell'analisi per settore si trova ancora una volta più frequentemente nelle imprese della pubblica amministra-

zione (36%) e nell'istruzione, sanità e assistenza sociale (30%). La presenza del comitato, inoltre, cresce in maniera significativa con l'aumentare delle dimensioni dell'impresa e si rileva in quote maggiori in Danimarca (50%), Bulgaria (44%) e Turchia (40%), rispetto a Lettonia (2%), ex Repubblica jugoslava di Macedonia (3%) e Ungheria (3%).

Tra i fattori di rischio maggiormente riscontrati, considerando i vari settori, si evidenzia la gestione dei clienti, degli studenti o dei pazienti difficili (58% delle imprese nell'UE-28), seguita da posizioni stancanti o dolorose (56%) e movimenti ripetitivi della mano o del braccio (52%).

I fattori di rischio psicosociale sono percepiti come più difficili da gestire rispetto ad altri; quasi un'impresa su cinque indica di non avere le informazioni o gli strumenti adeguati per far fronte al rischio in modo efficace.

La valutazione dei rischi viene effettuata dal 76% delle imprese nell'UE-28 e la maggior parte di queste riferisce di avere una documentazione in merito (92%). Come previsto, lo svolgimento della valutazione dei rischi è positivamente correlata con le dimensioni dell'impresa, dal 69% tra le micro-imprese con 5 - 9 lavoratori, al 96% tra le imprese con oltre 250 dipendenti. Considerando i vari paesi i valori riferiti all'effettuazione della valutazione del rischio spaziano dal 94% in Italia e Slovenia, al 37% in Lussemburgo.

È interessante constatare che tra le imprese che eseguono la valutazione dei rischi e riferiscono di avere personale che lavora da casa (13% del campione totale delle imprese oggetto dell'indagine), solo il 29% indica che tali valutazioni dei rischi trattano il lavoro da casa, con la percentuale più alta che si rileva nelle imprese della pubblica amministrazione (40%).

Allo stesso modo, se ci si concentra sulle imprese che impiegano altri tipi di lavoratori rispetto ai dipendenti diretti, quali ad esempio lavoratori interinali, subappaltatori e lavoratori autonomi, il 62% delle imprese nell'UE-28 che eseguono valutazioni dei rischi riferisce di includere queste categorie di lavoratori nelle valutazioni. L'ESENER-2 rivela che le questioni di salute e sicurezza vengono discusse regolarmente tra i rappresentanti dei lavoratori ed il management nel 56% delle imprese nell'UE-28 che hanno qualche forma di rappresentanza dei lavoratori. Questa quota aumenta significativamente in base alle dimensioni. Di contro, il 41% delle imprese più piccole dichiara che tali discussioni avvengono 'solo quando emergono questioni particolari'.

LA PROSPETTIVA ORGANIZZATIVA DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA: MODELLO DI MATURITÀ

Cultura della sicurezza e modelli di maturità

In letteratura, tra gli studiosi della gestione della sicurezza, vi è un diffuso consenso rispetto al fatto che l'atteggiamento dei lavoratori verso la sicurezza è essenziale per la sicurezza stessa. Quello che ancora non è chiaro è il meccanismo con cui gli atteggiamenti, o la cultura della sicurezza, influenzano il livello di sicurezza raggiunto nello svolgimento della mansione [54].

Numerosi studi recenti in tema di cultura della sicurezza nelle organizzazioni si fondano sul concetto proposto da Hopkins [55], che definisce la cultura della sicurezza come l'insieme delle pratiche organizzative per la salute e sicurezza che caratterizzano i gruppi di lavoratori e le organizzazioni. Hopkins sostiene che questa definizione risulti più utile rispetto all'idea di cultura intesa come insieme di valori [56], perché fornisce indicazioni più pratiche per perseguire un cambiamento culturale. Questo punto di vista sostiene inoltre l'idea che la cultura è propria di un gruppo o di un'organizzazione, poiché le pratiche che appartengono ad un'organizzazione difficilmente possono appartenere ad un'altra.

Molti studiosi hanno sviluppato modelli di maturità [12-16] con l'obiettivo di aiutare le organizzazioni ad identificare il livello di completezza e consapevolezza della propria cultura della sicurezza. Questi modelli prevedono diversi livelli di maturità, che vengono valutati, attraverso apposite metriche, analizzando il grado di sviluppo delle diverse dimensioni proposte. La valutazione del livello raggiunto dall'organizzazione è dato dalla media dei valori ottenuti nelle diverse dimensioni.

A titolo di esempio, si riportano le descrizioni delle fasi di sviluppo della cultura della sicurezza del modello di Hudson (2003)[58], il cui adattamento a diversi contesti organizzativi è molto diffuso in letteratura.

- **Cultura patologica:** la sicurezza è un problema causato dai lavoratori. I driver principali sono il business e il desiderio di non farsi riprendere dal datore di lavoro.
- **Cultura reattiva:** le organizzazioni iniziano a prendere sul serio la sicurezza, ma si prendono provvedimenti solo dopo gli incidenti.
- **Cultura calcolatrice:** la sicurezza è guidata dai sistemi di gestione, con raccolta dei dati. La sicurezza è ancora trainata e imposta principalmente dalla direzione piuttosto che cercata dalla forza lavoro.
- **Cultura proattiva:** con il miglioramento delle prestazioni, l'imprevisto è una sfida. Il coinvolgimento dei lavoratori favorisce un loro atteggiamento *propositivo*, piuttosto che un approccio dirigitico top-down.
- **Cultura generativa:** È presente la partecipazione attiva a tutti i livelli. La sicurezza è percepita come parte integrante del business. Le organizzazioni sono caratterizzate da disagio cronico come un contatore della non-cura.

Questo modello è stato applicato in diversi settori e in diversi paesi del mondo [57,58].

Processi associati al sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro

Gli standard BS OHSAS della serie 18000 rappresentano oggi un riferimento internazionale per la mappatura dei processi necessari per il Sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro (SSL). In particolare, lo standard OHSAS 18001 intende fornire alle organizzazioni gli elementi per un efficace sistema di gestione per la SSL che possa essere integrato con altri requisiti di gestione e che aiuti le organizzazioni a conseguire obiettivi economici e per la SSL. In dettaglio, la norma specifica i requisiti per un sistema di gestione per la SSL che consenta ad un'organizzazione di rispettare gli obblighi normativi in tema di SSL e di raggiungere obiettivi di prestazione in linea con la propria politica di SSL (OHSAS 18001:2007). Si prefigge inoltre di essere applicata a organizzazioni di ogni tipo e dimensione e di essere adeguata a condizioni geografiche, culturali e sociali diverse. La norma si fonda sull'approccio PDCA (Plan, Do, Check, Act) al miglioramento continuo (come ulteriormente spiegato nel Capitolo *Modello teorico della ricerca*). Il ciclo PDCA (o ruota di Deming) rappresenta un approccio scientifico alla risoluzione dei problemi. È una metodologia di validità universale in quanto consente di affrontare in maniera rigorosa e sistematica qualsiasi attività. Il termine PDCA deriva dalle iniziali delle quattro fasi in cui è possibile suddividere il processo di problem solving: P = pianificare (Plan) prima di iniziare; D = fare (Do) ciò che si è deciso; C = misurare (Check) i risultati; A = standardizzare (Act) e rendere procedura o ripetere un nuovo ciclo secondo la logica del miglioramento continuo. Oltre all'approccio PDCA la norma si fonda sul concetto che il successo del sistema dipende dall'impegno di tutti gli attori e di tutte le funzioni dell'organizzazione, soprattutto da parte dell'alta direzione.

Un sistema di questo tipo permette ad un'organizzazione di sviluppare una politica per la SSL, di stabilire obiettivi e processi per conseguire gli impegni di tale politica e di intraprendere le azioni necessarie per migliorare le proprie prestazioni e per dimostrare la conformità del sistema ai requisiti di questa norma OHSAS. Il fine principale di questa norma OHSAS è sostenere e promuovere delle buone pratiche nell'ambito della SSL, in equilibrio con i bisogni socioeconomici.

CONCLUSIONI

Dall'analisi della letteratura internazionale emerge l'interesse verso le principali funzioni associate alla figura del RLS, sintetizzate nella funzione di consultazione e di rappresentanza.

Oltre alla dettagliata descrizione delle attività relative ad ogni funzione, evidenze in letteratura dimostrano che la rappresentanza e la consultazione, per essere efficaci, devono soddisfare una serie di condizioni preliminari, tra cui avere una forte guida legislativa, l'impegno di dirigenti sia nella gestione della salute e sicurezza, sia nel favorire un approccio partecipativo, oltre ad avere strutture sufficienti, informazione e formazione per consentire ai rappresentanti della salute e sicurezza di svolgere autonomamente ed efficacemente il proprio ruolo [26].

Inoltre, tra gli studiosi della gestione della sicurezza, vi è un diffuso consenso rispetto al fatto che l'atteggiamento dei lavoratori verso la sicurezza è essenziale per la sicurezza stessa. In questa direzione, molti studiosi hanno

sviluppati modelli di maturità [12-16] con l'obiettivo di aiutare le organizzazioni ad identificare il livello di completezza e consapevolezza della propria cultura della sicurezza.

Inoltre, l'analisi di letteratura evidenzia che pochi studi hanno esaminato direttamente quello che i rappresentanti dei lavoratori fanno al fine di ottenere cambiamenti nel mondo del lavoro. Questo si traduce in una scarsa conoscenza rispetto alle differenze tra gli orientamenti, strategie e tattiche RLS, e sul fatto che tali differenze si traducano in diversi impatti sulle condizioni di salute e sicurezza.

Nonostante la rappresentanza dei lavoratori sulla salute e sicurezza sia stata ampiamente riconosciuta come un fattore importante per il miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro, pochi studi [32,33] hanno esaminato in modo sistematico il ruolo che i rappresentanti dei lavoratori hanno all'interno di questo processo.

La presente ricerca si propone quindi di analizzare la percezione dei RLS rispetto alle condizioni di lavoro e ai sistemi di valutazione e gestione dei rischi aziendali, considerando anche i rapporti che intercorrono con tutti gli attori della prevenzione, a livello intra- e extra-aziendale, e le peculiari caratteristiche del contesto organizzativo in cui essi operano. L'obiettivo è quello di individuare limiti, opportunità e buone pratiche per la valorizzazione del ruolo dei RLS, per rispondere ai loro bisogni e favorire il miglioramento della qualità del lavoro e l'affermazione del benessere dei lavoratori. I limiti, le opportunità e le buone pratiche saranno analizzati in relazione al ruolo del RLS, considerando i diversi fattori che ne condizionano il suo operato, al fine di elaborare delle conoscenze e raccomandazioni utili a orientare gli interventi per rispondere ai bisogni dei RLS nell'articolazione complessa dei sistemi di prevenzione (a livello aziendale, locale, nazionale e internazionale).

L'analisi delle indagini tramite questionario standardizzato rivolte ai RLS evidenzia poi molte differenze nelle modalità con cui sono state condotte (dovute a scelte metodologiche così come alla diversità dei contesti nazionali) e, al tempo stesso, numerose convergenze che proviamo a sintetizzare di seguito.

Riguardo agli aspetti metodologici, quasi tutte le indagini mostrano la difficoltà di raggiungere un campione rappresentativo dell'universo dei RLS. Le indagini sono tutte condotte su campioni non rappresentativi di RLS, anche quando sono state eseguite tramite metodologia per la selezione casuale degli intervistati (CATI). Nel caso di ESENER, la rappresentatività del campione è stata perseguita prendendo a riferimento non l'universo dei RLS ma quello delle imprese e intervistando diverse figure (una per azienda, quella con più conoscenze sul tema della SSL) senza cercare di individuare un campione rappresentativo per ciascuna figura del sistema di prevenzione.

I questionari sono abbastanza complessi e considerano un'ampia varietà di fattori, al fine di analizzare in maniera il più possibile completa i tanti aspetti che determinano l'operato di questa figura. In particolare, gli studi mostrano la necessità di analizzare il ruolo dei RLS in relazione al funzionamento dei sistemi di prevenzione aziendali, così come in relazione alle normative e ai modelli di relazioni industriali. Nello specifico, tutte le indagini tengono in considerazione le variabili anagrafiche dei RLS, il contesto in cui opera (ambiente lavorativo, fattori di rischio, funzionamento dei sistemi di gestione della SSL), le opportunità di informazione e formazione, le attività che svolge il RLS, i rapporti con le altre figure dei sistemi di prevenzione, il tipo di supporto e gli ostacoli che incontra. Inoltre, vista la peculiarità propria del RLS, i temi del coinvolgimento e della partecipazione di questa figura e dei lavoratori sono aspetti importanti analizzati in ogni indagine.

I risultati delle indagini sono molto diversificati tra gli Stati, in relazione ai contesti nazionali legislativi e ai sistemi di relazioni industriali. Anche nell'ambito degli stessi contesti nazionali, le indagini mostrano delle differenze notevoli rispetto all'agibilità e all'efficacia del ruolo di RLS, determinate da alcuni fattori, in particolare: dalla dimensione aziendale (per cui i sistemi di prevenzione funzionano meglio nelle grandi aziende), dalle opportunità di partecipazione del RLS e dei lavoratori, dal livello di informazione e formazione del RLS, dalla cultura aziendale per la prevenzione.

NOTE METODOLOGICHE

Lo scopo dell'analisi di letteratura internazionale è stato l'identificazione di tutti i fattori, organizzativi, gestionali e culturali che detengono un ruolo, positivo o negativo, sulle prestazioni di salute e sicurezza sul lavoro (o prestazioni SSL) di una generica organizzazione.

La prima fase è consistita nell'uso dei più importanti motori di ricerca di articoli scientifici, in particolare Web of Science e Scopus; per completare l'analisi della letteratura scientifica è stato poi esplorato anche Google Scholar. La ricerca nelle banche dati è stata effettuata attraverso la scelta di specifiche parole chiave. Una volta effettuata la ricerca all'interno delle banche dati si è proceduto all'identificazione degli articoli pertinenti (esaminando il titolo e l'abstract) e alla selezione degli articoli da approfondire.

Come precedentemente anticipato, si è ritenuto opportuno prediligere due filoni di letteratura, ossia uno sui sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e l'altro sul ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Per il primo filone di ricerca gli articoli sono stati classificati in base alle diverse pratiche e ai sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro ed il relativo livello di maturità. Per il secondo i criteri di classificazione usati sono stati: le caratteristiche, il ruolo, le attività svolte e le criticità e opportunità riscontrate per i RLS. Per la letteratura dedicata al ruolo del RLS, si è proceduto alla redazione di schede sintetiche in cui sono state classificate le variabili di interesse relative ad ogni attività e funzione del RLS descritte nei diversi studi.

Per l'individuazione di ricerche condotte tramite questionari standardizzati si è invece partiti da conoscenze specifiche del team di ricerca sulle ricerche condotte nel panorama italiano e internazionale, oltre ad utilizzare i principali motori di ricerca. Anche in questo caso la ricerca è stata condotta attraverso l'utilizzo di parole chiave. In merito all'attività di raccolta della letteratura giuridica, si è ritenuto opportuno prediligere i contributi più attinenti con lo sviluppo tematico del questionario. Alla raccolta si è proceduto facendo primario riferimento alle principali banche dati italiane e ai più importanti motori di ricerca specializzati in materie giuridiche: IusExplorer, Lex24, Dottrina d'Italia. L'attività di ricerca si è poi diretta ai principali commentari (cartacei) e alle riviste specializzate in materia, per lo più aventi data successiva all'emissione del d.lgs. 81/2008.

Sono stati privilegiati i contributi più recenti in materia, senza però trascurare contributi che, seppure meno recenti, potessero costituire un importante strumento di comprensione del ruolo dei RLS nell'ottica della percezione del rischio. Sulla base della raccolta è stato stilato un progetto di ricerca per definire e delineare meglio e rintracciare nei contributi raccolti i profili di maggiore interesse per la questione oggetto della ricerca.

Al fine di tracciare un quadro della letteratura più chiaro si è proceduto alla redazione di schede sintetiche in cui sono stati affrontati separatamente i profili di interesse della ricerca.

Gli scritti sono stati ordinati poi in modo da creare un sistema di consultazione il più possibile coerente con i vari campi di indagine del questionario e ottenere un quadro il più possibile perspicuo in materia di percezione del rischio da parte del RLS. Inizialmente è stata prediletta una suddivisione della letteratura per macro-aree in linea con le linee guida del progetto di ricerca: a) la figura del RLS nel sistema di prevenzione e sicurezza e d.lgs. 81/2008; b) prerogative del RLS in rapporto all'attività sindacale; c) competenze tecniche del RLS; d) percezione del rischio e ruolo del RLS. I testi raccolti hanno consentito di approfondire i contenuti più rilevanti delle diverse macro-aree e di generare un indice di massima sui temi della ricerca.

Seguendo le direttive esposte, al fine di rendere il lavoro di ricerca più aderente allo sviluppo dell'indagine, si è ritenuto opportuno suddividere la letteratura raccolta nelle seguenti aree tematiche: caratteristiche socio-demografiche e lavorative del RLS; contesto aziendale; rischi sul lavoro e condizioni di salute e sicurezza; cultura e gestione della sicurezza aziendale; informazione su salute e sicurezza; formazione su salute e sicurezza; consultazione, coinvolgimento e rappresentanza dei RLS; ruolo, status e caratteristiche del RLS; ruolo delle altre figure di prevenzione; relazioni industriali e dialogo sociale.

MODELLO TEORICO DELLA RICERCA

CONFINI E ARTICOLAZIONE DEL MODELLO TEORICO DI RIFERIMENTO

Coerentemente con gli obiettivi della ricerca e con quanto emerso dall'analisi della letteratura, in termini di evidenze e gap di conoscenza, i confini del modello teorico di riferimento sono stati definiti in modo da racchiudere tutti i fattori, organizzativi, gestionali e culturali, per i quali esistono evidenze scientifiche di un loro ruolo, positivo o negativo, sulle prestazioni di salute e sicurezza sul lavoro (o prestazioni SSL) di una generica organizzazione.

Infatti, al fine di comprendere in modo compiuto il ruolo che i RLS rivestono all'interno di diversi modelli partecipativi per la salute e sicurezza, tale ruolo deve essere studiato e valutato nel contesto di tutte le relazioni che gli stessi intrattengono con le altre figure della prevenzione (datore di lavoro, dirigenti e preposti, RSPP, medico competente, Organismi di vigilanza, ecc.). Volendo infine valutare il contributo che la figura del RLS apporta al raggiungimento di elevate prestazioni di SSL, il livello di maturità del ruolo deve poter essere collegato alla maturità del sistema aziendale di gestione della SSL (SGSSL), ivi inclusi gli elementi di cultura della sicurezza.

Tale visione ha portato alla definizione di un modello teorico di riferimento articolato su due livelli (Figura 1):

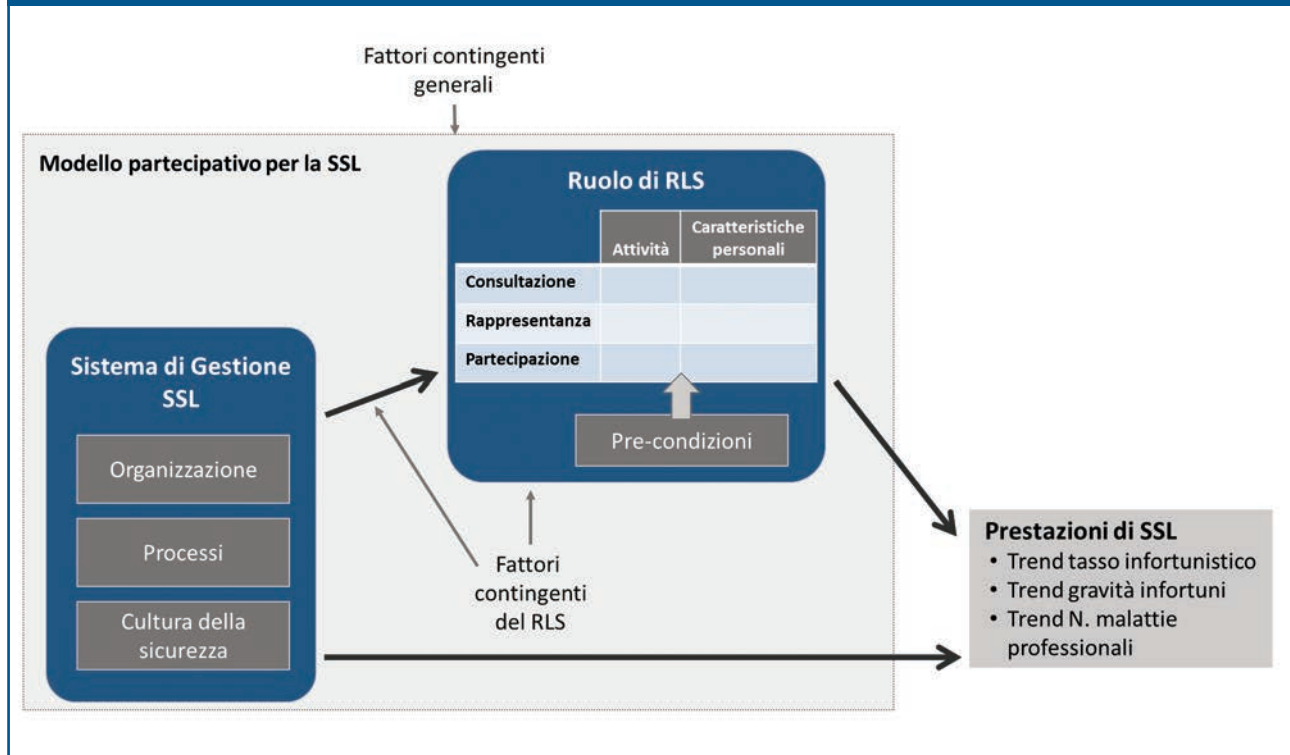
1. il primo livello è relativo alla rappresentazione dettagliata delle dimensioni che descrivono il ruolo del RLS in funzione delle attività svolte e delle sue caratteristiche individuali;
2. il secondo livello consente invece di collocare il ruolo e le relazioni del RLS nel contesto più generale della gestione aziendale per la salute e sicurezza; esso mette in evidenza la relazione che sussiste tra il SGSSL, la maturità del ruolo di RLS e le prestazioni SSL raggiunte dall'organizzazione.

Vale qui la pena ricordare un elemento importante emerso dall'analisi della letteratura: mentre esistono evidenze scientifiche che mostrano una correlazione positiva tra maturità del SGSSL e prestazioni di SSL, a suffragare quella che è comunque una percezione ampiamente diffusa nella pratica, la base di conoscenza a supporto di un contributo positivo del ruolo dei RLS per il conseguimento di elevate prestazioni di SSL è a tutt'oggi molto scarsa, di natura qualitativa e legata a studi condotti in contesti specifici.

A tale riguardo, la struttura del modello teorico alla base della presente ricerca mira a verificare quanto la figura del RLS possa avere un ruolo di mediazione positiva tra il SGSSL e le corrispondenti prestazioni.

Figura 1

Modello teorico di riferimento



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

MATURITÀ DEL RUOLO DEL RLS E SUE RELAZIONI CON LE ALTRE FIGURE DELLA PREVENZIONE

Le attribuzioni generali (minime) del RLS sono chiaramente definite dal d.lgs. 81/2008. Tuttavia in questo quadro rimane abbondante spazio per un ampliamento e un potenziamento di tali attribuzioni, attraverso gli strumenti della contrattazione collettiva e aziendale. Non va trascurato infine quanto l'espletazione di tali funzioni possa modificarsi anche in modo radicale al mutare non solo del contesto aziendale, in particolare delle politiche e dei modelli di gestione SSL, ma anche delle caratteristiche personali e professionali del lavoratore che si trova a ricoprire il ruolo.

Per tale motivo, nel definire le variabili che contribuiscono alla descrizione del ruolo di RLS, le attribuzioni esplicitate dalla norma sono state integrate e dettagliate con fattori emersi dall'analisi della letteratura, ovvero che sono già stati resi oggetto di indagini sull'efficacia di diversi modelli partecipativi per la salute e sicurezza.

Le variabili di descrizione del ruolo e delle caratteristiche del RLS

Consultazione

La normativa vigente in materia di salute e sicurezza individua la consultazione del RLS come il processo attraverso il quale il datore di lavoro acquisisce il parere del RLS, in quanto soggetto interessato e portatore di interessi nel campo della salute e sicurezza, come contributo conoscitivo e informativo utile all'assunzione delle decisioni migliori. La consultazione è obbligatoria, ma non vincolante. Il d.lgs. 81/2008, agli artt. 18 e 50, identifica alcuni casi e momenti salienti in cui la consultazione del RLS costituisce obbligo per il datore di lavoro e dirigenti. In Tabella 2 sono riportate le attività principali e le caratteristiche personali che si ritengono rilevanti al fine dell'espletamento da parte del RLS della sua funzione di consultazione. Tali elementi superano i confini delle sole attribuzioni di legge per includere elementi caratteristici di modelli partecipativi studiati in letteratura.

Tabella 2 Consultazione: attività principali e caratteristiche personali rilevanti del RLS	
Attività	Caratteristiche personali
- RLS è consultato in merito all'applicazione di standard di sicurezza e procedure operative - RLS è consultato in merito alla definizione dei requisiti di conformità di macchine, impianti e materiali - RLS viene consultato per la definizione di nuove linee guida, procedure di sicurezza e istruzioni di lavoro sicuro - RLS è consultato in merito agli esiti del monitoraggio periodico dei piani di sicurezza e del grado di conformità riscontrato - RLS effettua ispezioni sistematiche e periodiche per contribuire alla verifica e miglioramento del sistema di gestione SSL - RLS propongono azioni di miglioramento per la salute e sicurezza sul lavoro - RLS è consultato in merito a sistemi premiali per stimolare la sicurezza sul lavoro - RLS è consultato per istituire incentivi ai dipendenti ai fini della adozione di nuove pratiche, le linee guida e regolamenti in tema di salute e sicurezza sul lavoro - RLS è consultato su accordi aziendali riguardanti salute e sicurezza, compresi i piani di miglioramento pluriennali - RLS è consultato in merito al ricorso ad esperti in materia di salute e sicurezza - RLS è consultato dagli ispettori in occasione di visite ispettive nei luoghi di lavoro o in seguito a denunce alle autorità competenti	- RLS è consapevole del suo ruolo e responsabilità per il miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro - RLS considera rilevante i problemi legati alla sicurezza sul lavoro - RLS è consapevole dei rischi per la sicurezza nei luoghi di lavoro in cui opera - RLS è consapevole delle condizioni di lavoro degli altri lavoratori nei luoghi in cui opera - RLS è consapevole del livello di qualità della formazione e informazione - RLS è consapevole della priorità alla sicurezza data dal datore di lavoro - RLS è consapevole del livello di formazione e informazione necessari allo svolgimento del ruolo

Rappresentanza

Il RLS ha il compito di rappresentare le istanze, le problematiche e le necessità di informazione espresse dai lavoratori, con l'obiettivo di attuare lo spirito di partecipazione attiva nella attuazione dei principi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro così come espressi dalla normativa vigente. In Tabella 3 sono riportate le attività principali e le caratteristiche personali che si ritengono rilevanti al fine dell'espletamento da parte del RLS della sua funzione di rappresentanza. Tali elementi superano i confini delle sole attribuzioni di legge per includere elementi caratteristici di modelli partecipativi studiati in letteratura.

Tabella 3	Rappresentanza: attività principali e caratteristiche personali rilevanti del RLS
Attività	Caratteristiche personali
- RLS rappresenta i lavoratori quando sollevano problemi di sicurezza - RLS riceve informazioni adeguate dal datore di lavoro sui rischi attuali e futuri per la salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro - RLS indaga sulle denunce dei lavoratori in materia di salute e sicurezza - RLS si rapporta con il datore di lavoro in materia di sicurezza - RLS ottiene l'impegno dei lavoratori su accordi e misure per la salute e sicurezza - RLS ha un ruolo guida presso i lavoratori, attivo e visibile, sui temi di salute e sicurezza - RLS promuove incontri tra dipendenti e datore di lavoro per discutere questioni di salute e sicurezza - RLS è parte diligente presso i lavoratori per l'adozione di procedure e comportamenti sicuri - RLS esprime valutazioni sulle prestazioni di sicurezza per conto dei lavoratori - RLS fornire suggerimenti scritti in caso di eventuali carenze delle condizioni di lavoro dei dipendenti - RLS contribuisce a garantire buone relazioni tra management e lavoratori - RLS assicura che i temi di salute e sicurezza abbiano la priorità nelle riunioni aziendali - RLS è in grado di rispondere alle domande dei lavoratori sulle condizioni di salute e sicurezza e le relative misure adottate - RLS garantisce un canale di comunicazione continuo tra management e lavoratori su questioni legate alla sicurezza	- Durata del mandato di RLS - Livello di formazione del RLS per garantirgli aggiornamento e autorevolezza in tema di salute e sicurezza - RLS è consapevole della priorità alla sicurezza data dai lavoratori

Partecipazione

La gestione efficace degli aspetti di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro presuppone il sostegno e l'impegno di tutti gli attori coinvolti, dentro e fuori l'azienda. Ognuno deve dare il suo contributo, per la propria e l'altrui sicurezza, secondo quanto di propria competenza e nell'ambito del proprio ruolo.

Il coinvolgimento del RLS è quindi finalizzato all'ottenimento di contributi costruttivi all'attuazione di una efficace strategia di gestione della SSL ed al suo miglioramento continuo; in generale, si espleta mediante suggerimenti ed osservazioni, espresse nei momenti e nei modi definiti dalla norma, che hanno luogo secondo le soluzioni organizzative adottate dall'azienda. Il coinvolgimento del RLS non necessariamente sostituisce quello diretto di ogni singolo lavoratore.

In Tabella 4 sono riportate le attività principali e le caratteristiche personali che si ritengono rilevanti al fine dell'espletamento da parte del RLS della sua funzione di partecipazione. Tali elementi superano i confini delle sole attribuzioni di legge per includere elementi caratteristici di modelli partecipativi studiati in letteratura.

Tabella 4	Partecipazione: attività principali e caratteristiche personali rilevanti del RLS
Attività	Caratteristiche personali
- RLS opera in conformità a tutte le norme e procedure di sicurezza aziendali - RLS è coinvolto nel processo di notifica e indagine di incidenti o quasi incidenti e ne verifica la qualità di analisi e registrazione - RLS analizza i quasi incidenti registrati - RLS contribuisce alla risoluzione di problemi legati a condizioni di lavoro non sicure - RLS ricerca il coinvolgimento attivo dei lavoratori per identificare e correggere problemi di sicurezza - RLS è coinvolto nella promozione di comportamenti sicuri da parte dei lavoratori - RLS è coinvolto nel processo di formazione dei dipendenti in tema di salute e sicurezza - RLS è coinvolto nella informazione durante le riunioni periodiche - RLS partecipa pianificazione degli interventi per la salute e sicurezza sul lavoro - RLS è coinvolto nella revisione periodica del sistema di gestione SSL - RLS partecipa alle attività di monitoraggio circa l'applicazione delle normative di sicurezza - RLS contribuisce alla formulazione della politica e strategia aziendale per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	- RLS considera rilevanti i problemi legati alla sicurezza sul lavoro - RLS conosce le norme e le procedure di sicurezza aziendali - RLS conosce le procedure aziendali di gestione delle emergenze - RLS è consapevole del suo ruolo e responsabilità per il miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro - RLS è consapevole del livello di formazione e informazione necessari allo svolgimento del ruolo - RLS è consapevole dei rischi per la sicurezza nei luoghi di lavoro in cui opera - RLS è consapevole della priorità alla sicurezza data dal datore di lavoro e dai lavoratori - RLS considera la comunicazione interna un elemento essenziale per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Le pre-condizioni al ruolo di RLS

Dall'analisi della letteratura e dai focus group condotti con alcuni RLS sono emerse alcune pre-condizioni fondamentali all'espletamento effettivo ed efficace delle attribuzioni proprie del RLS. L'esistenza di un quadro normativo per la definizione dei diritti e del ruolo del RLS e di adeguati strumenti per la sua applicazione è una pre-condizione ricorrente negli studi di letteratura; nel contesto italiano tale condizione è garantita a priori dall'ordinamento nazionale vigente. Pertanto, all'interno del modello teorico si è ritenuto di tenere in considerazione solo le seguenti ulteriori pre-condizioni:

- ove non direttamente eletto, il RLS nominato è gradito e accettato dai lavoratori;
- esistono misure per prevenire fenomeni di vittimizzazione o discriminazione del RLS a causa del suo ruolo di rappresentanza;
- sono riconosciuti permessi retribuiti per poter svolgere la funzione di RLS;
- sono riconosciuti permessi retribuiti per poter partecipare a momenti di formazione utili al ruolo di RLS;
- vi è l'impegno del top management ad un approccio partecipativo alla gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- vi è una buona comunicazione tra RLS e lavoratori.

I fattori contingenti che influenzano il ruolo di RLS

L'analisi della letteratura e i focus group hanno anche messo in luce alcuni fattori contingenti che influenzano le modalità e l'efficacia di espletamento delle funzioni tipiche del RLS. In particolare, alcuni studi hanno individuato una possibile influenza sull'espletamento del ruolo di RLS dei seguenti fattori contingenti:

- RLS appartenenti o non appartenenti al sindacato [31];
- coerenza o incoerenza tra mansione lavorativa, ruolo di RLS, caratteristiche e competenze personali [30];
- soddisfazione o insoddisfazione sul lavoro (job satisfaction) da parte del RLS [30].

La possibilità di considerare il primo fattore all'interno della ricerca è stato di fatto escluso dalla metodologia di ricerca adottata, in particolare dalla strategia di somministrazione del questionario ai RLS, come sarà dettagliato nel Capitolo *Gli strumenti e le metodologie di indagine per RLS, RLST e RLSSP*. Pertanto, rispetto al modello teorico generale, questa prima versione dell'indagine contempla solo due dei tre fattori contingenti ritenuti potenzialmente rilevanti.

MATURITÀ DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (SGSSL)

Tutte le organizzazioni adottano principi, processi e metodi per tenere sotto controllo i rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (SSL). Più in generale, un numero sempre maggiore di aziende esprime una propria politica di SSL e degli obiettivi di risultato. È tuttavia ampiamente documentato, in letteratura e nella pratica, che tali elementi possono non essere sufficienti ad assicurare all'organizzazione che le proprie prestazioni soddisfino e continueranno a soddisfare sia le prescrizioni di legge sia gli obiettivi e principi della propria politica. Per essere efficaci, tutte le attività e gli strumenti di gestione dei rischi di SSL devono essere effettuati nel quadro di un sistema di gestione strutturato che sia integrato all'interno dell'organizzazione e supportato da una adeguata cultura aziendale [59].

L'articolazione e la maturità del SGSSL è stata espressa attraverso tre variabili fondamentali: i fattori organizzativi; i processi di gestione; i fattori culturali e comportamentali. Ciascuna di queste variabili può essere valutata in modo strutturato attraverso la rilevazione e caratterizzazione di alcuni fattori costituenti.

Fattori organizzativi (Organizzazione)

In Tabella 5 sono riportati i principali fattori organizzativi che possono influenzare l'efficacia del SGSSL nel raggiungimento dei requisiti minimi di legge e degli obiettivi aziendali di SSL, così come emerso dall'analisi di letteratura e dai focus group.

Processi di gestione SSL (Processi)

Questa dimensione è stata modellizzata facendo riferimento agli elementi fondamentali di un SGSSL contenuti nello standard OHSAS 18001:2007. Non esistono ad oggi evidenze scientifiche sul fatto che aziende dotate di un SGSSL conforme ai requisiti di tale standard conseguano prestazioni SSL superiori ad aziende che implementano modelli differenti. È tuttavia generalmente riconosciuto che un SGSSL efficace debba contemplare tutte le fasi del processo di gestione come descritto nello standard OHSAS 18001:2007, il quale si riferisce alla metodologia fondamentale del miglioramento continuo, il ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act).

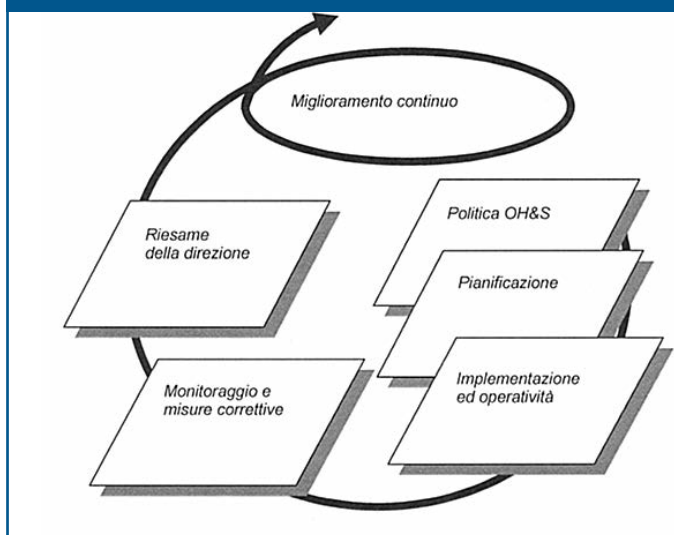
Per tale motivo, pur non riferendosi al dettaglio dei requisiti specificati nello standard, si è deciso di adottare

Tabella 5	Fattori organizzativi rilevanti di un sistema di gestione SSL efficace
Strategia aziendale (per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)	- Livello adeguato di investimenti in ambito SSL - La sicurezza è considerata una priorità e non solo un valore - Sono adottate verso i lavoratori forme di riconoscimento formale per la conformità a misure e procedure di sicurezza - Focalizzazione sui processi e non sugli esiti - Focalizzazione sul raggiungimento degli obiettivi non sull'evitare errori
Condizioni e organizzazione del lavoro	- Job rotation - I lavoratori conoscono le procedure relative alla loro mansione - Esiste un sistema formale di reporting interno per la segnalazione da parte dei lavoratori di problemi relativi alle condizioni di lavoro - Esiste un certo grado di delega nello svolgimento delle attività lavorative - Sono messi in essere strumenti e procedure per l'osservazione e la raccolta di elementi di riscontro sulle pratiche di lavoro - Il supporto dato ai lavoratori circa l'adozione corretta di misure di sicurezza segue un approccio behaviour-based - Sono presenti piani e procedure specifiche per situazioni di emergenza, sono mantenuti e verificati periodicamente - L'azienda facilita momenti di formazione per i lavoratori sui temi di salute e sicurezza
Comunicazione interna	- Riunioni periodiche sono organizzate per garantire una comunicazione continua tra management e lavoratori in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

le fasi del processo di gestione della SSL li richiamate quali fattori costituenti la dimensione *processi* del nostro modello teorico (Tabella 6).

Figura 2

I processi fondamentali del sistema di gestione SSL secondo lo standard OHSAS 18001



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Tabella 6	Processi e attività di gestione SSL considerate all'interno del modello teorico di riferimento
Politica per la salute e sicurezza sul lavoro	- Definizione e comunicazione della politica aziendale - Revisione della politica aziendale
Pianificazione	- Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e determinazione dei controlli - Prescrizioni legali ed di altro tipo in tema di SSL - Obiettivi e programmi di SSL
Implementazione e operatività	- Risorse, ruoli, responsabilità e autorità - Competenza, addestramento e consapevolezza - Comunicazione, partecipazione e consultazione - Documentazione - Controllo dei documenti - Controllo operativo - Preparazione e risposta alle emergenze
Monitoraggio, verifica e riesame	- Controllo e misura delle prestazioni - Valutazione della conformità - Indagine su incidenti, non conformità, azioni correttive e azioni preventive - Controllo delle registrazioni - Audit interno - Riesame della Direzione

Cultura della sicurezza (Cultura)

Esistono molte accezioni e definizioni di cosa sia la cultura della sicurezza e senza dubbio tale concetto è ancora oggi oggetto di revisione ed evoluzione da parte di molti studiosi [15,30,60-67]. È tuttavia ampiamente accettato che con il termine 'cultura della sicurezza' ci si riferisce ad un tratto dell'organizzazione che ne informa il funzionamento complessivo, grazie ad un insieme di credenze, norme, pratiche e atteggiamenti, sia sociali che tecniche, condivise da tutti i soggetti all'interno della stessa organizzazione, e che risultano benefiche o dannose al raggiungimento di condizioni di lavoro salubri e sicure.

In anni più recenti sono anche stati sviluppati modelli per la valutazione del grado di maturità della cultura della sicurezza aziendale, ma ad oggi sono stati applicati in pochi contesti specifici. Ad esempio, il modello proposto [13] ed in seguito rielaborato da Goncalves Filho [57] per valutare la cultura della sicurezza nel settore petrolchimico, individua cinque dimensioni di valutazione: informazione (information), apprendimento organizzativo (organisational learning), coinvolgimento (involvement), comunicazione (communication) e impegno (commitment).

Oltre a tali dimensioni, il modello teorico di riferimento per la presente ricerca include anche i seguenti fattori, che in larga misura si focalizzano su aspetti di consapevolezza e comportamentali, dei lavoratori e del management e, in quanto tali, possono riferirsi anche al RLS:

- cautela personale nell'esporsi a condizioni di rischio;
- corretta percezione del livello di esposizione al rischio per la salute e sicurezza sul posto di lavoro;
- consapevolezza della frequenza e gravità degli incidenti e quasi incidenti all'interno dell'azienda;
- consapevolezza delle istruzioni e delle regole di lavoro sicuro;
- riconoscimento dei meriti delle procedure di SSL in essere all'interno dell'azienda;
- interesse dei lavoratori per la formazione in tema di salute e sicurezza;
- consapevolezza del ruolo e influenza della normativa sulle condizioni di salute e sicurezza;
- percezione di un adeguato livello di controllo personale sull'efficacia delle misure di sicurezza;

- percezione dell'impegno e competenza dei soggetti della prevenzione (datore di lavoro, RSPP, medico competente, ecc.);
- interesse e soddisfazione personale nello svolgimento della propria mansione;
- soddisfazione nel lavoro attraverso la qualità dei rapporti;
- soddisfazione per le forme premiali e di riconoscimento di elevate prestazioni di produttività e qualità del lavoro svolto;
- status sociale della sicurezza e della sua promozione a tutti i livelli (contesto sociale esterno all'azienda).

LE VARIABILI DI PRESTAZIONE SSL E FATTORI CONTINGENTI GENERALI

Le prestazioni di SSL all'interno delle organizzazioni sono misurate e monitorate attraverso un ampio spettro di indicatori (Key performance indicator, KPI). In particolare, le conoscenze e le pratiche più avanzate sottolineano l'importanza di affiancare ai tradizionali indicatori di risultato (detti anche lagging indicators) degli indicatori relativi ai processi e ai fattori che guidano il raggiungimento degli obiettivi (leading indicators).

Nel contesto della presente ricerca, la definizione di una variabile relativa alle prestazioni di SSL raggiunte nelle organizzazioni studiate è funzionale al secondo livello del modello teorico, ovvero all'obiettivo di analizzare l'influenza (mediazione) positiva che la maturità del ruolo di RLS esercita sulla relazione tra stema di gestione e prestazioni di SSL. A tale scopo si ritiene sufficiente identificare un numero limitato di indicatori di risultato studiati nei loro trend fondamentali. Pertanto la variabile 'prestazioni di SSL' è stata costruita come aggregazione (non pesata) di tre indicatori:

- trend del tasso infortunistico;
- trend del livello di gravità degli infortuni;
- trend del numero di malattie professionali denunciate.

Nella pratica comune, gli indicatori su incidenza e gravità degli infortuni e delle malattie professionali assumono denominazioni e formulazioni analitiche anche molto variegata; una quantificazione della variabile di prestazione in termini di trend e non di valore assoluto consente invece di rendere il modello teorico indipendente dalle forme di quantificazione (più o meno standardizzate) utilizzate nei diversi contesti settoriali ed aziendali. Infine, il modello teorico incorpora alcuni fattori contingenti di natura generale che, in linea di principio, possono influenzare lo stato di tutte le variabili principali del modello e la loro mutua influenza. Tali fattori saranno utilizzati per verificare l'esistenza di variazioni significative dei modelli partecipativi e della loro efficacia, in termini di prestazioni SSL raggiunte, al variare di:

- settore merceologico: codice ATECO;
- dimensione aziendale: grande, media, piccola;
- estensione geografica: nazionale, multinazionale;
- natura della proprietà: privata, pubblica, pubblica amministrazione;
- localizzazione geografica: nord-est, nord-ovest, centro, sud, isole.

GLI STRUMENTI E LE METODOLOGIE DI INDAGINE PER RLS, RLST E RLSSP

INTRODUZIONE

In accordo con gli obiettivi della ricerca l'indagine sulla figura del RLS e del RLST è stata condotta attraverso una survey estesa a tutto il territorio italiano e a tutte le tipologie e i settori, rivolta ad un campione il più possibile rappresentativo della popolazione dei RLS e RLST. In coerenza con la metodologia scelta, i dati sono stati raccolti attraverso un questionario strutturato costituito da domande prevalentemente chiuse, in modo da facilitare la comparabilità e l'analisi statistica dei dati.

Viceversa, il ruolo dei RLSSP è stato indagato attraverso alcuni studi di caso condotti attraverso interviste approfondite ed aperte e la raccolta di documenti rilevanti. Questa metodologia è stata scelta a seguito della peculiarità di questa figura, della complessità e disomogeneità del ruolo in funzione delle caratteristiche del sito produttivo ed anche a seguito del numero molto più esiguo di queste figure sul territorio italiano.

Nei prossimi paragrafi vengono descritte nel dettaglio le metodologie utilizzate per l'indagine e vengono presentate alcune considerazioni conclusive rispetto all'utilizzabilità e trasferibilità delle stesse per indagini future.

LA POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO E LA STRATEGIA DI CAMPIONAMENTO

L'unità di analisi presa come riferimento è il RLS. La popolazione di riferimento è costituita da tutti i RLS di imprese ed enti con 10 o più di 10 dipendenti operanti sul territorio italiano. Non essendo disponibile al gruppo di ricerca un elenco completo dei RLS (popolazione di riferimento) la stima della popolazione, su cui effettuare il campionamento, è stata fatta a partire dalla popolazione delle aziende private e pubbliche e calcolando di conseguenza in modo approssimato il numero di RLS attesi (popolazione stimata). In particolare, questo calcolo è stato effettuato in base al d.lgs. 81/2008, che prevede che ogni singola azienda/ente abbia un numero di RLS in base al numero dei dipendenti della stessa. Nel dettaglio:

- n. 1 RLS per aziende/enti con un numero di lavoratori minore o uguale a 200;
- n. 3 RLS per aziende/enti con un numero di lavoratori compreso tra 201 e 1000;
- n. 6 RLS per aziende/enti con un numero di lavoratori maggiore di 1000.

Il campionamento sulla popolazione stimata è stato effettuato per il settore privato e per il settore pubblico italiano in modo separato ed è consistito nel determinare la dimensione del campione atteso, mentre, sempre a seguito dell'indisponibilità di un elenco completo di RLS, non è stato possibile applicare una procedura di campionamento casuale.

La fonte dei dati utilizzata per conoscere la numerosità di imprese per settore, area geografica e dimensione è l'Istituto nazionale di statistica (Istat). Il calcolo della dimensione del campione è stato fatto al fine di garantirne la rappresentatività ed in particolar modo per garantire un intervallo di confidenza del 95% e un margine di errore di $\pm 3\%$. Il campione atteso è stato successivamente ripartito in modo proporzionale per ogni categoria ATECO, per ogni categoria dimensionale (piccola, media e grande) e per ogni macro area territoriale (nord-ovest; nord-est; centro; sud; isole).

Infine è stato definito il campione da contattare, formulando ipotesi sul tasso di risposta atteso in base alla modalità di somministrazione del questionario, ovvero:

- tasso di risposta pari al 60% per la somministrazione durante incontri e riunioni;
- tasso di risposta pari al 25% per la compilazione online.

La procedura applicata al settore pubblico è la stessa della procedura applicata al settore privato, con la differenza che i settori pubblici presi in considerazione sono solo quattro, in particolare scuola/ricerca pubblica; sanità; enti pubblici (es. dipendenti dei comuni, regioni, ecc.); smaltimento rifiuti.

Complessivamente questa procedura ha portato ad avere un campione atteso pari a 1.167 imprese nel settore privato e 1.077 nel settore pubblico, ed un campione da contattare pari a 1.944 (privato) e 1.794 (pubblico) imprese nel caso di somministrazione diretta (incontri e riunioni) e a 4.668 (privato) e 4.308 (pubblico) imprese nel caso di somministrazione online.

Il dettaglio delle procedure adottate relativamente al settore privato e al settore pubblico è riportato in allegato (Allegato 1).

Il campione di indagine per i RLST è stato invece costruito a partire dai nominativi disponibili alle tre organizzazioni sindacali coinvolte nel progetto. Questa scelta è dovuta all'impossibilità di creare un campione rappresentativo della popolazione in assenza di un elenco completo di RLST operanti sul territorio nazionale ed anche tenuto conto dell'impossibilità di risalire ad una numerosità stimata della popolazione a partire dal numero di imprese, come invece fatto per i RLS. Data la numerosità non elevata del *sample frame* disponibile non si è ritenuto necessario effettuare un campionamento. Di conseguenza il campione costruito è un campione di convenienza ma considerato sufficientemente indicativo della popolazione di RLST. Complessivamente il campione teorico è costituito da 250 RLST.

IL QUESTIONARIO PER I RLS AZIENDALI E TERRITORIALI

La ricerca ha utilizzato due questionari strutturati: uno rivolto ai RLS e l'altro ai RLST. I due questionari presentano un certo numero di domande in comune, ma anche alcune domande specifiche volte ad indagare le peculiarità proprie dei RLS a livello aziendale e territoriale.

I questionari sono divisi in sezioni, volte ad approfondire i temi specifici di interesse della ricerca.

- a) Caratteristiche socio-demografiche e lavorative del RLS, per comprendere specificità anagrafiche e professionali delle biografie individuali.
- b) Contesto aziendale, per comprendere le specificità del luogo di lavoro e dell'organizzazione del processo produttivo.
- c) Rischi sul lavoro e condizioni di salute e sicurezza.
- d) Cultura e gestione della salute e sicurezza in azienda.
- e) Informazione su SSL ricevuta dal RLS e dai lavoratori.
- f) Formazione su SSL ricevuta dai RLS e dai lavoratori.
- g) Consultazione, coinvolgimento e rappresentanza dei RLS, al fine di capire il grado e le modalità di partecipazione dei rappresentanti.
- h) Ruolo, status e caratteristiche del RLS.
- i) Ruolo delle altre figure della prevenzione, al fine di comprendere le opportunità di collaborazione e la qualità dei rapporti.
- j) Relazioni industriali e dialogo sociale, al fine di indagare i processi di negoziazione e il ruolo del sindacato.

Tali sezioni rappresentano le categorie di indagine rilevanti emerse dall'analisi della letteratura, dalla rassegna delle indagini simili (tramite questionario standardizzato rivolto a un campione di RLS) effettuate in Italia e in ambito internazionale (vedi Capitolo *Analisi della letteratura*) e dal confronto con RLS ed esperti. Queste categorie possono essere facilmente ricondotte ai costrutti del modello teorico descritto nel Capitolo *Modello teorico della ricerca*.

Le scale inserite nel questionario per misurare le variabili rilevanti per l'indagine sono, per quanto possibile, scelte in linea con quelle di precedenti ricerche nazionali ed internazionali e quindi già testate per affidabilità e consistenza. Sono state utilizzate due diverse tipologie: scale categoriche (nominali o ordinali) con mediamente 4 o 5 categorie di risposta (per rilevare aspetti descrittivi o la presenza e la diffusione di determinate pratiche), e scale numeriche (scala *Likert* a 5 punti, per determinare gli atteggiamenti dei RLS e il loro punto di vista rispetto alle pratiche messe in atto dall'azienda e da altri attori della prevenzione, o scale continue per rilevare dati quantitativi oggettivi).

I questionari utilizzati sono riportati in allegato (Allegati 2 e 3).

I temi di interesse e la formulazione delle domande sono il risultato di un articolato percorso di studio che, passando per l'analisi della letteratura e dei risultati di indagini simili già effettuate in Italia e all'estero (vedi Capitolo *Analisi della letteratura*), ha infine coinvolto gli stessi RLS, a cui il questionario era rivolto. Una prima versione è stata discussa in un focus group al quale hanno partecipato 11 RLS aziendali di diversi settori ed alcuni esperti; agli stessi è stata poi inviata una seconda versione del questionario con una scheda di valutazione, per raccogliere ulteriori commenti e indicazioni sulla facilità di comprensione e compilazione, a cui sono seguite delle interviste di approfondimento.

