

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO



Regione Marche



**Ricerca conoscitiva sul ruolo dei Rappresentanti dei lavoratori
per la sicurezza all'interno delle aziende marchigiane e sulle loro
esigenze in termini di supporto allo svolgimento delle proprie
funzioni**

Report conclusivo di ricerca

Il report presenta i risultati del progetto di ricerca frutto del lavoro di rete realizzato da:

- *Gruppo di ricerca del Servizio Salute – PF Sanità Pubblica della Regione Marche*
- *Dirigenti ed operatori dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro – Azienda Sanitaria Unica Regionale delle Marche*
- *Gruppo di ricerca del Centro interdipartimentale per la ricerca e l'integrazione socio-sanitaria della Facoltà di Economia “G. Fuà” – Università Politecnica delle Marche*
- *Esperti dell’Inail – Direzione Regionale per le Marche*
- *Rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori*
- *Rappresentanti delle Organizzazioni dei datori di lavoro*
- *Rappresentanti degli Organismi paritetici territoriali*

La redazione del report è stata curata dal Centro interdipartimentale per la ricerca e l'integrazione socio-sanitaria della Facoltà di Economia “G. Fuà” – Università Politecnica delle Marche, in collaborazione con il Servizio Salute – PF Sanità Pubblica della Regione Marche.

Il Capitolo I è stato redatto dal Prof. Paolo Pascucci e dal Dott. Silvano Costanzi di “Olympus”, Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro - Facoltà di Giurisprudenza - Università degli Studi di Urbino "Carlo Bo".

INDICE

Capitolo 1

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA NELL'ORDINAMENTO ITALIANO5

1.1 Le “rappresentanze” dello Statuto dei lavoratori.....5

1.2 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel d.lgs. n. 626/19946

1.3 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel d.lgs. n. 81/2008 e nel d.lgs. n. 106/20098

1.4 La natura della rappresentanza per la sicurezza 11

Capitolo 2

LE MARCHE 12

2.1 Il sistema produttivo marchigiano 12

2.1.1 Il territorio 12

2.1.2 La popolazione 12

2.1.3 I movimenti naturali e migratori 14

2.1.4 Il lavoro 17

2.1.5 Le imprese 19

2.2 Quadro degli infortuni e delle malattie professionali della regione Marche24

2.2.1 Andamento degli infortuni.....24

2.2.2 Gli infortuni rilevati per alcune specifiche tipologie di lavoratori.....25

2.2.3 L'andamento delle malattie professionali27

2.3 Il percorso istituzionale29

Capitolo 3

IL DISEGNO DELLA RICERCA35

Capitolo 4

IL RUOLO DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA NEL SISTEMA PRODUTTIVO MARCHIGIANO40

4.1 Il profilo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza40

4.2 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Sistema della salute e sicurezza delle aziende marchigiane.....49

4.3 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed il datore di lavoro56

4.4 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed i lavoratori59

| | |
|--|-------------|
| 4.5 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed il responsabile del servizio di prevenzione e protezione | 61 |
| 4.6 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e le squadre speciali..... | 63 |
| 4.7 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed il medico competente..... | 64 |
| 4.8 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e le Organizzazioni sindacali, le Rappresentanze sindacali unitarie e le Rappresentanze sindacali aziendali | 66 |
| 4.9 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e i Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro | 68 |
| 4.10 Il Sistema del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale | 72 |
| | |
| Capitolo 5 | |
| IL SISTEMA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO DELLE MARCHE: SINTESI E PROSPETTIVE | 76 |
| 5.1 Le osservazioni delle parti sociali..... | 76 |
| <i>5.1.1 Le Organizzazioni sindacali.....</i> | <i>76</i> |
| <i>5.1.2 Le Associazioni datoriali.....</i> | <i>78</i> |
| 5.2 Le osservazioni dell’Istituto nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro delle Marche..... | 81 |
| 5.3 Le osservazioni dei Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro | 83 |
| 5.4 Le proposte per il futuro..... | 87 |
| | |
| APPENDICE | |
| I.1 Gli strumenti di rilevazione..... | I |
| I.2 Il campionamento..... | V |
| I.3 Le assemblee dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza – Prima Edizione – ottobre 2007..... | XI |
| | |
| GLOSSARIO | XXII |
| | |
| BIBLIOGRAFIA | XXIV |

Capitolo 1

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA NELL'ORDINAMENTO ITALIANO

1.1 Le “rappresentanze” dello Statuto dei lavoratori

È evidente come, riguardata dal versante della salute e sicurezza, l'endemica posizione di debolezza contrattuale del lavoratore nei confronti del datore di lavoro rischi di esporre il lavoratore a condizioni di lavoro particolarmente pericolose. Di qui nasce l'esigenza di sostenere specificamente la posizione del lavoratore anche sul piano collettivo, come del resto accade più in generale in tutto il diritto del lavoro.

La dimensione collettiva della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori è emersa in Italia con l'emanazione dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300). L'art. 9 Stat. lav. ha riconosciuto ai lavoratori il diritto, mediante loro rappresentanze, “di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica”. Si è così aperta una nuova prospettiva: il singolo lavoratore può pretendere, attraverso l'azione delle rappresentanze, forti anche della tutela di cui all'art. 28 Stat. lav. (procedimento di repressione della condotta antisindacale), una tutela “reale” delle condizioni di lavoro, andando oltre la mera dimensione risarcitoria.

In questa dimensione lo stesso art. 2087 c.c.¹ può dispiegare tutte le sue potenzialità, andando oltre l'aspetto individuale². L'esercizio del diritto alla sicurezza di tipo collettivo viene legittimato e reso possibile dall'esistenza di specifiche rappresentanze *lato sensu* “sindacali”³. Se per mezzo dell'art. 2087 c.c., l'inadempimento del datore poteva configurarsi come giusta causa per le dimissioni o come legittimo rifiuto dell'adempimento, con l'art. 9 Stat. lav. il legittimo rifiuto di adempiere e la conseguente messa in mora del debitore di sicurezza si arricchisce di una dimensione attiva, potendosi richiedere al datore, attraverso l'azione collettiva, l'attuazione di tutte le misure idonee alla tutela del lavoratore.

Dal dato letterale dell'art. 9 Stat. lav. è sorto il problema della natura delle rappresentanze ivi richiamate. L'opinione prevalente si è orientata verso un'interpretazione ampia, ritenendo legittimati, insieme alle nascenti Rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 Stat. lav. (Rsa), molti altri tipi di Organismi rappresentativi, anche di origine contrattuale, nonché soggetti esterni all'impresa “rappresentanti” i lavoratori. Non sono mancate tuttavia impostazioni più restrittive per quanto concerne la seconda parte dell'articolo, come quella che riconosce efficacia normativa solo alla prima parte, attribuendo alla previsione del “potere di promozione” una portata meramente programmatica sia per il suo contenuto sia per l'apparente mancanza di sanzioni.

Paolo Pascucci è professore ordinario di diritto del lavoro nell'Università di Urbino “Carlo Bo” e presidente della Commissione tecnico-scientifica di “Olympus”, Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro; Silvano Costanzi è collaboratore di “Olympus”. Sulla base di riflessioni comuni, S.C. ha scritto i §§ 1 e 2, P.P. i §§ 3 e 4.

¹ Il quale obbliga l'imprenditore ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, siano necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

² BACCHINI in *Lav. giur.*, 1999, n. 7, p. 624

³ MONTUSCHI (1986), p. 155 ss.; BALANDI in *Lav. dir.*, 1990, n. 2, p. 223; LAI (2002) p. 59 ss.

1.2 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel d.lgs. n. 626/1994

Con l'emanazione del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, che ha recepito in Italia la Direttiva n. 89/391/CEE, è stata introdotta la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza⁴ (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza). Questi ha raccolto l'eredità delle rappresentanze di cui all'art. 9 Stat. lav., inducendo parte della dottrina a sostenere che quest'ultimo sia stato implicitamente abrogato dall'art. 18 ss. del d.lgs. n. 626/1994⁵.