Con riferimento al questionario dedicato alla figura del RLST, sono state condotte 9 interviste in profondità volte a calibrare opportunamente le domande e ad approfondire i temi di interesse specifico.

LA SOMMINISTRAZIONE DEI QUESTIONARI AI RLS AZIENDALI E TERRITORIALI

Anche la modalità di somministrazione dei questionari ha tenuto conto della natura dell'universo di riferimento e delle informazioni su di esso disponibili. In particolare:

- l'indisponibilità di un elenco completo dei RLS e RLST dal quale estrarre l'elenco delle persone da intervistare a seguito dell'impossibilità di accedere al database Inail delle segnalazioni obbligatorie da parte dei datori di lavoro, dettata dal garante della privacy;
- la distribuzione territoriale e settoriale dei RLS, che determina la necessità di una rilevazione capillare e articolata per intercettare un campione così ampio e variegato;
- il fatto che il ruolo di RLS possa essere svolto in contesti partecipativi così come in contesti più conflittuali per quanto riguarda le relazioni tra gli attori della prevenzione, per cui è stata esclusa la possibilità di raggiungere i RLS passando da un consenso fornito a livello aziendale dai dirigenti.

Di conseguenza, la fase di rilevazione è stata condotta in forma articolata, con il ricorso a diverse modalità di raccolta (questionario online e cartaceo) e il coinvolgimento attivo delle strutture sindacali interessate di Cgil, Cisl e Uil.

Il questionario è stato distribuito ai RLS e RLST con due modalità, online e cartacea, per mettere a disposizione più strumenti al fine di raggiungere un campione ampio e disperso sul contesto nazionale. La distribuzione del questionario cartaceo e la comunicazione del link online sono state fatte con il supporto delle organizzazioni sindacali presenti nel comitato di pilotaggio (Cgil, Cisl e Uil) con l'obiettivo di intercettare i rispondenti rispettando la composizione definita del campione. Le organizzazioni sindacali, attraverso la loro articolazione confederale, settoriale e territoriale (a livello regionale e provinciale), hanno messo a disposizione i propri elenchi di RLS e hanno partecipato alla distribuzione del questionario, osservando, per quanto possibile, le quote indicate nel piano di campionamento (vedi paragrafo *La popolazione di riferimento e la strategia di campionamento*). La metodologia di rilevazione si è dunque sviluppata con il coinvolgimento dei principali stakeholder con un processo di attivazione delle reti sindacali di riferimento dei RLS.

La rilevazione sul campo è durata cinque mesi per i RLS e circa un mese per i RLST, con un monitoraggio periodico dei risultati per correggere le distorsioni campionarie che venivano di volta in volta registrate. Il questionario è stato accompagnato da una lettera di presentazione con le informazioni rilevanti sul progetto, in maniera da mettere a conoscenza i rispondenti degli obiettivi della ricerca. Inoltre, nel caso di erogazione cartacea, sono stati organizzati momenti d'incontro assembleare con i RLS sul territorio, durante i quali è stato il-

lustrato il questionario. È anche stato predisposto un servizio di supporto online e telefonico per la compilazione.

Sono stati raggiunti 2.485 rispondenti, di cui 2.352 RLS aziendali e 133 RLST.

LA METODOLOGIA QUALITATIVA PER L'INDAGINE DEL RUOLO DEI RLS DI SITO PRODUTTIVO

Per i RLS di sito produttivo si è scelto di non usare un questionario standardizzato ma di procedere con un'indagine qualitativa, tramite analisi dei documenti e interviste in profondità, considerando alcuni aspetti rilevanti di questa figura che hanno condizionato le scelte metodologiche:

- i RLS di sito a livello nazionale sono in numero limitato e molto inferiore rispetto a quello dei RLS aziendali e territoriali, poiché la loro presenza è prevista principalmente in luoghi di lavoro altamente complessi e di grandi dimensioni;
- i RLS di sito, attualmente, sono presenti solo in alcuni specifici settori, per lo più nei porti.

La traccia dell'intervista è stata predisposta seguendo le aree tematiche sviluppate per i questionari standardizzati e adattando le domande alla realtà dei RLS di sito. In particolare, sono state raccolte alcune informazioni ritenute rilevanti sul contesto aziendale, sia dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro che sul tipo di accordi siglati per l'istituzione della figura del RLS di sito. Sono stati intervistati in tutto 10 RLS di sito produttivo cercando di intercettare un campione distribuito su tutto il territorio nazionale. Quasi tutti i RLS intervistati provengono dai porti e si è dunque scelto di approfondire anche una delle poche esperienze in altri settori, quella di una struttura fieristica.

La traccia di intervista utilizzata è riportata nell'Allegato 4, la metodologia è spiegata più dettagliatamente nel Capitolo *Descrizione e discussione dei risultati*.

ORIENTAMENTI PER LA GENERALIZZAZIONE DELLA METODOLOGIA DI INDAGINE

L'implementazione della metodologia descritta nei paragrafi precedenti e l'analisi dei dati ottenuti dalle rilevazioni effettuate hanno consentito di individuare alcuni elementi di riflessione utili per programmare un'indagine periodica sul ruolo dei RLS aziendali, territoriali e di sito produttivo, funzionale a monitorare le condizioni in cui opera questa figura e a promuovere strategie di intervento mirate, basate su evidenze empiriche.

Alla luce dei risultati della ricerca, di seguito vengono presentati i fattori che dovrebbero caratterizzare un'indagine periodica sul ruolo del RLS, per monitorare le condizioni in cui opera questa figura e promuovere strategie di intervento volte a migliorarne l'azione.

In sintesi l'indagine dovrebbe essere:

1. basata su un campione rappresentativo dell'universo dei RLS a livello nazionale, settoriale e di dimensione aziendale;
2. capace di considerare le specificità proprie delle diverse figure di RLS, adattando sia le metodologie che gli strumenti alle caratteristiche dei RLS aziendali, RLST e RLSSP;
3. periodica e dunque replicabile secondo un modello standard, al fine di favorire analisi diacroniche e monitorare l'andamento delle condizioni in cui opera il RLS e dei sistemi di prevenzione;
4. costituita da un questionario capace di raccogliere alcune informazioni 'standard' per ogni edizione (per analizzare la complessità di fattori che caratterizzano l'operato dei RLS) e con dei focus specifici, variabili nelle diverse edizioni, per proporre degli approfondimenti su alcuni temi ritenuti rilevanti;
5. in grado di integrare gli aspetti legati al ruolo dei RLS con i fattori organizzativi e prestazionali della gestione della salute e sicurezza;
6. comparabile con indagini simili condotte in ambito nazionale, europeo e internazionale;
7. condotta in relazione agli obiettivi generali del progetto Insula dell'Inail (2014) e alle indagini sviluppate per

le altre figure (lavoratori, datori di lavoro, responsabili del servizio di prevenzione e protezione, medici competenti, servizi per la prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro);

8. svolta in collaborazione con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, in particolare quelle firmatarie degli accordi che istituiscono la figura del RLST, RLS di sito produttivo e gli organismi paritetici;
9. condotta con la partecipazione degli stessi RLS alla definizione dei contenuti e delle metodologie di rilevazione.

Pur presentando molte di queste caratteristiche, la metodologia di indagine utilizzata in questa ricerca contiene alcuni limiti, rappresentati dal fatto di essere una prima esperienza di indagine estensiva, con una sperimentazione precedente limitata a livello nazionale e anche non ancora consolidata a livello internazionale.

In particolare, gli aspetti che richiedono maggiore attenzione per la messa a punto della metodologia di indagine riguardano:

- la maggior chiarezza nella formulazione di alcune domande;
- la selezione delle sole domande capaci di fornire informazioni chiare e inequivocabili;
- l'eliminazione di domande con tassi di risposta più bassi della media;
- l'individuazione di ulteriori domande e informazioni rilevanti per l'indagine che non sono state considerate in questa fase;
- una modalità di rilevazione delle informazioni che garantisca dei tassi di risposta più elevati ed un maggior bilanciamento tra la compilazione online e la compilazione nell'abito di eventi specifici dedicati ai RLS;
- la definizione di campioni ancora più rappresentativi per RLS e RLST, in particolare considerando la difficoltà di raggiungere i RLS nelle imprese di piccole dimensioni;
- la necessità di estendere la ricerca sul ruolo dei RLSSP ad altri settori;
- un maggior spazio per la discussione e il confronto sulle problematiche di fondo e sui risultati emersi dall'indagine con gruppi di approfondimento costituiti da RLS ed esperti.

DESCRIZIONE E DISCUSSIONE DEI RISULTATI

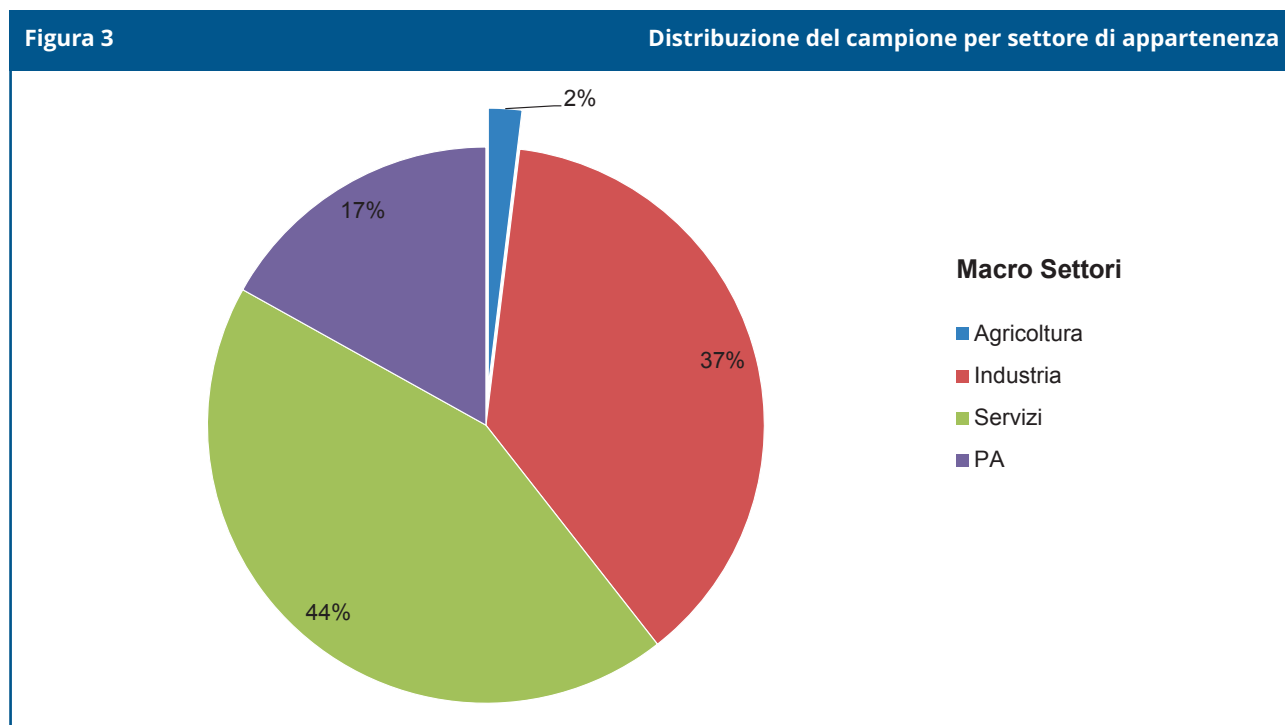
INDAGINE SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA³

Le caratteristiche del campione

Le imprese rappresentate

Il campione di indagine è costituito da 2.109 RLS che hanno risposto al questionario della ricerca in modo sufficientemente completo (risposta ad almeno il 30% delle domande). Il tasso di risposta medio delle domande analizzate è pari all'81%.

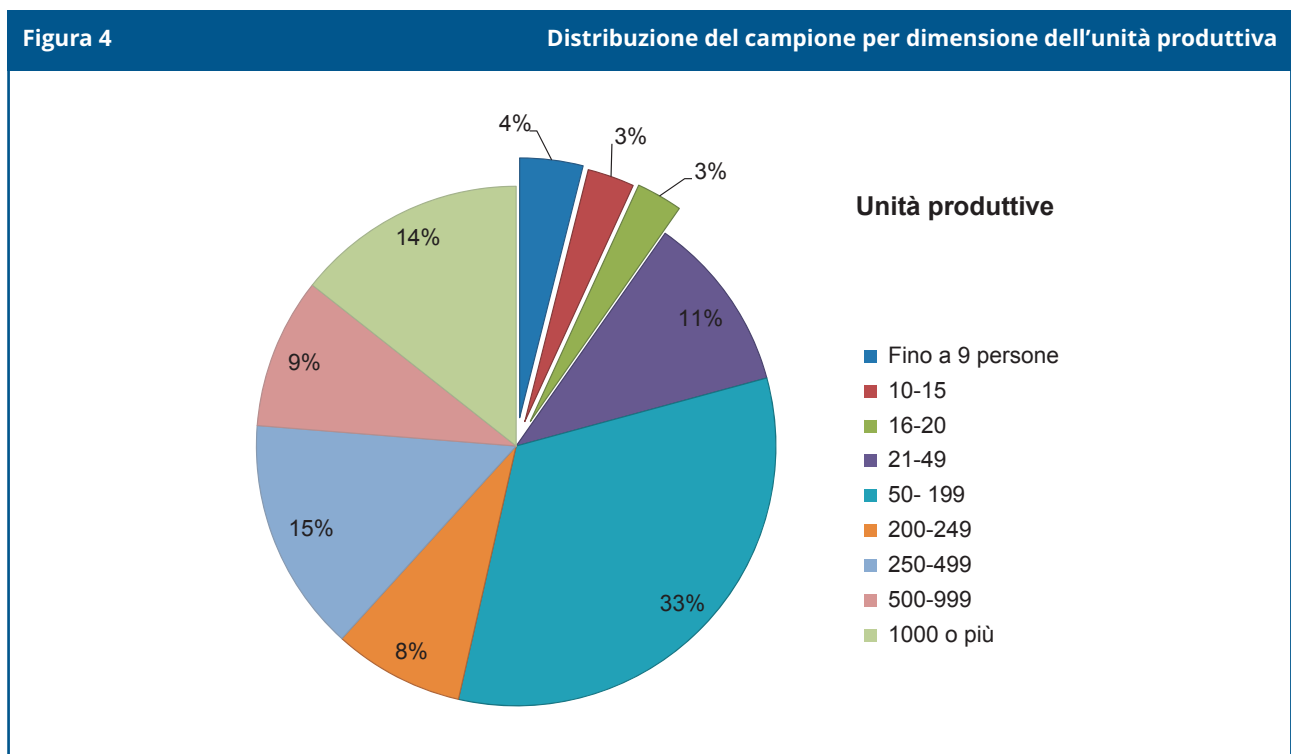
La ripartizione del campione effettivo dei rispondenti in funzione delle regioni di provenienza è coerente con il campione teorico delle imprese ed enti distribuiti sul territorio, fatta eccezione per una sovra rappresentazione nelle regioni del centro Italia. I settori principali da cui provengono i RLS del campione effettivo sono di gran lunga i servizi (44%) e l'industria (37%), in particolare le attività manifatturiere; meno rappresentata la pubblica amministrazione (17%) e l'agricoltura (2%). Più dei due terzi dei RLS rispondenti proviene dal settore privato, mentre il 17% da enti pubblici ed il rimanente 13% da imprese controllate dalla pubblica amministrazione.



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

³ Nel presente paragrafo vengono riportati i grafici ritenuti più significativi per rappresentare i risultati descritti.

La composizione del campione delle unità produttive in cui operano i RLS intervistati è abbastanza eterogenea rispetto al numero dei dipendenti impiegati, sebbene si noti una preponderanza delle unità produttive di medio-grandi dimensioni: solo il 7% opera in imprese fino a 15 addetti (in coerenza con una presenza maggiore in queste aziende di RLST rispetto ai RLS), mentre ben il 23% opera in imprese grandi, con più di 500 addetti.



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Nella maggior parte dei casi (69%) i lavoratori occupati nell'unità produttiva sono in prevalenza (ovvero più del 75%) dipendenti dell'azienda a tempo determinato o indeterminato. Più del 70% dei RLS intervistati opera all'interno di aziende con più unità produttive, mentre il 37% opera in imprese multinazionali.

I RLS intervistati

Le caratteristiche socio-demografiche dei rispondenti mostrano che la grande maggioranza è di sesso maschile (82%), compresi tra i 22 ed i 73 anni, con un'età media di 48 anni. La percentuale di RLS donne non è omogenea per settore ma, coerentemente con la distribuzione della popolazione lavorativa, è più alta nei servizi e parzialmente nella pubblica amministrazione e più bassa nell'industria. Il ruolo ricoperto in azienda è generalmente di operaio o impiegato (solo il 7% corrisponde a funzionari o dirigenti), ed il titolo di studio più frequente è di scuola media superiore (il 16% possiede un titolo di studio universitario o superiore). La nazionalità di origine dei RLS del campione effettivo è quasi esclusivamente italiana, dal momento che solo l'1% è originario di altri Paesi. Circa il 16% degli intervistati svolge il ruolo di RLS da meno di un anno (questo è anche il valore più frequente); la maggior parte lo svolge da un periodo compreso tra i due ed i dieci anni, con una media di circa 6 anni. Da quanto emerge dai dati, non è significativa la percentuale di coloro che hanno un'esperienza pregressa di RLS in altre imprese.

Circa un terzo degli intervistati (34%) è l'unico rappresentante dei lavoratori per la sicurezza all'interno della propria unità produttiva; solo in un quarto dei casi sono presenti più di tre RLS. È significativo notare come nelle realtà in cui sono presenti molteplici unità produttive il 44% dei RLS intervistati non sa identificare il nu-

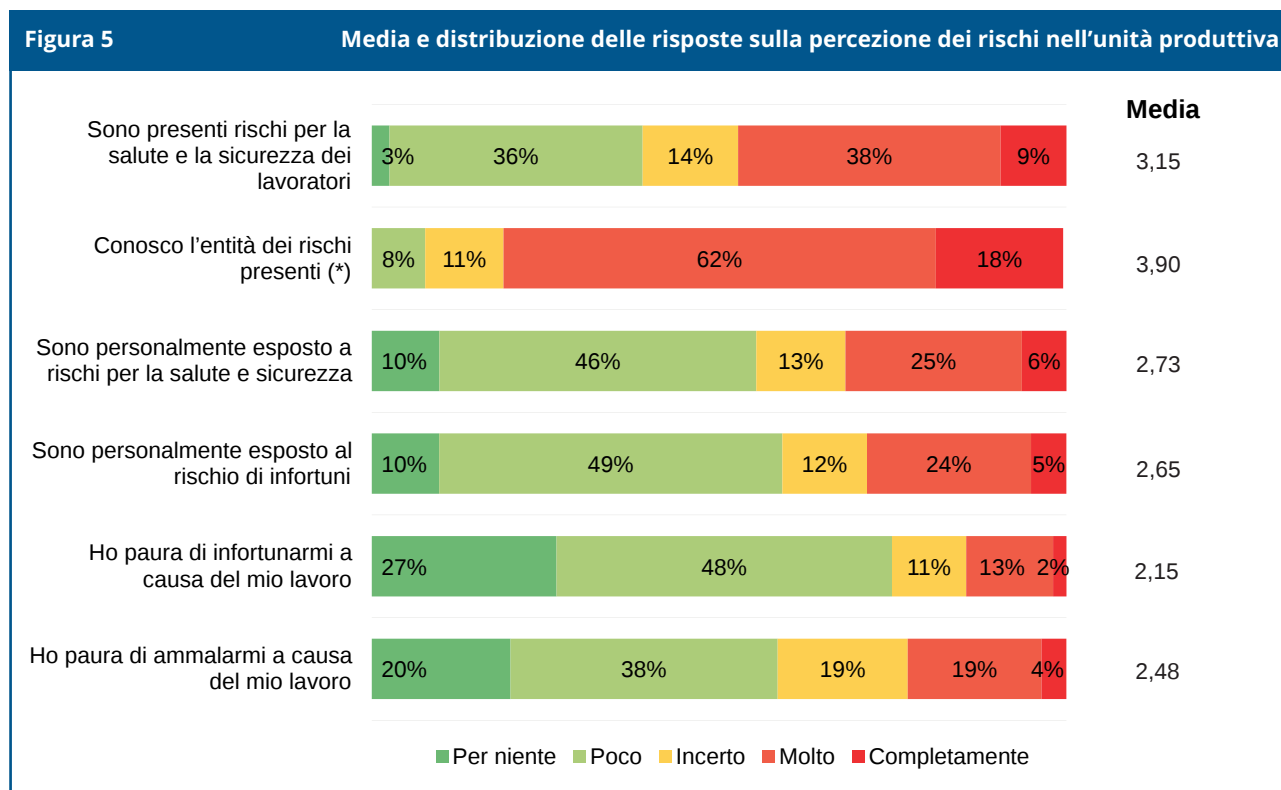
mero complessivo di RLS presenti, evidenziando mediamente una limitata visibilità e interazione tra RLS di diverse unità produttive all'interno della stessa azienda.

Percezione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro

La conoscenza prevalente espressa dai RLS in merito alle prestazioni di salute e sicurezza sul lavoro dell'unità produttiva rivela che i rischi presenti negli ambienti di lavoro sono stabili o in diminuzione. Il tasso infortunistico è dato in aumento nell'11% dei casi, rimane stabile nel 43% ed ha un trend decrescente nel 37%, così come l'indice di gravità, in aumento nel 9% dei casi, stabile nel 46% e in diminuzione nel 32%. Anche le malattie professionali aumentano nel 12% dei casi, mentre per il 36% sono stabili e per un rimanente 21% sono in diminuzione. È tuttavia importante sottolineare che per quanto riguarda il tasso infortunistico il 9% dei RLS non sa rispondere, per l'indice di gravità il 13% e per le malattie professionali la quota sale al 30%.

È interessante poi notare che non ci siano differenze significative in queste prestazioni tra aziende di dimensioni diverse, mentre sono presenti differenze per tipologia di azienda (con risultati migliori nelle aziende private). I RLS intervistati considerano gli infortuni come la conseguenza di una molteplicità di fattori e le ragioni preponderanti che possono contribuire a determinare un infortunio sono individuate nei comportamenti inadeguati da parte dei lavoratori, nella scarsa conoscenza e consapevolezza dei rischi e nell'inadeguata adozione delle misure di sicurezza. Un numero più esiguo di rispondenti (25%) afferma invece che gli infortuni avvengono soprattutto per fatalità difficilmente prevedibili.

La maggior parte dei RLS (80%) afferma di conoscere molto bene i rischi presenti nel contesto in cui lavora; poco meno della metà del campione afferma che sono presenti rischi per i lavoratori che operano nell'unità produttiva. Circa un terzo (29% - 31%) dei RLS intervistati è consapevole di essere personalmente esposto a rischi di salute e sicurezza o infortunio, ma è molto più limitato il numero di quelli che temono per la propria salute e sicurezza.

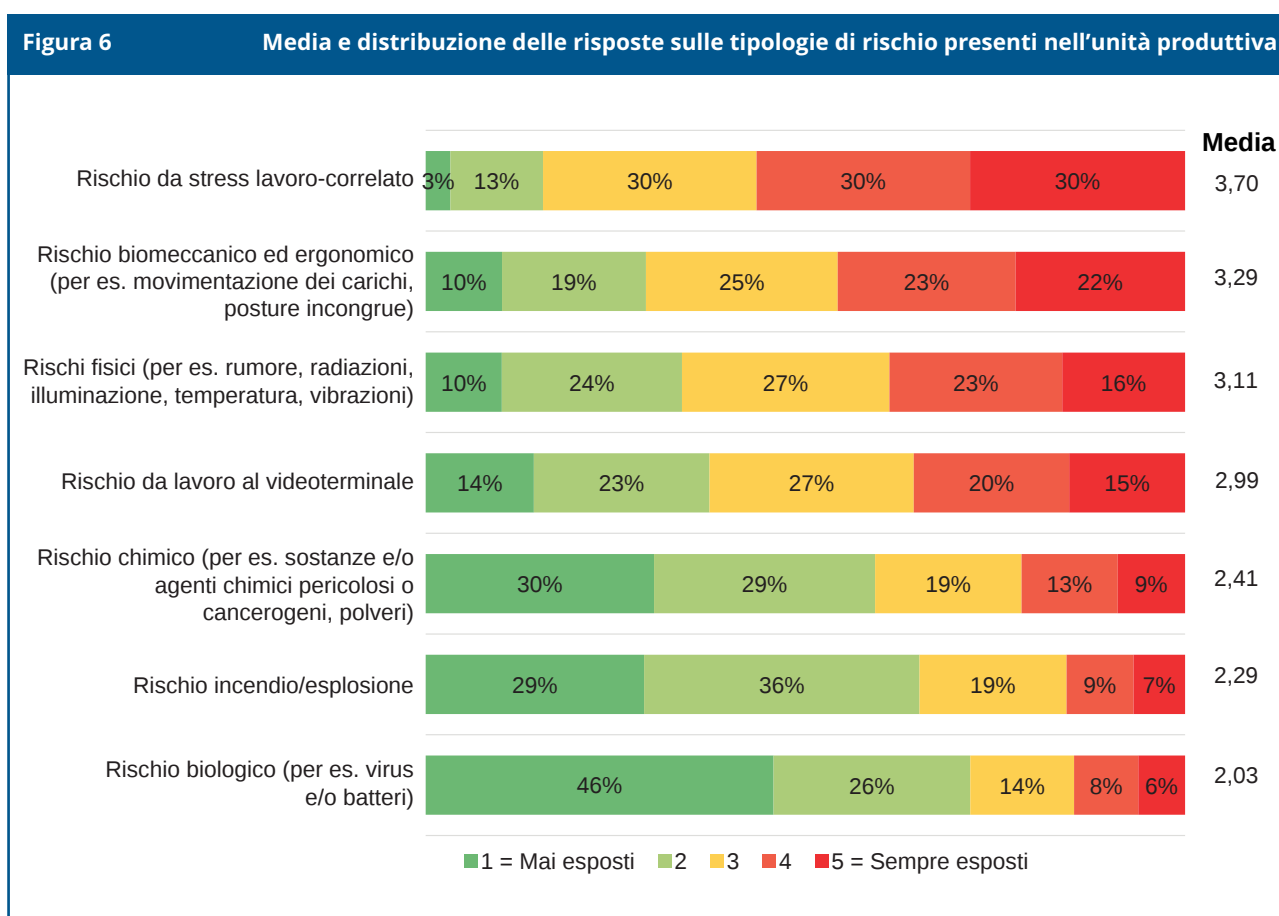


(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

(*) Nell'affermazione 'Conosco l'entità dei rischi presenti' il polo negativo (per niente d'accordo, poco d'accordo) esprime una condizione negativa e il polo positivo (molto d'accordo, completamente d'accordo) una condizione positiva, al contrario delle altre affermazioni presenti nel grafico per le quali il polo negativo esprime una condizione positiva e, viceversa, il polo positivo esprime una condizione negativa.

Considerando l'esposizione al rischio di tutti i lavoratori dell'unità produttiva, il rischio maggiormente avvertito dai RLS riguarda lo stress lavoro-correlato (secondo i RLS del campione i lavoratori sono molto esposti nel 60% dei casi), seguito dai rischi biomeccanici ed ergonomici (45%), dai rischi fisici (39%) e da quelli collegati ai video-terminali (35%); infine quelli chimici, biologici e di incendio ed esplosione.

Esistono delle differenze nella diffusione delle diverse tipologie di rischio per settore di appartenenza, con rischi da lavoro al videoterminale e rischio da stress lavoro-correlato maggiormente presenti nei servizi e nella pubblica amministrazione, e i rischi chimici, fisici, biomeccanici ed ergonomici maggiormente presenti nell'industria e, in parte, nell'agricoltura.



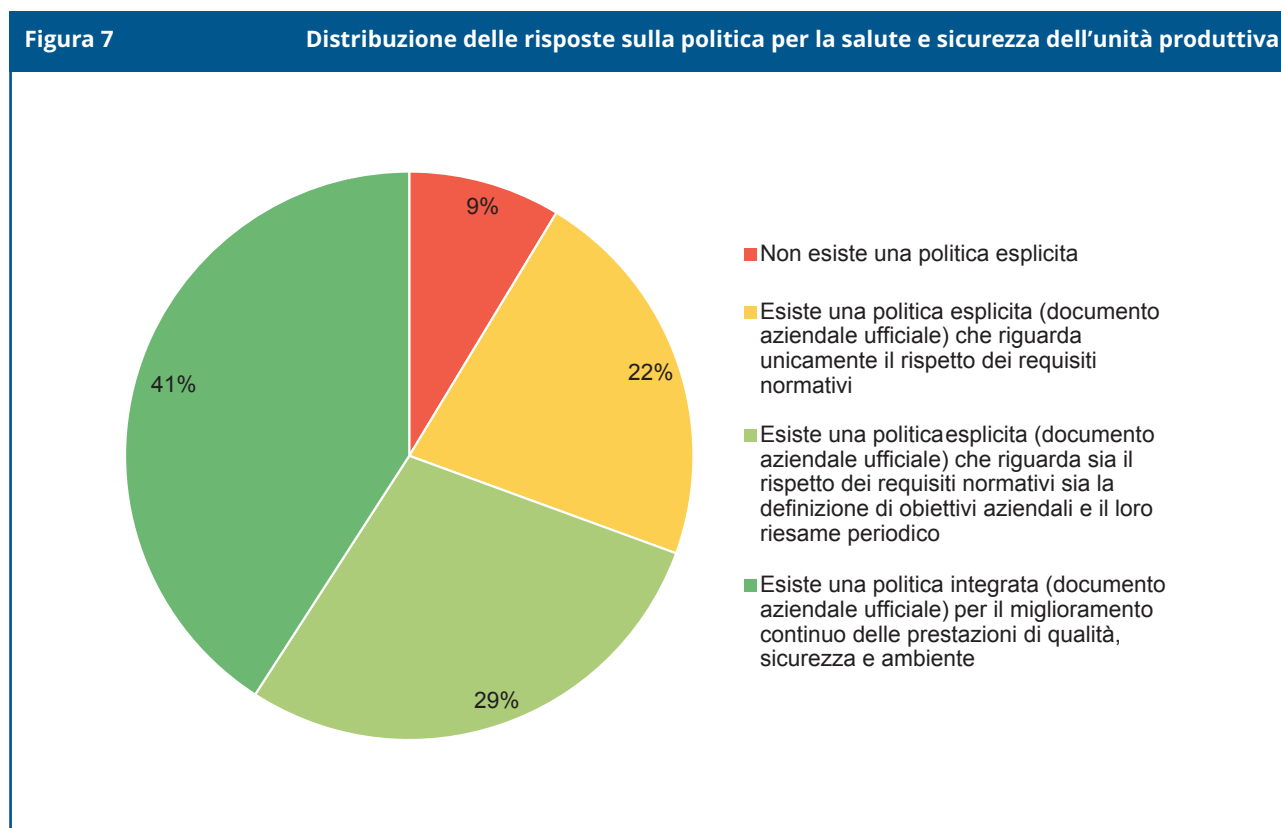
(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Quasi metà dei RLS (46%) segnala la presenza di lavoratori che svolgono attività usuranti (lavoro in galleria, cave, lavoro notturno, lavoro a catena, ecc.). Inoltre, nell'85% dei casi sono presenti lavoratori di altre aziende che effettuano lavori, opere o servizi (con contratti di appalto) all'interno dell'unità produttiva. In questi contesti, i RLS ritengono che i rischi da interferenza siano gestiti in modo efficace o completamente efficace solo in un quarto dei casi (25%).

La valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo i RLS intervistati, tiene generalmente in considerazione le donne in stato di gravidanza (78%), molto meno l'età (45%), le differenze di genere (44%), le tipologie contrattuali (39%), e la provenienza da paesi differenti dall'Italia (29%).

Cultura e gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Il 41% dei rispondenti afferma che nella propria unità produttiva esiste una politica integrata che tiene in considerazione le prestazioni di qualità, sicurezza e ambiente. Da ciò si può evincere la presenza di un sistema di gestione integrato (SGI). In un ulteriore 29% dei casi si rileva la presenza di una politica che riguarda sia il rispetto dei requisiti normativi, sia la definizione di obiettivi aziendali e il loro riesame periodico, ovvero la presenza di un sistema di gestione relativo alla sola salute e sicurezza sul lavoro (SGSSL). In circa i due terzi dei casi tali politiche sono comunicate a tutte le parti interessate.



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

È interessante notare la forte relazione tra la presenza di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, possibilmente integrato, e di una politica integrata per il miglioramento continuo delle prestazioni e l'andamento degli indici infortunistici, con tassi di infortunio, indici di gravità e in parte anche numero di malattie professionali denunciate significativamente inferiori.

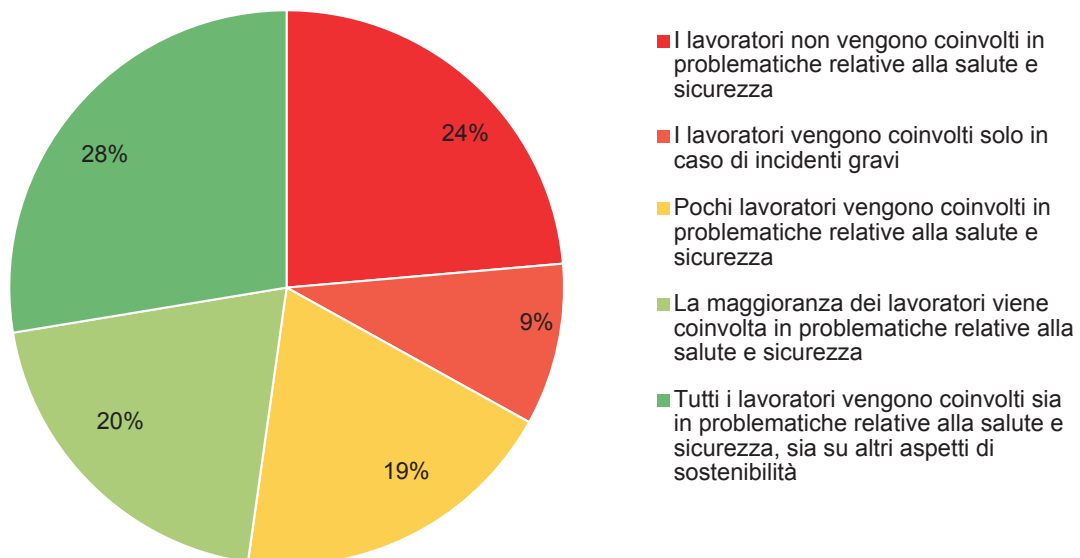
Quando si verificano incidenti, infortuni o quasi incidenti, in meno della metà dei casi (44%) vengono analizzati tutti gli eventi, nel 18% la maggior parte degli eventi, nel 10% solo alcuni eventi, nel 15% solo quelli più gravi e nel 13% non viene effettuata alcuna analisi. Nel 38% dei casi è prevista una registrazione formale di tutti i tipi di incidente e di evento (inclusi i quasi incidenti).

Nel 21% dei casi, secondo i RLS del campione, tutti i lavoratori sarebbero disponibili a fornire informazioni ai vertici aziendali quando si verificano incidenti o anomalie, nel 35% dei casi sarebbe disponibile la maggioranza di questi. Viceversa, circa il 28% dei RLS ritiene che solo pochi lavoratori (o nessuno) sarebbero disposti a fornire informazioni in questi casi. Circa il 30% dei RLS intervistati sostiene che la maggioranza dei lavoratori suggerisce

o promuove azioni di miglioramento per la salute e la sicurezza, contro però una percentuale anche più elevata (42%) di casi in cui pochi o nessun lavoratore è in condizione di contribuire. Questi dati sono coerenti con le opportunità di coinvolgimento dichiarate: nel 33% dei casi le figure apicali, secondo i RLS del campione, non coinvolgono i lavoratori sulle problematiche di salute e sicurezza, o lo fanno solo in caso di incidenti gravi, mentre risultano coinvolti in circa la metà dei casi: tutti i lavoratori nel 28% e la maggior parte nel 20% dei casi. Rispetto ai dati precedenti, l'interesse dei lavoratori sulle problematiche relative alla salute ed alla sicurezza è mediamente più elevato (il 39% dei rispondenti afferma che tutti o la maggior parte dei lavoratori sono interessati).

Figura 8

Distribuzione delle risposte sul coinvolgimento dei lavoratori nelle problematiche relative alla salute e sicurezza

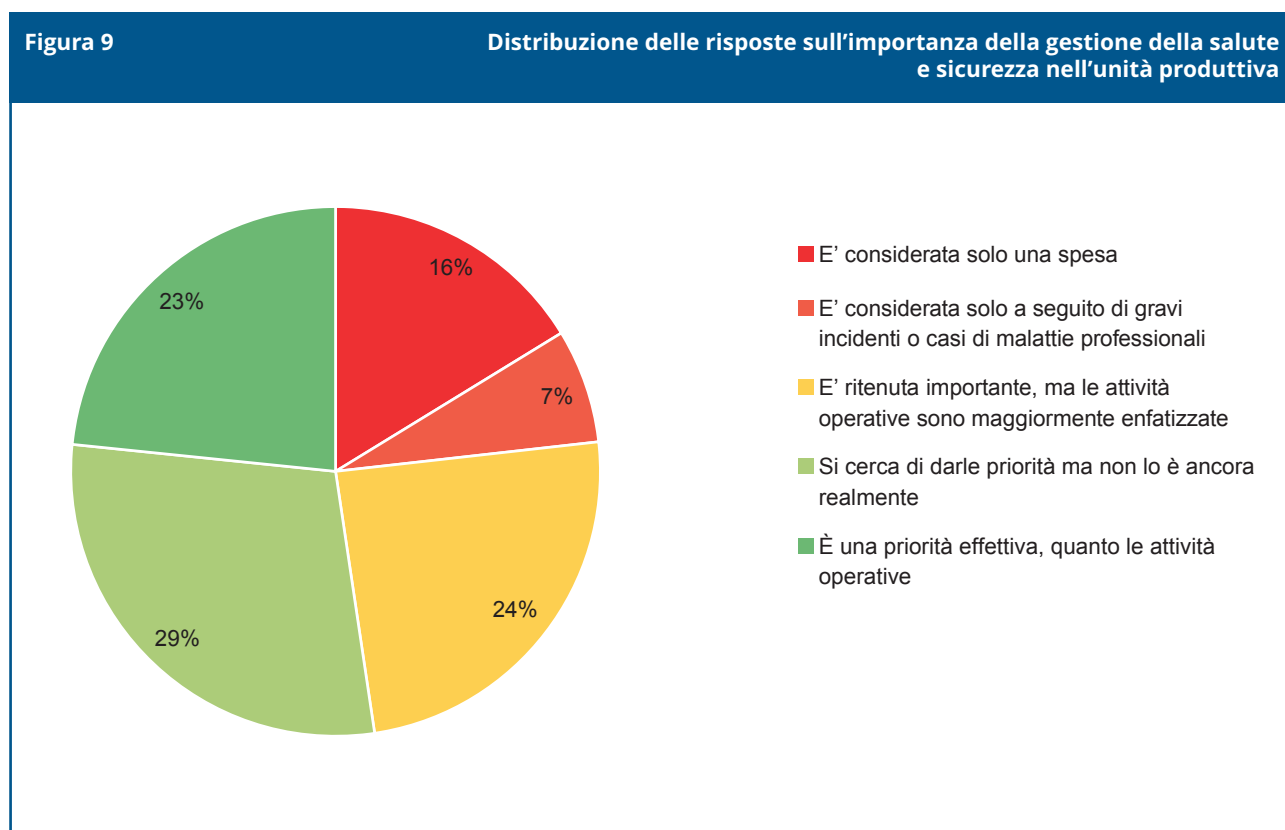


(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Solo in circa la metà delle unità produttive, secondo quanto affermato dai RLS del campione, è prevista la pianificazione dell'attività di prevenzione per la salute e sicurezza sul lavoro: nel 36% dei casi la pianificazione è comprensiva delle politiche di prevenzione e procedure di lavoro sicuro ed è integrata con la pianificazione di altre attività operative, nel 20% la politica di prevenzione non è integrata. I sopralluoghi da parte dei responsabili per la SSL sono effettuati negli ambienti di lavoro per il 56% dei rispondenti, ma per quasi un terzo i sopralluoghi non sono mai effettuati (16%) o sono effettuati solo dopo incidenti gravi o casi di malattie professionali (17%). Sebbene l'adozione di procedure operative in materia di salute e sicurezza in tutte le attività riguardi circa il 60% delle unità oggetto di indagine, ben nel 29% dei casi tali procedure si limitano ai soli ambiti coperti dagli obblighi normativi.

Nel 53% dei casi è promossa la formazione continua (in aggiunta a quella obbligatoria) di tutti i lavoratori mentre non è mai effettuata nel 31% dei casi. Nel 46% dei casi sono effettuati sistematicamente investimenti per ridurre tutte le tipologie di rischio in tutte le aree produttive mentre nel 24% non sono mai effettuati o solo dopo inci-

denti gravi e casi di malattie professionali. È importante notare come nell'80% dei casi non esistano degli incentivi reali per i lavoratori finalizzati alla riduzione dei rischi.



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Nel 52% delle unità produttive, sempre secondo il campione dei RLS, la direzione considera la salute e la sicurezza dei lavoratori importante se non addirittura una priorità, mentre nel 16% dei casi è considerata solo una spesa.

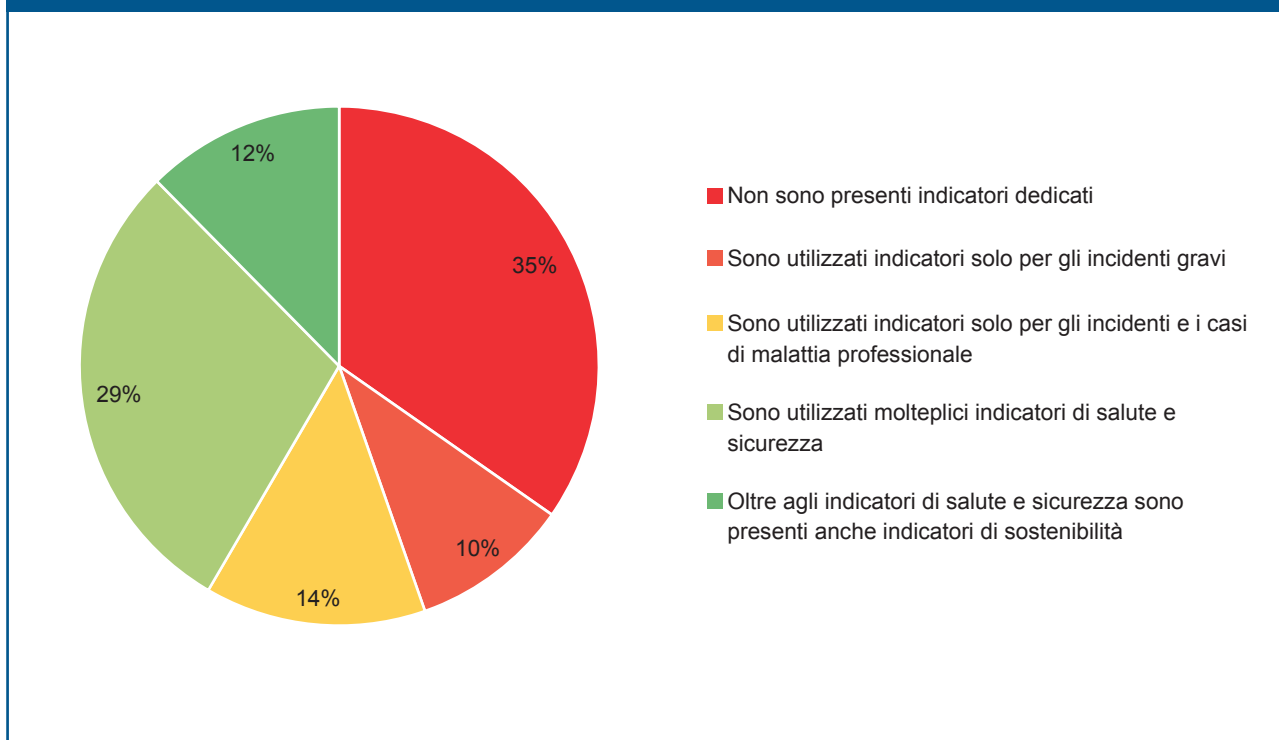
Infine, la presenza di sistemi di gestione per la salute e sicurezza formalizzati riguarda il 44% dei casi. Bisogna però considerare che il 22% dei RLS dichiara di non sapere se il sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro della propria unità produttiva sia formalizzato o meno.

Riguardo ai programmi di miglioramento della salute e sicurezza, questi sono periodicamente rivisti ed eventualmente modificati nel 30% dei casi, sono sempre identificate le unità organizzative e le responsabilità per il raggiungimento di obiettivi di miglioramento nel 26% dei casi, sono chiaramente definiti i mezzi e i tempi disponibili per il raggiungimento degli obiettivi nel 21% dei casi.

Riguardo all'utilizzo di indicatori inerenti le prestazioni di salute e sicurezza, gli enti e le imprese, secondo quanto emerge dal campione, sono nettamente divisi: il 29% possiede molteplici indicatori di salute e sicurezza, e il 12% considera anche indicatori di sostenibilità (come previsto dai SGI). Il 35% afferma invece che non sono presenti indicatori (come invece previsto dal d.lgs. 81/2008).

Figura 10

Distribuzione delle risposte sulla presenza di indicatori per la salute e sicurezza nell'unità produttiva



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

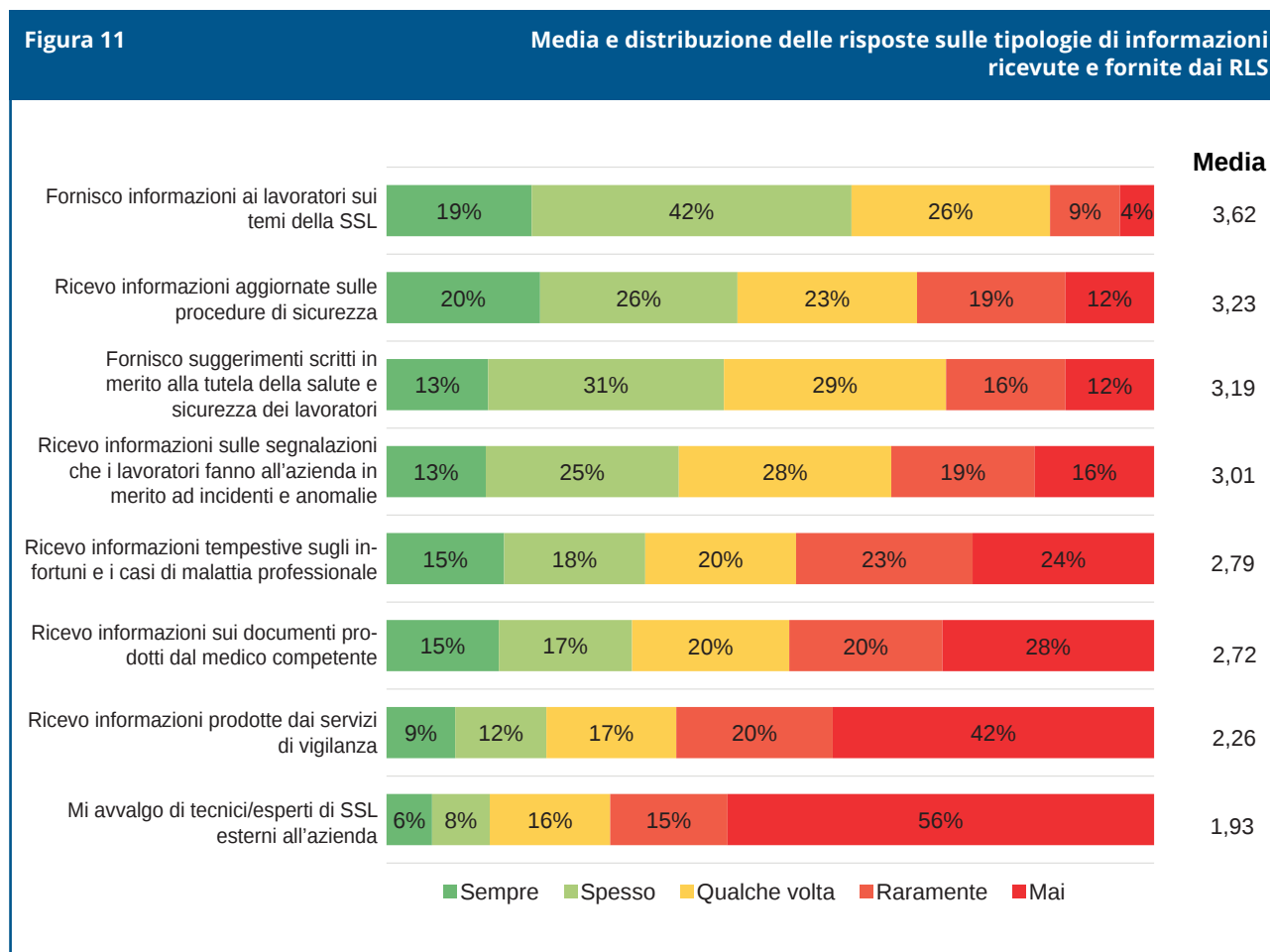
Similmente, il 31% dei RLS dichiara che l'unità produttiva adotta con regolarità indicatori di prestazione a posteriori (ad esempio indicatori basati su infortuni o casi di malattia professionale), per il 31% dei RLS i dati relativi al monitoraggio delle prestazioni di salute e sicurezza sono correttamente registrati e resi disponibili con regolarità, per il 28% dei RLS l'unità produttiva monitora con regolarità il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza, per il 27% dei RLS l'unità produttiva adotta con regolarità anche indicatori di prestazione di tipo proattivo (ad esempio indicatori basati su quasi incidenti, comportamenti sicuri/a rischio, violazioni di procedure, non conformità di processo).

Accesso e condivisione delle informazioni

Nonostante l'accesso al DVR sia garantito nella maggior parte dei casi, in molti di questi le informazioni in esso riportate presentano criticità rilevanti. Il 72% dei RLS segnala che può accedere al DVR con una certa facilità, mentre un altro 18% può farlo, ma con una certa difficoltà, il 6% è limitato da vincoli aziendali, infine un 4% non può mai accedervi. Nei casi in cui sia permesso loro tale accesso, le criticità riguardano l'accesso ad una copia completa del documento, non disponibile nel 37% delle situazioni, la scarsa intellegibilità (26%), l'obsolescenza dei contenuti del DVR (25%) e la mancata valutazione di tutti i rischi (16%). Se da un lato la metà dei rispondenti afferma di aver normale accesso al DUVRI, dall'altro un 39% lamenta l'impossibilità di prenderne visione.

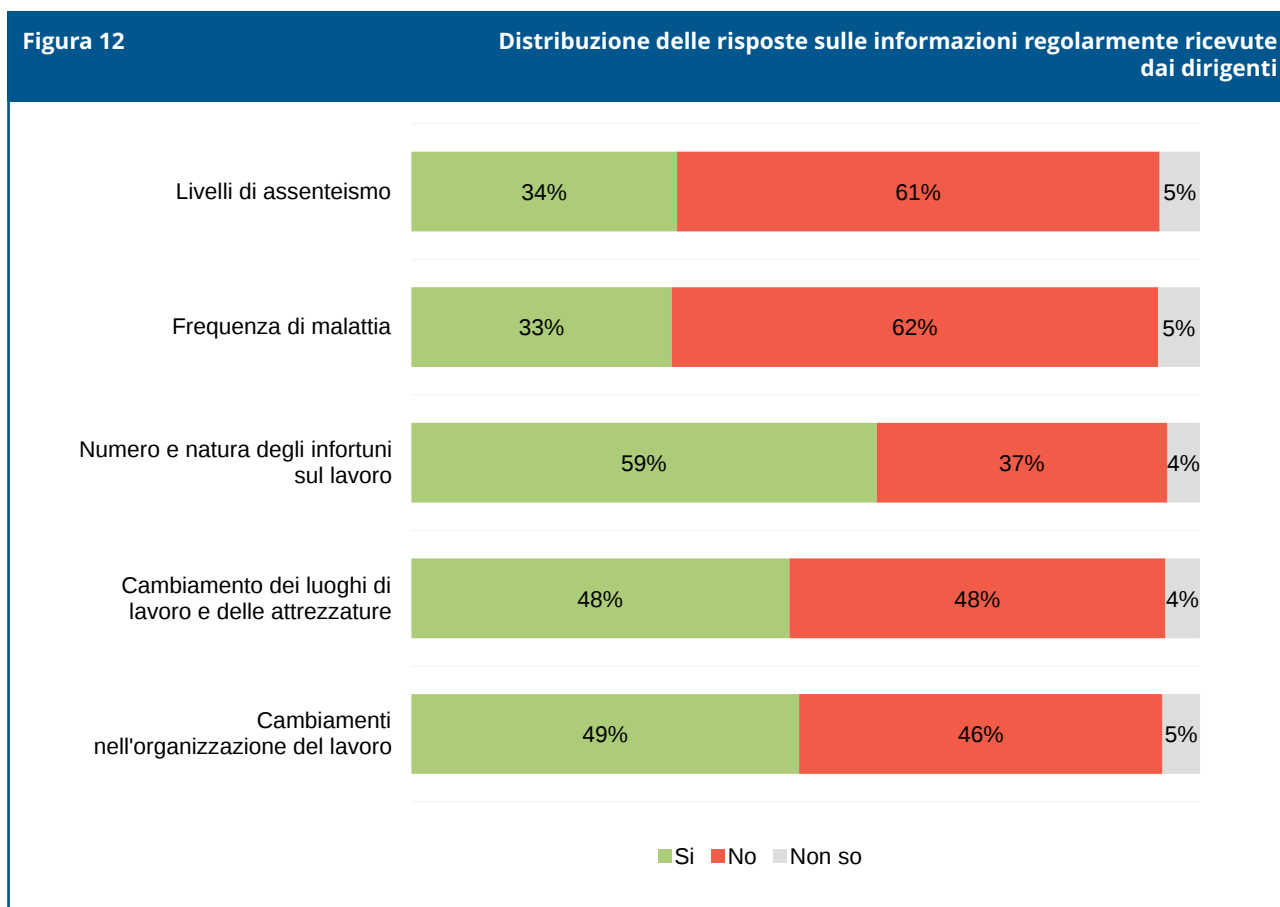
Le attività di comunicazione svolte più frequentemente dai RLS, secondo il campione degli intervistati, sono le seguenti: forniscono informazioni ai lavoratori sui temi della salute e sicurezza (spesso o sempre nel 61% dei casi), ricevono informazioni aggiornate sulle procedure di sicurezza (46%), avanzano proposte scritte in materia

di salute e sicurezza (44%). In un numero più limitato di casi ricevono informazioni sulle segnalazioni che i lavoratori fanno all'azienda in merito ad incidenti e anomalie (38%), ricevono informazioni tempestive sugli infortuni e sui casi di malattie professionali (33%), ricevono informazioni sui documenti prodotti dal medico competente (32%), ricevono informazioni prodotte dai servizi di vigilanza (21%), si avvalgono di tecnici ed esperti di salute e sicurezza esterni all'azienda (14%).



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

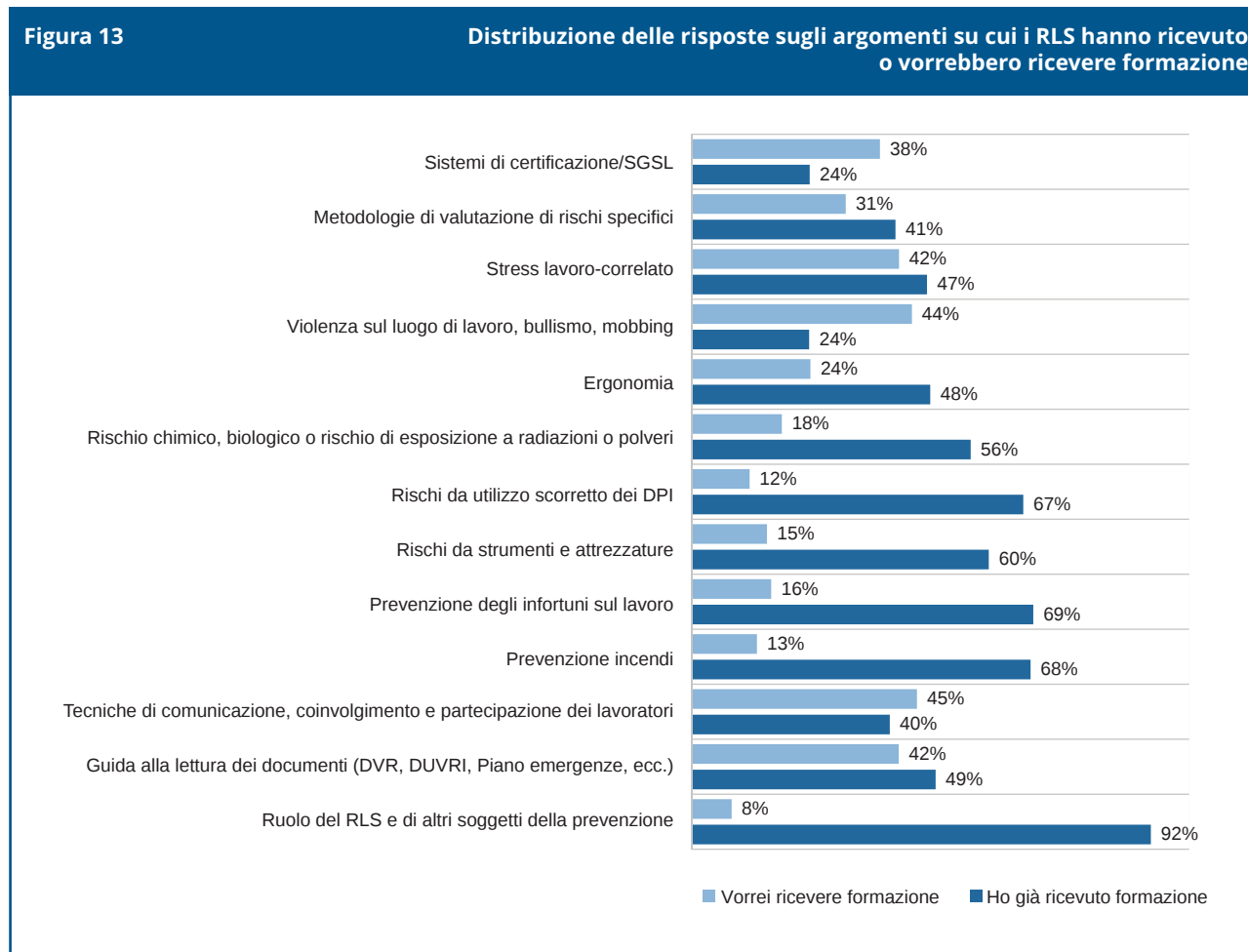
Le informazioni che i RLS ricevono dai dirigenti, sempre secondo il campione degli intervistati, riguardano principalmente il numero e la natura degli infortuni (59%), seguiti dai cambiamenti interni di tipo organizzativo dei luoghi di lavoro (49%) e delle attrezzature (48%); tendenzialmente i RLS non vengono informati sui dati riguardanti i livelli di assenteismo (34%) e la frequenza delle malattie (33%).



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Formazione su salute e sicurezza sul lavoro

In termini di formazione, quasi tutti i RLS intervistati affermano di aver ricevuto la formazione di base prevista dalla normativa (93%) ed il 72% di aver svolto gli aggiornamenti previsti. Occorre tuttavia tener conto che il 12% non ha ricevuto gli aggiornamenti previsti anche se è stato eletto da più di un anno. Tuttavia solo il 58% dei RLS interpellati afferma che la formazione è stata utile; si rileva inoltre che le modalità di formazione sono state prevalentemente in aula (78% con lezioni frontali, 43% con lavori di gruppo e 29% con esercitazioni), mentre l'uso dell'e-learning ha raggiunto solo il 16% dei RLS e l'affiancamento è quasi inesistente (2%). La formazione non obbligatoria è stata erogata prevalentemente dai sindacati (69% dei rispondenti) ed all'interno delle aziende (59%), per una media di 10 - 13 ore di formazione. I temi preponderanti della formazione sono: il ruolo dei soggetti nella prevenzione (92% dei casi), la prevenzione degli infortuni (69%), la prevenzione degli incendi (68%), il rischio dell'uso scorretto dei dispositivi di protezione individuale (DPI) (67%) ed i rischi connessi all'uso delle attrezzature (60%); gli argomenti trattati invece in modo più limitato riguardano i sistemi di certificazione SGSL (24%) e i fenomeni di violenza, bullismo o mobbing (24%). Di contro, gli argomenti principali su cui i RLS del campione chiedono un maggiore approfondimento riguardano le tecniche di comunicazione, coinvolgimento e partecipazione (45%), fenomeni di violenza, bullismo e mobbing (44%), ma anche una guida alla lettura dei documenti ufficiali (42%) e lo stress da lavoro correlato (42%).

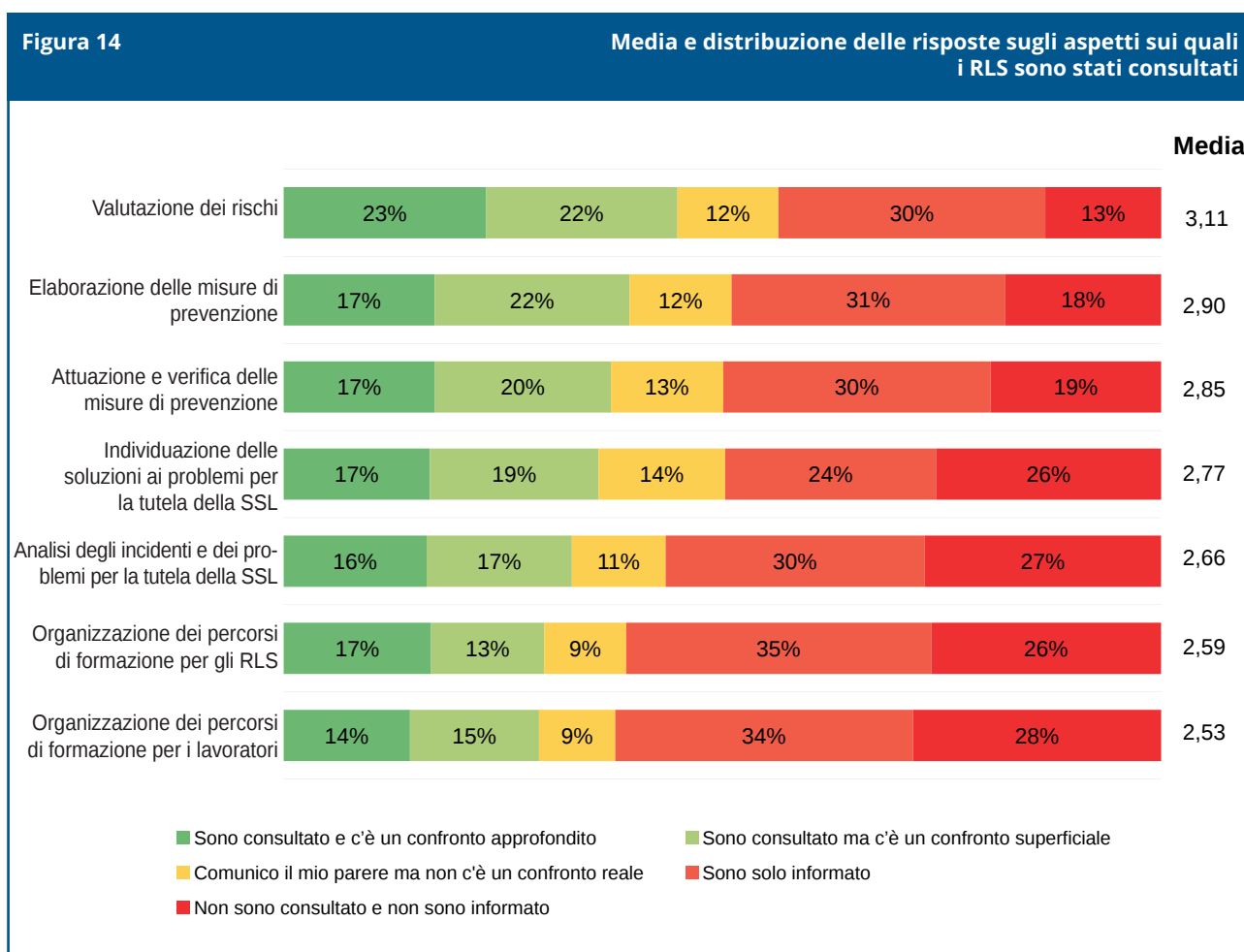


(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Consultazione, coinvolgimento e rappresentanza

Riguardo alla consultazione dei RLS su tutti gli aspetti previsti dall'art. 50 del d.lgs. 81/2008 emerge che la maggioranza dei RLS del campione non è consultato o è solo informato.

In particolare, un terzo dei RLS, è stato consultato per la designazione dei RSPP (33%), il 38% per la designazione degli addetti alle attività di prevenzione incendi e primo soccorso, il 26% per il medico competente. Nel 31% dei casi i RLS sono consultati rispetto alle visite e verifiche delle autorità competenti. I RLS sono consultati con un confronto approfondito solo nel 23% dei casi per la valutazione dei rischi, nel 17% dei casi per l'attuazione e verifica delle misure di prevenzione e per l'elaborazione delle misure di prevenzione, per l'individuazione delle soluzioni ai problemi, nel 16% dei casi per l'analisi degli incidenti e dei problemi per la tutela della SSL, e, in misura ancora minore (14%), per l'organizzazione dei percorsi di formazione rivolti ai RLS o ai lavoratori. Viceversa, i RLS che non sono stati consultati né informati o sono solo stati informati (quindi hanno avuto un ruolo passivo) sono il 43% per quanto riguarda la valutazione dei rischi, il 49% per l'elaborazione delle misure di prevenzione e per l'attuazione e verifica delle misure di prevenzione, il 57% per l'analisi degli incidenti e dei problemi per la tutela della salute e sicurezza, il 50% per l'individuazione delle soluzioni ai problemi, il 61% per l'organizzazione dei percorsi di formazione per i RLS e il 62% per l'organizzazione della formazione ai lavoratori.



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Nel 76% dei casi la riunione periodica (ex art. 35 del d.lgs. 81/2008) è organizzata una sola volta all'anno, mentre nel 7% dei casi la riunione periodica non viene mai svolta. Alla riunione periodica prendono parte principalmente il RSPP, il RLS (94%), il medico competente (86%) e il datore di lavoro (84%); scarsa invece è la presenza di dirigenti (38%) e di esperti del settore (14%), mentre sono pressoché assenti i lavoratori ed altri soggetti (5%) (per quanto non previsti come partecipanti dal d.lgs. 81/2008).

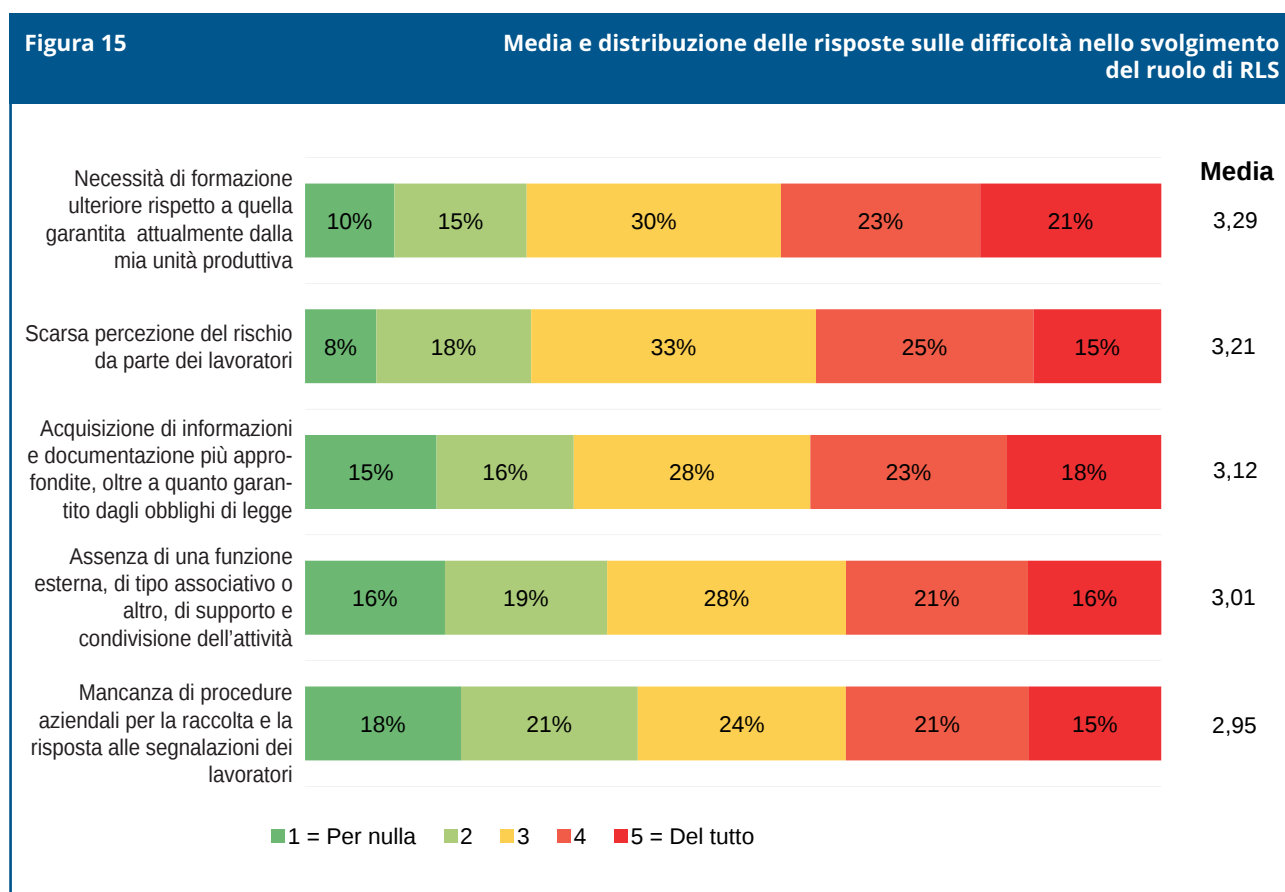
La maggioranza dei RLS intervistati è concorde nell'affermare che può accedere ai luoghi di lavoro per espletare le proprie funzioni (78%), ricevendo nella metà dei casi anche degli spazi appositi da parte dell'azienda, nonché strumenti ad hoc quali computer e telefono aziendale.

L'interlocuzione tra RLS e dirigenti avviene con regolarità solo nel 26% delle unità produttive, mentre in quasi due terzi dei casi avviene solo quando insorgono problemi specifici. I temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo i RLS intervistati, sono origine di frequenti conflitti e dissensi nel 23% dei casi e conflitti occasionali nel 56% dei casi. Solo il 21% dei rispondenti afferma che normalmente non insorgono conflitti. I contrasti emergono principalmente sui cambiamenti organizzativi (42%), sulle misure da adottare e gli investimenti in attrezzature (41%); più rari invece i dissensi relativi all'offerta di formazione (10%).

Ruolo e caratteristiche dei RLS

Le ragioni che hanno portato l'RLS a ricoprire questo ruolo, secondo gli intervistati, sono da ricondurre principalmente alle proprie competenze tecniche pregresse e la sensibilità ai temi della salute e sicurezza sul lavoro (58%), seguite dall'esperienza nel sindacato (52%) e dalle capacità relazionali (51%). Il 29% dei RLS ha assunto il ruolo anche a causa dell'indisponibilità di altri colleghi. La maggior parte degli intervistati (54%) dichiara una sostanziale soddisfazione del proprio ruolo nell'unità produttiva (19% del tutto soddisfatti, 35% molto soddisfatti). Tale soddisfazione è correlata con la presenza di un rapporto più collaborativo che conflittuale con le altre figure della prevenzione e con un maggior coinvolgimento nella valutazione dei rischi e nella definizione delle misure di prevenzione. Non dipende invece dalla difficoltà percepita nello svolgimento del ruolo.

Tra gli intervistati non emergono tipologie nettamente prevalenti di difficoltà da affrontare nello svolgimento delle mansioni di RLS, anche se i fattori individuali (necessità di formazione e percezione del rischio da parte dei lavoratori) sono percepiti come prevalenti su quelli organizzativi (indisponibilità di informazioni, mancanza di procedure, carenza di supporto). In ogni caso i fattori più rilevanti riguardano la necessità di formazione ulteriore (una criticità importante per il 44% dei RLS), l'acquisizione di informazioni e documentazioni più approfondite, oltre a quanto garantito dagli obblighi di legge (42%), e la scarsa percezione del rischio da parte dei lavoratori (40%).

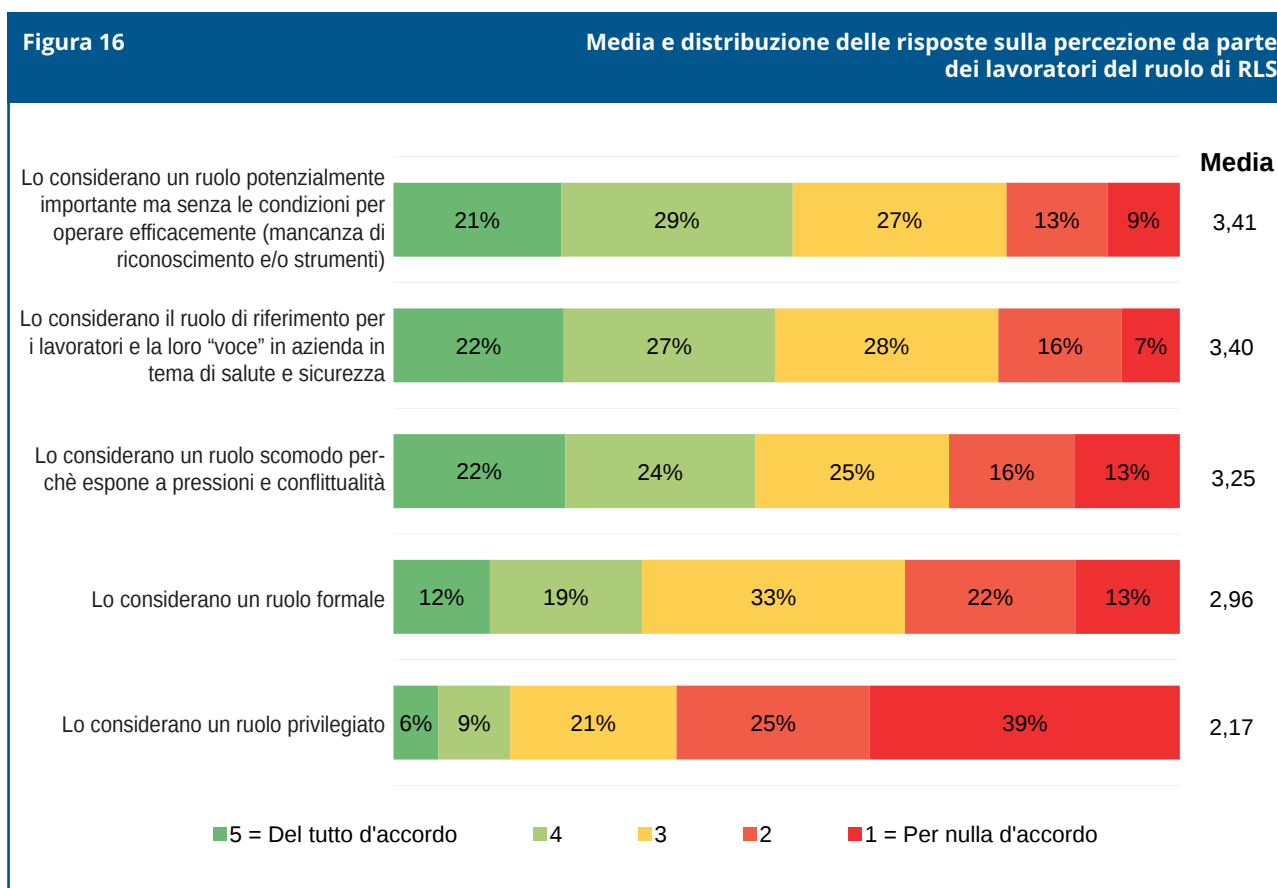


(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Il fattore che maggiormente incide nella conciliazione tra attività lavorativa e ruolo di RLS è il tempo richiesto (42%), seguito dalla necessità di sviluppare nuove competenze (39%). Meno di un terzo dei RLS (27%) soffre la conflittualità tra gli obiettivi della mansione e di RLS.

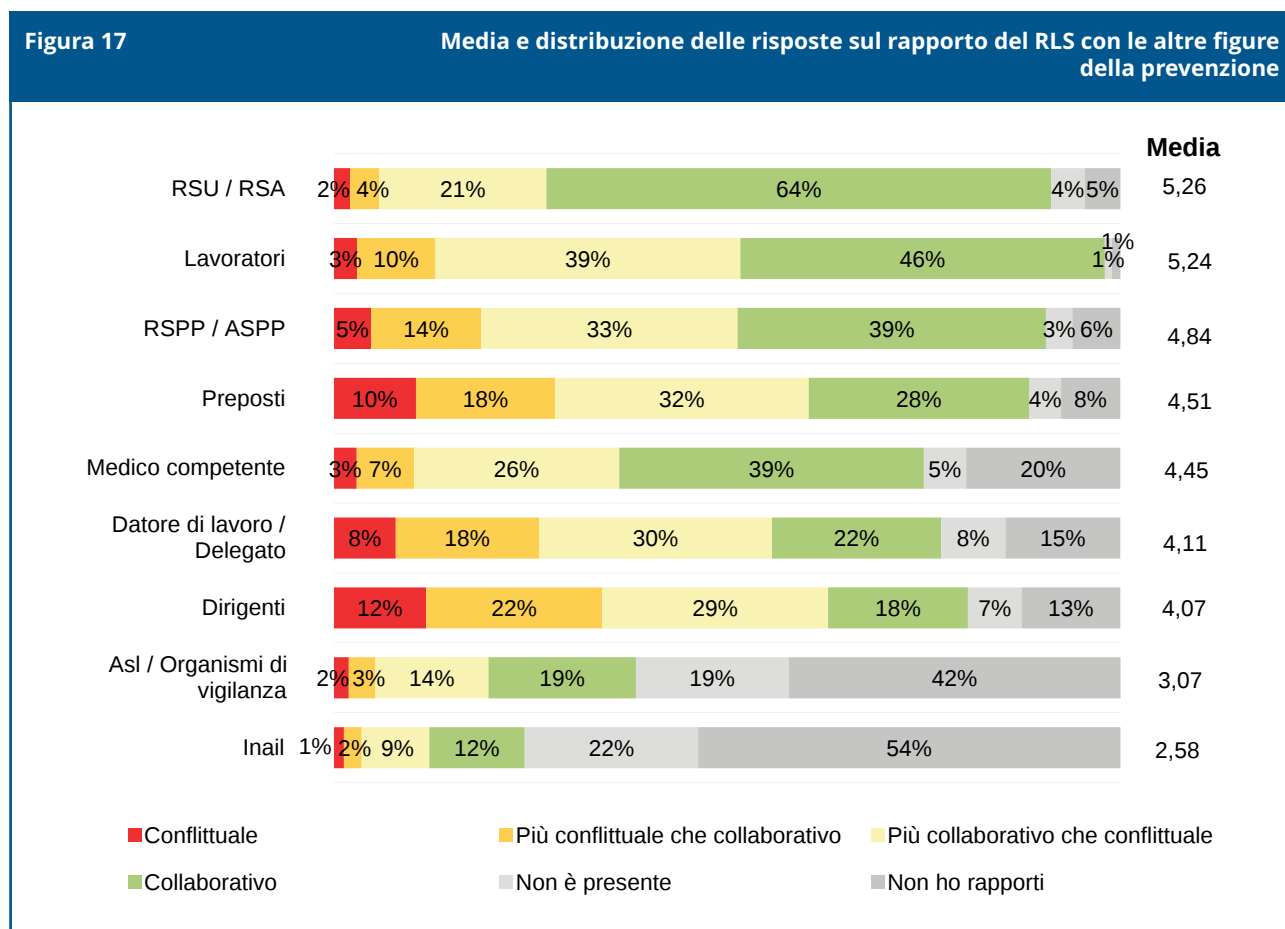
Circa due terzi dei RLS del campione ritiene sia utile estendere la durata del mandato oltre i tre anni (come attualmente previsto).

Secondo l'opinione dei RLS del campione il loro ruolo nella realtà produttiva non è considerato privilegiato da parte dei lavoratori, bensì prevalentemente un ruolo potenzialmente importante, ma con scarse possibilità di operare efficacemente (50%), oppure scomodo perché lo espone a pressioni e conflittualità (46%) o anche un riferimento per i lavoratori come portavoce nell'ambito della salute e sicurezza (49%).



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

I rapporti più collaborativi instaurati dai RLS all'interno dell'unità produttiva si sviluppano oggi soprattutto con i lavoratori, con la rappresentanza sindacale, con il RSPP e con il medico competente; i rapporti con i dirigenti, i datori di lavoro e i preposti rimangono ancora più conflittuali che collaborativi; infine sono molto limitati i rapporti con le Asl e gli altri organismi di vigilanza (non esistono quasi del tutto rapporti con l'Inail).



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Il ruolo di RSPP è svolto molto spesso, secondo i RLS del campione, da una figura interna (70%), talvolta è una figura esterna (22%) e molto raramente è lo stesso datore di lavoro (5%). È quasi sempre presente il medico competente (96%), circa per un quarto dei casi si tratta di un soggetto interno e per il resto dei casi è esterno. Non è possibile identificare una figura prevalente che firmi il verbale della riunione periodica; tuttavia dai dati emerge che si tratta nella prevalenza dei casi di figure di vertice (presidente/amministratore delegato, direttore generale o titolare dell'azienda).

La metà dei rispondenti ha segnalato che negli ultimi tre anni l'unità produttiva è stata oggetto di visite da parte di autorità deputate al controllo della salute e della sicurezza sul lavoro.

Tra le diverse figure della prevenzione della salute e sicurezza quelle considerate maggiormente efficaci dal campione dei RLS intervistati sono, nell'ordine, i RSPP, il medico competente ed il datore di lavoro o delegato. Meno efficaci mediamente le Asl/Spsal.

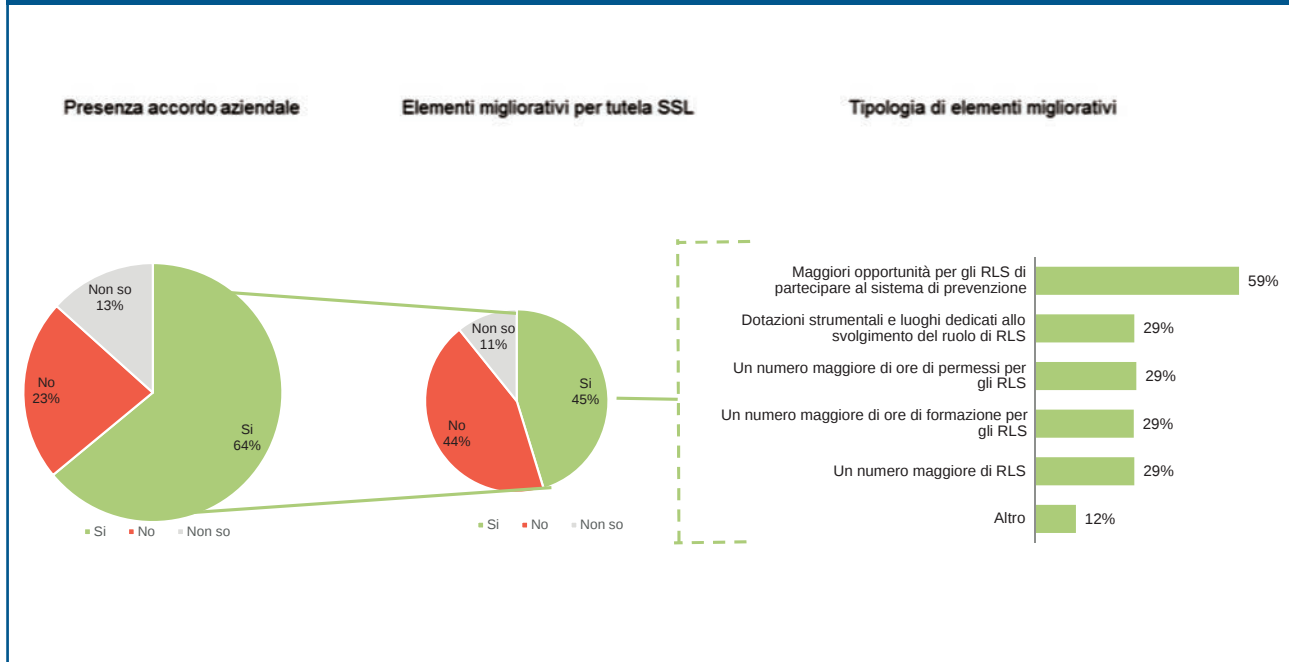
Relazioni industriali e dialogo sociale

Due terzi dei RLS è stato eletto direttamente dai lavoratori, contro un terzo che è stato designato a tale incarico. Nei due terzi dei casi viene applicato un accordo aziendale di secondo livello. In meno della metà dei casi (45%) tali accordi presentano degli elementi migliorativi per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. I miglioramenti dovuti agli accordi si concentrano sul rafforzamento del ruolo del RLS nella partecipazione al sistema di prevenzione (59%).

La presenza di accordi di secondo livello è maggiore nelle unità operative più grandi (76%) e nell'industria (73%), mentre è molto poco presente nelle unità operative di piccole dimensioni (46%) e nella pubblica amministrazione (46%).

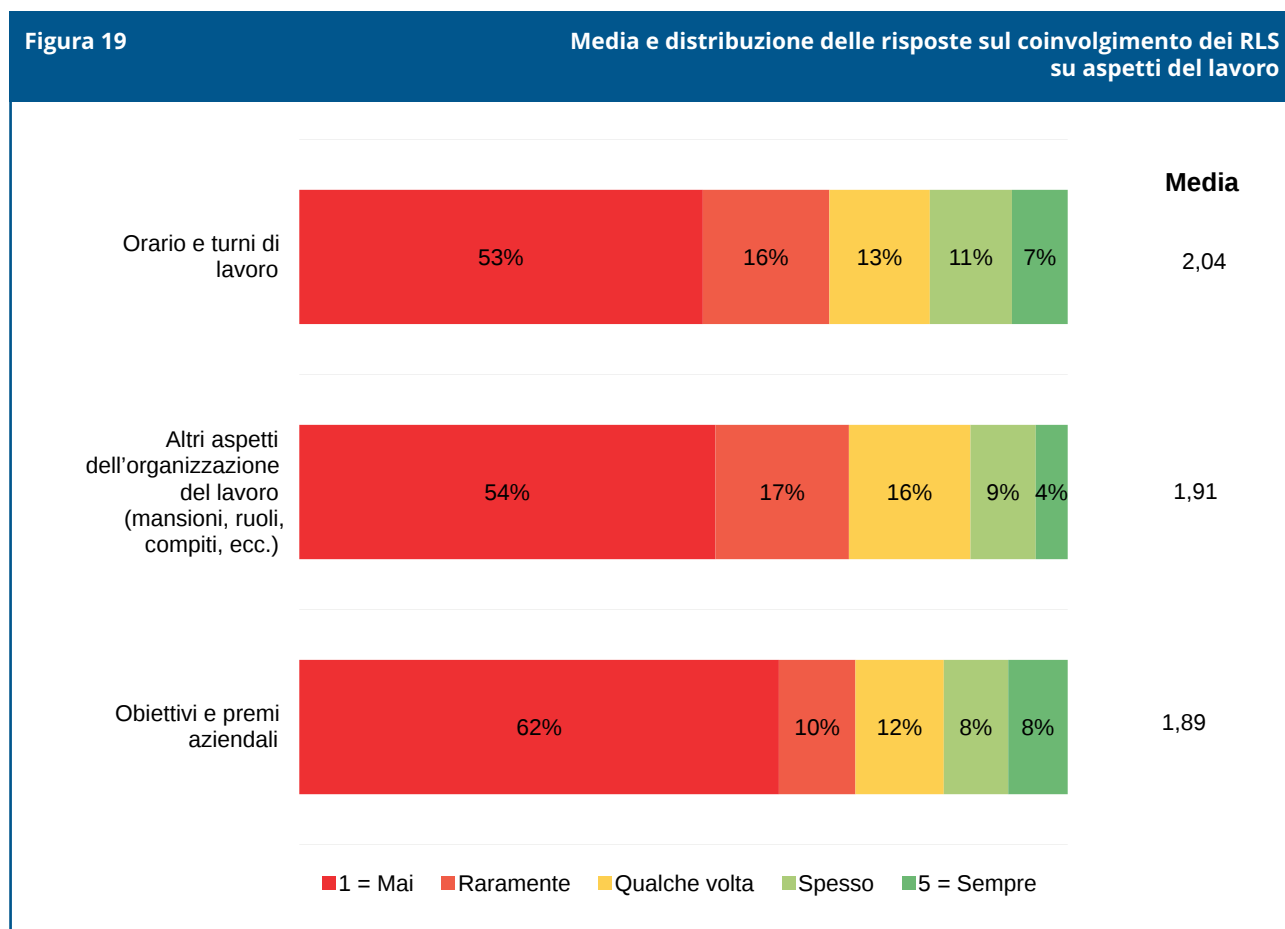
Figura 18

Distribuzione delle risposte sulla presenza ed efficacia di accordi di secondo livello



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Nelle trattative sindacali con la componente datoriale il tema della salute e sicurezza dei lavoratori viene affrontato periodicamente come questione rilevante nel 32% dei casi, come questione marginale nel 29% e solo dopo un incidente o un problema grave nel 28%. Rispetto ai temi dell'organizzazione del lavoro (mansioni, ruoli, compiti), dell'orario, dei turni di lavoro, degli obiettivi e dei premi aziendali, più della metà dei RLS non è mai coinvolta.



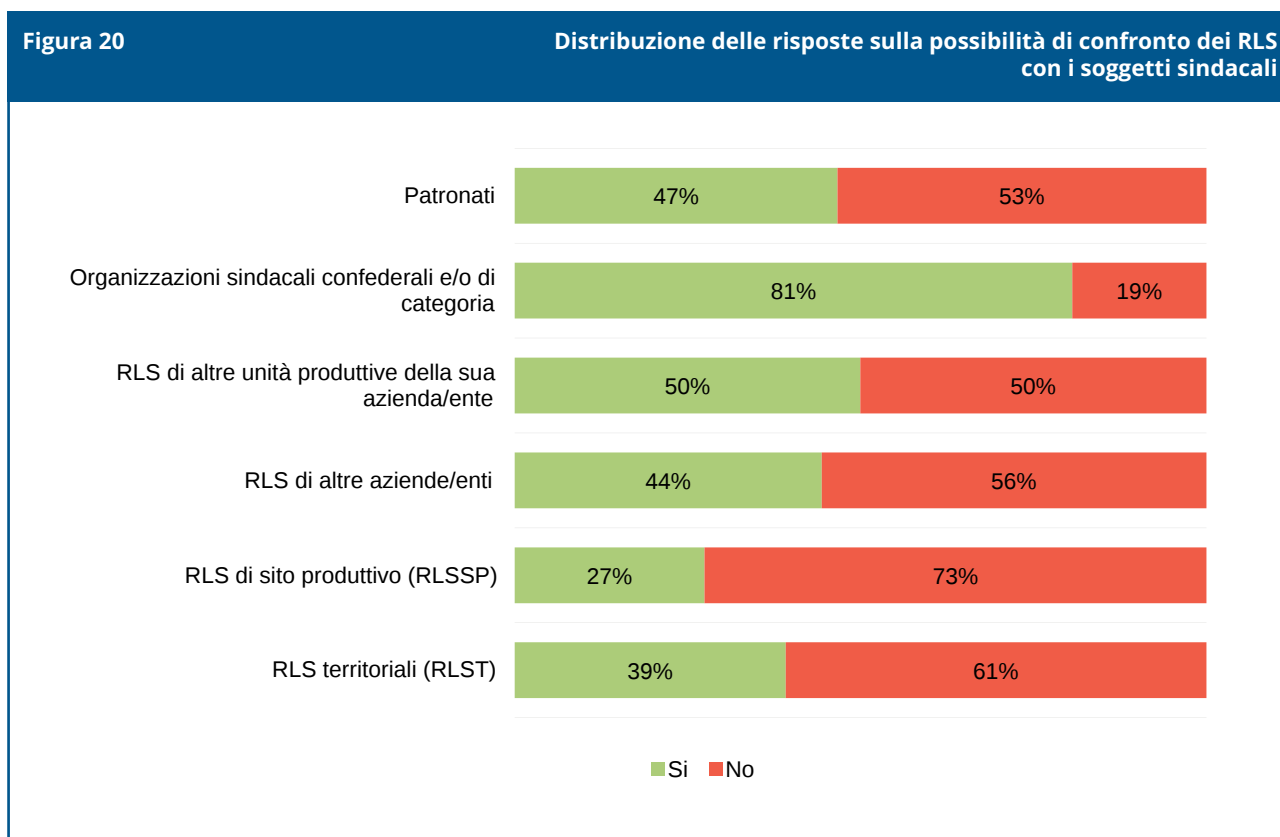
(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Nel 34% dei casi, secondo i dati che emergono dal campione, è presente una procedura formalizzata aziendale per il confronto tra RLS e responsabili datoriali su SSL, nel 28% dei casi c'è un comitato paritetico per la SSL (composto da sindacato e datore/dirigenti), nel 23% dei casi c'è un gruppo di lavoro congiunto per la prevenzione della SSL.

Oltre il 60% dei RLS intervistati partecipa ad attività di coordinamento sindacale, prevalentemente a livello aziendale (27%) e territoriale (28%). I RLS hanno modo di confrontarsi sui temi della salute e sicurezza prevalentemente con le organizzazioni sindacali confederali e/o di categoria (81%), mentre la metà o meno si confronta con altri RLS della medesima azienda o ente pubblico (50%), con i patronati (47%), RLS di altre aziende (44%), RLST e RLSSP (inferiore al 40%).

Nella metà dei casi non vengono mai organizzate assemblee dei lavoratori sul tema della salute e sicurezza; questo avviene invece almeno una volta l'anno nel 35% dei casi, 2-3 volte l'anno nel 12%, più di 3 volte l'anno nel 3%.

Le modalità utilizzate per la comunicazione coi lavoratori sono prevalentemente di tipo tradizionale (assemblee sindacali, incontri individuali estemporanei, bacheche sindacali) e l'utilizzo delle tecnologie è limitato ad un quarto dei casi.



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Discussione dei risultati e conclusioni

L'indagine sui RLS consente di estendere ed approfondire i risultati dell'indagine Insula [1] (si veda Capitolo *Analisi della letteratura*).

Innanzitutto occorre sottolineare che il campione indagato copre tutto il territorio italiano, con una rappresentazione abbastanza allineata alla popolazione di RLS. Analogamente, anche i settori indagati sono rappresentati in modo sufficientemente completo. Dal punto di vista dimensionale e della complessità organizzativa, invece, il campione di RLS rispondenti è sbilanciato verso aziende private, di maggiori dimensioni, con una molteplicità di unità produttive e appartenenti a gruppi multinazionali rispetto alla popolazione di riferimento. Questo scostamento da un lato è giustificato dalla maggior presenza di RLS in questi tipi di contesto, dall'altro dalla metodologia di rilevazione utilizzata, che ha facilitato l'accesso a RLS di aziende di dimensioni relativamente più grandi rispetto alla media nazionale, e a RLS appartenenti al sindacato (più del 75% degli intervistati).

Le caratteristiche demografiche dei RLS intervistati sono allineate con il profilo emerso dall'indagine Insula, per quanto l'intervallo di età rappresentato sia più ampio. Il profilo tipico del RLS è dunque quello di un operaio o impiegato maschio, italiano, di circa 48 anni, con un diploma di scuola media superiore. Emerge inoltre che mediamente i RLS hanno un'esperienza nel ruolo di circa 6 anni, prevalentemente nella stessa azienda in cui operano attualmente.

È infine opportuno sottolineare che i RLS che operano nelle realtà più complesse evidenziano mediamente una limitata visibilità e interazione con gli altri RLS dell'unità produttiva, mostrando quindi un operato piuttosto isolato e autonomo.

L'andamento dei principali indicatori di prestazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro che emerge dall'indagine mostra un trend positivo di miglioramento, sebbene l'elevata incidenza di RLS che non conoscono l'andamento del numero di malattie professionali sia un elemento di criticità. L'elevato livello di consapevolezza da parte dei RLS dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro è ugualmente elemento positivo.

I dati relativi al livello e alle tipologie di rischio a cui sono esposti i lavoratori sono ancora coerenti con i risultati emersi dall'indagine Insula, confermando una sostanziale stabilità delle tipologie di rischio cui si trova esposta la maggioranza della popolazione lavorativa italiana. È tuttavia importante sottolineare come emerga una limitata sensibilità da parte delle aziende a considerare i rischi specifici di alcune categorie di lavoratori, in particolare in funzione dell'età e del genere. Inoltre, a fronte dell'ampia presenza di lavoratori di altre aziende nelle unità produttive indagate, i rischi da interferenza risultano essere gestiti in modo poco efficace in una percentuale ancora molto elevata di casi.

È infine interessante notare che, in linea con i risultati di Insula, la percezione dei RLS rispetto agli elementi che maggiormente contribuiscono a determinare infortuni sul lavoro mette in primo piano i comportamenti inadeguati da parte dei lavoratori, la loro scarsa consapevolezza e conoscenza dei rischi, e la mancata adozione di misure di sicurezza.

Analizzando la cultura e i SGSSL, è possibile delineare un quadro in cui prevalgono due approcci contrari: da un lato un approccio piuttosto maturo, consapevole e diffuso a tutti i livelli dell'unità produttiva, dall'altro un approccio sostanzialmente reattivo, poco condiviso con i lavoratori e indirizzato alla soddisfazione formale degli obblighi di legge. Tra i diversi aspetti indagati, sembra essere più diffusa la definizione e condivisione di politiche per la salute e sicurezza, molto meno diffusa la misura delle prestazioni e il coinvolgimento e la formazione dei lavoratori. Di conseguenza, la disponibilità e l'interesse da parte dei lavoratori a fornire informazioni sugli incidenti e le anomalie e a suggerire azioni di miglioramento è mediamente piuttosto limitata. Risalta in particolare l'assenza, nella maggior parte dei casi, di premi o incentivi attribuiti ai lavoratori per contributi alla SSL.

In questo quadro, l'accesso ad informazioni utili per svolgere il ruolo di RLS sembra essere discreta ma non ancora del tutto soddisfacente. Occorre innanzitutto segnalare un numero ancora non marginale di unità in cui i documenti previsti per legge (DVR e DUVRI) non sono di facile accesso o completi ed aggiornati. Inoltre, per quanto riguarda prestazioni di SSL o informazioni organizzative rilevanti, nella metà o più dei casi i RLS non vengono informati dalla direzione aziendale. Risulta invece buono lo scambio di informazioni dal basso (dai RLS verso i dirigenti, datori di lavoro o preposti) e verso il basso (dai RLS verso i lavoratori). In ogni caso, si denota una migliore possibilità di avere informazioni condivise internamente all'azienda, rispetto invece ad una maggiore difficoltà ad essere informati da enti e soggetti esterni.

Anche rispetto alla formazione ricevuta dai RLS in materia di salute e sicurezza sul lavoro si osserva un numero non residuale di casi in cui non è rispettato il dettato normativo. Ciò nonostante, in tutti gli altri casi la formazione sembra adeguata e mediamente abbastanza efficace su molte tematiche rilevanti, per quanto 'di base' (ad esempio sul ruolo dei soggetti nella prevenzione, sulla prevenzione degli incendi o degli infortuni), mentre emergono alcune tematiche poco trattate e ritenute importanti, quali in particolare alcune competenze necessarie nel ruolo che il RLS si trova a giocare (tecniche di comunicazione, coinvolgimento e partecipazione, ma anche guida alla lettura dei documenti ufficiali) o alcuni rischi specifici, ovvero la violenza, bullismo e mobbing e lo stress da lavoro correlato. Si sottolinea infine il ruolo preponderante dei sindacati e, in seconda istanza, dell'azienda nel fornire la formazione aggiuntiva rispetto a quella minima prevista per i RLS.

Il quadro della consultazione dei RLS su aspetti legati alla gestione della SSL e su aspetti organizzativi rilevanti risulta essere invece piuttosto negativo. Infatti più di due terzi del campione non è stato consultato sulle designazioni delle figure rilevanti della prevenzione. Anche su molte attività chiave nella valutazione e prevenzione dei rischi almeno la metà del campione non è consultato e spesso neanche informato. Coerentemente, la riunione periodica tra i principali soggetti della prevenzione, prevista dal d.lgs. 81/2008 (ex art. 35), viene indetta nella maggior parte dei casi una sola volta all'anno, apparentemente più per rispettare un vincolo normativo che per garantire un confronto significativo tra i diversi soggetti sulle principali tematiche di SSL. Anche il confronto con i dirigenti in materia di SSL è prevalentemente limitato all'insorgere di problemi specifici. I principali conflitti in questo confronto riguardano i cambiamenti organizzativi e di attrezzature, e la scelta delle misure

di prevenzione. In sintesi, la funzione di rappresentanza sembra ancora circoscritta ad un ruolo difensivo e di gestione dei conflitti, mentre risulta poco diffusa la connotazione più attiva e propositiva nella prevenzione efficace dei problemi di SSL.

Logica conseguenza è una limitata partecipazione attiva dei RLS ai processi di gestione e miglioramento continuo delle condizioni di SSL, anche se non mancano casi di buone pratiche (es. procedure formalizzate, comitati paritetici) atte a garantire un regolare e proficuo confronto tra tutti i soggetti della prevenzione. Ai fini del coinvolgimento attivo dei RLS nel processo di prevenzione, i RLS intrattengono rapporti più positivi e collaborativi con l'RSPP e con il medico competente.

Nonostante questo quadro di luci ed ombre sui sistemi di gestione SSL e sul ruolo dei RLS, i rispondenti all'indagine risultano essere mediamente soddisfatti nello svolgimento del loro ruolo, che in molti casi permette di valorizzare le competenze specifiche, sia tecniche che relazionali, di chi lo ricopre. I RLS sottolineano inoltre che il loro ruolo sarebbe facilitato soprattutto dal poter ricevere maggiore formazione, una migliore informazione e accesso ai documenti rilevanti, oltre che da una sensibilità più diffusa tra i lavoratori sui temi della salute e sicurezza. Molti ritengono inoltre che un mandato più lungo, rispetto a quello attualmente previsto di tre anni, potrebbe essere utile per rafforzarne il ruolo.

Emerge infine che i rapporti più frequenti e collaborativi siano intrattenuti con i lavoratori e con i RSU/RSA e in misura minore con gli altri attori della prevenzione interni all'azienda, con cui però i rapporti sono spesso più conflittuali che collaborativi. Occorre infine sottolineare il rapporto molto lasco con le Asl e con Inail.

In linea con la maggiore rappresentazione di grandi aziende all'interno del campione, il numero di casi in cui viene applicato un accordo aziendale di secondo livello è piuttosto elevato. Le risposte fornite dai RLS confermano inoltre come questi accordi, quando sono migliorativi, forniscano maggiori opportunità per i RLS di partecipare al sistema di prevenzione, rafforzandone quindi la dimensione di partecipazione, anche se questo capita solo in meno della metà dei casi.

Emerge inoltre che solo in un terzo dei casi esistono meccanismi formali per il confronto e il dialogo sociale sui temi della salute e sicurezza sul lavoro. La partecipazione dei RLS ad attività di coordinamento sindacale è invece più diffusa, ovvero nei due terzi dei casi, ed il confronto avviene soprattutto con le organizzazioni sindacali confederali o di categoria. Si tratta in questo caso di elementi che emergono come favorevoli al rafforzamento del ruolo di rappresentanza, anche se il confronto con i lavoratori sui temi della SSL rimane molto sporadico, affidato prevalentemente a comunicazioni scritte (bacheca sindacale) o ad incontri individuali; le assemblee sui temi specifici della SSL non sono convocate nel 50% dei casi e sono svolte solo una volta all'anno nella maggior parte dei casi.

In conclusione, si può affermare che l'indagine fotografa un quadro fortemente eterogeneo dei modelli partecipativi per la SSL oggi in essere nella realtà italiana. Ciò è determinato da situazioni molto diversificate, se non divergenti, sia sul lato della forza/maturità del ruolo di RLS – nelle sue componenti di consultazione, rappresentanza e partecipazione –, sia sul lato dei sistemi di gestione e della cultura aziendale della sicurezza. Quanto la combinazione e l'interazione tra le due dimensioni produca effetti significativamente differenti in termini di prestazioni SSL si conferma quindi un tema rilevante di indagine e discussione, tema che è affrontato nella sezione che segue.

MODELLI PARTECIPATIVI, SISTEMI DI GESTIONE E PRESTAZIONI DI SSL: UN'ANALISI QUANTITATIVA

Con riferimento al modello teorico, il secondo livello di indagine si concentra sull'identificazione, all'interno del campione indagato, di diversi modelli partecipativi, definiti come particolare combinazione di due dimensioni: da un lato il grado di maturità del SGSSL aziendale e dall'altro il grado di maturità del ruolo di RLS all'interno della stessa azienda.

Una volta individuati i modelli prevalenti si è proceduto a estrapolarne gli elementi caratterizzanti e discriminanti, utilizzando i fattori costituenti le due dimensioni principali:

- per quanto riguarda il SGSSL: organizzazione, processi e cultura della sicurezza;
- per quanto riguarda il ruolo di RLS: consultazione, rappresentanza e partecipazione.

Si è quindi verificata l'esistenza di una chiara correlazione tra il grado di maturità dei modelli partecipativi individuati e le prestazioni di SSL ottenute dalle organizzazioni che li adottano, oltre che la loro dipendenza da fattori contingenti generali, quali: dimensione e tipologia di azienda, settore e area geografica di appartenenza.

Costruzione degli indici di valutazione

Maturità del SGSSL

Il livello di maturità del SGSSL è stato valutato secondo quattro dimensioni fondamentali, utilizzando le domande dalla D25 alla D43 del questionario:

- politica aziendale per la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro: D25, D26, D38;
- pianificazione (valutazione dei rischi e dei requisiti, obiettivi e programmi per la SSL): D17b, D18, D23, D29, D30, D34, D45;
- implementazione (risorse, responsabilità, training, documentazione, procedure e controllo): D24, D31, D32, D33, D36, D37, D39, D40, D42;
- monitoraggio e verifica (misura performance, analisi incidenti, audit, registrazione e reporting, misure correttive): D27, D28, D35, D43.

L'indice sintetico è stato espresso come media aritmetica delle risposte alle domande stesse (tutte espresse su scala da 1 a 5), denominato 'maturità del SGSSL'. Le organizzazioni sono state divise in due *cluster*, 'Bassa' e 'Alta' maturità del SGSSL, a seconda che l'indice sintetico sia minore o maggiore di 2,5 (valore centrale della scala). Tale operazione ha richiesto un processo di pulizia del campione, al fine di escludere questionari con domande incomplete o ambigue.

Maturità del ruolo di RLS

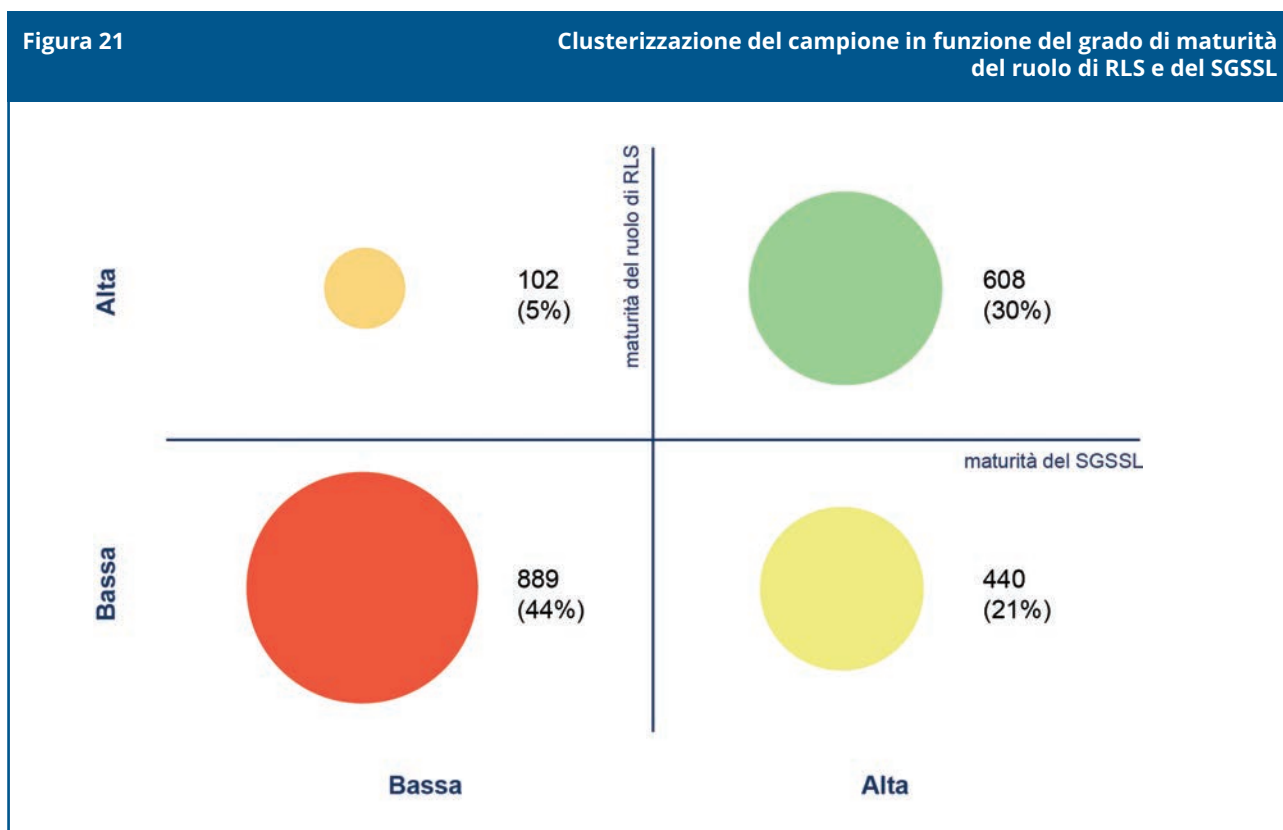
Il livello di maturità del ruolo del RLS è stato invece valutato usando un insieme di domande eterogenee ma chiaramente riferibili alle dimensioni rappresentative del ruolo:

- informazione: D44; D47 (punti d, e, f, g); D48; D59;
- formazione: D49, D50, D51, D52;
- consultazione: D55; D56 (punti a, b, c, d, e, f);
- rappresentanza: D47 (punti a, b, c); D62; D86;
- partecipazione: D81; D82 (punti a, b, c).

Alcuni parametri sono stati riscaliati per omogeneizzare le scale di valutazione o valutati in forma aggregata per poter misurare il costrutto relativo. I valori così normalizzati, su scala da 1 a 5, sono stati utilizzati per derivare un indice sintetico denominato 'Maturità del ruolo di RLS' ed espresso come media aritmetica delle risposte. Le organizzazioni sono state suddivise in due *cluster*, 'bassa' e 'alta' maturità del ruolo di RLS, a seconda che l'indice sintetico sia minore o maggiore di 2,5 (valore centrale della scala). Anche in questo caso è stato necessario procedere alla pulizia della base dati per eliminare delle osservazioni incomplete o ambigue.

Identificazione e descrizione dei cluster

A valle della costruzione dei due indici di profilazione dei modelli partecipativi, è stato possibile procedere alla clusterizzazione di un campione di 2039 unità produttive per le quali il questionario è risultato completo su entrambe le dimensioni (rispetto ad un campione di indagine di 2109 questionari utili). La consistenza dei quattro cluster è riportata in Figura 21. Le unità produttive con bassa maturità del SGSSL e del ruolo di RLS rappresentano il 44% del campione totale, il secondo cluster per consistenza è quello con alta maturità di entrambe le dimensioni (30%). Il cluster con alta maturità del SGSSL e bassa maturità del ruolo di RLS rappresenta il 21% del campione. Il cluster di consistenza minore, solo 5% del campione, è invece quello corrispondente a bassa maturità del SGSSL e alta maturità del ruolo di RLS.



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

I quattro modelli partecipativi emergenti

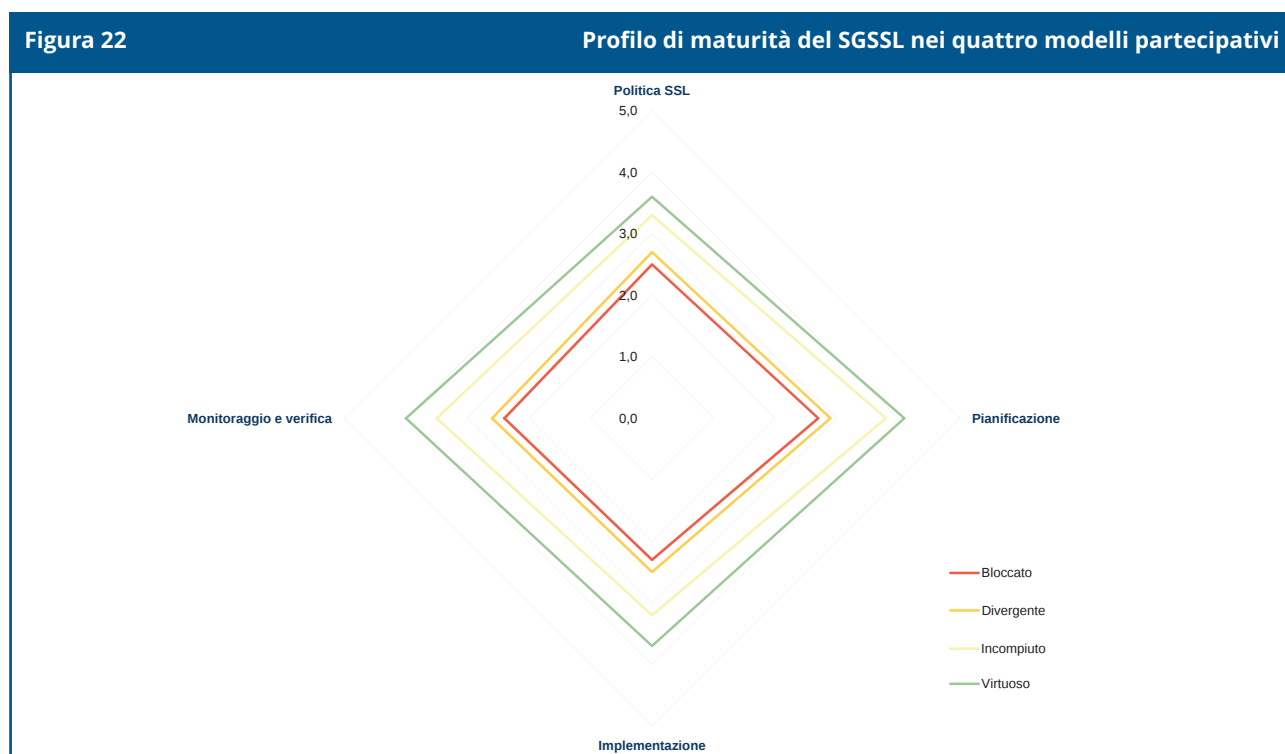
I dati ottenuti dalla clusterizzazione del campione consentono di identificare quattro profili, ben delineati e differenziati, che corrispondono ad altrettanti modelli partecipativi per la SSL, più o meno maturi (Tabella 7):

- **bloccato** (bassa maturità del SGSSL e bassa maturità del ruolo di RLS). All'interno di un SGSSL burocratico e poco strutturato, il RLS assume un ruolo marginale (bassa partecipazione e consultazione), ove solo gli aspetti formali sono garantiti (informazione, formazione e rappresentanza). Il modello partecipativo è dunque bloccato.
- **divergente** (bassa maturità del SGSSL e alta maturità del ruolo di RLS). Il RLS è apparentemente coinvolto nei processi di gestione (alta partecipazione), ma all'interno di un SGSSL di tipo burocratico e poco strutturato. Il riconoscimento del ruolo è quindi frustrato nelle sue possibilità di contribuire al sistema della prevenzione, che è soggetto a interessi divergenti.
- **incompiuto** (alta maturità del SGSSL e bassa maturità del ruolo di RLS). Il SGSSL, improntato al miglioramento continuo (proattivo), non contempla un contributo attivo del RLS, il quale è a conoscenza dei programmi aziendali per la SSL, ma riveste un ruolo marginale. Il modello partecipativo è dunque incompiuto.
- **virtuoso** (alta maturità del SGSSL e alta maturità del ruolo di RLS). Il SGSSL è di tipo proattivo, riconosce il contributo dei lavoratori e beneficia del ruolo propositivo del RLS, in una logica di relazione virtuosa (alta informazione e consultazione).

Tabella 7		Profilo dei quattro modelli partecipativi per la SSL con indicazione dei valori medi dei parametri di classificazione (scala da 1 a 5)	
		Maturità del SGSSL	
		bassa	alta
Maturità del ruolo di RLS	alta	Divergente SGSSL burocratico (Livello medio maturità = 2,5) Ruolo RLS frustrato (Livello medio maturità = 3,3)	Virtuoso SGSSL proattivo (Livello medio maturità = 3,9) Ruolo RLS propositivo (Livello medio maturità = 3,6)
	bassa	Bloccato SGSSL burocratico (Livello medio maturità = 2,2) Ruolo RLS formale (Livello medio maturità = 2,3)	Incompiuto SGSSL proattivo (Livello medio maturità = 3,6) Ruolo RLS marginale (Livello medio maturità = 2,6)

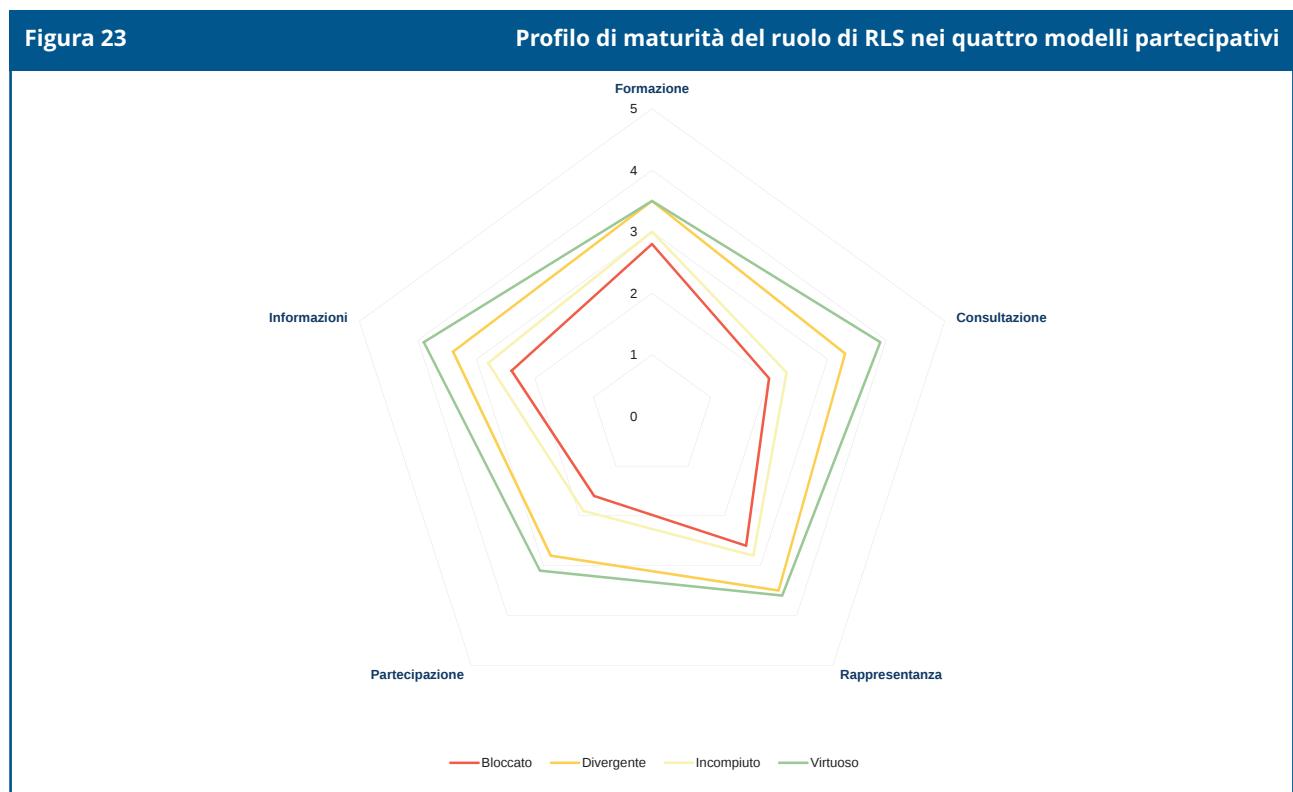
(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Come si può notare dai profili riportati in Figura 22, i quattro modelli partecipativi si differenziano in modo netto nel grado di strutturazione e implementazione dei processi di gestione. I modelli partecipativi più maturi sono caratterizzati da processi di pianificazione, monitoraggio e verifica particolarmente strutturati. Il modello virtuoso si differenzia anche per la solidità dei meccanismi di implementazione dei piani di miglioramento.



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Allo stesso modo è netta la differenziazione lungo le dimensioni che definiscono il ruolo del RLS (Figura 23). Su questo fronte è interessante notare la vicinanza tra i profili 'bloccato' e 'incompiuto'; in entrambi i casi la direzione garantisce al RLS la formazione e l'informazione necessarie a ricoprire la funzione di rappresentanza, lasciando però marginalizzate le funzioni di consultazione e partecipazione. D'altro canto, il modello 'virtuoso' si discosta da quello 'divergente' eminentemente sul fronte della consultazione, il cui prerequisito è l'accesso ad informazioni dettagliate e tempestive, che consentano al RLS di esprimere un contributo propositivo alla formulazione e implementazione dei piani di miglioramento per la SSL.

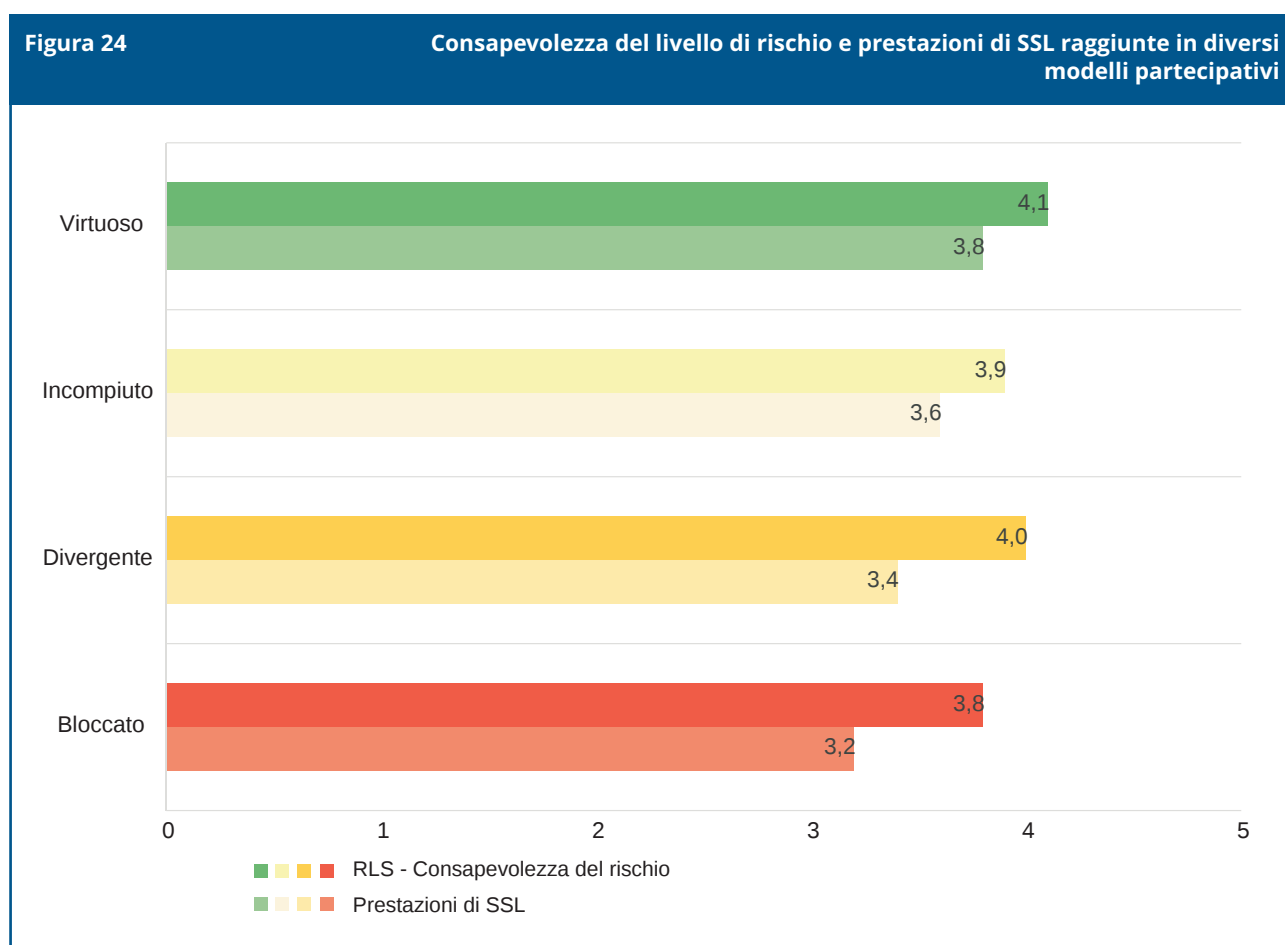


(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Modelli partecipativi, consapevolezza del rischio e prestazioni di SSL

L'analisi sui parametri di prestazione all'interno dei quattro modelli partecipativi ha permesso di evidenziare una forte correlazione positiva tra maturità del modello e prestazioni di SSL raggiunte (significatività $p = 0,000$). A tale scopo è stata utilizzata la domanda D16 del questionario circa l'andamento del tasso infortunistico, dell'indice di gravità e del numero di malattie professionali denunciate nella sua unità produttiva, negli ultimi 3 anni (risposte possibili: in diminuzione, stabile, in aumento). In questa sede l'interesse è stato quello di verificare la correlazione esistente tra livello di maturità e andamento generale della prestazione, senza approfondire il tipo di prestazione impattata (frequenza o gravità degli infortuni, numero di malattie professionali) e il tasso del trend (es. alta o bassa diminuzione). Ci si è pertanto limitati alla costruzione di un indicatore sintetico basato su una scala lineare che rispecchi semplicemente l'ordine di preferenza del tipo di andamento riscontrato: in diminuzione (5); stabile (3); in aumento (1). L'indice di prestazione dell'unità operativa è rappresentato dalla media aritmetica degli andamenti nelle tre prestazioni fondamentali (tasso infortunistico, indice di gravità degli infortuni e numero di malattie professionali). Cluster di unità produttive con valori medi elevati sono quindi caratterizzati dall'avere una maggior quota di organizzazioni con trend in diminuzione su tutte e tre le dimensioni di prestazione.

È interessante anche osservare (Figura 24) che l'allineamento tra la consapevolezza del RLS circa il livello di rischio aziendale (domanda D17a del questionario) e le effettive prestazioni di SSL è massimo per SGSSL ad alta maturità, ovvero il grado di consapevolezza del RLS circa l'effettiva esposizione a rischio dei lavoratori è più influenzato dal livello di maturità del SGSSL che dalla maturità del ruolo (significatività $p = 0,000$). Se si confrontano questi dati con la consistenza dei quattro cluster all'interno del campione analizzato, si può dedurre che il percorso più frequente di sviluppo verso livelli di maturità crescente del modello partecipativo, ovvero bloccato → incompiuto → virtuoso, è anche quello più efficace in termini di miglioramento atteso delle prestazioni di SSL.



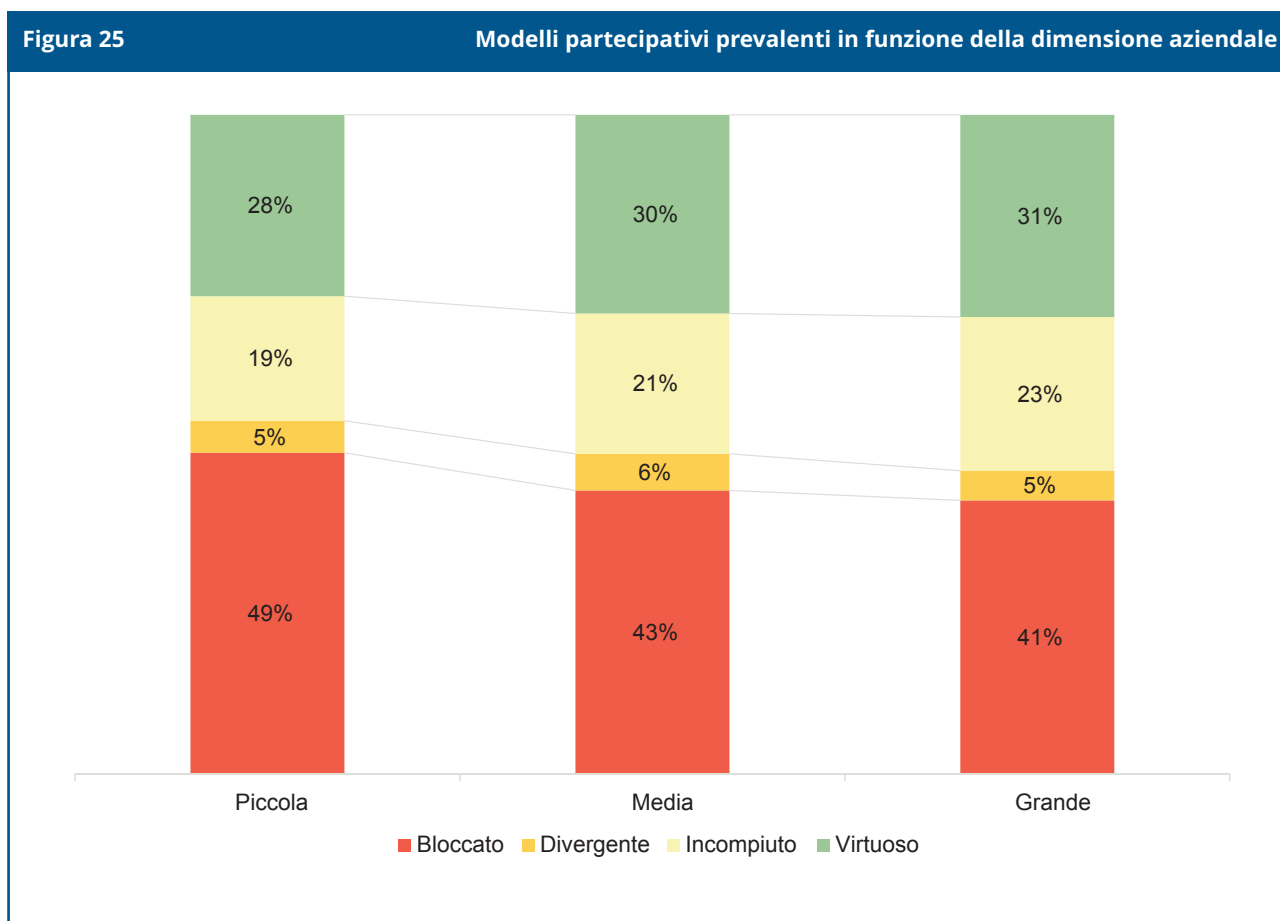
Significatività delle differenze – Test ANOVA: $p = 0,00$ per prestazioni; $p = 0,000$ per consapevolezza del rischio.
 (Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Analisi dei principali fattori contingenti che influenzano la maturità del modello partecipativo

Dimensione aziendale

Nelle unità operative di piccole dimensioni il modello bloccato rappresenta quasi la metà del campione (49%), ritrovando un modello virtuoso in meno di un terzo delle unità produttive (28%). La percentuale di unità produttive con modello virtuoso cresce con la dimensione, raggiungendo circa il 30% per le unità produttive di

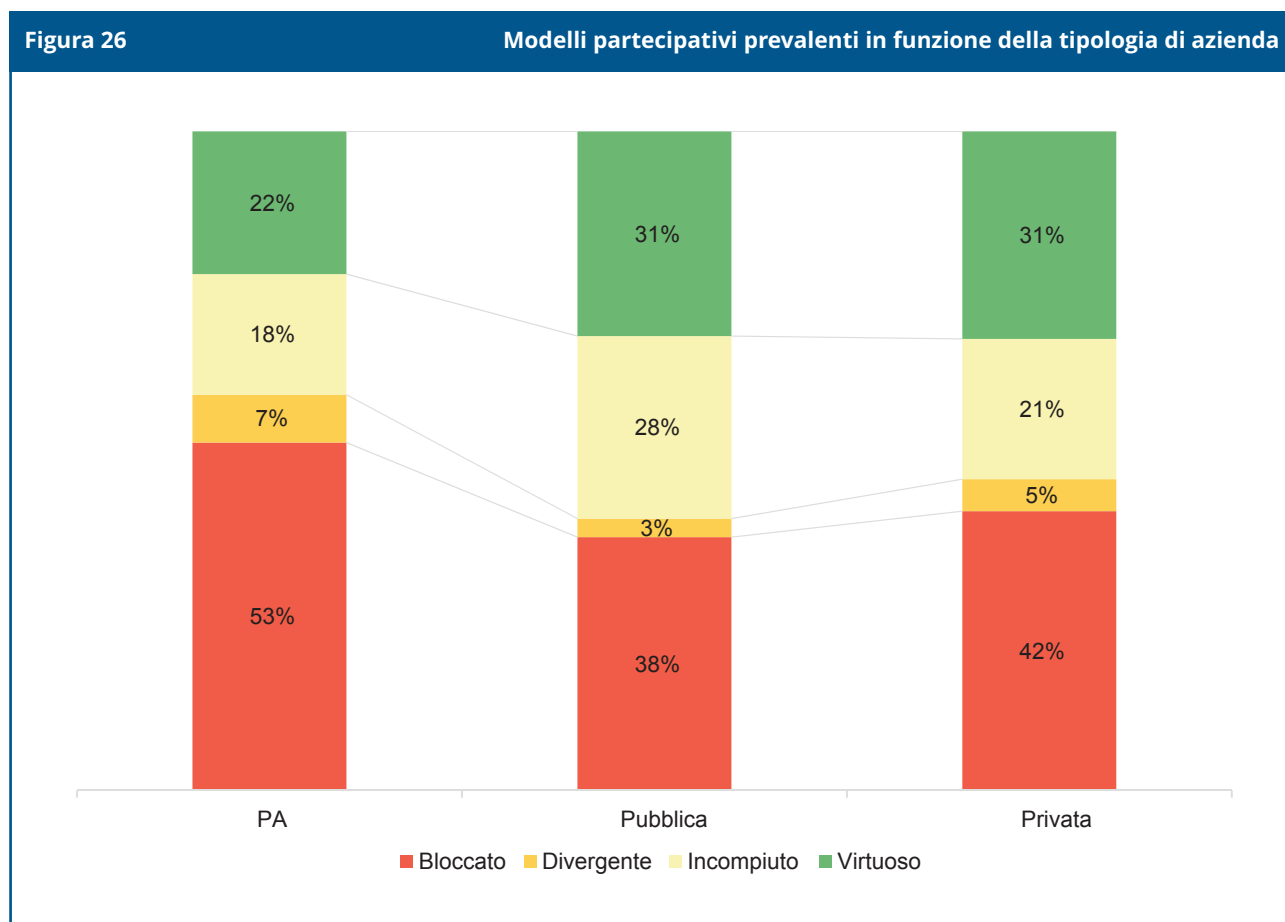
medie e grandi dimensioni. Anche il modello incompiuto è relativamente più presente nelle unità produttive di grandi dimensioni (23%); complessivamente modelli con alta maturità del SGSSL si ritrovano in più della metà (54%) delle grandi unità.



Significatività delle differenze – Test Chi Quadro: $p = 0,000$
(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Tipologia di azienda

Il modello bloccato è quello di gran lunga più frequente nella pubblica amministrazione (53%), ove solo il 22% delle unità produttive ha raggiunto un modello partecipativo virtuoso. Modelli virtuosi si trovano invece in circa un terzo delle aziende pubbliche e di quelle private (31%). In quest'ultima categoria, la porzione di aziende con modelli partecipativi ancora largamente immaturi è tuttavia maggiore: 42% di aziende con modello bloccato, rispetto al 38% nelle aziende pubbliche. Tale differenza è spiegabile da una maggior presenza di PMI nel settore privato, per le quali si è osservata una quota consistente di modelli partecipativi immaturi.

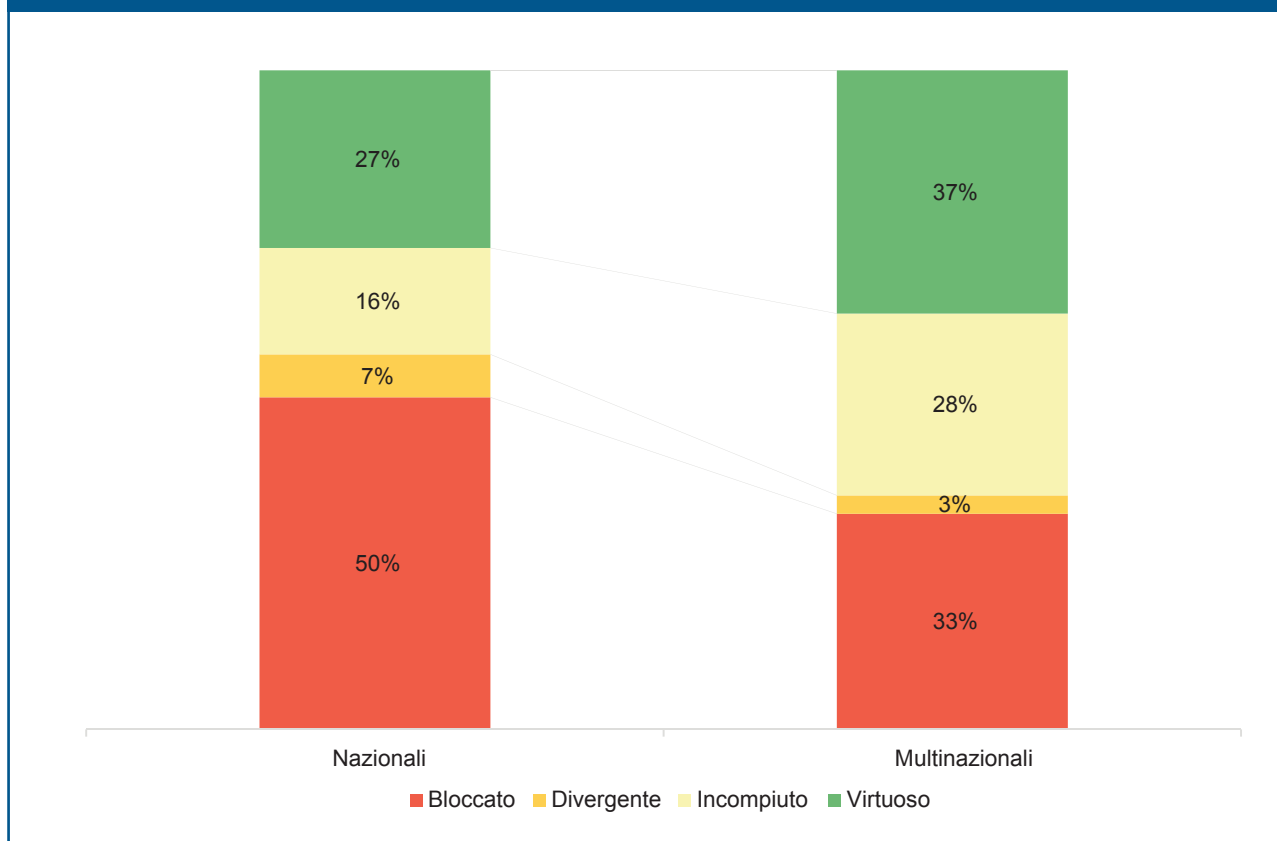


Significatività delle differenze – Test Chi Quadro: $p = 0,000$
(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Sempre guardando al comparto delle aziende private, il modello virtuoso è quello largamente più diffuso in aziende multinazionali (37% contro il 27% in quelle nazionali); non solo, tra le aziende multinazionali la porzione di aziende con modello bloccato scende al 33%, rispetto al 50% tra le aziende nazionali. Si può quindi concludere che una maggiore cultura della sicurezza, nel nostro paese più facilmente rinvenibile in aziende di natura multinazionale, sia in grado di influenzare positivamente lo sviluppo di modelli partecipativi più maturi.

Figura 27

Modelli partecipativi prevalenti in funzione della dimensione nazionale o multinazionale dell'azienda (solo aziende private)



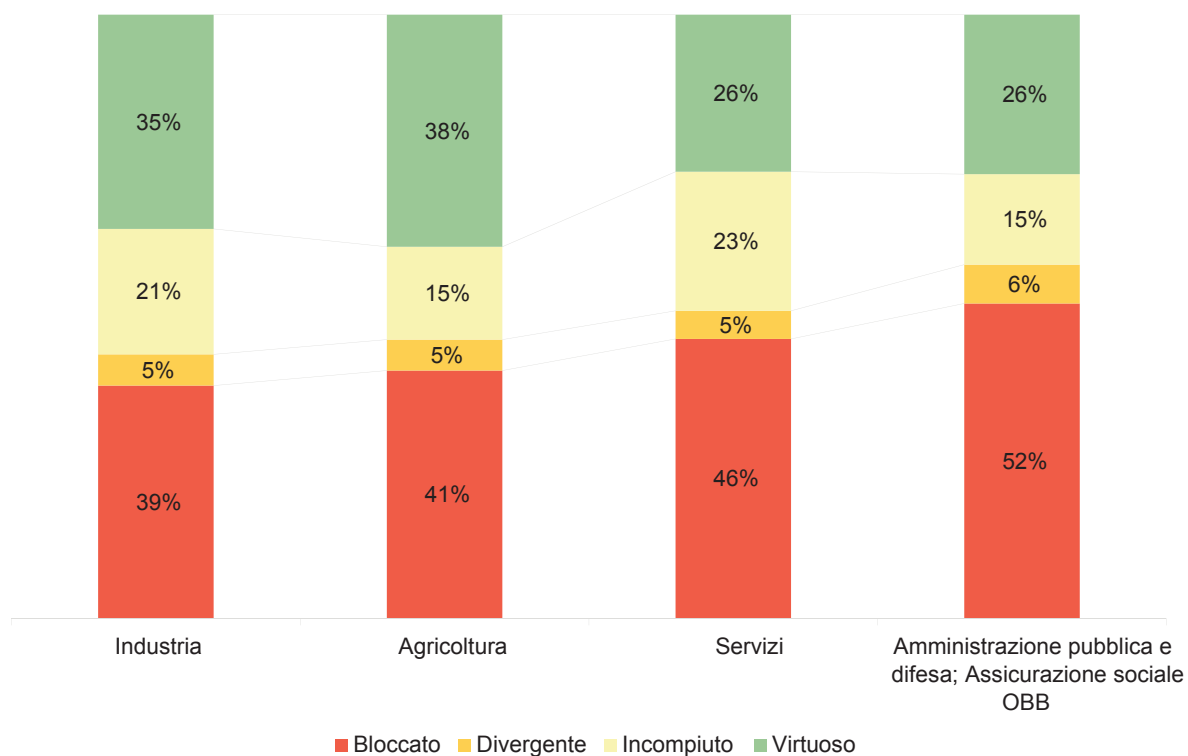
Significatività delle differenze – Test Chi Quadro: $p = 0,000$
(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Settore merceologico

Il settore industriale è quello a maggiore presenza di modelli partecipativi con livelli di maturità relativamente maggiori (virtuoso o incompiuto), anche se in agricoltura si riscontra la maggior presenza di modelli virtuosi (38% rispetto al 35% nell'industria). Dall'indagine condotta emerge anche chiaramente un certo grado di arretratezza del settore dei servizi, dove il modello bloccato rappresenta quasi la metà delle aziende (46%) e modelli virtuosi si ritrovano solo in un quarto (26%) dei casi. Discorso a parte per i settori della pubblica amministrazione e Difesa: in questo caso la porzione di realtà con modelli partecipativi immaturi sale al 52%, con realtà virtuose che superano di poco un quarto della popolazione (26%).

Figura 28

Modelli partecipativi prevalenti in funzione del settore di appartenenza
(solo aziende private)



Significatività delle differenze – Test Chi Quadro: $p = 0,000$
(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

INDAGINE SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALI

Le caratteristiche del campione

Le imprese rappresentate

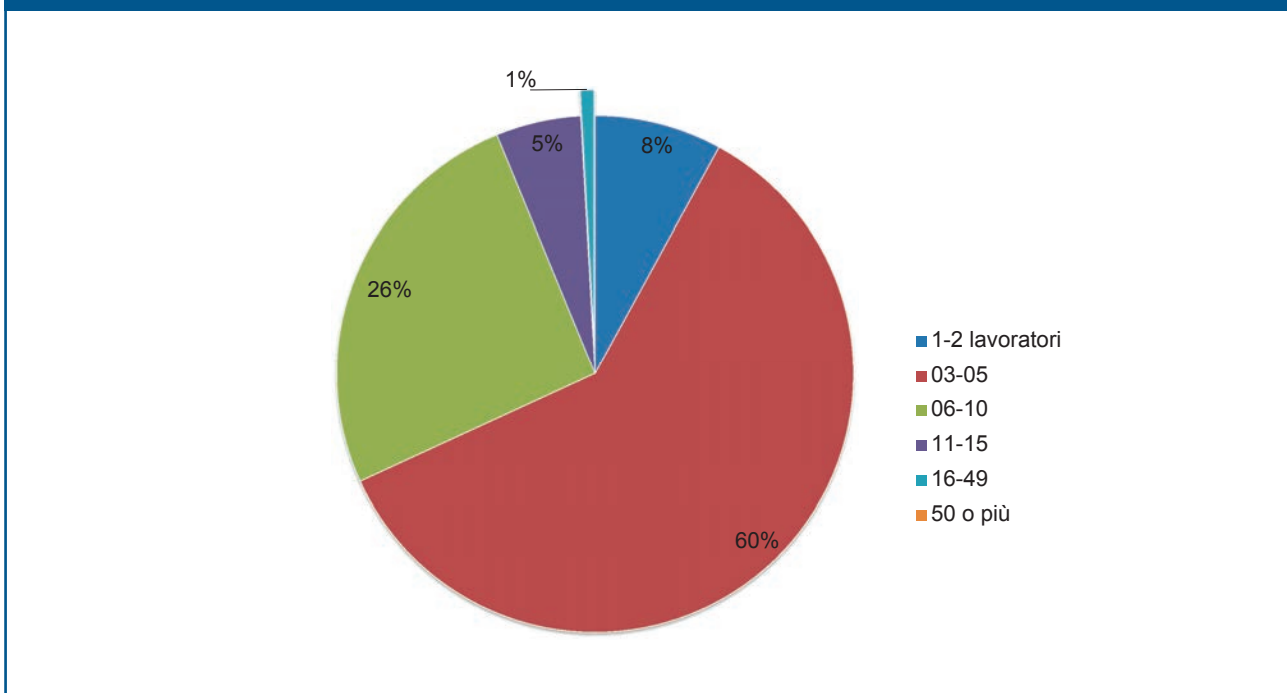
Il campione di indagine è costituito da 115 RLST che hanno risposto al questionario della ricerca in modo sufficientemente completo (risposta ad almeno il 30% delle domande). Il tasso di risposta medio delle domande analizzate è pari al 96%.

Il 57% dei RLST intervistati opera nel nord Italia, in prevalenza nel nord-ovest (35%). Meno diffusi sono i rispondenti che operano nel centro e sud Italia (42%).

Le aziende per le quali i RLST intervistati svolgono il loro ruolo sono nella maggior parte dei casi realtà di piccole dimensioni: il 94% dei RLST, infatti, opera in unità produttive con meno di 10 dipendenti.

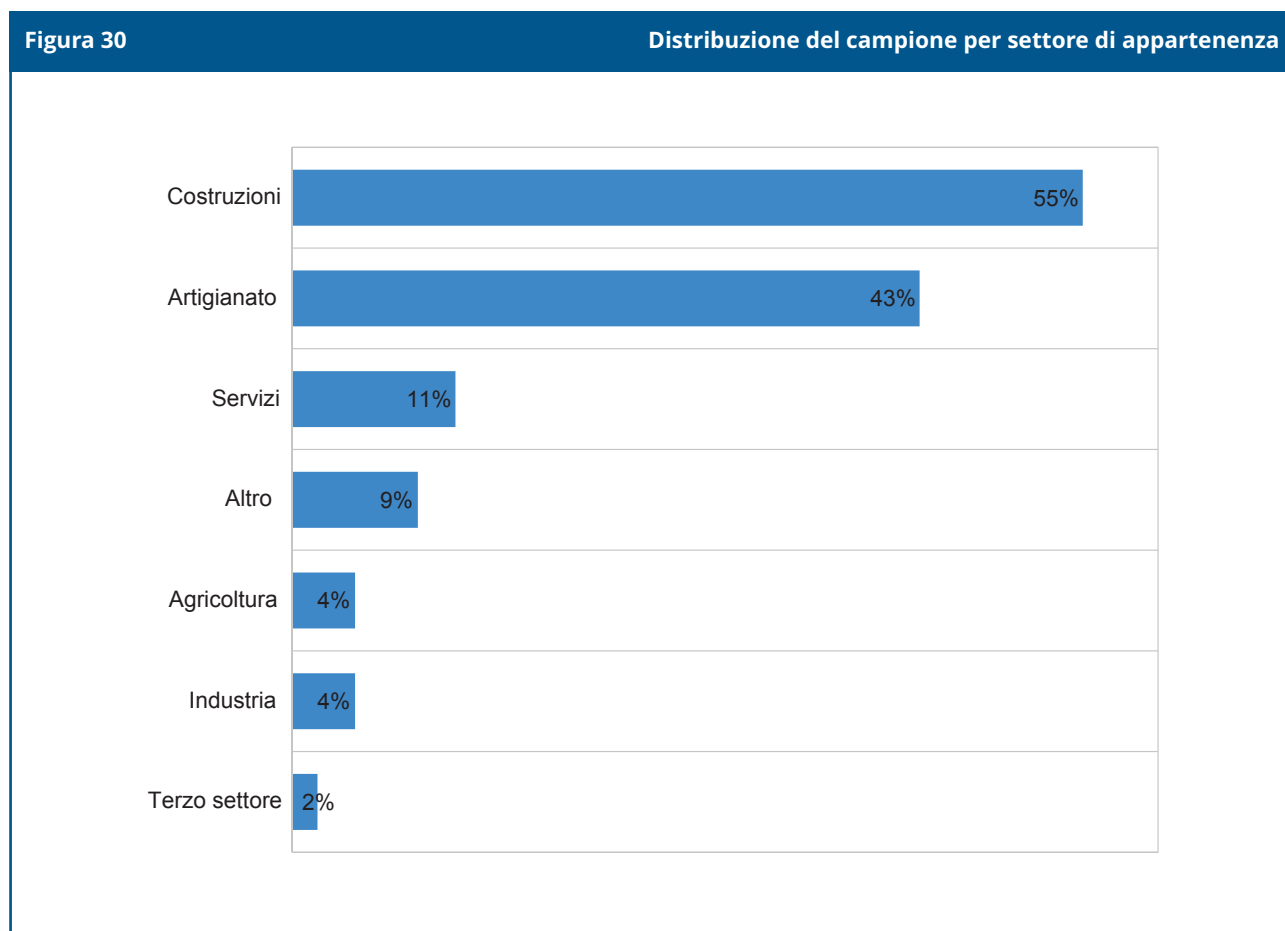
Figura 29

Distribuzione del campione per dimensione prevalente dell'unità produttiva



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

I RLST operano per organizzazioni di comparti diversi ma in prevalenza delle costruzioni (55%) e dell'artigianato (43%). Tali figure sono invece meno diffuse all'interno dei comparti dei Servizi (11%), in cui sono inclusi commercio, scuole e banche, dell'industria (4%) e dell'agricoltura (4%).



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

La distribuzione geografica, dimensionale e settoriale è ben allineata con la popolazione di riferimento. La specificità dei settori rappresentati e delle dimensioni medie delle aziende, piuttosto dissimile da quelle delle aziende rappresentate dai RLS, costituisce elemento importante di attenzione per l'interpretazione dei risultati.

I RLST intervistati

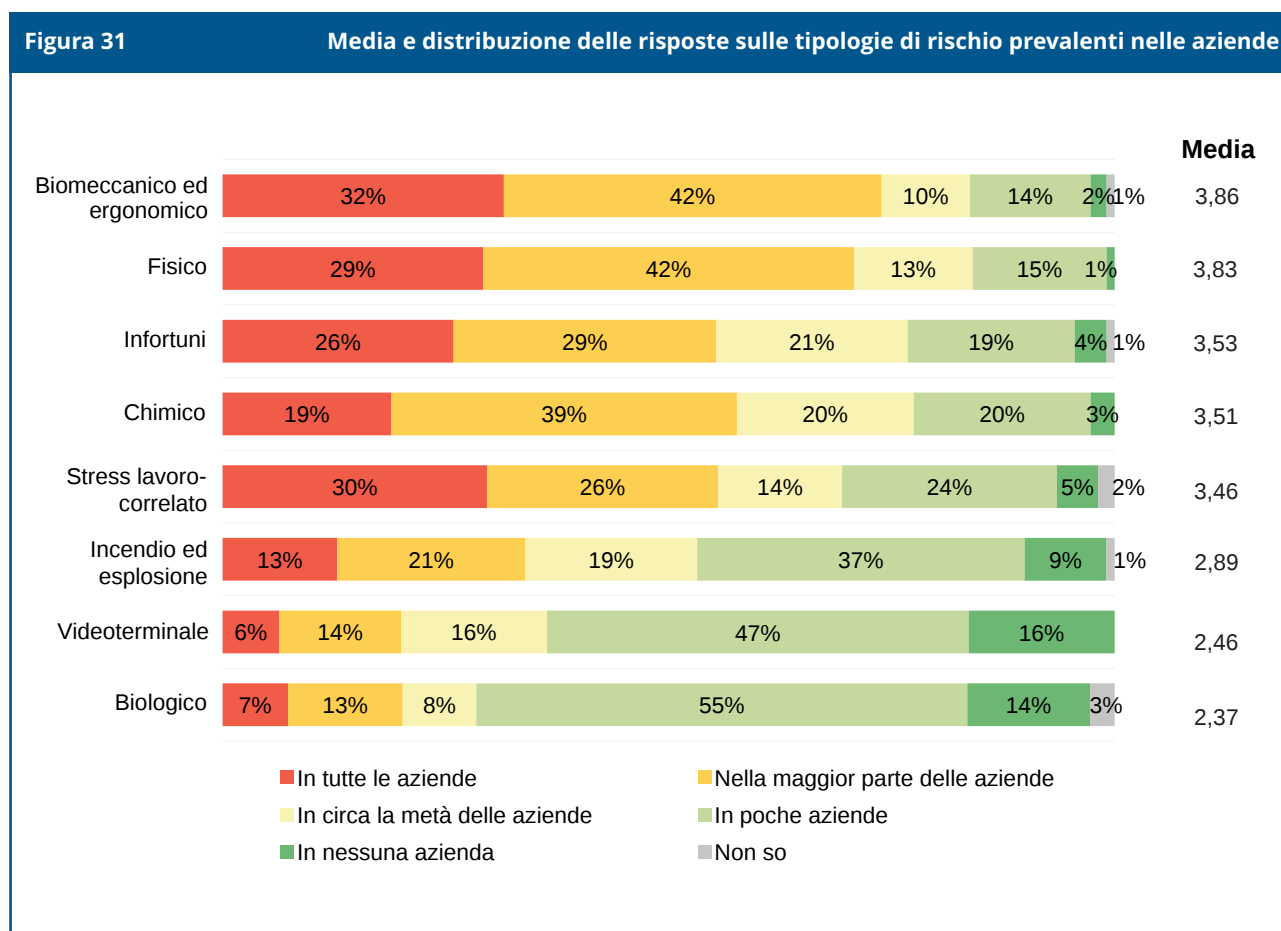
I RLST sono in larga maggioranza uomini (88%) con un'età media di 48 anni, mentre l'età più rappresentata è 52 anni. La quasi totalità dei RLST intervistati sono di nazionalità italiana. Oltre la metà (54%) dei rispondenti ha un diploma di scuola media superiore e il 19% ha un titolo di studio superiore (laurea o specializzazione post laurea). Questi dati anagrafici sono del tutto in linea con il profilo dei RLS intervistati, sottolineando dunque un buon allineamento tra le due popolazioni.

Il 40% dei RLST sono funzionari sindacali, mentre la restante parte lavora in una delle aziende del bacino in cui attualmente opera (23%) o in un'azienda fuori dal bacino (17%). Solo il 26% precedentemente era un RLS in azienda. Oltre due terzi dei RLST si dedicano all'attività a tempo pieno e l'anzianità di servizio media è pari a sei anni e mezzo. Il 12% svolge invece tale attività da meno di un anno. Anche il dato sull'anzianità media nel ruolo è in sostanza allineato con le caratteristiche dei RLS indagati.

Infine, il 75% dei RLST svolge il suo ruolo per oltre cinquanta aziende e in media, in ogni regione operano 18 RLST, con un massimo di 38 in Emilia-Romagna. Questi dati presentano tuttavia deviazioni standard piuttosto elevate, denotando una conoscenza non del tutto approfondita di queste informazioni da parte dei RLST.

Percezione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro

Le tipologie di rischi che i RLST intervistati dichiarano essere presenti in tutte o nella maggior parte delle aziende sono quello biomeccanico ed ergonomico (74%), il rischio fisico (71%), il rischio chimico (58%), il rischio da stress lavoro-correlato (56%) e il rischio da infortuni (55%). Meno diffusi i rischi biologici e collegati al lavoro al videoterminale (20%). La diffusione dei rischi è abbastanza disomogenea per settore: nel settore dell'artigianato prevalgono il rischio biomeccanico ed ergonomico e da stress lavoro-correlato; nel settore delle costruzioni il rischio fisico, quello da infortuni, quello biomeccanico ed ergonomico ed il rischio chimico; nel settore dei servizi il rischio da stress lavoro-correlato e il rischio fisico. I dati relativi alla diffusione dei rischi si discostano in parte rispetto a quanto evidenziato dai RLS, prevalentemente a causa dei settori tipici in cui operano i RLST rispetto ai RLS.



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Secondo i RLST, la maggior parte delle aziende non tiene in adeguata considerazione, nella valutazione dei rischi, alcune caratteristiche dei lavoratori, ovvero le tipologie contrattuali, la provenienza da altri Paesi, le differenze di genere, le lavoratrici in stato di gravidanza e l'età. Tra queste, lo stato di gravidanza è l'aspetto che viene maggiormente considerato (per il 38% dei rispondenti viene valutato nella maggior parte o in tutte le aziende). Emerge inoltre che su questi aspetti ci sia in media una minore sensibilità rispetto alla situazione rappresentata dai RLS.

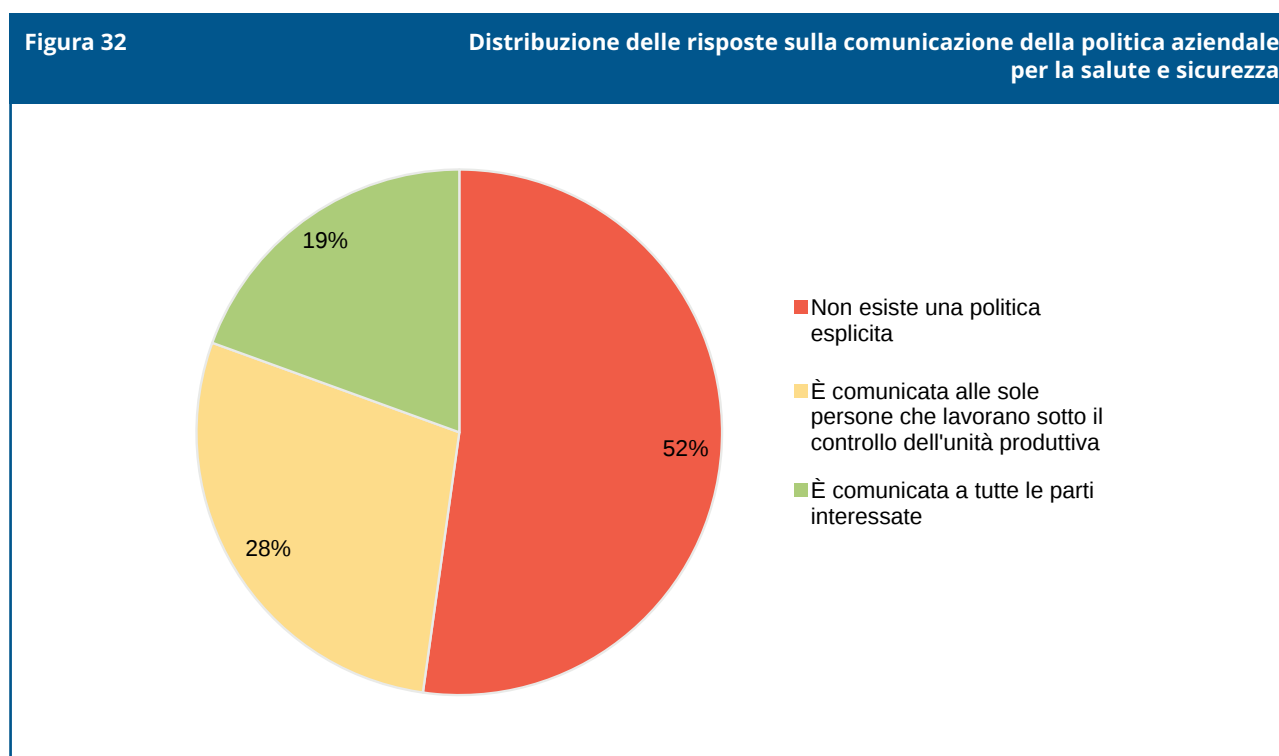
I rischi da interferenza sono gestiti efficacemente in meno della metà delle aziende in cui operano i rispondenti;

secondo l'8% dei RLST in nessuna delle aziende per cui lavorano tali rischi sono adeguatamente gestiti, il 46% invece ritiene che venga fatto solo in poche aziende. Anche in questo caso sembra esserci in media una minor attenzione alla gestione dei rischi rispetto a quanto avvenga nelle aziende in cui sono presenti i RLS.

Infine, gli elementi che i RLST ritengono contribuiscano maggiormente alla possibilità di determinare un infortunio sono: l'inadeguata adozione di misure di sicurezza (3,84), l'insufficiente coinvolgimento dei lavoratori (3,63) e gli aspetti organizzativi del lavoro (3,61). L'elemento meno rilevante è rappresentato, invece, dalle fatalità difficilmente prevedibili (2,39). Rispetto ai RLS, i RLST mostrano dunque una minore responsabilità dei lavoratori ed una maggiore responsabilità dei fattori di tipo tecnico, infrastrutturale o organizzativo nel determinare gli infortuni.

Cultura e gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Più della metà dei rispondenti (52%) dichiara che nella maggior parte delle aziende in cui opera non esiste una politica aziendale esplicita relativa alla salute e sicurezza e solo il 20% dichiara che la politica è sempre comunicata a tutte le parti interessate.



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Per quanto riguarda l'analisi degli incidenti, infortuni o quasi incidenti, il 50% dei rispondenti dichiara che nelle aziende in cui operano vengono analizzati solo gli incidenti gravi mentre per il 12% non viene effettuata alcuna analisi. Solo l'11% delle aziende provvede ad analizzare tutti gli eventi, inclusi i quasi incidenti.

In linea con il dato precedente, per il 58% dei rispondenti nella maggior parte delle aziende la pianificazione della prevenzione è limitata all'individuazione e all'analisi dei rischi presenti nei luoghi di lavoro, e nel 24% dei casi la pianificazione dell'attività di prevenzione non è effettuata o riguarda solo l'analisi di eventi passati. Il 12% dei RLST sostiene che la pianificazione della prevenzione sia comprensiva di politiche e procedure di lavoro sicuro, ma solo nel 7% è integrata con la pianificazione di altre attività operative.

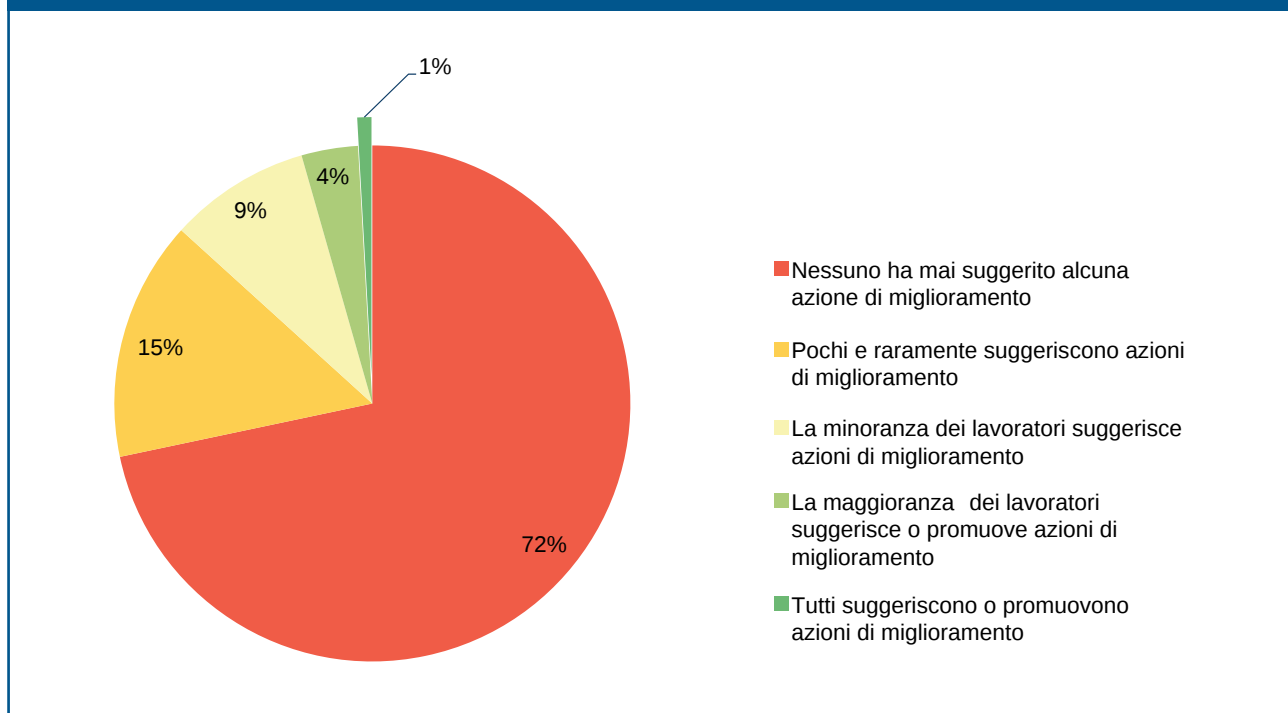
Per quanto riguarda i sopralluoghi da parte dei responsabili per la SSL, solo per circa un terzo dei rispondenti

questi vengono effettuati in tutti i luoghi: sia per i rischi di SSL, sia per le problematiche relative all'ambiente (18%) o solo per i rischi di SSL (18%). Per gli altri due terzi dei RLST i sopralluoghi sono effettuati solo nei luoghi di lavoro dove esistono rischi elevati per la salute e la sicurezza (22%), solo dopo incidenti gravi e casi di malattie professionali (24%) e nel 19% dei casi non vengono addirittura mai effettuati.

Il contributo dato da parte dei lavoratori al miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro è limitato: in quasi i tre quarti delle aziende (72%) i lavoratori non hanno mai suggerito azioni di miglioramento in tema.

Figura 33

Distribuzione delle risposte sulla propensione prevalente dei lavoratori a suggerire e promuovere azioni di miglioramento



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

D'altra parte occorre sottolineare che la promozione di momenti di formazione sulla SSL rivolti ai lavoratori, in aggiunta rispetto a quelli obbligatori per legge, è molto limitata: solo il 21% dei rispondenti dichiara che la maggior parte delle proprie aziende propone in modo sistematico e continuativo momenti di formazione, mentre il 28% dei RLST dichiara che questi vengano promossi solo per i lavoratori che operano in luoghi di lavoro dove sono presenti rischi elevati, il 10% solo dopo incidenti gravi e casi di malattie professionali e per il 42% dei rispondenti tali momenti di formazione non sono mai stati promossi nelle aziende in cui operano.

Per quanto riguarda gli investimenti su SSL, solo il 17% dei RLST dichiara che sono effettuati in modo sistematico dalle aziende seguite, mentre nel 45% dei casi gli investimenti non sono mai effettuati o sono effettuati solo in conseguenza di eventi gravi. Il 38% ritiene, invece che vengano effettuati solo per i rischi principali di infortunio o malattia professionale.

Infine, in oltre la metà delle aziende le procedure operative in materia di SSL sono limitate agli ambiti coperti da obblighi normativi e nel 16% dei casi sono applicate anche in modo più limitato, nei casi in cui riguardino solo attività in cui vi sono rischi elevati di infortunio e casi di malattia professionale o solo nelle attività in cui si sono verificati incidenti gravi.

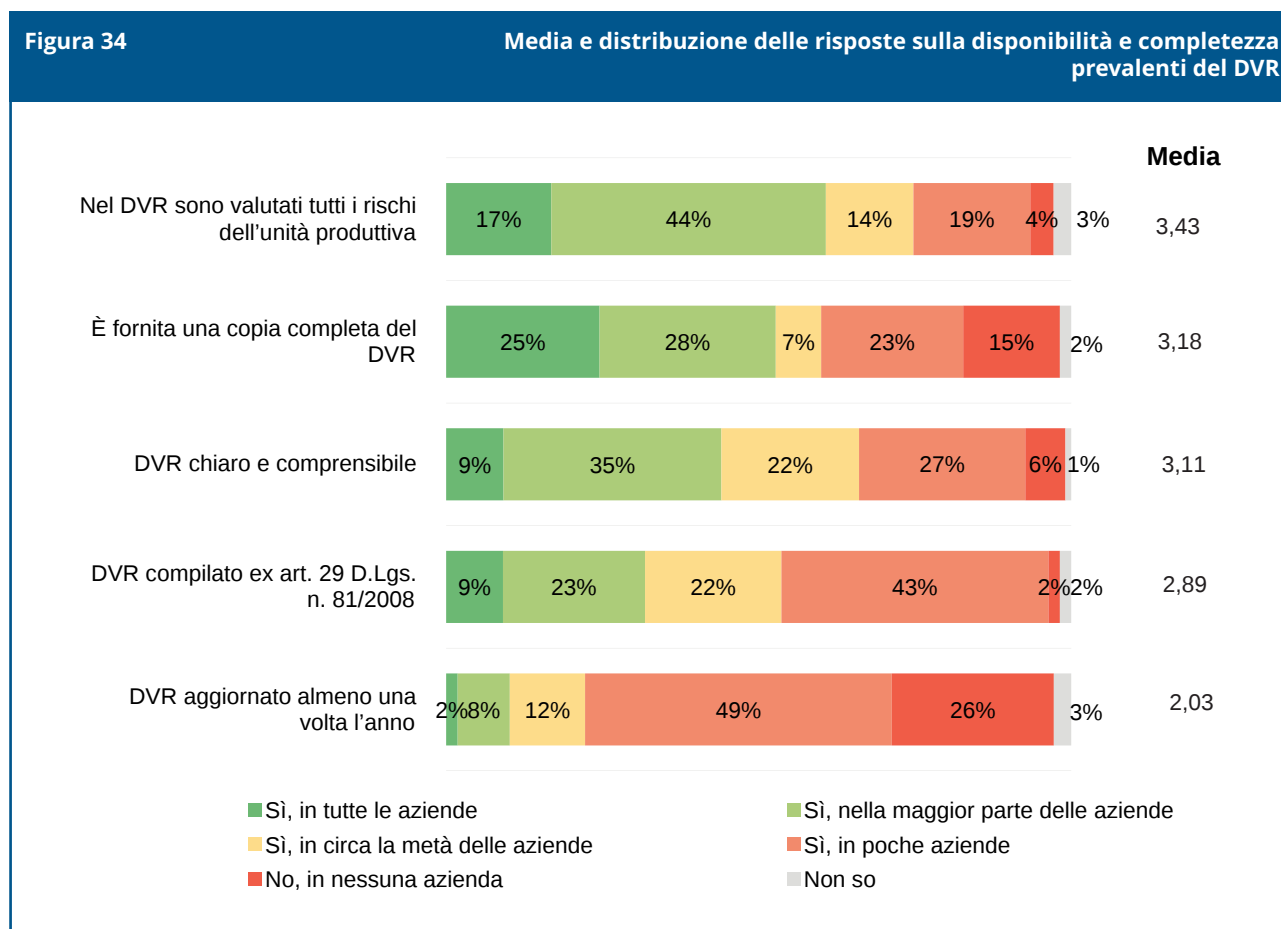
Complessivamente emerge un quadro di limitata maturità nei sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro da parte delle aziende in cui operano i RSLT, anche in confronto a quanto invece emerge dall'indagine condotta sui RLS.

Accesso e condivisione delle informazioni

Sebbene la possibilità di accesso e la completezza del DVR nelle aziende in cui operano i RSLT sia assimilabile a quella delle aziende in cui operano i RLS, l'aggiornamento tempestivo ed anche la compilazione secondo gli obblighi di legge sono invece significativamente più limitati.

Per il 78% dei RSLT il DVR è accessibile nella maggior parte delle aziende o in tutte. Nel 3% dei casi invece il DVR non è accessibile in nessuna azienda. Per ottenere l'accesso alle informazioni contenute nel DVR, nella maggior parte dei casi il RSLT si rivolge ai responsabili aziendali (ad esempio al datore di lavoro, al RSPP, ecc.), mentre altri soggetti, quali gli organismi paritetici, hanno un ruolo piuttosto limitato.

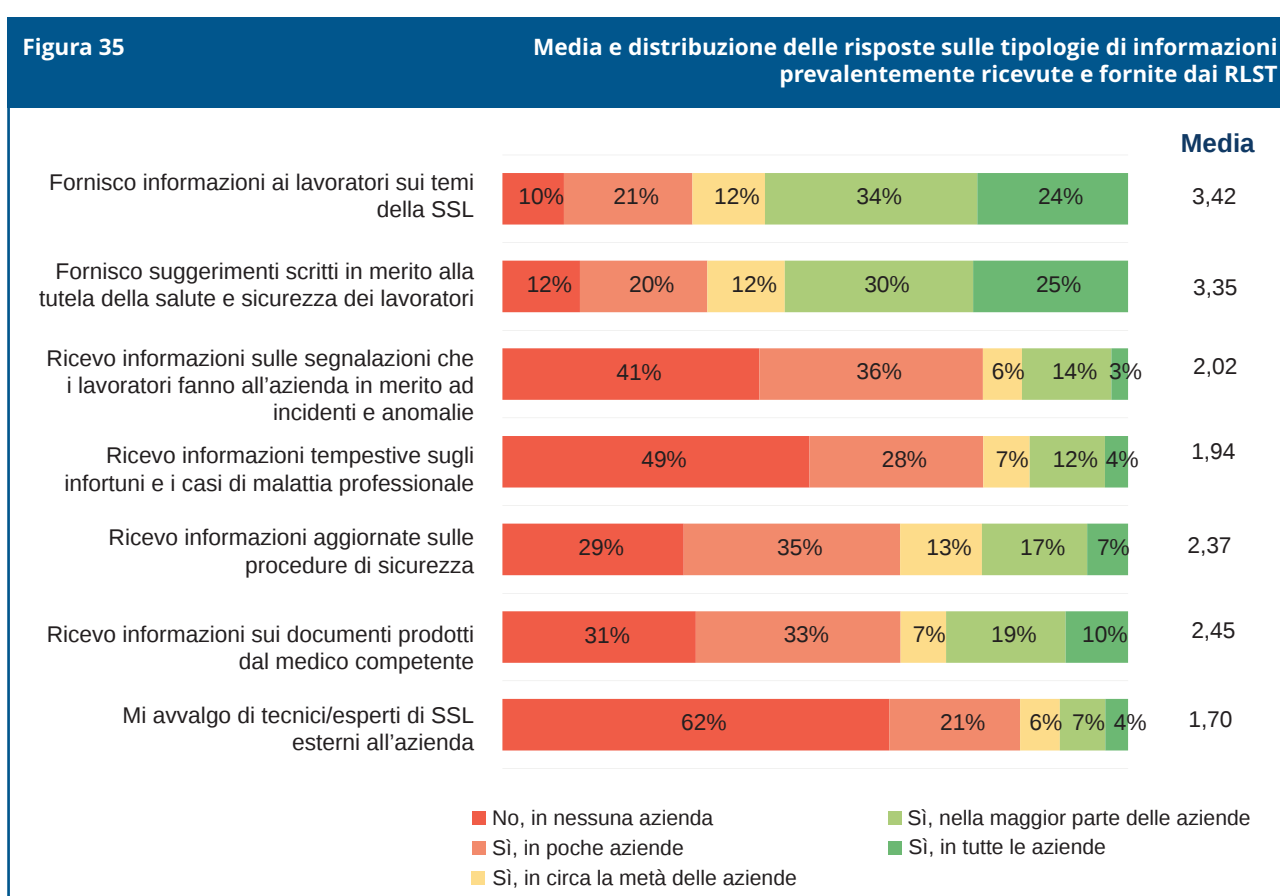
Dalle risposte fornite emerge inoltre come il DVR sia compilato in accordo agli obblighi normativi da tutte o dalla maggior parte delle aziende nel 32% dei casi, mentre nel 45% dei casi questo non avviene o avviene solo in poche aziende. Per il 61% dei rispondenti nel DVR vengono valutati tutti i rischi dell'unità produttiva e per il 53% di essi ne viene data una copia completa, in tutte o nella maggior parte delle aziende. Per quanto riguarda la chiarezza del DVR questa la si può riscontrare nel 44% dei casi, in tutte o nella maggior parte delle aziende. Il punto di maggior debolezza appare essere l'aggiornamento, effettuato una volta l'anno in tutte le aziende o nella maggior parte di esse solo nel 10% dei casi.



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

L'accesso al Piano di sicurezza e coordinamento (PSC) e Piano operativo di sicurezza (POS) è garantito in più della metà delle aziende per il 75% circa degli intervistati. Per quanto riguarda il DUVRI, invece, l'accesso a tale documento è consentito solo per un terzo degli intervistati, nei casi in cui le aziende lo debbano compilare. Dopo le visite ispettive, ben il 53% dei RLST dichiara di non ricevere alcuna documentazione dall'organo di vigilanza e un ulteriore 25% lo riceve solo per poche aziende.

In una buona percentuale di casi i RLST forniscono suggerimenti ai vertici e ai responsabili di SSL (55%) e informazioni ai lavoratori (58%) in merito alla SSL nella maggior parte delle aziende o in tutte, mentre ricevono informazioni tempestive su infortuni, sulle segnalazioni degli incidenti o anomalie fatte dai lavoratori, sulle procedure di sicurezza o i documenti prodotti dal medico competente in un numero molto più limitato di casi. Infine si avvalgono in modo molto limitato di tecnici ed esperti in materia di SSL esterni all'azienda.



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Lo scambio di informazioni tra il RLST e le altre figure della prevenzione presenta un profilo simile a quello dei RLS, sebbene in misura lievemente inferiore. Le principali differenze riguardano le informazioni sugli infortuni, sulle segnalazioni degli incidenti o anomalie fatte dai lavoratori e sulle procedure di sicurezza, che vengono ricevute in un numero molto più limitato di casi per i RLST. Dunque la comunicazione dall'azienda verso i RLST sembra essere più difficoltosa rispetto ai casi in cui sia presente un RLS in azienda.

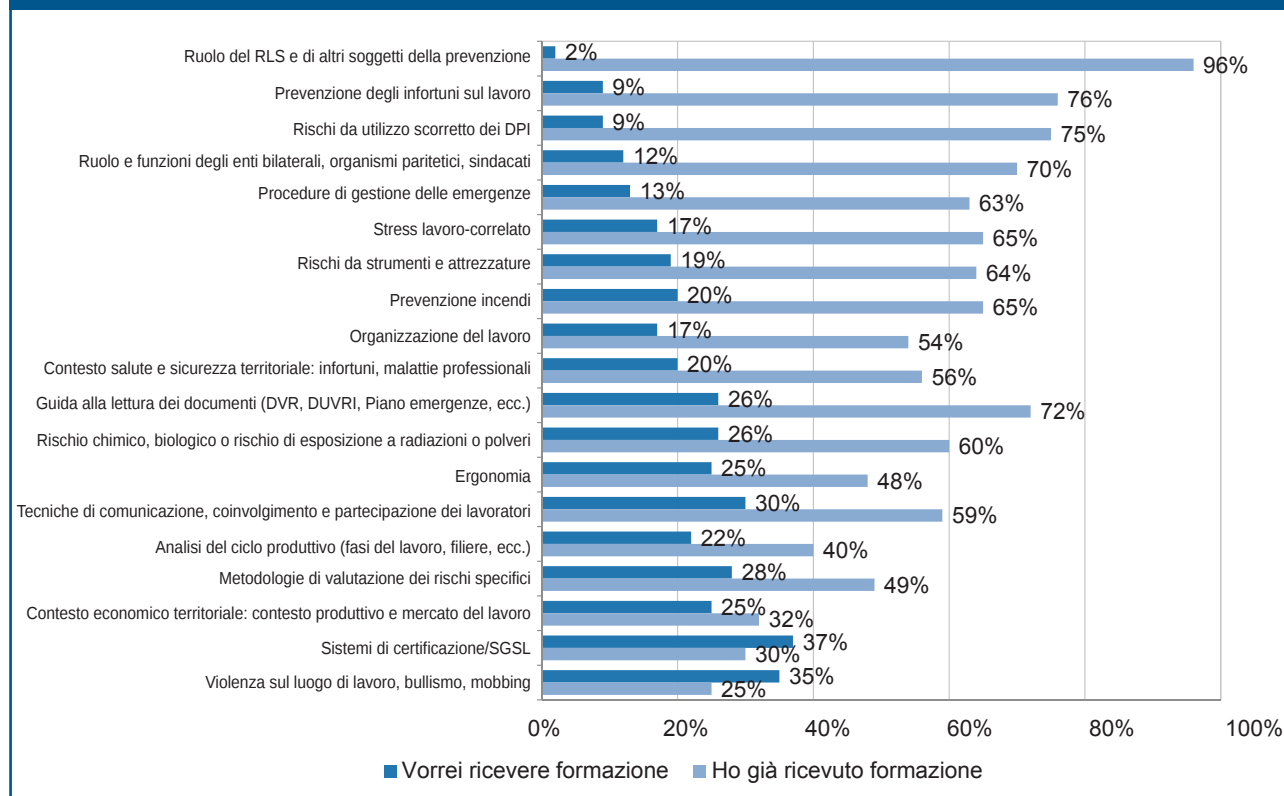
Formazione su salute e sicurezza sul lavoro

La quasi totalità (98%) dei RLST dichiara di aver ricevuto una formazione specifica ex lege e l'85% afferma di aver fatto le ore annuali di aggiornamento obbligatorie. Tuttavia il 6% dichiara di non averle effettuate nonostante sia stato eletto da più di un anno. Le ore di formazione aggiuntive a quelle obbligatorie, durante l'ultimo mandato, sono state in media 22. Per quanto riguarda gli enti eroganti tale formazione, gli organismi paritetici territoriali sono quelli maggiormente coinvolti, erogando il 64% della formazione, ed in media 45 ore. Segue la formazione erogata dagli enti bilaterali, di cui fruiscono il 37% dei RLST rispondenti (mediamente 39,9 ore) ed il sindacato (28% della formazione, mediamente 24 ore). La valutazione della formazione è abbastanza positiva: tale formazione risulta essere efficace o del tutto efficace per il 70% circa degli intervistati. La modalità di erogazione della formazione è in larga prevalenza in aula: nell'82% è effettuata attraverso lezioni frontali, nel 55% tramite esercitazioni tecnico-pratiche. La modalità e-learning/FAD viene usata solo nel 5% dei casi.

Infine, gli argomenti per cui è già stata fatta formazione più diffusamente sono le tematiche legate al proprio ruolo e quello di altri soggetti coinvolti nella prevenzione (nel 96% dei casi), seguite dalla tematica della prevenzione degli infortuni (76%), dei rischi da utilizzo scorretto dei DPI (75%), della guida alla lettura dei documenti (72%) e sul ruolo e funzioni degli enti bilaterali, organismi paritetici, ecc. (70%). Più di un terzo dei rispondenti vorrebbe ricevere più formazione sui temi inerenti i sistemi di certificazione (SGSL) e la violenza sui luoghi di lavoro, il bullismo e il mobbing (rispettivamente il 37% e il 35%), temi per i quali meno di un terzo (rispettivamente, 30% e 25%), dichiara di aver ricevuto formazione sufficiente.

Figura 36

Distribuzione delle risposte sugli argomenti su cui i RLS hanno ricevuto o vorrebbero ricevere formazione



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

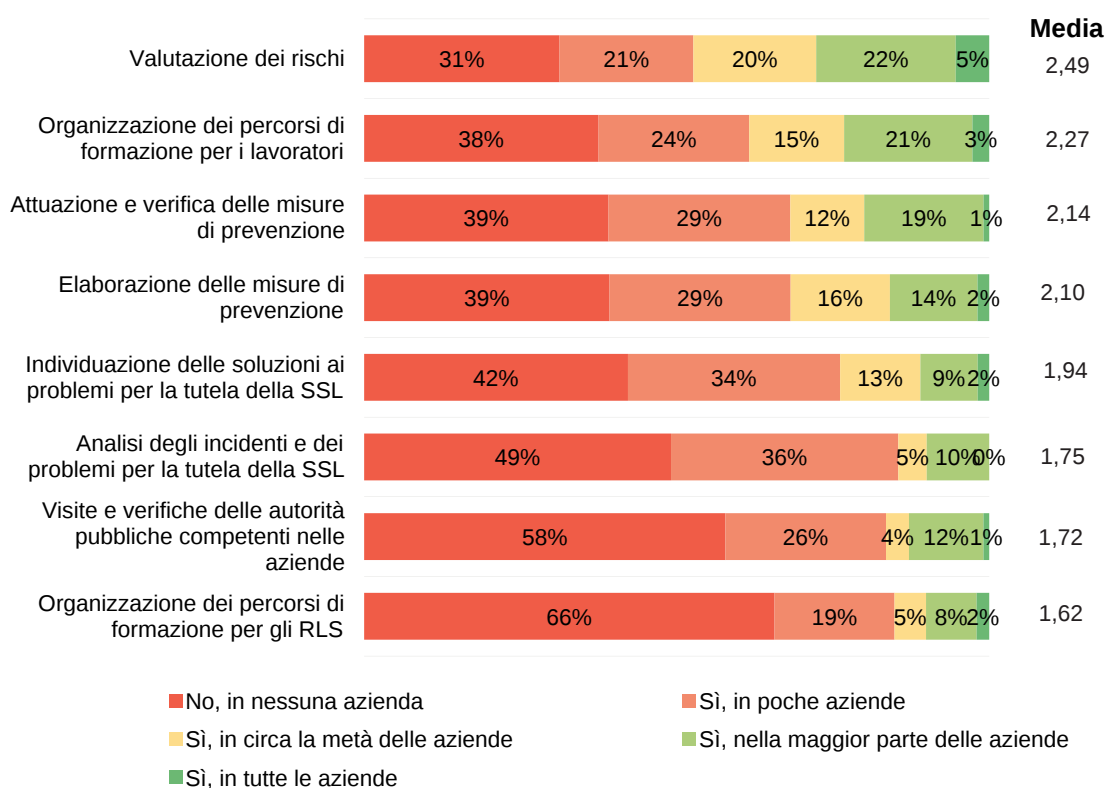
I dati sulla formazione mostrano una situazione lievemente migliore nel caso dei RLST rispetto ai RLS, soprattutto in termini di rispetto della formazione obbligatoria e di numero medio di ore aggiuntive sostenute. Anche l'efficacia è considerata mediamente superiore. Risultano invece allineate le indicazioni rispetto alle tematiche più trattate e quelle su cui si desidera avere maggiore formazione.

Consultazione, coinvolgimento e rappresentanza

Nelle designazioni delle figure principali operanti nell'ambito della SSL, il coinvolgimento dei RLST appare molto limitato, in quanto più della metà degli intervistati dichiara di non essere stato coinvolto da nessuna azienda per quanto riguarda la designazione del medico competente (65%), degli addetti alle attività di prevenzione incendi e primo soccorso (54%) e del RSPP (60%).

Anche in merito al coinvolgimento dei RLST su altri aspetti legati alle tematiche di SSL, la situazione non pare essere diversa, con un maggiore coinvolgimento solo nell'organizzazione dei percorsi di formazione per i lavoratori e nella valutazione dei rischi: in questi casi specifici il RLST dichiara di essere coinvolto in tutte o nella maggior parte delle aziende rispettivamente nel 24% e nel 27% dei casi. Nel 58% dei casi il RLST non è coinvolto in nessuna azienda quando ci sono le visite delle autorità pubbliche competenti. Il RLST non è coinvolto in nessuna azienda per il 49% dei rispondenti riguardo all'analisi degli incidenti e dei problemi per la tutela della SSL, per il 42% riguardo alla individuazione delle soluzioni ai problemi per la tutela della SSL, per il 39% sia riguardo all'elaborazione delle misure di prevenzione che alla loro attuazione e verifica, per il 31% nella valutazione dei rischi.

Figura 37 Media e distribuzione delle risposte sugli aspetti sui quali i RLST sono stati consultati



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Anche quando i RLST sono consultati, solo nel 20% dei casi tale consultazione avviene con un confronto approfondito. Per circa i due terzi dei rispondenti, tuttavia, il RLST comunica il suo parere ma non c'è un confronto (10%), è solo informato (23%) o non è consultato e nemmeno informato (21%).

Infine, meno della metà del campione (il 46% dei rispondenti) dichiara che il preavviso con cui viene consultato dalle aziende è sufficiente per almeno la metà delle aziende.

I dati sul coinvolgimento dei RLST è piuttosto allineato con quelli relativi ai RLS. Occorre però sottolineare che per i RLST il coinvolgimento è molto contenuto in termini di numero di aziende considerate, ma nel caso in cui ci sia un coinvolgimento del RLST, questo avviene attraverso un confronto maggiormente approfondito in quasi la metà dei casi (47%).

Per quanto concerne la riunione periodica ex d.lgs. 81/2008, art. 35, solo il 15% dei rispondenti dichiara di parteciparvi in un numero significativo di aziende; la percentuale rimanente dichiara di parteciparvi in poche (65%) o addirittura in nessuna (20%) azienda. Questo dato è piuttosto diverso rispetto a quello dichiarato dai RLS, in cui la partecipazione alla riunione periodica riguarda il 94% dei RLS.

Il 38% dei rispondenti dichiara di partecipare alle riunioni di coordinamento per cantieri temporanei o mobili almeno nella metà delle aziende dove è previsto. Il 25% dichiara di non parteciparvi poiché non ci sono mai state aziende impiegate in cantieri temporanei o mobili mentre più di un RLST su tre (il 37%) dichiara di non prendervi parte anche se sono previste.

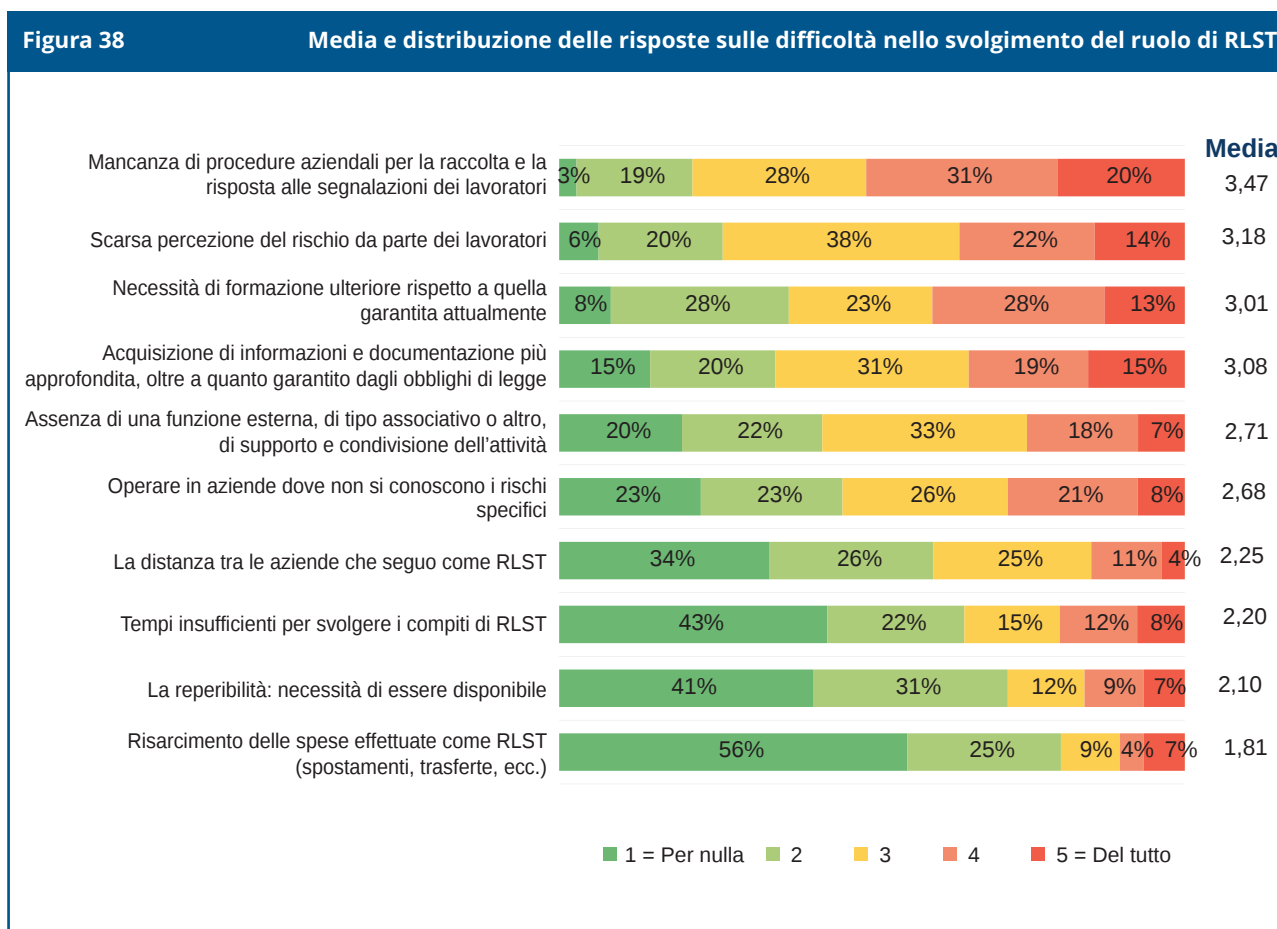
Dopo la nomina, il primo contatto con le aziende avviene, per il 54% dei RLST, su iniziativa del rappresentante stesso, per il 29% di essi tramite contatto con gli organismi paritetici e per il 18% il contatto avviene su iniziativa dell'azienda che contatta per prima il RLST.

Il 77% dei rispondenti dichiara di avere accesso ai luoghi di lavoro in tutte o nella maggior parte delle aziende per cui opera. Il mancato accesso è motivato, dai RLST, nel 64% dei casi dalla presenza di un RLS interno all'azienda: questo spiega la minor facilità di accesso dichiarata dai RLST rispetto ai RLS. Le altre motivazioni evidenziano delle difficoltà nella comunicazione e nella cooperazione con le aziende - i responsabili non sono reperibili (34%), la visita è rinviata e non riprogrammata (30%) e in alcuni casi l'accesso è negato senza motivazione (17%), oppure delle difficoltà di comunicazione con gli organismi paritetici, per la cessata attività dell'azienda (29%) o perché l'azienda è visitata da altri RLS (7%).

Il 74% dei RLST dichiara infine di elaborare la relazione annuale sulle sue attività, inviata alle organizzazioni sindacali (65%), all'organismo paritetico territoriale/regionale (60%) e agli enti bilaterali (27%).

Ruolo e caratteristiche dei RLST

In linea con quanto già indicato dai RLS, la motivazione che spinge gli intervistati a ricoprire il compito di RLST risulta essere principalmente legata alle loro competenze tecniche e sensibilità in materia di SSL (motivazione importante o del tutto importante per il 71% di essi) e, in seconda battuta, alle loro capacità relazionali (motivazione importante o del tutto importante per il 66% di essi).

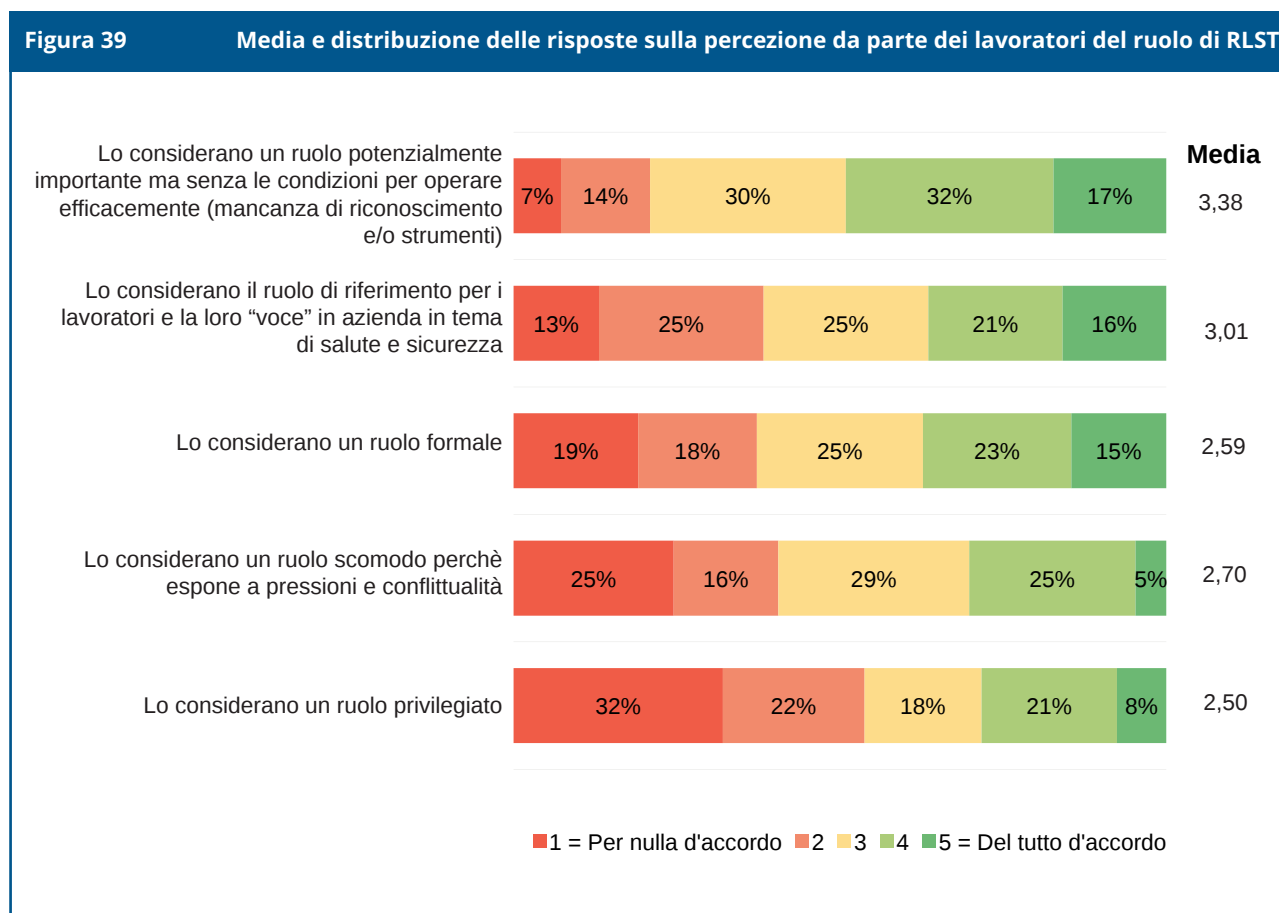


(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Le principali criticità riscontrate nello svolgimento del ruolo sono legate all'assenza di procedure aziendali per la raccolta e la risposta alle segnalazioni dei lavoratori (media 3,47), seguita dalla scarsa percezione del rischio da parte dei lavoratori (media 3,18), dalla necessità di formazione ulteriore rispetto a quella fornita (media 3,08) o alla necessità di acquisire informazioni e documentazione più approfondite oltre a quanto garantito dagli obblighi di legge (media 3,01). La prima voce (mancanza di procedure per la raccolta di informazioni) è significativamente più importante per i RLST rispetto ai RLS, mentre le altre criticità sono sostanzialmente allineate tra i due campioni.

In generale, i RLST, in una scala da 1 a 5, sono molto soddisfatti nel ricoprire il ruolo di RLST, con una media che sfiora il 4, un dato anche superiore rispetto alla soddisfazione media espressa dai RLS.

Il ruolo di RLST è considerato, dai lavoratori, importante ma svolto in condizioni inadatte secondo il 49% circa dei rispondenti o un ruolo di riferimento per loro in tema di SSL (37%). Per il 38% dei rispondenti invece il ruolo è solamente formale, per il 30% un ruolo scomodo perché espone a pressioni e conflittualità e per il 29% rappresenta un ruolo privilegiato. La percezione del ruolo da parte dei RLST è piuttosto allineata con quella dei RLS, soprattutto per quanto riguarda la categoria più importante. Tra i RLS si ha però una maggiore percezione che i lavoratori lo considerino un ruolo scomodo perché espone a pressioni e conflittualità (46%) rispetto ai RLST (30%), ma anche che sia il ruolo di riferimento per i lavoratori e la loro 'voce' in azienda in tema di salute e sicurezza (49%) rispetto ai RLST (37%).



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

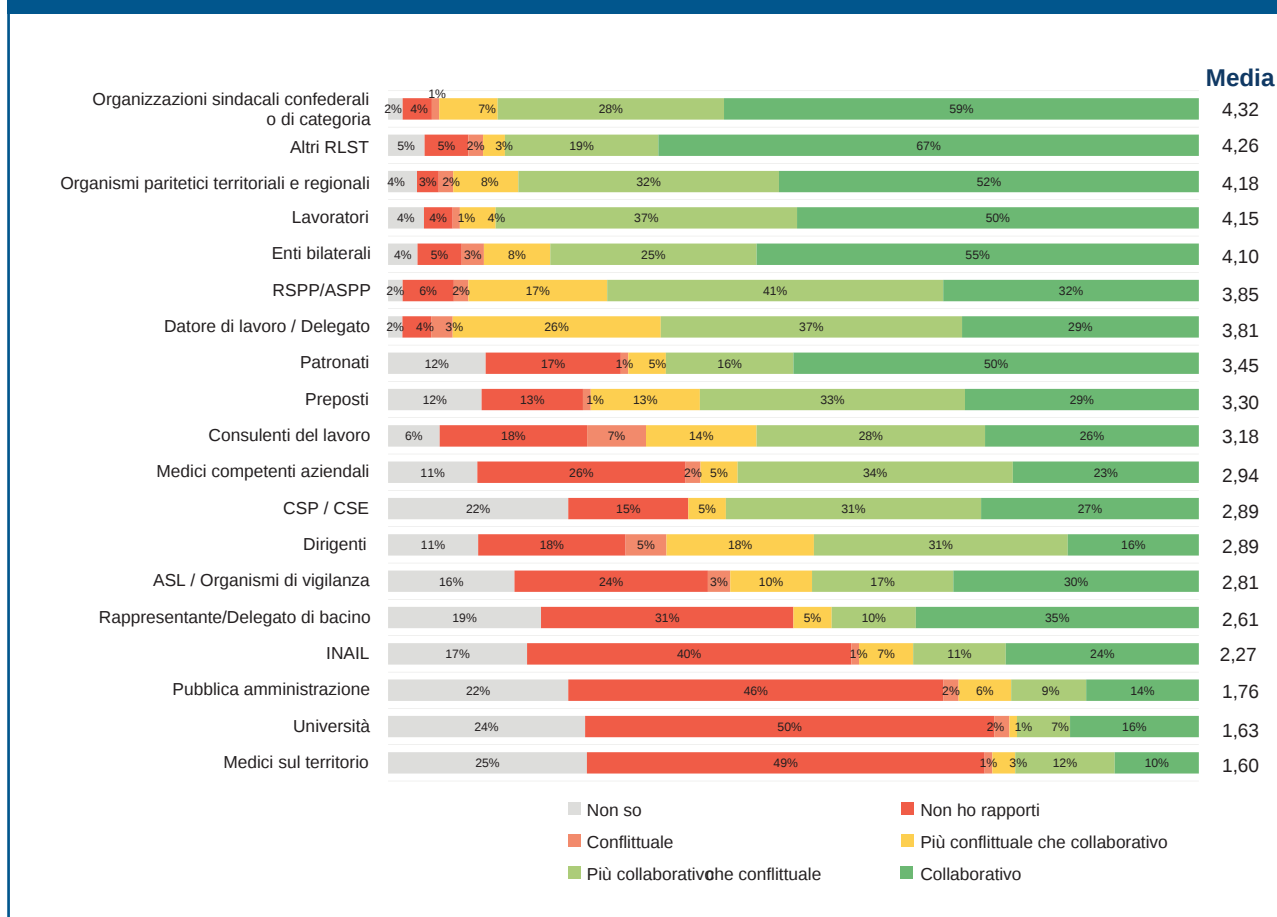
Infine, la quasi totalità (97%) dei RLST dichiara di non essere mai stato oggetto di contestazioni formalizzate da parte dei lavoratori.

Per quanto riguarda il rapporto con altre figure e/o istituzioni, i rapporti più collaborativi si instaurano con le organizzazioni sindacali (87%), con i lavoratori (87%), con altri RLST (86% dei rispondenti) e con gli organismi paritetici (84%), mentre i rapporti più conflittuali riguardano il datore di lavoro o delegato (29%), i dirigenti (23%) e il RSPP/ASPP (19%). Il rapporto risulta molto spesso essere assente con le università, i medici sul territorio, la pubblica amministrazione e l'Inail (tra 40% e 50% degli intervistati lo dichiara tale). Se si va ad analizzare l'operato delle figure della prevenzione, gli attori il cui operato appare essere più efficace sono gli enti bilaterali (del tutto efficace o molto efficace per il 62% degli intervistati), gli organismi paritetici (60%) e le organizzazioni sindacali confederali o di categoria (49%).

Anche in questo caso i risultati sono allineati con l'evidenza emersa dall'indagine condotta tra i RLS, in cui emerge come la conflittualità riguardi principalmente le figure della prevenzione interne all'azienda.

Figura 40

Media e distribuzione delle risposte sul rapporto del RLST con le altre figure della prevenzione



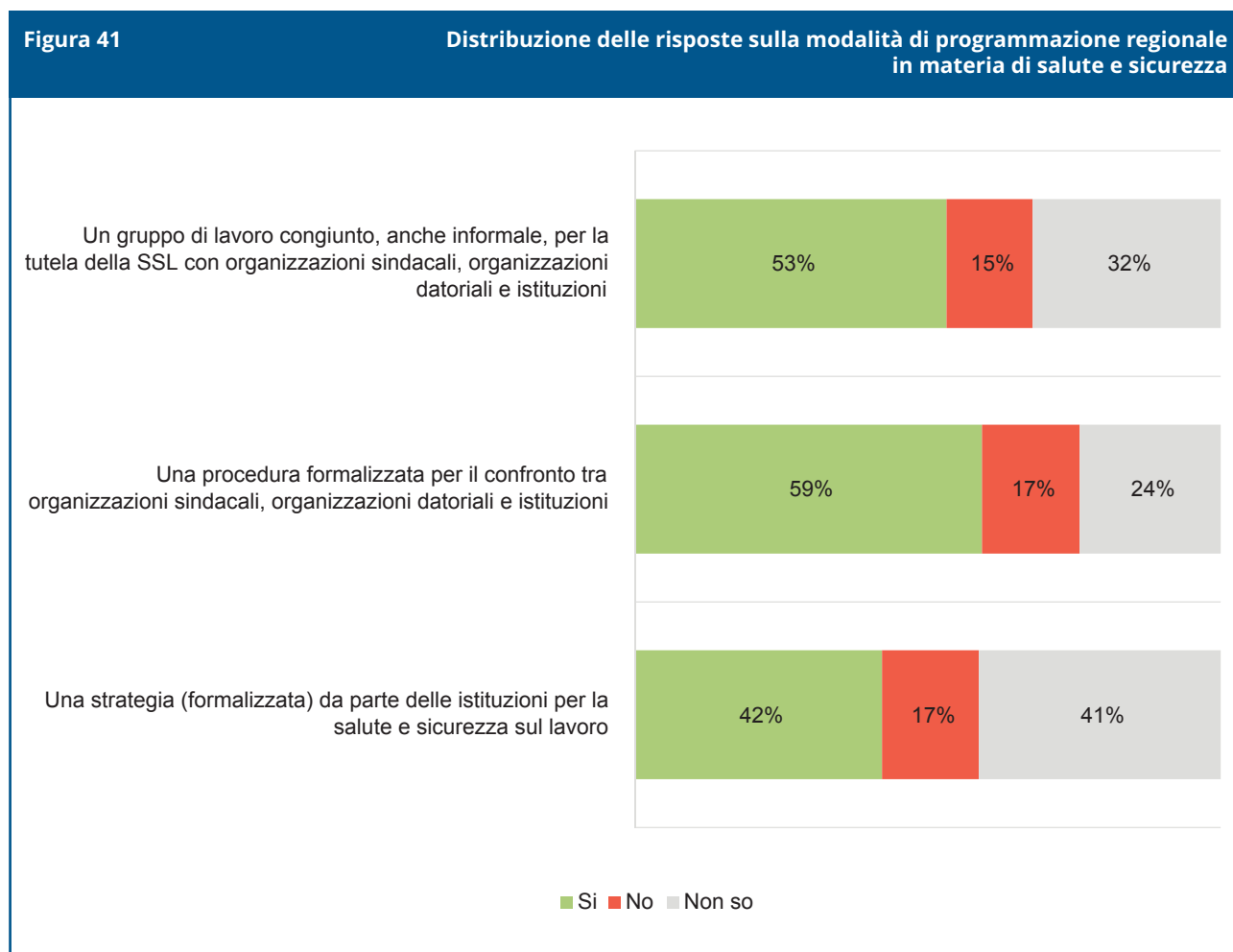
(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Relazioni industriali e dialogo sociale

La maggior parte dei RLST è stata individuata dalle Organizzazioni sindacali o dall'Organismo paritetico territoriale, mentre solo il 10% dei RLST è stato eletto o designato dai lavoratori.

Il 61% dichiara di non partecipare mai alla definizione dell'accordo territoriale che disciplina l'operato dei RLST, il 27% dei rispondenti vi partecipa qualche volta e il 12% dichiara di parteciparvi sempre.

La modalità di programmazione regionale, secondo i RLST, vede una prevalenza delle procedure formalizzate per il confronto tra organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali e istituzioni (59%), l'utilizzo di gruppi di lavoro congiunti per la tutela della SSL tra organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali e istituzioni (53%) o una strategia formalizzata da parte delle istituzioni per la SSL (42%). È significativo notare l'alta percentuale di RLST che non sa se nella sua regione siano utilizzate queste modalità di programmazione.



(Politecnico di Milano - Dipartimento di ingegneria gestionale)

Quasi il 90% dei RLST partecipa a forme di coordinamento sindacale, prevalentemente a livello regionale o provinciale.

Le assemblee territoriali con i lavoratori sui temi della SSL avvengono secondo il 42% dei rispondenti almeno una volta l'anno, per il 21% 2 o 3 volte o più di 3 volte l'anno, mentre per il 37% di essi non vengono mai svolte. È interessante notare che la frequenza di queste assemblee è superiore rispetto al dato dichiarato dagli RLS. La comunicazione con i lavoratori avviene, invece, prevalentemente attraverso canali tradizionali, infatti si basa per il 56% di essi su incontri individuali, mentre modalità come la mailing list e messaggistica istantanea sono utilizzati solo dal 9% dei rispondenti.

Discussione dei risultati e conclusioni

Sebbene il campione di indagine dei RLST sia numericamente piuttosto limitato e il campione sia stato costruito con un criterio di convenienza, esso può essere comunque considerato sufficientemente indicativo della popolazione complessiva. Per quanto dunque i valori medi e percentuali riportati nella sezione precedente possano essere in alcuni casi non del tutto affidabili, i dati consentono di tracciare un quadro complessivo interessante, anche in relazione all'indagine condotta sui RLS.

Innanzitutto si segnala il sostanziale allineamento dei due campioni in termini di caratteristiche anagrafiche

dei rispondenti. Dal punto di vista delle aziende rappresentate, viceversa, ci sono significative differenze dimensionali e settoriali, in accordo con la normativa vigente che indica la figura del RLST come figura di rappresentanza più significativa per le aziende di dimensioni minori e per alcuni comparti specifici.

Il profilo dei rischi percepiti nelle aziende rappresentate dai RLST è piuttosto allineato con quello delle altre aziende, a parte alcune tipologie di rischio specifiche, maggiormente presenti nei settori e per le dimensioni specifiche delle aziende del campione.

Già dalla minore capacità di considerare rischi specifici (per categorie di lavoratori e per interferenza) rispetto alle aziende rappresentate dai RLS si denota una limitata sensibilità alle tematiche della SSL di queste aziende. Il dato è ulteriormente confermato dal quadro che descrive il SGSSL, che mostra un numero limitato di casi (meno di un quarto del campione) in cui la maturità del sistema è buono per la maggior parte delle imprese rappresentate, mentre per il resto del campione il sistema è inesistente, non formalizzato, o limitato agli aspetti previsti dalla normativa.

Analogamente, il contributo dei lavoratori al miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro è molto limitato nella maggior parte dei casi, probabilmente a seguito del loro scarso coinvolgimento da parte dei vertici aziendali e dei preposti. In linea con questo, anche la formazione aggiuntiva rispetto a quella prevista dalla normativa è assai limitata e circoscritta a casi particolari. Questo può essere in parte dovuto alle minori dimensioni, in parte ai settori specifici in cui sono presenti questi tipi di figura.

Per quanto riguarda l'accesso e la condivisione delle informazioni da parte dei RLST, la situazione sembra essere migliore, anche se non su tutti gli aspetti. La disponibilità delle informazioni e dei documenti richiesta dal quadro normativo è abbastanza allineata alla situazione emersa dall'indagine dei RLS. Anche la capacità da parte dei RLST di fornire informazioni e suggerimenti di miglioramento verso il basso (ai lavoratori) e verso l'alto (ai dirigenti, preposti e datori di lavoro) è buona, mentre emerge una maggiore difficoltà, rispetto ai RLS, a ricevere informazioni ed aggiornamenti dalle figure della prevenzione interne all'azienda. Infine, permane la difficoltà, già evidenziata dai RLS, di scambio e condivisione delle informazioni con le figure esterne della prevenzione.

Il quadro della formazione ricevuta dai RLST in materia di salute e sicurezza sul lavoro è invece piuttosto buono, con percentuali più elevate di rispetto delle normative e di ore di formazione ricevuta, e maggiore soddisfazione rispetto all'efficacia. Anche le tematiche coperte o che richiedono maggiore attenzione sono allineate con quanto emerso dai RLS.

I RLST, analogamente a quanto accade per i RLS, risultano consultati per gli aspetti organizzativi e di responsabilità sulla prevenzione in un numero molto limitato di casi, e nella maggior parte di questi in modo piuttosto superficiale. Inoltre, a differenza dei RLS, i RLST partecipano in misura piuttosto limitata (per poche delle aziende rappresentate) ai momenti previsti formalmente per il confronto sulle tematiche di SSL, ovvero la riunione periodica ex d.lgs. 81/2008 art.35.

Nonostante questo quadro non del tutto positivo, i RLST dichiarano un buon livello di soddisfazione per il proprio ruolo, anche superiore a quello dei RLS, e le motivazioni prevalenti per assumere il ruolo sono allineate al resto del campione, e legate alla valorizzazione delle caratteristiche e competenze specifiche possedute.

Per i RLST è importante intrattenere relazioni collaborative con le organizzazioni sindacali, gli organismi paritetici, con gli altri RLST e con i lavoratori, mentre con il datore di lavoro o delegato, i dirigenti e il RSPP/ASPP i rapporti sono più conflittuali che collaborativi, in linea con quanto già evidenziato dai RLS.

I RLS mostrano una partecipazione discreta al confronto e al coordinamento tra organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali e istituzioni delle attività di prevenzione, soprattutto a livello regionale. Anche il confronto con i lavoratori a livello territoriale avviene abbastanza di frequente.

In sintesi è possibile affermare che la figura del RLST presenta diverse caratteristiche in comune con quella del RLS, soprattutto per quanto riguarda il profilo anagrafico, il livello di formazione ricevuta sui temi della salute e sicurezza sul lavoro, il ruolo giocato nei confronti dei lavoratori e le relazioni industriali. Emerge invece da un lato che le realtà in cui operano i RLST, a seguito della dimensione inferiore e dei settori specifici rappresentati, presentano un livello di maturità sull'individuazione dei rischi e sulla gestione della salute e sicurezza sul lavoro decisamente inferiori. Inoltre si evidenzia una maggiore difficoltà nell'accesso alle informazioni interne all'azienda da parte dei RLST, e un livello di coinvolgimento in molte decisioni rilevanti per la SSL ancora più basso rispetto ai livelli già ridotti dichiarati dai RLS.

INDAGINE SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA DI SITO PRODUTTIVO

Le caratteristiche del campione

L'indagine è stata condotta attraverso l'analisi di documenti (principalmente degli accordi sindacali intervenuti in materia) e tramite interviste in profondità, usando una traccia semi-strutturata (riportata in Allegato 4). Tali interviste hanno interessato complessivamente dieci RLSSP diffusi geograficamente sulle varie aree del territorio nazionale (nord, centro, sud). In particolare, i RLSSP intervistati operano nei seguenti siti produttivi: porto di Genova (3 RLSSP), porto di La Spezia (1 RLSSP), Bologna Fiere (1 RLSSP); porto di Ravenna (2 RLSSP); porto di Marina di Carrara (1 RLSSP); porto di Salerno (1 RLSSP); Porto di Palermo (1 RLSSP).

Pertanto nove su dieci dei RLSSP intervistati operano in un porto, mentre uno soltanto di essi opera in un sito produttivo diverso, ossia un polo fieristico.

Di seguito presentiamo un'analisi trasversale dei risultati delle interviste. Non tutti i RLSSP intervistati hanno risposto alla totalità delle domande effettuate, pertanto i dati riportati di seguito si riferiscono alle risposte effettivamente ottenute e non al campione complessivo degli intervistati.

I RLSSP intervistati

Tutti e dieci i RLSSP intervistati sono di sesso maschile e di nazionalità italiana, hanno un'età compresa tra i 33 e 59 anni, con un'età media di 44 anni.

Il ruolo ricoperto in azienda è di operaio o impiegato (vi sono due formatori), ed il titolo di studio più frequente è quello di scuola media superiore (uno soltanto degli intervistati possiede esclusivamente la licenza media).

Gli intervistati svolgono il ruolo di RLSSP da un periodo compreso tra uno e nove anni, con una media di circa 6 anni. È significativa la percentuale di coloro che hanno avuto una pregressa esperienza di rappresentanza sindacale prima dell'attuale (sette RLSSP su nove).

Per quanto riguarda la tipologia delle aziende nelle quali i RLSSP intervistati sono concretamente impiegati si va dalle compagnie o cooperative portuali alle attività terminalistiche, dalla movimentazione merci ai trasporti marittimi, sino ad attività di organizzazione fieristica.

I contesti produttivi interessati

Per quanto riguarda la dimensione e la tipologia delle aziende coinvolte nei siti produttivi interessati, va dato anzitutto atto che si tratta in ogni caso di realtà complesse in cui vi sono situazioni assai eterogenee tra di loro.

Il porto di Genova, che è il sito produttivo più rilevante, è gestito dalla compagnia portuale che assume la forma giuridica di una cooperativa, ed è formato da 18 terminal, gestiti da aziende private concessionarie che svolgono attività di carico e scarico merci (su camion o treni) e di attracco di navi. Poi ci sono i lavoratori dei servizi, piloti e manovratori, ormeggiatori e se c'è la necessità di effettuare operazioni specialistiche i servizi vengono appaltati. Il porto di Ravenna è un porto canale, con annesso retro porto, e vede impegnate circa 140 aziende, delle quali 22 di medio/grandi dimensioni (circa 750 dipendenti), vi sono 24 aziende/terminalisti e 130 aziende che svolgono attività 'secondarie', nel retro porto operano circa 100 aziende. Nei porti di La Spezia, Marina di Carrara, Salerno e Palermo operano meno aziende rispetto ai porti di Genova e Ravenna (si va dalle due nel porto di Marina di Carrara, alle nove più la cooperativa di portuale nei porti di Palermo-Termini Imerese), ma si tratta nella maggior parte dei casi di aziende di medio/grandi dimensioni (fino a 600 dipendenti).

In molti porti (Genova, Ravenna, Salerno, ecc.) è presente un'azienda fornitrice di manodopera temporanea autorizzata (ai sensi dell'art. 17, della l. 84/1994).

Le attività principali svolte dalle aziende che operano nei porti, come è ovvio, riguardano l'imbarco e lo sbarco di navi, il carico e scarico merci, auto/rotabili e container, lo stoccaggio delle merci, il trasporto passeggeri, ecc. Per quel che attiene il sito di Bologna fiere, va rilevato che il quartiere fieristico si estende su un'area di 375.000 mq, è composto 18 padiglioni e da 5 ingressi indipendenti. L'organizzatore fieristico è attualmente una società per azioni con capitale misto pubblico-privato. I dipendenti della fiera, che per la maggior parte lavorano in ufficio, sono circa 250 tra assunti in modalità part time e full time.

Per quanto attiene al numero di RLSSP presenti nel sito produttivo interessato si va dai due di Bologna fiere

sino ai sei del porto di Genova; in alcuni casi non vi è suddivisione di competenze (Bologna), in altri i RLSSP hanno competenze specifiche (Genova), che possono essere anche suddivise per comparto/settore (Salerno).

Accordi collettivi applicati e organismi di coordinamento presenti nel sito produttivo

In tutti e dieci i siti produttivi in cui operano gli intervistati è stato approvato un accordo collettivo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 3, del d.lgs. 81/2008, in materia di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo, che stabilisce sia le modalità di individuazione del RLSSP sia le regole secondo cui il RLSSP esercita le attribuzioni di RLS in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo. Solo sei su dieci RLSSP intervistati fanno parte di un Sistema Integrato di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza di sito che viene regolarmente convocato e solamente in cinque tra i dieci siti produttivi interessati esiste un coordinamento degli organi ispettivi (es. COI/CUR) cui il RLSSP prende parte. Tutti i RLSSP dei porti dichiarano di far parte e di venire invitati al Comitato di igiene e sicurezza del lavoro coordinato dall'Autorità portuale (ai sensi dell'art. 7, del d.lgs. 272/1999 e s.m.i.). In un sito produttivo partecipano al Sistema integrato di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, oltre al RLSSP, i RLS, i RSPP, le associazioni datoriali (Confindustria e Confimi), le Asl, la Capitaneria di porto, l'Autorità portuale; in un altro sito produttivo il Sistema integrato è invece composto da sei RLS (tre della compagnia unica e tre delle aziende private), in un altro sito ancora tale Sistema è formato da tre RLSSP individuati dalle organizzazioni sindacali, avallati dai RLS aziendali. Mentre al Sistema operativo integrato (SOI) che opera nel porto di Genova partecipano Asl, Autorità portuale, Capitaneria di porto, DPL, Inail e Inps. Il Gruppo plurisetoriale che opera nel porto di Salerno è invece composto da Autorità portuale, Capitaneria di porto, Asl, Vigili del fuoco e Sanità marittima. Il Sistema integrato dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito (SIRLSS) che è stato istituito nella fiera di Bologna è composto dai RLSSP e dal RLST (figura prevista da Protocollo ma ancora non coinvolta). Tra i compiti delle varie forme di sistema integrato di rappresentanza vi sono l'affiancamento dei RLS aziendali onde fungere da interfaccia tra costoro e le autorità preposte (Autorità portuale, Capitaneria di porto, ecc.), la gestione globale della salute e sicurezza nel sito produttivo interessato, dunque la divulgazione di linee guida e comportamenti comuni, la diffusione della cultura della sicurezza, il coordinamento delle azioni di controllo e prevenzione, l'individuazione degli obiettivi e delle priorità per ridurre gli infortuni. In un caso (porto di Ravenna) il Sistema integrato, inoltre, convoca il tavolo del Comitato di igiene e sicurezza del lavoro (ex art. 7, del d.lgs. 272/1999), partecipa su invito al coordinamento degli organi ispettivi, organizza incontri periodici con RLSSP e RSPP delle imprese, partecipare agli altri tavoli di coordinamento, effettua sopralluoghi. Pure il gruppo plurisetoriale operante nel porto di Salerno effettua visite a campione ogni circa 45 giorni per verificare le condizioni di salute e sicurezza. Del Coordinamento degli organi ispettivi (COI) in un porto fanno parte il Prefetto, la Asl, l'Autorità portuale, i Vigili del fuoco, il 118, in un altro porto ne sono membri l'Autorità portuale, la Capitaneria di porto, la Asl, e il RSPP, in altro porto ancora il COI fa capo all'Asl e vi partecipano l'Autorità portuale, i Vigili del fuoco, l'Inps, l'Inail, e la Direzione territoriale del lavoro (DTL). Il predetto organismo generalmente si riunisce per discutere di problemi trasversali che coinvolgono sia l'Autorità portuale sia la Capitaneria di porto (cosiddetto interfaccia bordo/nave). Sulla base di un protocollo vigente in un sito produttivo al COI vengono assegnati i seguenti compiti: individuare strumenti e modalità di monitoraggio sulle imprese (identificazione soluzioni comune), creare una rete informativa degli incidenti avvenuti, potenziare il sistema di sorveglianza, affiancare i RLS qualora abbiano bisogno di consulenze.

Nei porti di Genova, Marina di Carrara, Ravenna e Salerno, è istituito, ai sensi dell'art. 7, del d.lgs. 272/1999, il Comitato di igiene e sicurezza (CIS), il quale è almeno in due casi suddiviso nel settore commerciale e in quello metalmeccanico. Il CIS è presieduto dall'Autorità portuale e i componenti sono la Asl, l'Organismo paritetico, Confindustria, la Capitaneria di porto (a Genova); la Capitaneria di porto, la Asl, i RSPP aziendali e gli enti interessati (es. chimico di porto, vigili del fuoco) ove necessario (a Marina di Carrara); la Capitaneria di porto (ma solo per alcune questioni che riguardano la navigazione), i RLS aziendali, Confindustria, la Asl (a Ravenna). Il CIS si riunisce in un caso quando emergono problematiche su salute e sicurezza che riguardano i vari soggetti che lo compongono (a Genova), in un altro caso viene convocato regolarmente (mediante una o due volte l'anno) per discutere e confrontarsi su tutti i problemi del sito in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro, in altro caso ancora (Ravenna) il CIS viene sempre convocato ad iniziativa dei rappresentanti dei lavoratori per

la sicurezza. Il CIS di Salerno è composto da: l'Autorità portuale, la Capitaneria di porto, Asl, Vigili del fuoco, Sanità marittima, i responsabili datoriali divisi in comparti e un RLS per sigla sindacale. Il RLSSP è inviato a partecipare alle riunioni del CIS, in tale sede è consultato sulle tematiche di salute e sicurezza ed ha il compito di riportare le situazioni riscontrate di alta pericolosità; in questo contesto infine si possono formulare proposte per la prevenzione, individuare procedure per la valutazione del rischio o indicare soluzioni rispetto ai problemi emersi.

I rischi per la salute e sicurezza sul lavoro e le condizioni di lavoro

Nella maggior parte dei siti analizzati, la percezione di RLSSP è che la valutazione dei rischi effettuata delle singole imprese operanti nel sito produttivo sia efficace e tenga adeguatamente conto dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro, sia per quel che riguarda le caratteristiche dei lavoratori sia per quanto attiene ai rischi da interferenza, anche se ovviamente emergono differenze, anche rilevanti, da azienda ad azienda.

In alcuni siti si segnala qualche problema tanto per la valutazione dei rischi legati alla differenza di genere quanto all'età, in altri casi si segnala una poco efficace la valutazione dello stress lavoro-correlato, così come infine emergono dei rischi del tutto particolari legati alle attività portuali, quali i rischi da condizioni climatiche. In altri siti ancora, la prevenzione dei rischi presenta numerose problematiche legate alla scarsa valorizzazione del ruolo dei RLSSP, alle procedure insicure con cui è svolto il lavoro (in particolare, ad esempio, il carico e scarico delle merci), alle difficoltà di dialogo e cooperazione tra i diversi attori dei sistemi di prevenzione.

In generale, i RLSSP intervistati mettono in evidenza la grande complessità insita nello svolgimento del proprio ruolo, stante il gran numero di aziende, di lavoratori e di rischi per la sicurezza presenti nel sito, anche se dichiarano in massima parte di avere rapporti positivi e collaborativi con gli altri attori della sicurezza (tra cui i RLS delle singole aziende), e di essere aiutati da protocolli e regolamenti che definiscono le regole da rispettare. Tra le criticità e le difficoltà segnalate emergono soprattutto i difficili rapporti con le singole aziende coinvolte nel sito produttivo (alcune delle quali hanno secondo gli intervistati una minore cultura della sicurezza). Spesso risulta complicato anche il rapporto con i singoli lavoratori. In un caso viene altresì lamentata l'assenza di coordinamento tra le aziende, il difficile rapporto con l'Autorità portuale nonché con gli ispettori di banchina. In altri casi, infine, viene segnalata come elemento critico l'eterogeneità dei rischi diffusi nel sito produttivo o la presenza di insidiosi rischi da interferenza. Tra i rischi più diffusi secondo i RLSSP intervistati si segnalano l'interferenza tra cosiddetta "autoproduzione" e gli equipaggi delle navi, la gestione delle situazioni di emergenza, l'utilizzo del cellulare, la movimentazione dei carichi, il carico e lo scarico merci (es. caduta dall'alto, carichi sospesi, materiali pericolosi, rischio di caduta e contusioni in stiva, ecc.), passaggio di mezzi meccanici (camion, muletti, ecc.), rischi da condizioni meteorologiche o da esposizione alle polveri.

Mentre nei porti sono più rare le attività date in appalto o in subappalto, nel polo fieristico di Bologna è stata evidenziata una intricata trama di rapporti contrattuali tra i molteplici soggetti presenti nel sito produttivo (organizzatori fieristici, allestitori, fornitori, espositori, ecc.). In tale scenario secondo il RLSSP il regolamento interno alla fiera rappresenta un valido strumento di sostegno alla propria attività.

Tra le possibili soluzioni che sono state indicate dai RLSSP intervistati onde migliorare la propria capacità di rappresentanza, si segnalano: a) il fatto che il RLSSP dovrebbe essere una 'figura di sito', non legato ad una singola azienda; b) la somministrazione di una formazione continua; c) l'introduzione di una normativa più precisa e rigida.

Cultura e gestione della salute e sicurezza nel sito produttivo

La maggioranza dei rispondenti (sei su dieci) afferma che nel proprio sito produttivo esiste una politica di salute e sicurezza. In altri casi non esiste una politica univoca (due su dieci), in altri ancora (due su dieci) non vi è una politica di alcuna tipologia. I promotori della politica sono diversi e variano da sito a sito: RSPP, RLSSP, aziende, tutti i soggetti presenti nel sito, ecc. Secondo i RLSSP la promozione e la divulgazione della politica di salute e sicurezza avviene attraverso iniziative e/o assemblee promozionali, campagne di sensibilizzazione, la formazione e l'addestramento, la definizione di procedure. In quasi tutti i siti interessati sono presenti procedure operative volte a fronteggiare le diverse situazioni che possono verificarsi, anche se alcuni intervistati (due), lamentano il fatto che non sempre tali procedure vengono in concreto rispettate e rischiano di rimanere soltanto

sulla carta. Anche per quanto riguarda i sopralluoghi effettuati su questi temi la situazione è variegata: si va da nessun sopralluogo, a sopralluoghi effettuati solo in occasione della valutazione dei rischi, a sopralluoghi svolti costantemente.

Quando nel sito produttivo (ovvero nelle aziende che vi operano o nella maggior parte di esse) si verificano incidenti, infortuni o quasi incidenti, solo in quattro casi su dieci i RLSP affermano di essere stati informati (da parte dell'azienda o dal RLS) e di aver partecipato all'analisi successiva. Secondo i rispondenti, in tutte le aziende che operano nel sito produttivo vi è un sistema di registrazione degli incidenti, anche se molti evidenziano che non sempre i dati sono registrati correttamente e lamentano la mancata rilevazione delle malattie professionali. Ai sensi dei protocolli applicati nella fiera di Bologna in caso di incidente interviene, e svolge ruolo importante, il servizio antincendio, la comunicazione degli incidenti o quasi incidenti, invece, avviene durante la riunione periodica.

Sei intervistati su dieci sostengono che (per quanto vi siano differenza tra azienda e azienda e lavoratore e lavoratore) il rapporto sulle tematiche della salute e sicurezza tra lavoratori e vertici aziendali nel sito produttivo è positivo e collaborativo, e i lavoratori in larga massima sono disponibili a fornire informazioni su incidenti o anomalie, per quanto spesso ciò avvenga in forma anonima nel timore di ripercussioni. Ancora più spesso (in sette casi su dieci) i lavoratori addirittura suggeriscono o promuovono azioni di miglioramento della salute e sicurezza. Negli altri casi i rapporti sono più conflittuali e tra i lavoratori prevale la reticenza. Il coinvolgimento da parte dei vertici aziendali dei lavoratori nelle problematiche relative alla salute e sicurezza appare essere invece molto più raro, si ha solo in alcune realtà aziendali più avanzate (secondo 2 intervistati su 10), oppure avviene solo durante le assemblee sindacali. In cinque casi su dieci gli intervistati dichiarano che i vertici di alcune aziende operanti nel sito produttivo promuovono momenti di formazione dei lavoratori aggiuntivi rispetto a quella obbligatoria. In quattro siti su dieci vengono riconosciuti, secondo quanto riferito dagli intervistati, premi e/o incentivi ai lavoratori per migliorare la salute e sicurezza in azienda, sebbene in un caso si tratti di premi di risultato, che subiscono una decurtazione nell'ipotesi in cui il lavoratore non abbia rispettato delle procedure di sicurezza.

Nelle risposte degli intervistati, pur con le diversità tra azienda e azienda interessata, la sicurezza è considerata una spesa, o comunque non una priorità, solo in tre siti produttivi su dieci.

Secondo otto intervistati su dieci le aziende che operano sul sito produttivo effettuano investimenti per la salute e sicurezza (seppure in misura assai diversa), tali investimenti riguardano principalmente la dotazione di macchine, mezzi, attrezzature e dispositivi, la creazione di procedure apposite; in alcune situazioni tuttavia (due su dieci) gli investimenti vengono ritenuti limitati alle attività obbligatorie. In un caso l'investimento su questi temi viene espressamente definito insufficiente.

Accesso e condivisione delle informazioni su salute e sicurezza

Quasi tutti i RLSP intervistati dichiarano di non aver particolari problemi ad accedere ai dati e alle singole documentazioni inerenti i temi della salute, sicurezza e prevenzione o di valutazione dei rischi (DVR, DUVRI, POS, PSC). L'accesso avviene generalmente in tempi rapidi (a volte addirittura predefiniti mediante l'accordo sindacale) attraverso una richiesta da indirizzarsi al RSPP (o in alcuni casi anche al RLS) dell'azienda interessata. Secondo due intervistati su dieci, il DVR e il POS sono accessibili solo al RLS aziendale e solo in assenza di quest'ultimo la consultazione è consentita anche al RLSP, mentre l'accesso al DUVRI e al PSC è assicurato a tutti. Secondo due RLSP intervistati la documentazione, in particolare il DVR, può essere consultata solo in azienda e non se ne può estrarre copia, mentre un RLSP dichiara che riceve tutta la documentazione richiesta anche via e-mail (modalità di cui poteva avvalersi precedentemente anche ad altro intervistato). In due casi le documentazioni risultano incomplete e in un caso i DVR prodotti dalle singole aziende sono giudicati troppo uguali tra loro, non rispecchiando la diversificazione e complessità dei rischi propria di un sito portuale.

Per quel che attiene ai rapporti con i lavoratori delle aziende coinvolte nel sito produttivo, due rispondenti su dieci dichiarano di avere pochi rapporti con i lavoratori delle altre aziende coinvolte nel sito produttivo, un intervistato dichiara di avere rapporti e di svolgere assemblee solo con i RLS delle altre aziende, per gli altri invece i rapporti sono continui sia con i lavoratori che con i RLS. In alcuni siti (due su dieci) il rapporto si svolge nell'ambito di assemblee sindacali azienda per azienda, invece in altri casi (tre su dieci) le assemblee su questi

temi non sono convocate; in altri casi ancora (tre su dieci) vengono periodicamente convocate assemblee di coordinamento con i RLS aziendali, due volte l'anno (in un caso) o ogni novanta giorni (in un altro caso). Le modalità con le quali i RLSSP comunicano con i lavoratori sono le più varie: si va dagli incontri individuali (negli uffici dei RLSSP, durante i sopralluoghi o gli accessi nei luoghi di lavoro, oppure in luoghi esterni quali bar, spogliatoi, oppure ancora nelle sedi dei sindacati), sino alla distribuzione dei volantini, alle comunicazioni in bacheca, alle e-mail, al telefono cellulare o ai gruppi WhatsApp. Due RLSSP intervistati su dieci lamentano, tuttavia, una difficoltà di dialogo con i lavoratori soprattutto in merito alla reale percezione che hanno dell'importanza della tutela della salute e sicurezza e alla necessità del rispetto dei propri obblighi in materia.

Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Per quel che riguarda la formazione ricevuta otto intervistati su dieci dichiarano di aver effettuato la formazione obbligatoria come RLSSP, e di essi soltanto cinque dichiarano di aver svolto anche la formazione aggiuntiva (anche se non sempre hanno poi ricevuto i necessari aggiornamenti). In due casi, invece, ai RLSSP è stata impartita invece la formazione, di durata inferiore, che è prevista per i RLS aziendali. I corsi sono stati promossi e/o effettuati principalmente dalle organizzazioni sindacali (cinque casi), dall'Autorità portuale (tre casi), da soggetti abilitati pubblici (due casi) o privati (un caso). Le modalità di formazione sono state principalmente in aula con lezioni frontali (quattro intervistati), e-learning (un intervistato); gli argomenti trattati sono stati principalmente argomenti di ordine generale, e in particolare l'utilizzo di DPI e la movimentazione manuale dei carichi. La maggior parte dei RLSSP giudica la formazione ricevuta efficace o adeguata (quattro intervistati) ma solo in alcuni casi (due intervistati) la formazione ha tenuto conto delle specificità del sito produttivo interessato, mentre altri viceversa hanno giudicato la formazione ricevuta gravemente insufficiente o mediocre (due intervistati). In merito all'ulteriore formazione che i RLSSP ritengono necessaria al fine di svolgere più efficacemente il proprio ruolo, oltre a ribadire l'importanza di una formazione continua, aggiornata e specifica, hanno indicato nello specifico di ritenere necessaria una formazione in merito a: a) competenze di meteorologia; b) scambio di esperienze, buone prassi, buone pratiche con altri porti ed altri RLSSP; c) alle attività che prevedono l'utilizzo di container; d) aggiornamenti normativi; e) rischi da interferenze; e) malattie professionali.

Consultazione, coinvolgimento e rappresentanza dei RLSSP

Il coinvolgimento o la consultazione su tutti gli aspetti relativi alla salute e sicurezza sul lavoro viene garantita alla maggioranza dei RLSSP (sette intervistati su dieci), tuttavia solo per tre intervistati la consultazione è costante e completa (anche ad esempio in merito all'adozione di nuove procedure o DPI, alla valutazione dei rischi interferenziali o derivanti dall'impiego di determinate sostanze); mentre in un caso la consultazione viene definita non sempre precisa e preventiva, in un altro ancora viene dichiarato che la consultazione avviene solo con gli altri rappresentanti dei lavoratori ma non coinvolge i responsabili aziendali e nemmeno quelli dell'autorità portuale. Un altro RLSSP intervistato dichiara, viceversa, che non vi è alcuna consultazione perché è lui stesso a dover insistere per ottenere informazioni e/o incontri. In un solo caso vengono definiti momenti di incontro come la riunione periodica che avviene annualmente e gli incontri con le Asl, anche al fine di pianificare l'attività ispettiva (ispezioni cui non sempre però è poi garantita la partecipazione al RLSSP). In un altro caso, invece, vengono svolte riunioni per macro settore in cui sono invitate tutte le aziende coinvolte nella stessa problematica affrontata. Per quattro degli intervistati il ruolo assolto dal RLSSP rappresenta un fondamentale ruolo di coordinamento/cooperazione tra le diverse rappresentanze aziendali presenti nel sito produttivo; un altro intervistato, tuttavia, segnala alcune difficoltà in ordine allo svolgimento del suo ruolo di coordinamento tra i RLS aziendali stante la poca considerazione che questi ultimi ripongono nel ruolo di RLSSP.

Ruolo e caratteristiche del RLSSP

In merito alle motivazioni che hanno indotto gli intervistati ad accettare il ruolo di RLSSP spiccano attitudine/pre-disposizione caratteriale (quattro risposte), sensibilità per i temi della salute e sicurezza (tre risposte), esperienza (una risposta), propensione alla leadership (una risposta). Tutti i RLSSP intervistati godono di ore di permesso per svolgere il proprio ruolo che vanno dalle 144 ore annue nella fiera di Bologna (ma con completa libertà di effettuare i sopralluoghi), alle 350 ore nel porto di Martina di Carrara, alle 600 ore pro capite nei porti di La Spe-

zia e Salerno, alle 800/990 ore nel porto di Genova, alle 3.600 ore complessive annue per 3 RLSSP nel porto di Ravenna, sino al distacco totale nel porto di Palermo. Le ore di permesso sono definite in quattro casi da un Protocollo d'intesa e in tre casi da accordo contratto di secondo livello. Dichiarano di avere a disposizione per lo svolgimento della loro attività strumenti quali telefono (due intervistati), auto (due intervistati), PC (due intervistati), e di avere assegnato uno spazio e un ufficio autonomo (sette intervistati). Dichiarano invece di non avere a disposizione né spazi e né mezzi tre dei dieci RLSSP intervistati. Ai RLSSP intervistati (otto su dieci) durante le ore di permesso per lo svolgimento del proprio ruolo e/o per la partecipazione alle attività di formazione è garantito il distacco e la completa autonomia dall'impresa di appartenenza (salvo in alcuni casi la preventiva richiesta e la successiva rendicontazione), tuttavia un RLSSP segnala la mancanza di copertura assicurativa per gli infortuni e le malattie professionali durante il periodo di fruizione del permesso. In un caso il RLSSP intervistato lamenta il fatto che il proprio ruolo spesso sia considerato marginale rispetto a quello svolto dai singoli RLS aziendali.

Il ruolo delle altre figure della prevenzione

In merito ai rapporti intrattenuti con gli altri soggetti coinvolti nella tutela della salute e sicurezza nel sito produttivo essi vengono definiti in linea di massima buoni o collaborativi (da otto intervistati) anche se esistono problemi differenziati tra i diversi siti e relazioni migliori con alcuni soggetti piuttosto che con altri. In particolare, i rapporti sarebbero positivi con i seguenti soggetti: il RSPP (quattro intervistati), le Asl (tre intervistati), l'Autorità portuale (due intervistati), l'Arpa (un intervistato), i Vigili del fuoco (un intervistato), il medico competente (un intervistato), i RLS aziendali (un intervistato), i lavoratori (un intervistato). Alcune criticità sono state rilevate, invece, da parte di un RLSSP nei rapporti con il medico competente esterno, e da parte di un altro RLSSP nei rapporti che intercorrono con l'Autorità portuale e la Capitaneria di porto. Più nello specifico, il rapporto con l'Autorità portuale è in larga misura definito buono o collaborativo (in sette porti su nove). In un porto tuttavia non si nega che su questioni complesse possano nascere a volte forti conflitti e si evidenzia la necessità di avere autorità portuale più presente (anche perché allo stato sarebbe commissariata). Uno dei RLSSP intervistati, invece, dichiara che nel sito in cui opera il rapporto con l'Autorità portuale è quasi del tutto inesistente, stante la scarsa presenza in generale degli organi competenti.

Relazioni industriali e dialogo sociale

Metà dei RLSSP intervistati (cinque) è stato designato dalle organizzazioni sindacali, e, tra essi, tre RLSSP sono stati scelti tra i RLS dell'Autorità portuale. L'altra metà dei RLSSP intervistati, invece, sono stati eletti, e, tra essi, quattro RLSSP sono stati eletti tra e dai RLS presenti nel sito produttivo, mentre un solo RLSSP è stato eletto da tutti i lavoratori impiegati nelle aziende che operano nel sito produttivo interessato. La comunicazione della nomina dell'intervistato nel ruolo RLSSP è stata rivolta a tutte le aziende operanti nel sito produttivo (secondo sette dei rispondenti) e a tutti i lavoratori interessati (secondo quattro dei rispondenti) nonché alle autorità competenti, compresa l'Autorità portuale, (secondo quattro dei rispondenti). In alcuni casi tale comunicazione è avvenuta ad opera delle organizzazioni sindacali di appartenenza (secondo quattro degli intervistati). Per quanto attiene le forme utilizzate, sono state utilizzate le seguenti modalità di comunicazione: tramite bacheca (per due intervistati), tramite mail (per un intervistato), tramite presentazione diretta ai lavoratori (per un intervistato). Nelle trattative sindacali ai temi della salute e sicurezza viene riservata un'importanza nulla e/o marginale per tre dei RLSSP intervistati, mentre l'importanza è diversa a seconda dell'azienda per i due degli intervistati, mentre uno soltanto dei RLSSP rispondenti ritiene che a tali temi venga riservata una considerazione prioritaria. Per quanto riguarda l'importanza assunta dalla contrattazione collettiva (e i vari accordi e protocolli d'intesa) nel definire concretamente le attribuzioni e il ruolo del RLSSP, due degli intervistati la ritengono determinante, uno di essi viceversa afferma che non riveste alcuna importanza, mentre un altro intervistato ritiene che bisognerà attendere un nuovo protocollo di intesa attualmente in discussione che definirà meglio ruolo e prerogative del RLSSP.

I RLS presenti nel contesto lavorativo in cui operano i RLSSP intervistati, secondo quanto dichiarato, sono mediamente venti, e vanno dai tre RLS della fiera di Bologna ai circa ottanta RLS del porto di Ravenna. Tuttavia per la fiera di Bologna si fa riferimento solo ai RLS dell'organizzazione fieristica e non a quelli delle aziende che

di volta in volta vi operano, per le difficoltà proprie di un contesto in cui le aziende operano spesso in maniera temporanea e frammentata, mentre due dei RLSSP intervistati (impiegati nei porti di Genova e Ravenna) fanno riferimento non ad un numero preciso di RLS bensì ad un RLS per ogni singola azienda che opera nel sito produttivo interessato. Solo una parte dei RLSSP intervistati (tre) dichiara di svolgere (o di poter svolgere) il ruolo di RLS anche per altre aziende (diverse dalla propria datrice di lavoro) che operano nel sito produttivo interessato, mentre quattro intervistati negano espressamente di svolgere un simile ruolo. Larga parte dei RLSSP intervistati (otto) dichiara di aver svolto o di convocare delle riunioni di coordinamento periodiche con gli altri RLSSP o i RLS aziendali, che si svolgono con una certa cadenza non prefissata o, in altri casi, con cadenza periodica (una volta al mese, trimestralmente, due o tre volte l'anno). Le predette riunioni hanno ad oggetto svariati temi tra i quali si possono citare i carichi di lavoro, i dispositivi individuali di protezione, la movimentazione dei mezzi, la discussione di progetti o proposte. In un caso emerge come sia complicato svolgere riunioni di coordinamento dei RLS se non limitate ai RLS dell'azienda principale di cui è dipendente il RLSSP intervistato e, pertanto, si opta per riunioni individuali.

La larga maggioranza dei RLSSP intervistati (sette su dieci) dichiara di non aver mai avuto rapporto con gli Organismi paritetici, due dei degli intervistati non rispondono o dichiarano di non saper rispondere alla domanda, mentre un RLSSP soltanto afferma di aver svolto spesso riunioni con gli Organismi paritetici.

Conclusioni

Dall'analisi svolta emerge che il ruolo assolto dal RLSSP è cruciale in contesti produttivi complessi e articolati, che vedono il coinvolgimento di elevato numero di imprese.

In tale quadro il RLSSP in effetti contribuisce in maniera determinante a garantire un coordinamento tra i vari attori della sicurezza onde rispondere efficacemente all'individuazione e alla corretta gestione anzitutto dei rischi da interferenza.

Il giudizio espresso sulla valutazione dei rischi, sul livello di informazione e formazione, sul tasso di coinvolgimento nelle tematiche di salute e sicurezza nonché sul rapporto con gli altri soggetti a vario titolo coinvolti nel sistema preventivo del sito produttivo è in larga massima positivo.

Emerge, tuttavia, indubitabilmente una differenza tra contesti produttivi di maggiori dimensioni, più strutturati e organizzati, in cui le prerogative del RLSSP appaiono maggiormente sviluppate anche mediante apposite previsioni contenute negli accordi collettivi e nei quali traspare una sensibilità più marcata per le tematiche della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

D'altra parte i RLSSP scontano una serie di criticità nello svolgimento del proprio ruolo. Anzitutto si segnala, seppur con gradazioni diverse, una difficoltà di rapporti con i singoli lavoratori impiegati nel sito produttivo, non esistendo momenti e strumenti di consultazione e confronto normativamente o contrattualmente predefiniti. Allo stesso modo si segnalano problematiche nel rapporto con le singole imprese operanti nel contesto del sito produttivo, soprattutto in ragione dell'eterogeneità delle stesse sia per dimensione e attività svolta, ma anche e soprattutto per il grado di cultura della sicurezza posseduto da ciascuna.

Un altro punto critico che emerge dall'analisi è il coordinamento tra RLSSP e RLS delle singole imprese impegnate nello scenario produttivo, poiché anch'esso non è disciplinato ed è affidato perciò all'autonomia dei soggetti coinvolti e pertanto raggiunge gradi di effettività e di efficacia che variano da contesto a contesto.

Un ultimo aspetto che va posto in evidenza è l'assenza, segnalata in più casi, di una formazione specifica che tenga conto dei rischi e delle condizioni di lavoro particolari presenti in ambiti produttivi del tutto singolari come quelli dei porti, o più in generale in contesti in cui la sola interferenza tra più organizzazioni produttive in un unico scenario lavorativo genera delle condizioni di rischio e pericolo sui generis.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La ricerca dimostra che a quasi dieci anni dall'emanazione del d.lgs. 81/2008 (e a circa trenta anni dalla direttiva europea 89/391), permangono diverse difficoltà per l'assunzione di un ruolo attivo da parte del RLS: condizione condivisa tra realtà aziendali molto diverse, per settore, dimensione e maturità del sistema di organizzazione e di gestione interna della salute e sicurezza.

Il quadro che emerge è a luci ed ombre. Nella maggior parte delle aziende infatti il RLS è ancora oggi ostacolato da diversi fattori che impediscono l'affermazione di un ruolo attivo e partecipativo, soprattutto a causa di sistemi di gestione immaturi che mortificano i diritti di informazione, consultazione e partecipazione (ovvero gli assi portanti di un sistema di prevenzione condiviso). Esiste però anche una quota non marginale di unità produttive con sistemi di gestione maturi e fondati su un modello partecipativo virtuoso, che riconosce il contributo specifico ed essenziale di ogni attore della prevenzione. Dall'indagine emerge che a questo tipo di realtà è associata una maggior probabilità di migliori prestazioni di SSL.

Di seguito sono evidenziate le principali criticità emerse dall'indagine e alcune proposte per dare un ulteriore impulso alla maturazione e diffusione di modelli partecipativi per la SSL nel nostro Paese. Dal quadro tracciato si comprende che la sfida impellente è quella di riuscire a realizzare una transizione coerente e diffusa (per territorio e settori), evitando invece il consolidarsi di una realtà a due volti, tra loro sempre più difforni.

CRITICITÀ PRINCIPALI E RACCOMANDAZIONI PER INDIRIZZARE GLI INTERVENTI, RAFFORZARE IL RUOLO DEI RLS E RLST E L'EFFICACIA DEI SISTEMI DI PREVENZIONE ALLA LUCE DEI RISULTATI D'INDAGINE

Rafforzare le relazioni del RLS con gli altri attori della prevenzione

L'analisi delle relazioni tra maturità del ruolo di RLS e maturità del sistema di organizzazione e di gestione interna della salute e sicurezza mostra che il RLS non è ancora un attore chiave del processo di miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro e che il riconoscimento del suo ruolo avviene solo in unità produttive con sistemi di gestione maturi, quindi dopo che la sicurezza è divenuta una priorità strategica per l'azienda. Anche in questi casi tuttavia non è raro che il RLS possa rimanere sostanzialmente marginalizzato, con poche possibilità di esercitare un ruolo proattivo che vada oltre il formale adempimento delle attribuzioni di legge in termini di rappresentanza, informazione e consultazione. Di contro, all'interno di unità produttive con sistemi di gestione poco maturi, il ruolo del RLS è spesso limitato nelle sue finalità e potenzialità, oppure, quando il profilo del RLS è debole è annullato in un approccio che tende ad assecondare lo status quo.

L'indagine ha anche messo in luce che i rapporti che il RLS intrattiene con gli altri attori della prevenzione sono tendenzialmente conflittuali con datore lavoro e dirigenti, ovvero gli interlocutori verso cui si incarna primariamente la funzione di rappresentanza; sono invece più collaborativi che conflittuali i rapporti con gli interlocutori verso cui il RLS sviluppa relazioni più legate alle funzioni di consultazione e partecipazione, quali ad esempio RSPP e medico competente.

In questo quadro, si ritiene che politiche indirizzate a promuovere modelli partecipativi avanzati e virtuosi, quale ingrediente essenziale del miglioramento continuo delle condizioni di SSL, debba necessariamente svilupparsi su più fronti e livelli. In questa direzione possono essere considerate le indicazioni riportate nel seguito.

Rafforzare il profilo di competenze del RLS

Il primo elemento, in grado di contribuire ad un progressivo recupero di centralità del ruolo di RLS, è la sua formazione. Le risposte dei RLS in merito a lacune formative ed esperienze pregresse rivelano due esigenze complementari: da un lato, quella di rafforzare competenze tecniche avanzate, principalmente in tema di analisi di rischio, e dall'altro quella di sviluppare competenze legate alla comprensione dei modelli e dei processi tipici dei sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Data la grande eterogeneità dei profili di competenza dei RLS e dei contesti lavorativi in cui si trovano ad operare, gli obiettivi e i contenuti formativi dovranno essere coerentemente orientati ad un loro uso selettivo e specifico. In particolare, si ritiene che una formazione prevalentemente di tipo tecnico sia utile e necessaria per RLS che operano in contesti caratterizzati da un modello partecipativo bloccato o incompiuto, dove cioè la maturità del ruolo di RLS è ancora molto bassa. Si ritiene invece prioritaria una formazione incentrata su sistemi e processi in particolare per i RLS che operano in quei contesti ove il modello partecipativo è di tipo divergente o incompiuto.

Politiche a favore di una formazione innovativa per i RLS dovrebbero infine contemplare l'inclusione di contenuti di natura relazionale così come altre competenze non-cognitive (non-cognitive skills), ad esempio le tecniche di comunicazione, coinvolgimento e partecipazione, tematiche che emergono proprio tra i fabbisogni formativi ritenuti prioritari dai RLS. Inoltre, è opportuno favorire una più diffusa adozione di modalità didattiche efficaci, quali e-learning, il problem solving e la formazione esperienziale/progettuale.

Rafforzare le relazioni orizzontali del RLS con gli altri attori interni della prevenzione

È necessario sviluppare politiche a favore di pratiche aziendali che promuovano e rafforzino le relazioni orizzontali tra i RLS e gli attori della prevenzione che rivestono ruoli più operativi, quali RSPP, medico competente e/o preposti. Questa strategia mira ad aumentare il numero di aziende con modelli partecipativi virtuosi limitando il rischio di un'evoluzione incompiuta, in cui ad un sistema di gestione della salute e sicurezza maturo non corrisponda un'adeguata maturità del ruolo di RLS. A tale scopo, possibili linee di azione sono:

- favorire la contrattazione e/o gli accordi di secondo livello tra le parti sociali (aziendali e sul territorio) per rafforzare la partecipazione dei RLS e dei lavoratori;
- promuovere momenti di formazione aziendale congiunta o co-erogata;
- incentivare l'adozione di strumenti e pratiche di gestione della SSL di tipo partecipativo (ad esempio safety walkaround, audit, checklist che prevedano la partecipazione dei lavoratori e dei RLS);
- sviluppare la condivisione delle informazioni, facilitando lo scambio di conoscenze tra l'azienda e i RLS in merito ai rischi presenti nei luoghi di lavoro e all'organizzazione del lavoro (considerando ad esempio l'accesso ai documenti di salute e sicurezza quali DVR, DUVRI, POS, ecc. e la necessità di fornire informazioni periodiche e tempestive rispetto ai cambiamenti previsti nei processi produttivi).

Rafforzare le relazioni del RLS con gli attori esterni della prevenzione

Sul fronte opposto occorre sviluppare politiche in grado di garantire, anche in realtà con bassa cultura della sicurezza, un livello adeguato di centralità del ruolo di RLS e della sua capacità di presidio. Soprattutto, occorre individuare strategie per cui il rafforzamento del ruolo di RLS si traduca in un maggiore stimolo all'evoluzione del modello partecipativo aziendale verso una configurazione virtuosa.

In questo senso, politiche efficaci devono contemplare un mix adeguato tra meccanismi di controllo e trasparenza, da un lato, e di incentivazione, dall'altro.

In modelli partecipativi bloccati o divergenti occorre quindi rafforzare la relazione tra i RLS e gli organismi esterni di prevenzione e vigilanza quale strumento principale per scongiurare condizioni di isolamento all'interno di un sistema di prevenzione aziendale debole (una quota significativa di rispondenti all'indagine ha lamentato una scarsa se non inesistente interazione con tali organismi). Questa relazione dovrebbe essere primariamente orientata a rafforzare le capacità del RLS di esercitare le proprie funzioni di consultazione e rappresentanza attiva.

In generale, è opportuno rafforzare le reti di prevenzione a livello territoriale e il supporto esterno alle aziende attraverso un ruolo propositivo delle istituzioni locali, come le Asl e l'Inail, e dei medici sul territorio, al fine di superare l'isolamento del RLS e delle imprese che caratterizza in particolare i modelli partecipativi non virtuosi.

Per quanto riguarda i RLST e il loro ruolo nelle aziende di piccole dimensioni - contesti nei quali appare particolarmente difficile tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori - è necessario sviluppare strategie di prevenzione locali, rafforzando i sistemi territoriali e valorizzando il ruolo di supporto degli organismi paritetici.

In aggiunta, una maggior visibilità e consapevolezza della natura del ruolo del RLS, nonché dello spettro delle sue attribuzioni, potrebbero essere favoriti dalla creazione di un network di RLS a livello nazionale, promosso, sostenuto e animato dalle organizzazioni sindacali di diretta appartenenza.

La ricerca suggerisce infine la necessità di un ancoraggio più forte e continuativo dei temi relativi alla SSL nel contesto delle relazioni industriali. La marginalità di tali temi nella maggioranza dei tavoli di contrattazione aziendale è stata chiaramente indicata come una delle cause di attuale debolezza di molti RLS; d'altro canto appare critico e urgente che, soprattutto in contesti bloccati o divergenti, la peculiarità delle attribuzioni del RLS non sia percepita e tradotta in termini di unicità della funzione di rappresentanza quando si tratti di SSL. Il RLS è infatti uno degli attori che ricopre funzioni di rappresentanza, con specificità di competenza ma complementarità di ruolo. Altrimenti, se lasciato solo nella sua funzione di rappresentanza specifica, il ruolo complessivo del RLS risulta indebolito quando la cultura aziendale per la sicurezza è immatura e i sistemi burocratici, e rischia di venire poi marginalizzato nel momento in cui il modello organizzativo aziendale dovesse evolvere verso una maggior maturità del sistema di gestione della salute e sicurezza.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Buresti G, Persechino B, Fontana L. et al. Indagine nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro. Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza - Insula. Milano: Tipolitografia Inail; 2014.
- [2] Menéndez M, Benach J, Vogel L. The impact of safety representatives on occupational health. A European perspective. Brussels: European trade union institute; 2009 [consultato marzo 2017]. URL: http://www.etui.org/content/download/2248/24742/file/Report_107_EN.pdf
- [3] Walters D, Nichols T, Connor J. et al. The role and effectiveness of safety representatives in influencing workplace health and safety. Research report 363. Norwich: HSE Books; 2005.
- [4] Unione Italiana del lavoro. Servizio Sviluppo Sostenibile. Per non navigare a vista. Manuale per RLS e RLST. Lavoro Italiano; 2012.
- [5] European trade union confederation. ETUC resolution on the EU Health and Safety Strategy 2013-2020, Adopted at the Executive Committee on 5-6 March 2013. Brussels: ETUC; 2013.
- [6] Frascheri C. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Roma: Edizioni Lavoro; 2013.
- [7] Llorens C, Moncada S. Drivers and barriers for participative psychosocial risk prevention processes. Barcelona: ISTAS-CCOO; 2014 [consultato marzo 2017]. URL: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/spanishreport.pdf>
- [8] Di Nunzio D (a cura di). Il rischio stress lavoro-correlato nel settore metalmeccanico. L'opinione dei rappresentanti sindacali. Roma: Ediesse; 2015.
- [9] European agency for safety and health at work (EU-Osha). Seconda indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER-2). Sintesi. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea; 2015.
- [10] García AM, López-Jacob MJ, Dudzinski I et al. Factors associated with the activities of safety representatives in Spanish workplaces. J Epidemiol Community Health. 2007;61(9):784-790.
- [11] Trades Union Congress. Focus on health and safety, Research report. London: Trades Union Congress; 2016.
- [12] Fleming M. Safety culture maturity model. Offshore Technology Report. Norwich: Health and Safety Executive; 2001 [consultato marzo 2017]. URL: <http://www.hse.gov.uk/research/otopdf/2000/oto00049.pdf>.
- [13] Hudson P. Safety management and safety culture: the long hard and Winding Road. In: Warwick Pearse, Clare Gallagher and Liz Bluff ed. Occupational health & safety management systems: proceedings of the first national conference. Melbourne: Crown Content; 2001.
- [14] International Atomic Energy Agency. Safety culture in nuclear installations: guidance for use in the enhancement of safety culture. IAEA TECDOC No. 1329. Vienna: IAEA; 2002.
- [15] Parker D, Lawrie M, Hudson, P. A framework for understanding the development of organisational safety culture. Safety Sci. 2006;44(6):551-562.
- [16] Westrum R. A typology of organisational cultures. Qual Saf Health Care. 2004;13(Suppl II):ii22-ii27.

- [17] DeJoy DM, Schaffer BS, Wilson MG et al. Creating safer workplaces: Assessing the determinants and role of safety climate. *J Safety Res.* 2004;35(1):81-90.
- [18] Fernández-Muñiz B, Montes-Peón JM, Vázquez-Ordás CJ. Relation between occupational safety management and firm performance. *Safety Sci.* 2009;47(7):980-991.
- [19] Hale AR, Guldenmund FW, van Loenhout PLCH et al. Evaluating safety management and culture interventions to improve safety: Effective intervention strategies. *Safety Sci.* 2010;48(8):1026-1035.
- [20] Hurst NW, Young S, Donald I et al. A. Measures of safety management performance and attitudes to safety at major hazard sites. *J Loss Prev Process Ind.* 1996;9(2):161-172.
- [21] Hsu IY, Su TS, Kao CS et al. Analysis of business safety performance by structural equation models. *Safety Sci.* 2012;50(1):1-11.
- [22] Mearns K, Whitaker SM, Flin R. Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Sci.* 2003;41(8):641-680.
- [23] Choudhry RM, Fang D, Mohamed S. The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art. *Safety Sci.* 2007;45(10):993-1012.
- [24] Frascheri C. L'evoluzione del ruolo della rappresentanza in materia di tutela della salute e sicurezza a fronte di un mondo del lavoro che cambia. ISL; 2012.
- [25] James P, Walters D. Worker representation in health and safety: options for regulatory reform. *Ind Relat J.* 2002;33(2):141-156.
- [26] Walters D. Worker representation and health and safety in small enterprises in Europe. *Ind Relat J.* 2004;35(2):169-186.
- [27] Walters D. The role of worker representation and consultation in managing health and safety in the construction industry. Cardiff: Cardiff Work Environment Research Centre (CWERC), Cardiff University; 2010 [consultato marzo 2017]. URL: [http://brazil.sports.bwint.org/pdfs/Paper workers participation OHS.pdf](http://brazil.sports.bwint.org/pdfs/Paper%20workers%20participation%20OHS.pdf)
- [28] Karlsen JI, Naess R, Ryste O. et al. *Arbeidsmiljø og vernearbeid*. Oslo: Tanum forlag; 1975.
- [29] Gustavsen B and Hunnius G. *New Patterns of Work Reform: the Case of Norway*. Oslo: University Press; 1981.
- [30] Cooper PhD, MD. Towards a model of safety culture. *Safety Sci.* 2000;36(2):111-136.
- [31] Gillen M, Baltz D, Gassel M, Kirsch L. Perceived safety climate, job demands, and coworker support among union and nonunion injured construction workers. *J Safety Res.* 2002;33(1):33-51. Available from: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022437502000026>.
- [32] Hall A, Forrest A, Sears A et al. Making a difference: Knowledge activism and worker representation in joint OHS committees. *Relations industrielles / Industrial Relations.* 2006;61(3):408-436.
- [33] Hall A, Oudyk J, King A et al. Identifying knowledge activism in worker health and safety representation: A cluster analysis. *Am J Ind Med.* 2016;59(1):42-56.
- [34] Lai M. I soggetti collettivi (Rappresentanze per la sicurezza; Organismi paritetici): costituzione, prerogative, attività. In: Natullo G. (a cura di) *Salute e sicurezza sul lavoro*. Torino: UTET giuridica; 2015. 795.
- [35] Carinci F. Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81. *Arg. dir. lav.* 2008;919.
- [36] Campanella P. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. In: Zoppoli L, Natullo G, Pascucci P (a cura di). *Le nuove regole per la salute e sicurezza dei lavoratori. Commentario al D. Lgs. n. 81/2008*. Milano: Ipsoa; 2008.
- [37] Lai M. Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza ed il rilancio della "filosofia partecipativa". In: Tiraboschi M, Fantini L. *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D. Lgs. n.*

- 106/2009). Commentario al Decreto legislativo n. 81/2008 come modificato ed integrato dal Decreto legislativo n. 106/2009. Milano: Giuffrè Editore; 2009. 723-734.
- [38] Zoli C. Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, sezione VI. Artt. 47-50 D. Lgs. 81/2008. In: Montuschi L (a cura di). La nuova sicurezza sul lavoro. Bologna: Zanichelli editore; 2011. 504-526.
- [39] Ales E. L'art. 9 dello statuto dei lavoratori alla luce della legislazione più recente in materia di salute e sicurezza: partecipazione o controllo?. Riv. It. Dir. Lav. 2011;57.
- [40] Pascucci P. Salute e sicurezza: dalle rappresentanze dell'art. 9 ai rappresentanti del D. Lgs. 81/2008. Dir. lav. Mercati. 2010;3:670.
- [41] Coutrot T. Le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en France. Travail et Emploi. 2009;117.
- [42] Garibaldo F, Volker T. eds. The Ambivalent Character of Participation. New Tendencies in Worker Participation in Europe. Frankfurt am Main: Peter Lang; 2010.
- [43] Giaccone M. ed. Health and safety at work in SMEs: Strategies for employee information and consultation. Dublin: Eurofound; 2010.
- [44] Harris LA, Bendix K, Robyn O, Walker J. Role typology for health and safety representatives. Employee Relations. 2012;34(5):481-500.
- [45] Robinson AM, Smallman C. Workplace injury and voice: a comparison of management and union perceptions. Work, employment and society. 2013;27(4):674-693.
- [46] European trade union institute. Health, Safety and Risk Prevention, Improving information, consultation and participation in enterprises. Brussels: ETUI; 2013.
- [47] Borghi V, Grandi S (a cura di). Cosa vuol dire essere sicuri? Pratiche e rappresentazioni della sicurezza sul lavoro. Numero monografico della rivista: Sociologia del Lavoro. Milano: Franco Angeli; 2013; n. 130.
- [48] Gallie D, Gosetti G, La Rosa M (a cura di). Qualità del lavoro e della vita lavorativa. Cosa è cambiato e cosa sta cambiando. Sociologia del lavoro. Milano: Franco Angeli; 2012, p. 127.
- [49] Galli G, Mencarelli P, Calzolari R. La valutazione dello stress lavoro-correlato: potenzialità e limiti di un obbligo legislativo. Quaderni Fondazione Marco Biagi, Sezione Saggi. 2013;5.
- [50] Gherardi S, Murgia A. In-sicurezza sul lavoro tra imposizioni formali e pratiche quotidiane. Studi organizzativi. 2015;1:7-17.
- [51] Di Nunzio D, Giaccone M, Delaria I. Lavorare nel commercio e nel turismo. Condizioni di lavoro, salute e sicurezza. Roma: Ediesse; 2014.
- [52] Council of Trade Unions (CTU). Report on Health and Safety representatives Survey. Research report. New Zealand: CTU; 2012.
- [53] European agency for safety and health at work (EU-Osha). Worker representation and consultation on health and safety. An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER - European Risk Observatory Report). Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2012.
- [54] Sorensen J. Safety culture: a survey of the state-of-the-art. Reliability Engineering & System Safety. 2002;76(2):182-204 [consultato marzo 2017]. URL: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0951832002000054>
- [55] Hopkins A. Safety, culture and risk. Pennsylvania State: CCH Australia; 2005.
- [56] Turner BA. The sociology of safety. Engineering safety. 1992;186-201.
- [57] Filho APG, Andrade JCS and Marinho MM de O. A safety culture maturity model for petrochemical companies in Brazil. Safety Sci. 2010;48(5):615-624.

- [58] Hudson P. Applying the lessons of high risk industries to health care. *Qual Saf Health Care*. 2003;12(Suppl 1):i7-i12
- [59] Hale AR, Heming BHJ, Carthey J et al. Modelling of safety management systems. *Safety Sci*. 1997;26(1-2):121-140.
- [60] Cox S, Flin R. Safety culture: Philosopher's stone or man of straw?. *Work and Stress*. 1998;12(3): 189-201.
- [61] Fang D, Wu H. Development of a Safety Culture Interaction (SCI) model for construction projects. *Safety Sci*. 2013;57:138-49.
- [62] Oedewald P, Gotcheva N. Safety culture and subcontractor network governance in a complex safety critical project. *Reliability Engineering and System Safety*. 2015;141:106-114.
- [63] Nordlöf H, Wiitavaara B, Winblad U, Wijk K, Westerling R. Safety culture and reasons for risk-taking at a large steel-manufacturing company: Investigating the worker perspective. *Safety Sci*. 2015;73:126-135.
- [64] Reader TW, Noort MC, Shorrock S et al. Safety sans frontières: An international safety culture model. *Risk Anal*. 2015;35(5):770-789.
- [65] Warszawska K, Kraslawski A. Method for quantitative assessment of safety culture. *J Loss Prev Process Ind*. 2016;42:27-34.
- [66] Zuschlag M, Ranney JM, Coplen M. Evaluation of a safety culture intervention for Union Pacific shows improved safety and safety culture. *Safety Sci*. 2016;83:59-73.
- [67] Kongsvik T, Gjørsund G, Vikland KM. HSE culture in the petroleum industry: Lost in translation?. *Safety Sci*. 2016;81:81-9.

ALTRI RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI E NORMATIVI

Amadori A. Consultazione e partecipazione dei lavoratori. In: Miscione M, Iarussi D (a cura di) Codice della sicurezza negli ambienti di lavoro. Molfetta: Neldiritto editore srl; 2014.

Angelini L. Discipline vecchie e nuove in tema di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza. I Working Papers Olympus. 2013;20.

Angelini L. La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo. I Working Papers Olympus. 2013;29.

Bacchini F. Il c.d. testo unico sulla sicurezza: sguardo d'insieme e prime riflessioni. Dir. Rel. Ind. 2008;412.

Bacchini F. La valutazione del rischio lavorativo e le principali interazioni con la gestione del personale [Internet]. Milano: Diritto 24; 2016 [consultato marzo 2017]. URL:<http://www.diritto24.ilsole24ore.com/art/avvocatoAffari/mercatiImpresa/2016-01-11/la-valutazione-rischio-lavorativo-e-principali-interazioni-la-gestione-personale-122937.php>

Bottazzi M. Lo stress visto da OO. SS e RLS. Mass. Giur. Lav. 2012;67.

Brignone A. I profili giuridici della comunicazione del rischio da lavoro. Mass. Giur. Lav. 2013;562.

Cagetti D. Sub art. 47, d.lgs. 81/08. In: Grandi M, Pera G (a cura di). Commentario breve alle leggi sul lavoro. 4a ed. Roma: Cedam; 2009.

Camilli G. Sicurezza i requisiti del responsabile del servizio di prevenzione e protezione. Guida lav. 2014.

Carbonelli A. RLS e Documento di valutazione dei rischi. Lav. giur. 2008;492.

Clarke SG. Safety culture: Under-specified and overrated?. Int J Manag Rev. 2000;2(1):65-90.

De Vita P. La formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. In: Tiraboschi M, Fantini L. Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. 106/09). Commentario al d.lgs. 81/08 come modificato ed integrato dal Decreto legislativo n. 106/2009. Milano: Giuffrè Editore; 2009.743-748

Fabris P. Il rifiuto ad adempiere del lavoratore per omissione di misure di sicurezza. Lav. giur. 2009;9:881.

Ferdani F. Il ruolo di garanzia del datore di lavoro e la corresponsabilità del RSPP. Riv. inf. mal. prof. 2011;769.

Frascheri C. Il ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nella valutazione dello stress del lavoro-correlato. In: Frascheri C. ed. Il rischio da stress lavoro-correlato. Normativa, procedure di valutazione e organizzazione del lavoro. Roma: Edizioni Lavoro; 2011.

- Galli G. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Roma: EPC Editore; 2016.
- Gallo M. Sicurezza del lavoro la formazione del rappresentante dei lavoratori e degli addetti alle emergenze. Guida lav. 2015;45.
- Greco M. Le forme di rappresentanza dei lavoratori: il rappresentante per la sicurezza aziendale. In: Carinci F, Gragnoli E (a cura di). Codice commentato della sicurezza del lavoro. Torino: UTET giuridica; 2010.
- Inail. Insula - I report dell'indagine.
https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/insula_i_report_dell_indagine.html
- La Mendola F. Omessa valutazione dei rischi: responsabilità del medico competente. Dir. prat. lav. 2012;7:454.
- Lai M. Il nuovo Decreto sulla sicurezza del lavoro: la consultazione e la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori. Firenze: Centro Studi CISL/Università di Firenze; 2008 [consultato marzo 2017]. URL: <http://www.fisascat.bergamo.it/RLS-sicurezza/LAI%20SU%20RLS.pdf>
- Lai M. Il Rls e gli organismi paritetici. Ig. Sic. Lav. 2007;10:552.
- Lai M. Il ruolo delle parti sociali: in particolare le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi paritetici. In: Bacchini F (a cura di). Commentario alla sicurezza del lavoro: misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia: legge 3 agosto 2007 n.123. Milano: Ipsoa; 2008. 208.
- OHSAS 18001:2007 - Occupational Health and Safety Assessment Series - Standard internazionale per un sistema di gestione della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori.
- Pascucci P, Costanzi S. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nell'ordinamento italiano. Urbino: Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro (Olympus); 2010 [consultato marzo 2017]. URL: http://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=3499:2010-pascucci-paolo-costanzi-silvano-il-rappresentante-dei-lavoratori-per-la-sicurezza-nell-ordinamento-italiano-&catid=29:approfondimenti-tematici&Itemid=40
- Persiani C. Le figure dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS, RLST, RLSS). In: Lepore M. e Persiani M (a cura di). Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro. Torino: UTET giuridica; 2012.
- Petracci F. Evoluzione e svolta nel ruolo del sindacato nella sicurezza aziendale. Lav. giur. 2008;12:1207.
- Proia G. Consultazione e partecipazione dei lavoratori. In: Montuschi L (a cura di). Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi di lavoro. Torino: Giappichelli G. Editore; 1997. 193-204.
- Rausei P. Valutazione dei rischi – Compiti del medico competente. Dir. prat. lav. 2014;1143.
- Ricci M. Sicurezza sul lavoro: controllo e partecipazione sindacale tra iure condito e de iure condendo, Lav. giur. 2008;2:113.
- Righi M. La figura del rappresentante alla sicurezza: cosa cambia nel nuovo provvedimento di legge. RLS. 2008;3-4:42.
- Romano V. Sicurezza del lavoro e obblighi formativi: il ruolo degli organismi paritetici, Guida lav. 2015;25.

Sciortino P. La partecipazione equilibrata dei lavoratori nella costruzione del sistema di sicurezza sul lavoro. Il rappresentante per la sicurezza sul lavoro. LPO. 2004;2:194-217.

Soprani P. Contrattazione collettiva e sicurezza del lavoro. Dir. prat. lav. 2008;1489.

Tamburro L. La nozione giuridica di salute nei documenti internazionali. Mass. giur. lav. 2012;1-2:41.

Tampieri A. La dimensione collettiva della sicurezza sul lavoro nel testo unico e nel Decreto correttivo. In: Bassenghi F, Golzio G, Zini A (a cura di). La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda II ed. Milano: Ipsoa; 2009. 227.

Turner BA. The Development of a Safety Culture. Chemistry and Industry. 1991;1:241-3.

Zoppoli L. Il controllo collettivo sull'efficace attuazione del modello organizzativo. I Working papers Olympus. 2012;18:1-16.

ABBREVIAZIONI

Asl	Azienda sanitaria locale
ASPP	Addetto al servizio di prevenzione e protezione
BS OHSAS	Sistemi di gestione della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro
CATI	Computer assisted telephone interviewing
CAWI	Computer assisted web interviewing
Cee	Comunità economica europea
Cgil	Confederazione generale italiana del lavoro
CIS	Comitato di igiene e sicurezza
Cisl	Confederazione italiana sindacati lavoratori
COI	Coordinamento degli organi ispettivi
Ctu	Council of trade unions
DL	Datore di lavoro
DPI	Dispositivi di protezione individuale
DPL	Direzione provinciale del lavoro
DTL	Direzione territoriale del lavoro
DUVRI	Documento unico di valutazione dei rischi da interferenza
DVR	Documento di valutazione dei rischi
ESENER	European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks
Etui	European trade union institute
Eu-Osha	Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro
Eurofound	European foundation for the improvement of living and working conditions
FAD	Formazione a distanza
Hse	Health and safety executive
Ilo	International labour organization
Inail	Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro
Insula	Indagine nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro
Ispesl	Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro
Istas	Istituto sindacale per il lavoro, l'ambiente e la salute
MC	Medico competente
OdV	Organo di vigilanza
OHSAS	Occupational health and safety assessment series

PDCA	Plan-Do-Check-Act
POS	Piano operativo di sicurezza
PSC	Piano di sicurezza e coordinamento
RLS	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
RSPP	Responsabile del servizio di prevenzione e protezione
RLST	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale
RLSSP	Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo
RSA	Rappresentanza sindacale aziendale
RSU	Rappresentanza sindacale unitaria
SGSSL	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro
SIRLSS	Sistema integrato dei rappresentati dei lavoratori per la sicurezza di sito
SOI	Sistema operativo integrato
Spsal	Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro
SSL	Salute e sicurezza sul lavoro
Tuc	Trade union congress
Ue	Unione europea
Uil	Unione italiana del lavoro

ALLEGATI

ALLEGATO 1 - STRUMENTI E METODOLOGIA DI INDAGINE

PROCEDURA DI CAMPIONAMENTO

Popolazione di riferimento e strategia di campionamento

L'unità di analisi presa come riferimento è il RLS. La popolazione di riferimento è costituita da tutti gli RLS di imprese ed enti con 10 o più di 10 dipendenti. Di conseguenza più RLS della stessa azienda/ente potrebbero essere inseriti nel campione.

Non essendo disponibile al gruppo di ricerca un elenco completo degli RLS (popolazione di riferimento) il campionamento è stato fatto a partire dalla popolazione delle imprese e calcolando di conseguenza in modo approssimato gli RLS attesi in ciascuna categoria.

Il campionamento è stato effettuato sia per il settore privato, sia per il settore pubblico italiano, in modo separato.

Le sezioni seguenti descrivono la procedura adottata relativamente al settore privato e al settore pubblico.

Settore privato

1. Raccolta dati da fonte Istat:
 - Database Imprese italiane - dati.istat.it;
 - Censimento PA - dati.istat.it;
2. Selezione popolazione di riferimento:
 - Selezione aziende con 10 o più di 10 dipendenti;
3. Identificazione categorie sindacali di Cgil, Cisl, Uil: definizione di un'unica classificazione omogenea.
4. Corrispondenza di categorie sindacali con categorie ATECO 2007.
5. Definizione di unica classificazione (ateco2007 – categorie sindacali) considerando possibili asimmetrie tra le classificazioni.
6. Come precedentemente descritto, l'unità di analisi presa come riferimento è il RLS. Il d.lgs. 81/2008 prevede che ogni singola azienda/ente abbia un numero di RLS in base al numero dei dipendenti della stessa. In dettaglio:
 - 1 RLS per aziende/enti con un numero di dipendenti ≤ 200 ;
 - 3 RLS per aziende/enti con un numero di dipendenti compreso tra 201 e 1000;
 - 6 RLS per aziende/enti con un numero di dipendenti > 1000 .
 - Per ogni settore Ateco e successivamente per ogni categoria sindacale è stato calcolato un numero di RLS tenendo conto della suddetta suddivisione.
7. Calcolo della dimensione minima del campione⁴ di RLS sull'intera popolazione e successiva ripartizione in modo proporzionale per ogni categoria Ateco e successivamente per ogni categoria sindacale.
8. Le informazioni fornite ai sindacati relative ai numeri di RLS da inserire nel campione finale sono state fornite per macro aree territoriali (nord-ovest; nordest; centro; sud; isole).

⁴ Secondo Dillman, Don A. Mail and internet surveys: The tailored design method. Vol. 2. New York: Wiley, 2000.

9. Per calcolare il campione da contattare sono state fatte ipotesi sul tasso di risposta in base alla modalità di somministrazione del questionario:
- Hp₁) Tasso di risposta pari al 60% per la somministrazione durante incontri e riunioni.
 - Hp₂) Tasso di risposta pari al 25% per la compilazione online.

Si riporta un esempio delle tabelle fornite ai sindacati (cfr. tabelle Cgil, Cisl, Uil) che contengono i numeri del campione considerando i tassi di risposta ipotizzati.

Area territoriale		Categoria sindacale ¹
Nord ovest	Numero minimo di risposte	9: numero necessario per la rappresentatività del campione
	Numero di RLS a cui somministrare il questionario (riunioni) Tasso di risposta 60 %	15: (se si somministrasse il questionario a tutti solo durante riunioni)
	Numero di RLS a cui somministrare il questionario (online) Tasso di risposta 25%	36: (se si somministrasse il questionario a tutti solo in versione online)

Poiché la somministrazione del questionario avverrà sia durante riunioni sia online, è possibile ricalcolare le proporzioni in base alla ripartizione tra le due modalità scelta da ogni sigla sindacale.

Inoltre al fine di rispettare la rappresentatività del campione è importante ricevere il 'Numero *minimo* di risposte' nelle relative categorie sindacali.

Questo significa che possono essere comunque reclutati RLS anche da altre categorie sindacali (come il caso discusso delle poste).

Tanto più sarà elevato il numero di risposte degli RLS oltre il numero del campione minimo indicato, tanto più l'analisi sarà efficace.

Settore pubblico

Sono stati identificati i settori della pubblica amministrazione a cui rivolgere l'analisi e i settori selezionati sono:

- scuola/ricerca pubblica;
- sanità;
- enti pubblici (es. dipendenti dei comuni, regioni, ecc.);
- smaltimento rifiuti.

1. La procedura effettuata per il settore pubblico è identica a quella applicata per il settore privato con la differenza che i settori presi in considerazione sono solo 4.
2. Le informazioni fornite ai sindacati relative ai numeri di RLS da inserire nel campione finale sono state fornite per macro aree territoriali nord-ovest; nordest; centro; sud; isole.
3. I numeri forniti sono numeri indicativi, per cui il reclutamento dei RLS all'interno delle diverse categorie sindacali può essere gestito in autonomia da parte di ogni sindacato. Per il settore pubblico il numero minimo di risposte riportato nelle tabelle è indicativo ma non vincolante.

ALLEGATO 2 - QUESTIONARIO INDAGINE SUI RLS AZIENDALI



IMPACT - RLS

Indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali: il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

L'indagine si propone di analizzare la percezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) rispetto alle condizioni di lavoro e ai sistemi di valutazione e gestione dei rischi aziendali, considerando anche i rapporti che intercorrono con tutti gli attori della prevenzione.

L'obiettivo è quello di individuare i *limiti* e le *opportunità* per la valorizzazione del ruolo degli RLS, al fine di favorire il miglioramento della qualità del lavoro e l'efficacia dei sistemi di prevenzione.

La invitiamo a rispondere al questionario per contribuire ad aumentare la conoscenza su questi temi, per migliorare le politiche di prevenzione e lo svolgimento del suo lavoro.

Le chiediamo di rispondere più accuratamente possibile in base alle informazioni che ha a disposizione, alla sua esperienza e al suo punto di vista. Anche la risposta "non so" può essere utile perché fornisce delle informazioni significative ai fini della ricerca.

Qualora sbagliasse la compilazione può correggere indicando con chiarezza la correzione effettuata.

Nel caso in cui la sua azienda o ente pubblico abbia più sedi, stabilimenti o filiali, le domande si riferiscono alla singola unità produttiva in cui opera come RLS (se non diversamente specificato).

Solitamente potrà inserire una sola risposta.

Quando potrà inserire più risposte sarà indicato vicino alla domanda.

Il questionario è anonimo e i dati saranno analizzati in maniera aggregata

La ringraziamo della disponibilità!

Numero di questionario: (Compilazione a cura del gruppo di ricerca)

Il progetto di ricerca è finanziato da Inail e condotto dal Dipartimento di ingegneria gestionale del Politecnico di Milano (capofila), insieme alla Fondazione Di Vittorio e al Dipartimento di giurisprudenza dell'Università di Perugia, con la collaborazione di Cgil, Cisl, Uil e del Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale dell'Inail.



Università
degli Studi
di Perugia



INAIL

A. CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE E LAVORATIVE DEL RLS

1. Sesso: M ☐ F ☐

2. Anno di nascita: |_|_|_|_|

3. Nazionalità:

Italiana	☐	
Altra nazionalità	☐	Se altra nazionalità, specificare:

4. Titolo di studio [Indichi il titolo più elevato che ha conseguito]

Licenza elementare	☐
Licenza media inferiore	☐
Diploma scuola media superiore	☐
Attestato di qualifica professionale	☐
Laurea (I - II livello e vecchio ordinamento)	☐
Specializzazione post-laurea (Master, Dottorato)	☐

5. Qual è la sua qualifica contrattuale?

Dirigente o quadro	☐
Funzionario/Direttore	☐
Impiegato	☐
Operaio	☐
Altro	☐

6. Da quanti anni svolge il ruolo di RLS in questa unità produttiva?
[Se è da meno di un anno lo indichi nello spazio specifico]

Numero di anni: |_|_|
Meno di un anno ☐

7. Da quanti anni svolge il ruolo di RLS (in questa e in altre aziende in cui ha operato prima come RLS)?
[Se è da meno di un anno lo indichi nello spazio specifico]

Numero di anni: |_|_|
Meno di un anno ☐

B. CONTESTO AZIENDALE

8. Regione dell'unità produttiva in cui opera come RLS: _____

9. Qual è il settore dell'unità produttiva in cui opera come RLS?

Agricoltura, silvicoltura e pesca	Coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi	☐
	Silvicoltura ed utilizzo di aree forestali	☐
	Pesca e acquacoltura	☐
Estrazione di minerali da cave e miniere		☐
Attività manifatturiere	Industrie alimentari	☐
	Industria delle bevande	☐
	Industria del tabacco	☐
	Industrie tessili	☐
	Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia	☐
	Fabbricazione di articoli in pelle e simili	☐
	Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio	☐
	Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	☐
	Stampa e riproduzione di supporti registrati	☐
	Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio	☐
	Fabbricazione di prodotti chimici	☐
	Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici	☐
	Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	☐
	Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	☐
	Metallurgia	☐
	Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)	☐
	Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi	☐
	Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparec. Per uso domestico non elettriche	☐
	Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca	☐
	Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	☐
	Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	☐
	Fabbricazione di mobili	☐
	Altre industrie manifatturiere	☐
	Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature	☐
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata		☐
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento		☐
Costruzioni		☐
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli		☐
Trasporto e magazzinaggio		☐
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione		☐
Servizi di informazione e comunicazione		☐
Attività finanziarie e assicurative		☐
Attività immobiliari		☐

Attività professionali, scientifiche e tecniche	☐
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	☐
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	☐
Istruzione	☐
Sanità e assistenza sociale	☐
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	☐
Altre attività di servizi	☐
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	☐
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	☐

10. L'azienda in cui opera come RLS fa parte della pubblica amministrazione o è privata?

pubblica amministrazione	☐
azienda controllata da enti/amministrazioni pubbliche	☐
azienda / ente privato	☐

11. L'azienda/ente in cui opera come RLS è un'organizzazione unica oppure vi sono altre unità produttive presenti sul territorio italiano?

azienda/ente multinazionale con una sola unità produttiva in Italia	☐
azienda/ente multinazionale con più unità produttive in Italia	☐
azienda/ente nazionale con una sola unità produttiva	☐
azienda/ente nazionale con più unità produttive	☐

12. Quante persone sono occupate nell'unità produttiva in cui lei è RLS?

[Conti anche se stesso e tutti gli altri lavoratori con qualsiasi mansione e qualifica]

[Se l'azienda ha più di una unità produttiva consideri quella in cui lei è RLS]

Fino a 9 persone	☐
10-15	☐
16-20	☐
21-49	☐
50-199	☐
200-249	☐
250-499	☐
500-999	☐
1000 o più	☐

13. Indichi la percentuale di lavoratori dipendenti (a tempo indeterminato e determinato), nella sua unità produttiva, rispetto al totale dei lavoratori occupati:

Fino al 25%	☐
Tra il 26 e il 50%	☐
Tra il 51 e 75%	☐
Più del 75%	☐
Non so	☐

14. Oltre a lei, quanti sono gli RLS nell'unità produttiva in cui lavora?

Numero di RLS nell'unità produttiva, oltre a me: |__|__|

15. Se la sua sede è parte di un'azienda/ente con più unità produttive, quanti sono gli RLS, oltre a lei?

[Se la sua azienda ha un'unica unità produttiva salti questa domanda.]

[Se la sua azienda ha più unità produttive ma non sa il numero di RLS barri "Non so"]

Numero di RLS nel totale delle unità produttive, oltre a me: |__|__|

Non so ☐

C. RISCHI SUL LAVORO E CONDIZIONI DI SALUTE E SICUREZZA

16. Indichi l'andamento del tasso infortunistico, dell'indice di gravità e del numero di malattie professionali denunciate nella sua unità produttiva, negli ultimi 3 anni:

	In diminuzione	Stabile	In aumento	Non so
Andamento del tasso infortunistico	☐	☐	☐	☐
Andamento dell'indice di gravità	☐	☐	☐	☐
Andamento del numero di malattie professionali denunciate	☐	☐	☐	☐

17. Pensando all'unità produttiva dove svolge l'attività di RLS, indichi quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni:

	Per niente	Poco	Incerto	Molto	Completamente
Sono presenti rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori	☐	☐	☐	☐	☐
Conosco l'entità dei rischi presenti	☐	☐	☐	☐	☐
Sono personalmente esposto a rischi per la salute e sicurezza	☐	☐	☐	☐	☐
Sono personalmente esposto al rischio di infortuni	☐	☐	☐	☐	☐
Ho paura di infortunarmi a causa del mio lavoro	☐	☐	☐	☐	☐
Ho paura di ammalarmi a causa del mio lavoro	☐	☐	☐	☐	☐

18. Nell'unità produttiva in cui svolge l'attività di RLS, la valutazione dei rischi tiene adeguatamente in considerazione le seguenti caratteristiche dei lavoratori?

	Si	No	Non so
Età	☐	☐	☐
Lavoratrici in stato di gravidanza	☐	☐	☐
Differenze di genere	☐	☐	☐
Provenienza da altri Paesi	☐	☐	☐
Tipologie contrattuali	☐	☐	☐

**19. Quanto ritiene che i lavoratori, nella sua unità produttiva, siano esposti ai seguenti rischi?
Indichi un punteggio su una scala da 1 a 5 dove:
1 = Mai esposti e 5 = Sempre esposti**

	1	2	3	4	5
Rischi fisici (per es. rumore, radiazioni, illuminazione, temperatura, vibrazioni)	☐	☐	☐	☐	☐
Rischio chimico (per es. sostanze e/o agenti chimici pericolosi o cancerogeni, polveri)	☐	☐	☐	☐	☐
Rischio biologico (per es. virus e/o batteri)	☐	☐	☐	☐	☐
Rischio biomeccanico ed ergonomico (per es. movimentazione dei carichi, posture incongrue)	☐	☐	☐	☐	☐
Rischio da stress lavoro-correlato	☐	☐	☐	☐	☐
Rischio da lavoro al videoterminale	☐	☐	☐	☐	☐
Rischio incendio/esplosione	☐	☐	☐	☐	☐

20. Indichi se le seguenti modalità organizzative sono praticate nella sua unità produttiva:

	Si	No	Non so
Lavoro in turni	☐	☐	☐
Lavoro notturno	☐	☐	☐
Ciclo continuo	☐	☐	☐
Teamwork – Lavoro di gruppo	☐	☐	☐
Job rotation (rotazione delle mansioni di lavoro)	☐	☐	☐
Telelavoro	☐	☐	☐
Smart working – Lavoro agile (flessibilità di orari e di sede)	☐	☐	☐
Reperibilità	☐	☐	☐
Mobilità dei lavoratori sul territorio nazionale / internazionale	☐	☐	☐
Lavoro stagionale	☐	☐	☐
Lavoro a cottimo	☐	☐	☐

21. Nella sua unità produttiva ci sono lavoratori impegnati in attività usuranti (lavoro in gallerie, cave, lavoro notturno, a catena, ecc.)?

Si	☐
No	☐
Non so	☐

22. Nei luoghi di lavoro dell'unità produttiva in cui svolge l'attività di RLS, si trovano lavoratori di altre aziende che effettuano lavori, opere o servizi?

Si	☐
No	☐
Non so	☐

23. Se 'Sì' i rischi associati a tale presenza (c.d. rischi da interferenza) sono efficacemente gestiti nell'unità produttiva in cui svolge il ruolo di RLS?

[Se la risposta alla domanda precedente è "No" salti questa domanda]

No	☐
In maniera poco efficace	☐
In maniera abbastanza efficace	☐
In maniera molto efficace	☐
In maniera completamente efficace	☐

24. Per ognuno dei seguenti aspetti, le chiediamo di indicare quanto ognuno di essi contribuisce a determinare un infortunio.

Indichi un punteggio su una scala da 1 a 5, dove:

1 = Nessun contributo e 5 = Massimo contributo

	1	2	3	4	5
La mancanza di conoscenza e consapevolezza dei pericoli sul luogo di lavoro da parte dei lavoratori	☐	☐	☐	☐	☐
L'inadeguata adozione di misure di sicurezza	☐	☐	☐	☐	☐
I comportamenti inadeguati da parte dei lavoratori	☐	☐	☐	☐	☐
Le fatalità difficilmente prevedibili	☐	☐	☐	☐	☐
L'insufficiente coinvolgimento dei lavoratori	☐	☐	☐	☐	☐
La mancanza o inadeguatezza delle procedure di lavoro	☐	☐	☐	☐	☐
Aspetti organizzativi del lavoro	☐	☐	☐	☐	☐

D. CULTURA E GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA IN AZIENDA

25. Qual è la politica per la salute e sicurezza adottata nella sua unità produttiva?

Non esiste una politica esplicita	☐
Esiste una politica esplicita (documento aziendale ufficiale) che riguarda unicamente il rispetto dei requisiti normativi	☐
Esiste una politica esplicita (documento aziendale ufficiale) che riguarda sia il rispetto dei requisiti normativi sia la definizione di obiettivi aziendali e il loro riesame periodico	☐
Esiste una politica integrata (documento aziendale ufficiale) per il miglioramento continuo delle prestazioni di qualità, sicurezza e ambiente	☐

26. In che modo la politica relativa alla salute e sicurezza è comunicata all'interno dell'unità produttiva?

Non esiste una politica esplicita	☐
È comunicata alle sole persone che lavorano sotto il controllo dell'unità produttiva	☐
È comunicata a tutte le parti interessate	☐

27. Quando nella sua unità produttiva si verificano incidenti, infortuni o quasi incidenti:

Non si effettua alcuna analisi	☐
Vengono analizzati solo gli eventi gravi	☐
Vengono analizzati solo alcuni eventi oltre a quelli gravi	☐
Vengono analizzati la maggior parte degli eventi	☐
Vengono analizzati tutti gli eventi, inclusi i quasi incidenti	☐

28. Esiste un sistema formale di registrazione e report degli incidenti sul lavoro?

Non esiste alcun sistema formale	☐
Esiste solo per soddisfare gli adempimenti di legge	☐
Esiste per tutti i tipi di incidente (compresi i quasi incidenti) ma nella pratica vengono registrati solo gli eventi previsti dalla legge	☐
Esiste per tutti i tipi di incidente e la maggior parte degli eventi sono registrati	☐
Esiste per tutti i tipi di incidente e tutti gli eventi sono registrati	☐

29. Qual è la propensione dei lavoratori a dare informazioni (direttamente o indirettamente) su incidenti o anomalie ai vertici aziendali dell'unità produttiva?

Nessuna	☐
Solo alcuni di loro sono disponibili a fornire informazioni	☐
La minoranza di loro è disponibile a fornire informazioni	☐
La maggioranza di loro è disponibile a fornire informazioni	☐
Tutti sono disponibili a fornire informazioni	☐

30. La sua unità produttiva utilizza indicatori di prestazioni di salute e sicurezza?

Non sono presenti indicatori dedicati	☐
Sono utilizzati indicatori solo per gli incidenti gravi	☐
Sono utilizzati indicatori solo per gli incidenti e i casi di malattia professionale	☐
Sono utilizzati molteplici indicatori di salute e sicurezza	☐
Oltre agli indicatori di salute e sicurezza sono presenti anche altri indicatori di sostenibilità	☐

31. I lavoratori suggeriscono o promuovono azioni di miglioramento per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro?

Nessuno ha mai suggerito alcuna azione di miglioramento	☐
In pochi e raramente suggeriscono azioni di miglioramento	☐
La minoranza dei lavoratori suggerisce azioni di miglioramento	☐
La maggioranza dei lavoratori suggerisce o promuove azioni di miglioramento	☐
Tutti suggeriscono o promuovono azioni di miglioramento	☐

32. All'interno della sua unità produttiva, i vertici e la dirigenza coinvolgono i lavoratori nelle problematiche relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro?

I lavoratori non vengono coinvolti in problematiche relative alla salute e sicurezza	☐
I lavoratori vengono coinvolti solo in caso di incidenti gravi	☐
Pochi lavoratori vengono coinvolti in problematiche relative alla salute e sicurezza	☐
La maggioranza dei lavoratori viene coinvolta in problematiche relative alla salute e sicurezza	☐
Tutti i lavoratori vengono coinvolti sia in problematiche relative alla salute e sicurezza, sia sui altri aspetti di sostenibilità	☐

33. I lavoratori si interessano alle problematiche relative alla salute e sicurezza?

Nessun lavoratore mostra interesse ad esser coinvolto	☐
Molti lavoratori mostrano interesse ad essere coinvolti, ma solo in occasione di eventi gravi	☐
Alcuni lavoratori mostrano interesse ad essere coinvolti	☐
La maggior parte dei lavoratori mostra interesse ad essere coinvolta	☐
Tutti sono interessati ad essere coinvolti	☐

34. Nella sua unità produttiva la pianificazione delle attività di prevenzione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è:

Non effettuata	☐
È limitata all'analisi di eventi passati	☐
È limitata alla individuazione e analisi dei rischi presenti nei luoghi di lavoro	☐
È comprensiva di politiche di prevenzione e procedure di lavoro sicuro, ma non è integrata con la pianificazione di altre attività operative	☐
È comprensiva di politiche di prevenzione e procedure di lavoro sicuro ed è integrata con la pianificazione di altre attività operative	☐

35. Nella sua unità produttiva sono effettuati sopralluoghi per la salute e sicurezza sul lavoro da parte dei responsabili per la SSL?

Mai	☐
Solo dopo incidenti gravi e casi di malattie professionali	☐
Solamente nei luoghi dove esistono rischi elevati per la salute e sicurezza	☐
In tutti i luoghi, ma solo per i rischi per la salute e sicurezza	☐
In tutti i luoghi, sia per i rischi di salute e sicurezza sul lavoro, sia per problematiche relative all'ambiente	☐

36. Nella sua unità produttiva vengono promossi momenti di formazione ai lavoratori per la salute e sicurezza sul lavoro in aggiunta a quella obbligatoria per legge?

Mai	☐
Solo dopo incidenti gravi e casi di malattie professionali	☐
Solo per i lavoratori che operano in luoghi dove sono presenti rischi elevati	☐
Sì, la formazione è continua per tutti i lavoratori	☐
Sì, la formazione è continua e approfondita per tutti i lavoratori	☐

37. Nella sua unità produttiva sono effettuati investimenti per la salute e sicurezza sul lavoro:

Mai	☐
Solo dopo incidenti gravi e casi di malattie professionali	☐
Solo per i rischi principali di infortunio e di malattia professionale	☐
Sistematicamente per tutti i rischi e in tutte le aree produttive	☐
Sistematicamente e in modo sinergico con investimenti per la qualità e l'ambiente	☐

38. Nella sua unità produttiva come è considerata la gestione della salute e sicurezza sul lavoro?

È considerata solo una spesa	☐
È considerata solo a seguito di gravi incidenti o casi di malattie professionali	☐
È ritenuta importante, ma le attività operative sono maggiormente enfatizzate	☐
Si cerca di darle priorità ma non lo è ancora realmente	☐
È una priorità effettiva, quanto le attività operative	☐

39. Le procedure operative in materia di salute e sicurezza presenti nella sua unità produttiva:

Sono limitate agli ambiti coperti da obblighi normativi (es. antincendio)	☐
Riguardano solo attività in cui si sono verificati incidenti gravi	☐
Riguardano solo attività in cui vi sono rischi elevati di infortunio e casi di malattie professionali	☐
Riguardano tutte le attività ma non sono riesaminate periodicamente	☐
Riguardano tutte le attività e sono costantemente riesaminate per verificarne e migliorarne l'efficacia	☐

40. Nella sua unità produttiva vengono riconosciuti premi e/o incentivi per migliorare la salute e sicurezza sul lavoro?

Mai	☐
Solo in situazioni specifiche, vale a dire dopo incidenti gravi e casi di malattie professionali	☐
Solo per quelle aree operative dove esistono rischi elevati di infortunio e casi di malattie professionali	☐
Sì, per tutte le aree operative	☐
Sì, per tutte le aree operative e ne viene verificata l'efficacia	☐

41. Nella sua unità produttiva esiste un sistema di gestione per la salute e sicurezza (SGSL) nei luoghi di lavoro formalizzato?

NO, nella mia unità produttiva non esiste un SGSL	☐
Sì, l'unità produttiva è dotata di un SGSL formalizzato, ma NON allineato ad uno standard internazionale (ad esempio OHSAS 18001)	☐
Sì, nella mia unità produttiva esiste un SGSL formalizzato e conforme ad uno standard internazionale (ad esempio OHSAS 18001)	☐
Sì, nella mia unità produttiva esiste un sistema di gestione integrato Qualità-Sicurezza-Ambiente	☐
Non so	☐

42. Come valuta la completezza dei programmi per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nella sua unità produttiva?

Indichi il suo grado di accordo sulle seguenti affermazioni:

1 = Non sono per nulla d'accordo e 5 = Sono del tutto d'accordo

	1	2	3	4	5
Sono sempre identificate le unità organizzative e le responsabilità per il raggiungimento di obiettivi di miglioramento	☐	☐	☐	☐	☐
Sono chiaramente definiti i mezzi e i tempi disponibili per il raggiungimento degli obiettivi	☐	☐	☐	☐	☐
Il programma di miglioramento è periodicamente rivisto ed eventualmente modificato	☐	☐	☐	☐	☐

43. Indichi il suo grado di accordo sulle seguenti affermazioni relative al monitoraggio e misurazione delle prestazioni di salute e sicurezza sul lavoro?

Indichi il suo grado di accordo sulle seguenti affermazioni:

1 = Non sono per nulla d'accordo e 5 = Sono del tutto d'accordo

	1	2	3	4	5
La mia unità produttiva monitora con regolarità il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza	☐	☐	☐	☐	☐
I dati relativi al monitoraggio delle prestazioni di salute e sicurezza sono correttamente registrati e resi disponibili con regolarità	☐	☐	☐	☐	☐
La mia unità produttiva adotta con regolarità indicatori di prestazione a posteriori (ad esempio indicatori basati su infortuni o casi di malattia professionale)	☐	☐	☐	☐	☐
La mia unità produttiva adotta con regolarità anche indicatori di prestazione di tipo proattivo (ad esempio indicatori basati su quasi incidenti, comportamenti sicuri/a rischio, violazioni di procedure, non conformità di processo)	☐	☐	☐	☐	☐

E. INFORMAZIONE SU SSL

44. Quando può accedere ai dati/documenti aziendali (es. DVR) inerenti i temi della salute, sicurezza e prevenzione?

Mai	☐
Solo quando prestabilito dall'azienda	☐
Solo su mia esplicita richiesta, con difficoltà	☐
Solo su mia esplicita richiesta, con facilità	☐
Sono sempre disponibili	☐

45. Se ha modo di visionare il DVR, risponda alle seguenti domande: [Se non lo ha visionato, salti questa domanda]

	Si	No	Non so
Il DVR è aggiornato almeno una volta l'anno?	☐	☐	☐
Nel DVR sono valutati tutti i rischi della sua unità produttiva?	☐	☐	☐
Il DVR è di facile lettura, presentato in maniera chiara e comprensibile?	☐	☐	☐
È fornita una copia completa del DVR?	☐	☐	☐

46. Come RLS, riceve o visiona una copia dei DUVRI (Documento unico per la valutazione dei rischi da interferenze)?

Si	☐
No, perché non sono redatti	☐
No, perché non le forniscono	☐

47. Come RLS:

	Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso	Sempre
Fornisco informazioni ai lavoratori sui temi della SSL	☐	☐	☐	☐	☐
Fornisco suggerimenti scritti in merito alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori	☐	☐	☐	☐	☐
Ricevo informazioni sulle segnalazioni che i lavoratori fanno all'azienda in merito ad incidenti ed anomalie	☐	☐	☐	☐	☐
Ricevo informazioni tempestive sugli infortuni e i casi di malattia professionale	☐	☐	☐	☐	☐
Ricevo informazioni aggiornate sulle procedure di sicurezza	☐	☐	☐	☐	☐
Ricevo informazioni sui documenti prodotti dal medico competente	☐	☐	☐	☐	☐
Ricevo informazioni prodotte dai servizi di vigilanza	☐	☐	☐	☐	☐
Mi avvalgo di tecnici/esperti di SSL esterni all'azienda	☐	☐	☐	☐	☐

48. Su quali dei seguenti aspetti viene regolarmente informato dai dirigenti?

	Si	No	Non so
Cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	☐	☐	☐
Cambiamenti dei luoghi di lavoro e delle attrezzature	☐	☐	☐
Numero e natura degli infortuni sul lavoro	☐	☐	☐
Frequenza di malattia	☐	☐	☐
Livelli di assenteismo	☐	☐	☐

F. FORMAZIONE SU SSL

49. In qualità di RLS ha ricevuto la formazione specifica iniziale (di norma almeno 32 ore) richiesta dalla normativa di legge e dalla contrattazione collettiva in materia di salute e sicurezza sul lavoro?

Si	☐
No	☐

50. Ha fatto le ore annuali di aggiornamento previste per legge?

Si	☐
No, anche se sono stato eletto da più di un anno	☐
No, perché sono stato eletto da meno di un anno	☐
Non so	☐

51. Come considera la formazione ricevuta?

Indichi l'efficacia su una scala da 1 a 5 dove:

1 = Per niente efficace e 5 = Del tutto efficace

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

52. Oltre alla formazione obbligatoria, quante ore di formazione aggiuntive su SSL ha fatto nell'ultimo mandato?

[Indichi le ore di formazione aggiuntiva per soggetto che le ha erogate]

Soggetto che ha organizzato la formazione	Ore di formazione
Azienda	
Sindacati	
Organismi paritetici	
Altro	

53. Quali sono state le modalità formative utilizzate nei corsi a cui ha partecipato?
[Può dare più di una risposta]

In aula con lezioni frontali	☐
In aula con esercitazioni tecnico-pratiche	☐
In aula con lavori di gruppo	☐
Simulazioni e pratica sul luogo di lavoro	☐
Affiancamento	☐
E-learning / FAD (formazione al computer)	☐

54. Su quali dei seguenti argomenti ha ricevuto formazione? E su quali vorrebbe ricevere ulteriore formazione? (massimo tre argomenti)
[Indichi tutti gli argomenti su cui ha già ricevuto formazione]
[Sugli argomenti su cui vorrebbe ricevere formazione indicare i TRE più importanti]

	Argomenti su cui ho già ricevuto formazione	Argomenti su cui vorrei ricevere formazione (max 3)
Ruolo del RLS e di altri soggetti della prevenzione	☐	☐
Guida alla lettura dei documenti (DVR, DUVRI, Piano emergenze, ecc.)	☐	☐
Tecniche di comunicazione, coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori	☐	☐
Prevenzione incendi	☐	☐
Prevenzione degli infortuni sul lavoro	☐	☐
Rischi da strumenti e attrezzature	☐	☐
Rischi da utilizzo scorretto dei DPI	☐	☐
Rischio chimico, biologico o rischio di esposizione a radiazioni o polveri	☐	☐
Ergonomia	☐	☐
Violenza sul luogo di lavoro, bullismo, mobbing	☐	☐
Stress lavoro-correlato	☐	☐
Metodologie di valutazione di rischi specifici	☐	☐
Sistemi di certificazione / SGSL	☐	☐

G. CONSULTAZIONE, COINVOLGIMENTO E RAPPRESENTANZA DEGLI RLS

55. In occasione delle seguenti designazioni/attività l'RLS è stato consultato?

	Si	No
Designazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)	☐	☐
Designazione degli addetti alle attività di prevenzione incendi e primo soccorso	☐	☐
Designazione del Medico Competente	☐	☐
Visite e verifiche delle autorità pubbliche competenti	☐	☐

56. È stato consultato come RLS in merito ai seguenti aspetti?

	Non sono consultato e non sono informato	Sono solo informato	Comunico il mio parere ma non c'è un confronto	Sono consultato ma c'è un confronto superficiale	Sono consultato e c'è un confronto approfondito
Valutazione dei rischi	☐	☐	☐	☐	☐
Elaborazione delle misure di prevenzione	☐	☐	☐	☐	☐
Attuazione e verifica delle misure di prevenzione	☐	☐	☐	☐	☐
Analisi degli incidenti e dei problemi per la tutela della SSL	☐	☐	☐	☐	☐
Individuazione delle soluzioni ai problemi per la tutela della SSL	☐	☐	☐	☐	☐
Organizzazione dei percorsi di formazione per gli RLS	☐	☐	☐	☐	☐
Organizzazione dei percorsi di formazione per i lavoratori	☐	☐	☐	☐	☐

57. Nel corso dell'anno, quante volte è indetta la riunione periodica prevista dal d.lgs. 81/2008 (art. 35)?

Mai	☐
1 volta l'anno	☐
2-3 volte l'anno	☐
Più di 3 volte l'anno	☐

58. Chi vi prende parte? [Può dare più di una risposta]

Datore di lavoro / Delegato	☐
Dirigenti	☐
RSPP	☐
RLS	☐
Medico competente	☐
Esperti	☐
Lavoratori	☐
Altro	☐
Non so	☐

59. Può accedere ai luoghi di lavoro per lo svolgimento delle sue funzioni di RLS, come è previsto dalla normativa?

Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso	Sempre
☐	☐	☐	☐	☐

60. In azienda ha degli spazi a disposizione per svolgere le sue funzioni di RLS?

Si	☐
No	☐

61. Ha degli strumenti messi a disposizione dall'azienda per svolgere le sue funzioni di RLS? (esempio: computer, telefono aziendale, ecc.)

Si	☐
No	☐

62. Con che frequenza si discute di salute e sicurezza tra i rappresentanti dei lavoratori e i dirigenti?

Regolarmente	☐
Solo quando insorgono problemi specifici	☐
Mai	☐

63. Con che frequenza sorgono conflitti, contrasti o dissensi relativi alla SSL con le figure aziendali della prevenzione?

Spesso	☐
Qualche volta	☐
Praticamente mai	☐

64. Su cosa vertono principalmente i conflitti, contrasti o dissensi?

[Può dare più di una risposta]

[Salti la domanda se non ci sono conflitti, contrasti o dissensi]

Investimento in attrezzature	☐
Offerta di formazione per i rappresentanti dei lavoratori	☐
Offerta di formazione per i lavoratori	☐
Determinazione delle misure da adottare	☐
Partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti	☐
Cambiamenti organizzativi	☐

H. RUOLO, STATUS, CARATTERISTICHE DEL RLS

65. Quanto sono stati importanti i seguenti fattori nel definire le motivazioni che l'hanno condotta ad accettare il ruolo di RLS?

Indichi il grado di importanza su una scala da 1 a 5 dove:

1 = Per nulla e 5 = Del tutto

	1	2	3	4	5
Le sue capacità relazionali	☐	☐	☐	☐	☐
Le sue competenze tecniche e la sensibilità ai temi della salute e sicurezza sul lavoro	☐	☐	☐	☐	☐
La sua esperienza nel sindacato	☐	☐	☐	☐	☐
Perché nessun altro collega era disponibile	☐	☐	☐	☐	☐

66. Quanto ritiene che i seguenti fattori rappresentino una difficoltà nello svolgimento del suo ruolo di RLS?

Indichi il grado di difficoltà su una scala da 1 a 5 dove:

1 = Per nulla e 5 = Del tutto

	1	2	3	4	5
Acquisizione di informazioni e documentazione più approfondite, oltre a quanto garantito dagli obblighi di legge	☐	☐	☐	☐	☐
Assenza di una funzione esterna, di tipo associativo o altro, di supporto e condivisione dell'attività	☐	☐	☐	☐	☐
Scarsa percezione del rischio da parte dei lavoratori	☐	☐	☐	☐	☐
Mancanza di procedure aziendali per la raccolta e la risposta alle segnalazioni dei lavoratori	☐	☐	☐	☐	☐
Necessità di formazione ulteriore rispetto a quella garantita attualmente dalla mia unità produttiva	☐	☐	☐	☐	☐

67. Nella sua esperienza quanto pesano i seguenti fattori nella sua difficoltà a conciliare l'attività lavorativa con quella di RLS?

Indichi il grado di rilevanza su una scala da 1 a 5 dove:

1 = Per nulla e 5 = Del tutto

	1	2	3	4	5
Impegno di tempo richiesto	☐	☐	☐	☐	☐
Conflitti di obiettivi tra i due ruoli (mansione e RLS)	☐	☐	☐	☐	☐
Necessità di sviluppare competenze diversificate	☐	☐	☐	☐	☐

68. Quale è il suo grado di soddisfazione nel ricoprire il ruolo di RLS?

Indichi il suo grado di soddisfazione su una scala da 1 a 5 dove:

1 = Non sono per nulla soddisfatto e 5 = Sono del tutto soddisfatto

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

69. Al fine di rafforzare il ruolo degli RLS, sulla base della sua esperienza, ritiene utile un'estensione della durata del mandato (rispetto ai tre anni)?

Si	☐
No	☐
Non so	☐

**70. Secondo la sua percezione, come gli altri lavoratori dell'unità produttiva considerano il ruolo di RLS? Indichi il suo grado di accordo su una scala da 1 a 5 dove:
1 = Non sono per nulla d'accordo e 5 = Sono del tutto d'accordo**

	1	2	3	4	5
Lo considerano un ruolo privilegiato	☐	☐	☐	☐	☐
Lo considerano un ruolo scomodo perché espone a pressioni e conflittualità	☐	☐	☐	☐	☐
Lo considerano un ruolo formale	☐	☐	☐	☐	☐
Lo considerano un ruolo potenzialmente importante ma senza le condizioni per operare efficacemente (mancanza di riconoscimento e/o strumenti)	☐	☐	☐	☐	☐
Lo considerano il ruolo di riferimento per i lavoratori e la loro "voce" in azienda in tema di salute e sicurezza	☐	☐	☐	☐	☐

I. RUOLO DELLE ALTRE FIGURE DELLA PREVENZIONE

71. Come giudica il rapporto con le seguenti figure?

	Non è presente	Non ho rapporti	Conflittuale	Più conflittuale che collaborativo	Più collaborativo che conflittuale	Collaborativo
Datore di lavoro / Delegato	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dirigenti	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Preposti	☐	☐	☐	☐	☐	☐
RSPP / ASPP	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Medico competente	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lavoratori	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Asl / Organismi di vigilanza	☐	☐	☐	☐	☐	☐
RSU / RSA	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Inail	☐	☐	☐	☐	☐	☐

72. Chi svolge il ruolo di RSPP?

Il datore di lavoro	☐
Un'altra figura interna all'azienda	☐
Una figura esterna all'azienda	☐
Non so	☐

73. Qual è la posizione organizzativa del dirigente che firma il verbale della riunione periodica?

Titolare	☐
Presidente/Amministratore delegato	☐
Direttore generale	☐
Direttore amministrativo	☐
Responsabile risorse umane	☐
Responsabile operativo	☐
Responsabile tecnico (anche safety manager)	☐
Altro	☐

74. È prevista la figura del medico competente?

Si, ed è interno	☐
Si, ed è esterno	☐
No	☐
Non so	☐

75. Negli ultimi 3 anni, l'unità produttiva ha ricevuto delle visite ispettive da parte delle istituzioni pubbliche deputate alla prevenzione e al controllo della salute e sicurezza sul lavoro (Asl, Organismi di vigilanza)?

Si	☐
No	☐
Non so	☐

76. Quanto ritiene efficace l'operato delle seguenti figure per la prevenzione della salute e sicurezza nella sua unità produttiva?

Indichi il grado di efficacia su una scala da 1 a 5 dove:

1 = Per nulla efficace e 5 = Del tutto efficace

	1	2	3	4	5
Datore di lavoro / Delegato	☐	☐	☐	☐	☐
RSPP	☐	☐	☐	☐	☐
Medico competente	☐	☐	☐	☐	☐
Asl - Spsal	☐	☐	☐	☐	☐

J. RELAZIONI INDUSTRIALI E DIALOGO SOCIALE

77. Come RLS, è stato:

Eletto direttamente dai lavoratori	☐
Designato	☐

78. Nella sua unità produttiva è applicato un accordo aziendale (accordo di secondo livello)?

Si	☐
No	☐
Non so	☐

79. Se 'Sì', l'accordo aziendale prevede degli elementi migliorativi per la tutela della SSL rispetto a quanto previsto dalla legge?

[Se non c'è un accordo aziendale salti questa domanda]

Si	☐
No	☐
Non so	☐

80. Se 'Sì', quali sono gli elementi migliorativi dell'accordo aziendale rispetto a quanto previsto dalla legge?

[Se non c'è un accordo aziendale o non ci sono elementi migliorativi salti questa domanda]

[Può dare più di una risposta]

Maggiori opportunità per gli RLS di partecipare al sistema di prevenzione	☐
Un numero maggiore di RLS	☐
Un numero maggiore di ore di formazione per gli RLS	☐
Un numero maggiore di ore di permessi per gli RLS	☐
Dotazioni strumentali e luoghi dedicati allo svolgimento del ruolo di RLS	☐
Altro, specificare:	☐

81. Nelle trattative tra i sindacati e la parte datoriale, il tema della salute e sicurezza dei lavoratori:

Viene affrontato solo quando c'è un incidente o un problema urgente	☐
Viene affrontato periodicamente ma come questione marginale	☐
Viene affrontato periodicamente come questione rilevante	☐
Non so	☐

82. È coinvolto nella definizione dei seguenti aspetti del lavoro?

	Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso	Sempre
Orario e turni di lavoro	☐	☐	☐	☐	☐
Altri aspetti dell'organizzazione del lavoro (mansioni, ruoli, compiti, ecc.)	☐	☐	☐	☐	☐
Obiettivi e premi aziendali	☐	☐	☐	☐	☐

83. Nella sua azienda, esistono:

	Si	No
Un comitato paritetico per la SSL (composto da sindacati e datore/dirigenti)	☐	☐
Una procedura formalizzata aziendale per il confronto tra RLS e responsabili datoriali su SSL	☐	☐
Un gruppo di lavoro congiunto per la prevenzione della SSL	☐	☐

84. Partecipa alle attività di un coordinamento sindacale degli RLS?
[Può dare più di una risposta]

Si, a livello aziendale	☐
Si, a livello territoriale	☐
Si, a livello settoriale	☐
No	☐

85. Ha modo di confrontarsi con i seguenti soggetti sindacali?

	Si	No
RLS Territoriali (RLST)	☐	☐
RLS di Sito produttivo (RLSS)	☐	☐
RLS di altre aziende/Enti	☐	☐
RLS di altre unità produttive della sua azienda/Ente	☐	☐
Organizzazioni sindacali confederali e/o di categoria	☐	☐
Patronati	☐	☐

86. Ogni quanto tempo si svolgono le assemblee con i lavoratori sui temi della SSL?

Mai	☐
1 volta l'anno	☐
2-3 volte l'anno	☐
Più di 3 volte l'anno	☐

87. Quali modalità utilizza per comunicare con i lavoratori?
[Può dare più di una risposta]

Assemblee sindacali	☐
Riunioni e gruppi di lavoro	☐
Bacheca sindacale	☐
Mailing list, gruppi sui social network (whatsapp, facebook, ecc.)	☐
Chiamate telefoniche	☐
Incontri individuali	☐

ALLEGATO 3 - QUESTIONARIO INDAGINE SUI RLS TERRITORIALI



IMPACT - RLST

Indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali: il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali

L'indagine si propone di analizzare la percezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (RLST) rispetto alle condizioni di lavoro e ai sistemi di valutazione e gestione dei rischi aziendali, considerando anche i rapporti che intercorrono con tutti gli attori della prevenzione.

L'obiettivo è quello di individuare i *limiti* e le *opportunità* per la valorizzazione del ruolo degli RLST, al fine di favorire il miglioramento della qualità del lavoro e l'efficacia dei sistemi di prevenzione.

La invitiamo a rispondere al questionario per contribuire ad aumentare la conoscenza su questi temi, per migliorare le politiche di prevenzione e lo svolgimento del suo lavoro.

Le chiediamo di rispondere più accuratamente possibile in base alle informazioni che ha a disposizione, alla sua esperienza e al suo punto di vista. Anche la risposta 'non so' può essere utile perché fornisce delle informazioni significative ai fini della ricerca.

Qualora sbagliasse la compilazione può correggere indicando con chiarezza la correzione effettuata.

Le domande si riferiscono all'insieme delle aziende in cui opera come RLST. Siamo consapevoli della difficoltà di rispondere su un contesto così diversificato. Quando necessario, le chiederemo di considerare le pratiche e i comportamenti più diffusi tra le aziende.

Solitamente potrà inserire una sola risposta.

Quando potrà inserire più risposte sarà indicato vicino alla domanda.

Il questionario è anonimo e i dati saranno analizzati in maniera aggregata

La ringraziamo della disponibilità!

Numero di questionario: (Compilazione a cura del gruppo di ricerca)

Il progetto di ricerca è finanziato da Inail e condotto dal Dipartimento di ingegneria gestionale del Politecnico di Milano (capofila), insieme alla Fondazione Di Vittorio e al Dipartimento di giurisprudenza dell'Università di Perugia, con la collaborazione di Cgil, Cisl, Uil e del Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale dell'Inail.



Università
degli Studi
di Perugia



A. CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE E LAVORATIVE DEL RLST

1. Sesso: M ☐ F ☐

2. Anno di nascita: |_|_|_|_|

3. Nazionalità:

Italiana	☐	
Altra nazionalità	☐	Se altra nazionalità, <i>specificare</i> :

4. Titolo di studio [Indichi il titolo più elevato che ha conseguito]

Licenza elementare	☐
Licenza media inferiore	☐
Diploma scuola media superiore	☐
Attestato di qualifica professionale	☐
Laurea (I - II livello e vecchio ordinamento)	☐
Specializzazione post-laurea (Master, Dottorato)	☐

5. Quale era la sua occupazione prima di essere RLST?

Funzionario sindacale	☐
Lavoratore in una delle aziende del bacino in cui opero	☐
Lavoratore di un'altra azienda non compresa nel bacino in cui opero	☐
Disoccupato	☐
Altro	☐

6. Svolge la sua attività come RLST in part-time o full-time?

Part-time	☐
Full-time	☐

7. Da quanti anni svolge il ruolo di RLST?

[Se è da meno di un anno lo indichi nello spazio specifico]

Numero di anni: |_|_|

Meno di un anno ☐

8. Prima di svolgere l'attività di RLST è stato RLS in un'azienda?

Sì	☐
No	☐

B. CONTESTO TERRITORIALE

9. In quale Regione svolge l'attività di RLST: _____

10. Quali sono i comparti in cui svolge l'attività di RLST?
[Può dare più di una risposta]

Agricoltura	☐
Artigianato	☐
Banche e Assicurazioni	☐
Commercio	☐
Costruzioni	☐
Industria	☐
Terzo Settore	☐
Trasporti	☐
Scuola ed Enti Locali	☐
Altro, specificare _____	☐

11. Per quante aziende lei opera come RLST?

Meno di 10	☐
10-25	☐
26-50	☐
Più di 50	☐

12. Prevalentemente (nella maggior parte dei casi) che dimensioni hanno le aziende in cui svolge l'attività di RLST?

1-2 lavoratori	☐
3-5	☐
6-10	☐
11-15	☐
16-49	☐
50 o più	☐
Non so	☐

13. Quanti sono complessivamente gli RLST nominati nella sua Regione, considerando tutte le sigle sindacali?

Numero di RLST nella Regione, incluso me: |__|__|

C. RISCHI SUL LAVORO E CONDIZIONI DI SALUTE E SICUREZZA

14. Nelle aziende in cui svolge l'attività di RLST, la valutazione dei rischi tiene adeguatamente in considerazione le seguenti caratteristiche dei lavoratori?

	No, in nessuna azienda	Sì, in poche aziende	Sì, in circa la metà delle aziende	Sì, nella maggior parte delle aziende	Sì, in tutte le aziende	Non so
Età	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lavoratrici in stato di gravidanza	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Differenze di genere	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Provenienza da altri Paesi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tipologie contrattuali	☐	☐	☐	☐	☐	☐

15. Considerando l'insieme delle aziende in cui opera come RLST, quanto ritiene che siano diffusi i seguenti rischi?

	No, in nessuna azienda	Sì, in poche aziende	Sì, in circa la metà delle aziende	Sì, nella maggior parte delle aziende	Sì, in tutte le aziende	Non so
Rischi fisici (per es. rumore, radiazioni, elettrocuzione, illuminazione, temperatura, vibrazioni)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rischio chimico (per es. sostanze e/o agenti chimici pericolosi o cancerogeni, polveri)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rischio biologico (per es. virus e/o batteri)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rischio biomeccanico ed ergonomico (per es. movimentazione dei carichi, posture incongrue)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rischio da stress lavoro-correlato	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rischio da lavoro al videoterminale	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rischio incendio/esplosione	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rischio da infortuni (ribaltamento macchine, caduta dall'alto, ecc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

16. I rischi da interferenza sono efficacemente gestiti nelle aziende in cui svolge il ruolo di RLST?

No, in nessuna azienda	☐
Sì, in poche aziende	☐
Sì, in circa la metà delle aziende	☐
Sì, nella maggior parte delle aziende	☐
Sì, in tutte le aziende	☐
Non so	☐

17. A suo parere, quanto ciascuno dei seguenti aspetti contribuisce a determinare un infortunio nelle aziende di cui è rappresentante?

Indichi un punteggio su una scala da 1 a 5, dove:

1 = Nessun contributo e 5 = Massimo contributo

	1	2	3	4	5
La mancanza di conoscenza e consapevolezza dei pericoli sul luogo di lavoro da parte dei lavoratori	☐	☐	☐	☐	☐
L'inadeguata adozione di misure di sicurezza	☐	☐	☐	☐	☐
I comportamenti inadeguati da parte dei lavoratori	☐	☐	☐	☐	☐
Le fatalità difficilmente prevedibili	☐	☐	☐	☐	☐
L'insufficiente coinvolgimento dei lavoratori	☐	☐	☐	☐	☐
La mancanza o inadeguatezza delle procedure di lavoro	☐	☐	☐	☐	☐
Aspetti organizzativi del lavoro	☐	☐	☐	☐	☐

D. CULTURA E GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA IN AZIENDA

18. Qual è il modo prevalente (nella maggior parte delle aziende in cui opera come RSLT) di comunicazione della politica aziendale relativa alla salute e sicurezza?

Non esiste una politica esplicita	☐
È comunicata alle sole persone che lavorano sotto il controllo dell'unità produttiva	☐
È comunicata a tutte le parti interessate	☐

19. Qual è la modalità di risposta prevalente (nella maggior parte delle aziende in cui opera come RSLT) al verificarsi di incidenti, infortuni o quasi incidenti?

Non si effettua alcuna analisi	☐
Vengono analizzati solo gli eventi gravi	☐
Vengono analizzati solo alcuni eventi oltre a quelli gravi	☐
Vengono analizzati la maggior parte degli eventi	☐
Vengono analizzati tutti gli eventi, inclusi i quasi incidenti	☐

20. Qual è il grado prevalente (nella maggior parte delle aziende in cui opera come RSLT) con cui i lavoratori suggeriscono o promuovono azioni di miglioramento per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro?

Nessuno ha mai suggerito alcuna azione di miglioramento	☐
In pochi e raramente suggeriscono azioni di miglioramento	☐
La minoranza dei lavoratori suggerisce azioni di miglioramento	☐
La maggioranza dei lavoratori suggerisce o promuove azioni di miglioramento	☐
Tutti suggeriscono o promuovono azioni di miglioramento	☐

21. La modalità prevalente (nella maggior parte delle aziende in cui opera come RSLT) di pianificazione delle attività di prevenzione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è:

Non effettuata	☐
È limitata all'analisi di eventi passati	☐
È limitata alla individuazione e analisi dei rischi presenti nei luoghi di lavoro	☐
È comprensiva di politiche di prevenzione e procedure di lavoro sicuro, ma non è integrata con la pianificazione di altre attività operative	☐
È comprensiva di politiche di prevenzione e procedure di lavoro sicuro ed è integrata con la pianificazione di altre attività operative	☐

22. La modalità prevalente (nella maggior parte delle aziende in cui opera come RSLT) di effettuazione dei sopralluoghi per la salute e sicurezza sul lavoro da parte dei responsabili per la SSL avviene:

Mai	☐
Solo dopo incidenti gravi e casi di malattie professionali	☐
Solamente nei luoghi dove esistono rischi elevati per la salute e sicurezza	☐
In tutti i luoghi, ma solo per i rischi per la salute e sicurezza	☐
In tutti i luoghi, sia per i rischi di salute e sicurezza sul lavoro, sia per problematiche relative all'ambiente	☐

23. La modalità prevalente (nella maggior parte delle aziende in cui opera come RSLT) di promozione di momenti di formazione ai lavoratori per la salute e sicurezza sul lavoro in aggiunta a quella obbligatoria per legge avviene:

Mai	☐
Solo dopo incidenti gravi e casi di malattie professionali	☐
Solo per i lavoratori che operano in luoghi dove sono presenti rischi elevati	☐
Sì, la formazione è continua per tutti i lavoratori	☐
Sì, la formazione è continua e approfondita per tutti i lavoratori	☐

24. Prevalentemente (nella maggior parte delle aziende in cui opera come RSLT) gli investimenti per la salute e sicurezza sul lavoro sono effettuati:

Mai	☐
Solo dopo incidenti gravi e casi di malattie professionali	☐
Solo per i rischi principali di infortunio e di malattia professionale	☐
Sistematicamente per tutti i rischi e in tutte le aree produttive	☐
Sistematicamente e in modo sinergico con investimenti per la qualità e l'ambiente	☐

25. Prevalentemente (nella maggior parte delle aziende in cui opera come RSLT) le procedure operative in materia di salute e sicurezza presenti:

Sono limitate agli ambiti coperti da obblighi normativi (es. antincendio)	☐
Riguardano solo attività in cui si sono verificati incidenti gravi	☐
Riguardano solo attività in cui vi sono rischi elevati di infortunio e casi di malattie professionali	☐
Riguardano tutte le attività ma non sono riesaminate periodicamente	☐
Riguardano tutte le attività e sono costantemente riesaminate per verificarne e migliorarne l'efficacia	☐

E. INFORMAZIONE SU SSL

26. Può accedere al documento di valutazione dei rischi (DVR) quando lo ritiene necessario?

No, per nessuna azienda	☐
Sì, per poche aziende	☐
Sì, per circa la metà delle aziende	☐
Sì, per la maggior parte delle aziende	☐
Sì, per tutte le aziende	☐
Non so	☐

27. Di solito a chi si rivolge per accedere ai dati/documenti inerenti i temi della salute, sicurezza e prevenzione (es. DVR, DUVRI, POS, ecc.)?

Ai responsabili delle aziende (es. datore, RSPP, ecc.)	☐
Ai responsabili degli organismi paritetici	☐
Altri soggetti (specificare)	☐

28. Considerando il DVR delle aziende in cui opera come RLST:

	No, in nessuna azienda	Sì, in poche aziende	Sì, in circa la metà delle aziende	Sì, nella maggior parte delle aziende	Sì, in tutte le aziende	Non so
Il DVR è aggiornato almeno una volta l'anno	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nel DVR sono valutati tutti i rischi dell'unità produttiva	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Il DVR è di facile lettura, presentato in maniera chiara e comprensibile	☐	☐	☐	☐	☐	☐
È fornita una copia completa del DVR	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Il DVR è compilato secondo le "procedure standardizzate" previste dall' art. 29 d.lgs. 81/2008 ?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

29. Ha avuto accesso alla documentazione obbligatoria per la tutela della SSL prevista prima dell'avvio di un appalto o dei lavori in cantiere (DUVRI, POS, PSC)?

	No, perché nessuna delle aziende in cui opero come RLST ha mai dovuto redigere il documento	No, non ho avuto accesso alla documentazione in nessuna delle aziende che dovevano produrre il documento	Sì, ma ho avuto accesso alla documentazione in poche aziende tra quelle che dovevano produrre il documento	Sì, ho avuto accesso alla documentazione in circa la metà delle aziende che dovevano produrre il documento	Sì, ho avuto accesso alla documentazione nella maggior parte delle aziende che dovevano produrre il documento	Sì, ho avuto accesso alla documentazione in tutte le aziende che dovevano produrre il documento
DUVRI	☐	☐	☐	☐	☐	☐
POS	☐	☐	☐	☐	☐	☐
PSC	☐	☐	☐	☐	☐	☐

30. Come RLST, dopo le visite ispettive riceve la documentazione rilasciata dall'Organo di vigilanza?

No, da nessuna azienda ispezionata	☐
Sì, da poche aziende ispezionate	☐
Sì, da circa la metà delle aziende ispezionate	☐
Sì, dalla maggior parte delle aziende ispezionate	☐
Sì, da tutte le aziende ispezionate	☐

31. Come RLST:

	No, in nessuna azienda	Sì, in poche aziende	Sì, in circa la metà delle aziende	Sì, nella maggior parte delle aziende	Sì, in tutte le aziende
Fornisco informazioni ai lavoratori sui temi della SSL	☐	☐	☐	☐	☐
Fornisco suggerimenti scritti in merito alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori	☐	☐	☐	☐	☐
Ricevo informazioni sulle segnalazioni che i lavoratori fanno all'azienda in merito ad incidenti ed anomalie	☐	☐	☐	☐	☐
Ricevo informazioni tempestive sugli infortuni e i casi di malattia professionale	☐	☐	☐	☐	☐
Ricevo informazioni aggiornate sulle procedure di sicurezza	☐	☐	☐	☐	☐
Ricevo informazioni sui documenti prodotti dal medico competente	☐	☐	☐	☐	☐
Mi avvalgo di tecnici/esperti di SSL esterni all'azienda	☐	☐	☐	☐	☐

F. FORMAZIONE SU SSL

32. In qualità di RLST ha ricevuto la formazione specifica iniziale richiesta dalla normativa di legge e dalla contrattazione collettiva in materia di salute e sicurezza sul lavoro?

Si	☐
No	☐

33. Ha fatto le ore annuali di aggiornamento previste per legge/contrattazione collettiva?

Si	☐
No, anche se sono stato eletto da più di un anno	☐
No, perché sono stato eletto da meno di un anno	☐
Non so	☐

34. Come considera la formazione ricevuta?
Indichi l'efficacia su una scala da 1 a 5 dove:
1 = Per niente efficace e 5 = Del tutto efficace

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

35. Oltre alla formazione obbligatoria, quante ore di formazione aggiuntive su SSL ha fatto nell'ultimo mandato?

Ore di formazione aggiuntiva: |_|_|_|_|

36. Quali sono i soggetti che hanno erogato la formazione:
[Può dare più di una risposta]

		Num. ore
Sindacato	☐	
Associazione datoriale	☐	
Organismo Paritetico Territoriale	☐	
Azienda privata	☐	
Ente bilaterale (prima dell'accordo Stato-Regioni del 7 Luglio 2016)	☐	

37. Quali sono state le modalità formative utilizzate nei corsi a cui ha partecipato?
[Può dare più di una risposta]

In aula con lezioni frontali	☐
In aula con esercitazioni tecnico-pratiche	☐
In aula con lavori di gruppo	☐
Simulazioni e pratica sul luogo di lavoro	☐
Affiancamento	☐
E-learning / FAD (formazione al computer)	☐

38. Su quali dei seguenti argomenti ha ricevuto formazione? E su quali vorrebbe ricevere ulteriore formazione (massimo tre argomenti)?

[Indichi tutti gli argomenti su cui ha già ricevuto formazione]

[Sugli argomenti su cui vorrebbe ricevere formazione indicare i TRE più importanti]

	Argomenti su cui ho già ricevuto formazione	Argomenti su cui vorrei ricevere formazione (max 3)
Ruolo del RLST e di altri soggetti della prevenzione	☐	☐
Guida alla lettura dei documenti (DVR, DUVRI, Piano emergenze, POS, PSC, Pimus, ecc.)	☐	☐
Tecniche di comunicazione, coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori	☐	☐
Prevenzione incendi	☐	☐
Prevenzione degli infortuni sul lavoro	☐	☐
Rischi da strumenti e attrezzature	☐	☐
Rischi da utilizzo scorretto dei DPI	☐	☐
Rischio chimico, biologico o rischio di esposizione a radiazioni o polveri	☐	☐
Ergonomia	☐	☐
Violenza sul luogo di lavoro, bullismo, mobbing	☐	☐
Stress lavoro-correlato	☐	☐
Metodologie di valutazione di rischi specifici	☐	☐
Sistemi di certificazione / SGSL	☐	☐
Analisi del ciclo produttivo (fasi del lavoro, filiere, ecc.)	☐	☐
Organizzazione del lavoro	☐	☐
Procedure di gestione delle emergenze	☐	☐
Contesto economico territoriale: contesto produttivo e mercato del lavoro	☐	☐
Contesto salute e sicurezza territoriale: infortuni, malattie professionali	☐	☐
Ruolo e funzioni degli enti bilaterali, organismi paritetici, sindacati	☐	☐

G. CONSULTAZIONE, COINVOLGIMENTO E RAPPRESENTANZA DEI RLST

39. Come RLST è consultato in occasione delle seguenti designazioni?

	No, in nessuna azienda	Sì, in poche aziende	Sì, in circa la metà delle aziende	Sì, nella maggior parte delle aziende	Sì, in tutte le aziende	Non so/Non è ancora successo
Designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Designazione degli addetti alle attività di prevenzione incendi e primo soccorso	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Designazione del medico competente	☐	☐	☐	☐	☐	☐

40. Come RLST è consultato in merito ai seguenti aspetti?

	No, in nessuna azienda	Sì, in poche aziende	Sì, in circa la metà delle aziende	Sì, nella maggior parte delle aziende	Sì, in tutte le aziende
Valutazione dei rischi	☐	☐	☐	☐	☐
Elaborazione delle misure di prevenzione	☐	☐	☐	☐	☐
Attuazione e verifica delle misure di prevenzione	☐	☐	☐	☐	☐
Analisi degli incidenti e dei problemi per la tutela della SSL	☐	☐	☐	☐	☐
Individuazione delle soluzioni ai problemi per la tutela della SSL	☐	☐	☐	☐	☐
Organizzazione dei percorsi di formazione per gli RLST	☐	☐	☐	☐	☐
Organizzazione dei percorsi di formazione per i lavoratori	☐	☐	☐	☐	☐
Visite e verifiche delle autorità pubbliche competenti nelle aziende	☐	☐	☐	☐	☐

41. Come avviene la consultazione nella maggior parte delle aziende?

Non sono consultato e non sono informato	Sono solo informato	Comunico il mio parere ma non c'è un confronto	Sono consultato ma c'è un confronto superficiale	Sono consultato e c'è un confronto approfondito
☐	☐	☐	☐	☐

42. Nel corso dell'anno, partecipa come RLST alla riunione periodica prevista dal d.lgs. 81/2008 (art. 35)?

No, in nessuna azienda	☐
Sì, in poche aziende	☐
Sì, in circa la metà delle aziende	☐
Sì, nella maggior parte delle aziende	☐
Sì, in tutte le aziende	☐

43. Nell'ambito di cantieri temporanei o mobili, partecipa come RLST alle riunioni di coordinamento indette dal coordinatore per l'esecuzione dei lavori?

No, perché non mi è mai accaduto di avere aziende impiegate in cantieri temporanei o mobili	☐
No, anche se sono previste	☐
Sì, in poche aziende dove è previsto	☐
Sì, in circa la metà delle aziende dove è previsto	☐
Sì, nella maggior parte delle aziende dove è previsto	☐
Sì, in tutte le aziende dove è previsto	☐

44. Una volta nominato RLST, come avviene il primo contatto nella maggior parte delle aziende?

Sono io a chiamarle per avere un colloquio	☐
Sono loro a chiamarmi per incontrarmi	☐
Tramite contatto con gli organismi paritetici	☐

45. Può accedere ai luoghi di lavoro per lo svolgimento delle sue funzioni di RLST, come è previsto dalla normativa?

No, in nessuna azienda	☐
Sì, in poche aziende	☐
Sì, in circa la metà delle aziende	☐
Sì, nella maggior parte delle aziende	☐
Sì, in tutte le aziende	☐

46. Quando NON può accedere ai luoghi di lavoro, quali sono le ragioni più frequenti?
[Può dare massimo 3 risposte]

Accesso negato senza motivazione	☐
I responsabili non sono reperibili	☐
Visita rinviata e non riprogrammata	☐
Cessata attività dell'azienda	☐
Assenza di dipendenti	☐
L'azienda è visitata da altri RLST	☐
Perché nell'azienda c'è già un RLS aziendale	☐

47. Ritiene sufficienti i tempi di preavviso con cui è consultato dalle aziende?

No, in nessuna azienda	☐
Sì, in poche aziende	☐
Sì, in circa la metà delle aziende	☐
Sì, nella maggior parte delle aziende	☐
Sì, in tutte le aziende	☐

48. Elabora annualmente la relazione della sua attività di RLST?

Sì	☐
No	☐

49. Se 'Sì', a chi viene trasmessa la relazione di attività?
[Può dare più di una risposta]

Organizzazioni sindacali di provenienza	☐
Enti bilaterali	☐
Organismo paritetico territoriale/regionale	☐
Non so	☐

H. RUOLO, STATUS, CARATTERISTICHE DEL RLST

50. Quanto sono stati importanti i seguenti fattori nel definire le motivazioni che l'hanno condotta ad accettare il ruolo di RLST?

Indichi il grado di importanza su una scala da 1 a 5 dove:

1 = Per nulla e 5 = Del tutto

	1	2	3	4	5
Le sue capacità relazionali	☐	☐	☐	☐	☐
Le sue competenze tecniche e la sensibilità ai temi della salute e sicurezza sul lavoro	☐	☐	☐	☐	☐
La sua esperienza nel sindacato	☐	☐	☐	☐	☐
Perché nessun altro collega era disponibile	☐	☐	☐	☐	☐

51. Quanto ritiene che i seguenti fattori rappresentino una difficoltà nello svolgimento del suo ruolo di RLST?

Indichi il grado di difficoltà su una scala da 1 a 5 dove:

1 = Per nulla e 5 = Del tutto

	1	2	3	4	5
Acquisizione di informazioni e documentazione più approfondite, oltre a quanto garantito dagli obblighi di legge	☐	☐	☐	☐	☐
Assenza di una funzione esterna, di tipo associativo o altro, di supporto e condivisione dell'attività	☐	☐	☐	☐	☐
Scarsa percezione del rischio da parte dei lavoratori	☐	☐	☐	☐	☐
Mancanza di procedure aziendali per la raccolta e la risposta alle segnalazioni dei lavoratori	☐	☐	☐	☐	☐
Necessità di formazione ulteriore rispetto a quella garantita attualmente	☐	☐	☐	☐	☐
Risarcimento delle spese effettuate come RLST (spostamenti, trasferte, ecc.)	☐	☐	☐	☐	☐
Tempi insufficienti per svolgere i compiti di RLST	☐	☐	☐	☐	☐
Operare in aziende dove non si conoscono i rischi specifici	☐	☐	☐	☐	☐
La distanza tra le aziende che segue come RLST	☐	☐	☐	☐	☐
La reperibilità: necessità di essere disponibile	☐	☐	☐	☐	☐

52. Quale è il suo grado di soddisfazione nel ricoprire il ruolo di RLST?

Indichi il suo grado di soddisfazione su una scala da 1 a 5 dove:

1 = Non sono per nulla soddisfatto e 5 = Sono del tutto soddisfatto

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

53. Secondo la sua percezione, la maggior parte dei lavoratori delle aziende in cui opera come considera il ruolo di RLST?

Indichi il suo grado di accordo su una scala da 1 a 5 dove:

1 = Non sono per nulla d'accordo e 5 = Sono del tutto d'accordo

	1	2	3	4	5
Lo considera un ruolo privilegiato	☐	☐	☐	☐	☐
Lo considera un ruolo scomodo perché espone a pressioni e conflittualità	☐	☐	☐	☐	☐
Lo considera un ruolo formale	☐	☐	☐	☐	☐
Lo considera un ruolo potenzialmente importante ma senza le condizioni per operare efficacemente (mancanza di riconoscimento e/o strumenti)	☐	☐	☐	☐	☐
Lo considera il ruolo di riferimento per i lavoratori e la loro "voce" in azienda in tema di salute e sicurezza	☐	☐	☐	☐	☐

54. È mai stato oggetto di contestazione formalizzata da parte dei lavoratori?

Si	☐
No	☐

I. RUOLO DELLE ALTRE FIGURE DELLA PREVENZIONE

55. Come giudica il rapporto con le seguenti figure / istituzioni?

	Non so	Non ho rapporti	Conflittuale	Più conflittuale che collaborativo	Più collaborativo che conflittuale	Collaborativo
Datore di lavoro / Delegato	☐	☐	☐	☐	☐	☐
RSPP/ASPP	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dirigenti	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Preposti	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Medici competenti aziendali	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lavoratori	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Asl / Organismi di vigilanza	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Altri RLST	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Organismi paritetici territoriali e regionali	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Enti bilaterali	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Organizzazioni sindacali confederali o di categoria	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Patronati	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Università	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Medici sul territorio	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Inail	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Pubblica amministrazione	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rappresentante/Delegato di bacino	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Consulenti del lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	☐
CSP / CSE	☐	☐	☐	☐	☐	☐

56. In generale, quanto ritiene efficace l'operato dei seguenti soggetti per la prevenzione della salute e sicurezza nella sua Regione?

Indichi il grado di efficacia su una scala da 1 a 5 dove:

1 = Per nulla efficace e 5 = Del tutto efficace

	1	2	3	4	5	Non so
Datori di lavoro / Delegato	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Servizio di prevenzione e protezione aziendale	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Medici competenti aziendali	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Asl / Organismi di vigilanza	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Organismi paritetici	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Enti bilaterali	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Organizzazioni sindacali confederali o di categoria	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Patronati	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Università	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Medici sul territorio	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Inail	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Pubblica amministrazione	☐	☐	☐	☐	☐	☐

J. RELAZIONI INDUSTRIALI E DIALOGO SOCIALE

57. Come è stato nominato RLST?

Individuato dalle Organizzazioni sindacali – Organismo paritetico territoriale	☐
Eletto o designato dai lavoratori	☐

58. Ha la possibilità di partecipare alla definizione dell'accordo territoriale che disciplina il suo operato come RLST?

Mai	☐
Qualche volta	☐
Sempre	☐

59. Nella sua Regione esistono:

	Si	No	Non so
Una strategia (formalizzata) da parte delle istituzioni per la salute e sicurezza sul lavoro	☐	☐	☐
Una procedura formalizzata per il confronto tra organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali e istituzioni	☐	☐	☐
Un gruppo di lavoro congiunto, anche informale, per la tutela della SSL con organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali e istituzioni	☐	☐	☐

60. Partecipa alle attività di un coordinamento sindacale degli RLST?
[Può dare più di una risposta]

Si, a livello provinciale	☐
Si, a livello regionale	☐
Si, a livello nazionale	☐
Si, a livello settoriale	☐
No	☐

61. Ogni quanto tempo si svolgono le assemblee territoriali con i lavoratori sui temi della SSL?

Mai	☐
1 volta l'anno	☐
2-3 volte l'anno	☐
Più di 3 volte l'anno	☐

62. Quali modalità utilizza per comunicare con i lavoratori nelle aziende in cui opera come RLST?
[Può dare più di una risposta]

Assemblee sindacali	☐
Riunioni e gruppi di lavoro	☐
Bacheca sindacale	☐
Mailing list, gruppi sui social network (whatsapp, facebook, ecc.)	☐
Chiamate telefoniche	☐
Incontri individuali	☐

ALLEGATO 4 - TRACCIA INTERVISTA AI RLS DI SITO PRODUTTIVO



IMPACT - RLS Indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali: il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

L'indagine si propone di analizzare la percezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (RLSSP) rispetto alle condizioni di lavoro e ai sistemi di valutazione e gestione dei rischi nel sito produttivo in cui opera, considerando anche i rapporti che intercorrono con tutti gli attori della prevenzione nonché tra le aziende e/o cantieri interessati.

L'obiettivo è quello di individuare i *limiti* e le *opportunità* per la valorizzazione del ruolo degli RLSSP, al fine di favorire il miglioramento della qualità del lavoro e l'efficacia dei sistemi di prevenzione.

La invitiamo a rispondere alle domande per contribuire ad aumentare la conoscenza su questi temi, per migliorare le politiche di prevenzione e lo svolgimento del suo lavoro.

Le chiediamo di rispondere più accuratamente possibile in base alle informazioni che ha a disposizione, alla sua esperienza e al suo punto di vista. Anche la risposta "non so" può essere utile perché fornisce delle informazioni significative ai fini della ricerca.

Il questionario è anonimo e i dati saranno analizzati in maniera aggregata

La ringraziamo della disponibilità!

Numero di questionario: (Compilazione a cura del gruppo di ricerca)

Il progetto di ricerca è finanziato da Inail e condotto dal Dipartimento di ingegneria gestionale del Politecnico di Milano (capofila), insieme alla Fondazione Di Vittorio e al Dipartimento di giurisprudenza dell'Università di Perugia, con la collaborazione di Cgil, Cisl, Uil e del Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale dell'Inail.



Università
degli Studi
di Perugia



INAIL

A. CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE E LAVORATIVE DEL RLSSP

- (a) Sesso:
- (b) Anno di nascita: |_|_|_|_|
- (c) Nazionalità
- (d) Titolo di studio più elevato che ha conseguito
- (e) Da quanti anni svolge il ruolo di RLSSP ____
- (f) In che tipologia di azienda è impiegato (settore, attività svolta)
- (g) Che mansione svolge all'interno della sua azienda _____
- (h) Ha mai svolto altri ruoli di rappresentanza sindacale prima dell'attuale esperienza

A. 1. Accordo collettivo applicato nel sito produttivo e organismi di coordinamento

Schema su accordo collettivo ai sensi dell'art. 49, comma 3, d.lgs. 81/2008

1. Nel sito produttivo in cui opera è stato approvato un Accordo collettivo in materia di RLSSP?	SI ☐	NO ☐
2. L'Accordo stabilisce le modalità di individuazione del RLSSP?	SI ☐	NO ☐
3. L'Accordo stabilisce le modalità secondo cui il RLSSP esercita le attribuzioni di RLS in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo?	SI ☐	NO ☐
4. Fa parte di un Sistema Integrato di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza del sito?	SI ☐	NO ☐
5. Il sistema integrato di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza viene convocato regolarmente?	SI ☐	NO ☐
5. Esiste un coordinamento degli organi ispettivi (es. COI/CUR)?	SI ☐	NO ☐
6. Lei prende parte a questi coordinamenti?	SI ☐	NO ☐
7. Lei fa parte del Comitato di igiene e sicurezza? (ex art. 7 d.lgs 272/99)	SI ☐	NO ☐
8. Viene invitato al Comitato di igiene e sicurezza coordinato dall'Autorità portuale (art. 7 del d.lgs. n. 272/99 e s.m.i.)?	SI ☐	NO ☐

A.1 Ci può descrivere brevemente la composizione, le funzioni e i compiti assolti dagli "organismi" cui Lei partecipa e che ruolo svolge al loro interno?

- A.1.1. Qual è il suo ruolo all'interno del Sistema integrato di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza del sito?
- A.1.2. Da chi è formato il Sistema Integrato di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza del sito?
- A.1.3. Quali sono i compiti del Sistema Integrato di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza del sito?
- A.1.4. Chi fa parte del coordinamento degli organi ispettivi (es. COI/CUR)?
- A.1.5. Quali sono i compiti e le funzioni del coordinamento?
- A.1.6. Che cosa è e che funzioni svolge il Comitato di igiene e sicurezza (ex art. 7 d.lgs 272/1999) coordinato dall'Autorità portuale?
- A.1.7. Quale è il suo ruolo all'interno del Comitato di igiene e sicurezza (ex art. 7 d.lgs 272/1999)?
- A.1.8. Che funzioni svolge il citato Comitato di igiene e sicurezza?
- A.1.9. Qual è il suo rapporto con l'Autorità portuale?

B. CONTESTO TERRITORIALE

1. Ci può descrivere brevemente il contesto produttivo nel quale svolge l'attività di RLSSP?

1.1. Quante sono, che dimensioni hanno e che attività svolgono le aziende coinvolte nel sito produttivo?

C. RISCHI SUL LAVORO E CONDIZIONI DI SALUTE E SICUREZZA

2. Nel sito produttivo in cui svolge l'attività di RLSSP, la valutazione dei rischi effettuata delle singole imprese tiene adeguatamente conto dei rischi presenti?

2.1. Tiene in considerazione le caratteristiche dei lavoratori?

2.2. I rischi da interferenza sono efficacemente valutati e gestiti?

3. A suo parere, quali sono le criticità che incontra nello svolgimento del suo ruolo e quali sono gli "aspetti" che contribuiscono maggiormente a determinare un infortunio nel contesto in cui opera?

3.1. Come riesce a svolgere il tuo ruolo di RLSSP considerando le molteplici esigenze di sicurezza derivanti dalla pluralità di attività produttive (ognuna con propri rischi specifici) presenti nel medesimo sito?

3.2. Quali sono le maggiori difficoltà nel conciliare le diverse esigenze di sicurezza?

3.3. Quale ritiene che siano rischi più diffusi?

3.4. Considerando la cospicua presenza di attività in appalto e subappalto nell'ambito del sito produttivo e il conseguente aumento dei rischi da interferenza quanto ritiene effettiva la sua capacità rappresentativa?

3.5. Quali sono le maggiori difficoltà che riscontra a questo proposito e quali pensa potrebbero essere le soluzioni per migliorare la sua capacità di rappresentanza?

D. CULTURA E GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA NEL SITO PRODUTTIVO

4. Ci può descrivere la pianificazione complessiva delle attività di prevenzione e le procedure operative in materia di salute e sicurezza che vengono adottate nel sito produttivo (ovvero nelle aziende che vi operano o nella maggior parte di esse) in cui svolge il ruolo di RLSSP?

4.1. Esiste una politica della salute e sicurezza?

4.2. Da chi è promossa la politica di salute e sicurezza?

4.3. (segue) In che termini avviene?

4.3. (segue) In che maniera viene comunicata?

4.4. Che tipo di procedure operative in materia di salute e sicurezza sono presenti?

4.5. Quanti sopralluoghi su questi temi vengono effettuati?

5. Quando nel sito produttivo (ovvero nelle aziende che vi operano o nella maggior parte di esse) si verificano incidenti, infortuni o quasi incidenti si effettuano delle analisi?

5.1. Di che tipologia di analisi si tratta?

5.2. Con che frequenza e da chi vengono effettuate?

5.3. Esiste un sistema di registrazione o un report degli incidenti?

6. Ci può descrivere il rapporto che intercorre sulle tematiche della salute e sicurezza tra lavoratori e vertici aziendali nel sito produttivo (ovvero nelle aziende che vi operano o nella maggior parte di esse)?

6.1. I lavoratori sono disposti a fornire informazioni su incidenti o anomalie ai vertici aziendali?

- 6.2. I lavoratori suggeriscono o promuovono azioni di miglioramento della la salute e sicurezza?
- 6.3. I vertici delle aziende coinvolgono i lavoratori nelle problematiche relative alla salute e sicurezza?
- 6.4. I vertici delle aziende Promuovono momenti di formazione dei lavoratori in aggiunta a quella obbligatoria?
- 6.5. Vengono riconosciuti premi e/o incentivi ai lavoratori per migliorare la salute e sicurezza?

7. Nel sito produttivo (ovvero nelle aziende che vi operano o nella maggior parte di esse) come viene considerata la gestione della salute e sicurezza sul lavoro?

- 7.1. La sicurezza è considerata solo una “spesa” o una reale priorità?
- 7.2. Le aziende coinvolte quali investimenti effettuano per la salute e sicurezza sul lavoro?

E. INFORMAZIONE SU SSL

8. Come RLSSP in che modo accede ai dati e alle singole documentazioni inerenti i temi della salute, sicurezza e prevenzione nel sito produttivo in cui opera?

- 8.1. Può accedere alle singole documentazioni di valutazione dei rischi (DVR, DUVRI, POS, PSC)?
- 8.2. Con che modalità avviene tale accesso?
- 8.3. Normalmente a chi si rivolge per accedere ai dati/documenti inerenti i temi della salute, sicurezza e prevenzione?

9. Ci può descrivere il rapporto che come RLSSP ha con i lavoratori delle aziende coinvolte nel sito produttivo in cui opera?

- 9.1. Con che frequenza, con che modalità e su quali argomenti scambia informazioni sui temi della salute e sicurezza?
- 9.2. Come e quando avvengono le assemblee con i lavoratori sui temi della SSL?
- 9.3. Quali modalità utilizza per comunicare con i lavoratori?

F. FORMAZIONE SU SSL

10. Ci può parlare della formazione in materia di salute e sicurezza che ha ricevuto in qualità di RLSSP?

- 10.1. Che tipologia di formazione (obbligatoria, aggiuntiva, etc.) ha ricevuto?
- 10.2. Quali sono stati i soggetti erogatori?
- 10.3. Quali le modalità formative utilizzate, argomenti trattati?
- 10.4. Come giudica la formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro che ha ricevuto?
- 10.5. La formazione specifica per il suo ruolo tiene in considerazione l'acquisizione di specifiche conoscenze relative ai vari settori produttivi presenti nell'ambito del sito in cui opera come RLSSP?
- 10.6. Di quale altra formazione ritiene di aver bisogno in generale e per svolgere in maniera più efficace il suo ruolo?

G. CONSULTAZIONE, COINVOLGIMENTO E RAPPRESENTANZA DEGLI RLSSP

11. Può parlarci delle modalità in cui viene consultato e/o “coinvolto” come RLSSP su argomenti inerenti la tutela della salute e sicurezza nel sito produttivo?

- 11.1. Quando e in merito a cosa è stato consultato?
- 11.2. Ci può descrivere la tipologia di riunioni in materia di salute e sicurezza cui partecipa come RLSSP nel corso dell'anno?

- 11.3. Ritiene che il suo ruolo di RLSP rappresenti un ruolo di coordinamento/cooperazione tra le diverse rappresentanze aziendali presenti nel sito produttivo?

H. RUOLO, STATUS, CARATTERISTICHE DEL RLSP

12. Quali motivazioni l'hanno condotta ad accettare il ruolo di RLSP e quali sono le opportunità e le criticità che incontra nello svolgimento del suo ruolo?

- 12.1. Come RLSP ha delle ore di permesso annue per svolgere il suo ruolo?
- 12.2. Di quante ore può disporre?
- 12.3. Le ore di permesso sono definite dal CCNL, da un protocollo d'intesa?
- 12.4. Le viene assicurata la disponibilità di mezzi e di supporti tecnici necessari per svolgere le sue attività?
- 12.5. Ha anche spazi (locali, stanze) appositi che le vengono riservati?
- 12.6. Durante le ore di permesso per lo svolgimento del suo ruolo e/o di partecipazione alle attività di formazione, è garantito il distacco e la completa autonomia dall'impresa di appartenenza?

I. RUOLO DELLE ALTRE FIGURE DELLA PREVENZIONE

13. Ci può descrivere il rapporto che ha con gli altri soggetti coinvolti nella tutela della salute e sicurezza nel sito produttivo (ovvero nelle aziende che vi operano o nella maggior parte di esse)?

J. RELAZIONI INDUSTRIALI E DIALOGO SOCIALE

14. Ci descrivere come è stato nominato e che ruolo svolge come RLSP nel sito produttivo in cui opera?

- 14.1. È stato nominato da parte delle Organizzazioni sindacali?
- 14.2. È stato selezionato tra gli RLS aziendali del sito nel quale lavora?
- 14.3. Come è avvenuta e da chi stata effettuata la comunicazione della sua nomina nel ruolo RLSP alle aziende e ai lavoratori del sito produttivo interessato?
- 14.4. Che importanza viene riservata al tema della salute e sicurezza nelle trattative sindacali nella maggior parte delle aziende che operano nel sito produttivo?
- 14.5. Quanta importanza assume a suo giudizio la contrattazione collettiva (e i vari accordi e protocolli d'intesa) nel definire concretamente le tue attribuzioni e il tuo ruolo di RLSP?

15. Ci può descrivere le attività di coordinamento sindacale dei vari rappresentanti della sicurezza cui partecipa?

- 15.1. Quanti RLS sono presenti nel contesto lavorativo in cui opera?
- 15.2. Svolge anche il ruolo di RLS per altre aziende (diverse dalla sua datrice di lavoro) che operano nel sito produttivo?
- 15.3. Convoca delle riunioni di coordinamento periodiche (e se sì ogni quanto tempo) con gli altri RLSP, gli RLS azienda e/o gli RSSP?
- 15.4. Su cosa vertono principalmente queste riunioni?

16. Come considera il ruolo e le funzioni svolte dagli Organismi paritetici (OP)?

- 16.1. Quale è il suo rapporto con gli OP?
- 16.2. Gli OP svolgono un ruolo anche nelle attività di formazione?
- 16.3. Quale ruolo svolgono?

RINGRAZIAMENTI

Gli autori ringraziano Fiorella Crespi ed Alessandra Gangai, School of Management del Politecnico di Milano, per il supporto alle elaborazioni statistiche.

FINANZIAMENTO

Progetto realizzato nell'ambito del bando BRIC ID 01 - Piano Attività di Ricerca Inail 2013-2015 *Indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza sul lavoro: il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e le interazioni con gli attori della prevenzione*, affidato al Politecnico di Milano in veste di destinatario istituzionale (responsabile scientifico: Raffaella Cagliano), insieme con Fondazione Di Vittorio, Università degli Studi di Perugia e il coinvolgimento diretto di Cgil, Cisl, Uil nazionali.



Università
degli Studi
di Perugia



INAIL