Il d.lgs. n. 626/1994 ha chiuso la lunga *querelle*, non solo dottrinale, ma anche giurisprudenziale⁶, sull'identificazione delle rappresentanze di cui all'art. 9 Stat. lav. con quelle sindacali. L'art. 18 del d.lgs. n. 626/1994, almeno per le aziende con più di 15 dipendenti, stabiliva che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza fosse eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda; solo in assenza di queste ultime, si prevedeva che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza fosse eletto dai lavoratori al loro interno. La rappresentanza rimaneva, comunque, sempre volontaria.

In verità, il d.lgs. n. 626/1994 prevedeva anche un'altra figura di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, quello territoriale (Rlst), relativamente alle aziende fino a 15 dipendenti, nelle quali raramente sono presenti le rappresentanze sindacali (che lo Stat. lav. ammette nelle unità produttive di maggiori dimensioni). L'art. 19 del d.lgs. n. 626/1994 stabiliva identiche attribuzioni per entrambe le figure, individuandosi tuttavia numeri minimi soltanto per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza⁷ e non anche per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, la cui individuazione era affidata alla contrattazione tra le parti, con la conseguenza che pochi Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali erano destinati a coprire una vasta area.

Recependo la direttiva n. 89/391/CEE, il decreto del 1994 cercava di realizzare quella partecipazione equilibrata che vi era indicata, configurando per certi versi il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza quasi alla stregua di un "consulente" del datore di lavoro: da questo era consultato, informato, formato; poteva formulare osservazioni, promuovere misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fare proposte in merito all'attività di prevenzione; disponeva di una corsia preferenziale per la comunicazione con il medico competente ed il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rspp) (si pensi alla riunione periodica⁸). Peraltro, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza poteva anche far ricorso agli organi di vigilanza, dai quali riceveva anche le informazioni, così smentendosi in parte quella filosofia partecipativa di cui era permeato il decreto. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza disponeva del tempo necessario per l'esercizio delle proprie funzioni senza perdita della retribuzione, né poteva subire alcun pregiudizio per lo svolgimento del proprio incarico.

Se è vero che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza era "consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva" e che aveva "accesso, per l'espletamento della sua funzione", al documento di valutazione dei rischi (Dvr), non erano tuttavia del tutto chiare le modalità di accesso, ovvero se lo stesso documento dovesse essere consegnato o meno al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. La Circolare ministeriale n. 40/2000 riteneva la consegna del documento "la migliore espressione del principio di collaborazione tra le parti", mentre la coeva Circolare n. 68 precisava che l'accesso al documento andava assicurato, in via ordinaria, mediante consegna materiale e, in via eccezionale, da dimostrare da parte del datore di lavoro, mediante la semplice messa a disposizione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Anche la giurisprudenza ha affrontato il problema, come

⁴ In verità il d.lgs. n. 277/1991 ed il d.lgs. n. 77/1992 già riconoscevano ai rappresentanti dei lavoratori, riconducibili all'interno delle Rsa, alcune attribuzioni poi previste dal d.lgs. n. 626/1994.

⁵ NATULLO in *Arg. dir. lav.*, 1997, n. 5, p. 207; TAMPIERI (1999), p. 119 ss.; PASCUCCI (2008), p. 148 ss. Va peraltro ricordato come ancora oggi molti contratti collettivi continuano a richiamare l'art. 9 Stat. lav.

⁶ La giurisprudenza ha identificato dapprima le rappresentanze *ex art. 9* con le comunità di rischio (Cass., 5 dicembre 1980, n. 6339) ed ha quindi individuato i titolari dei diritti nella collettività dei lavoratori di ciascuna azienda/unità produttiva (Cass., sez. lav., 13 settembre 1982, n. 4874) e infine nelle Rsa *ex art. 19 Stat. lav.* (Cass., sez. lav., 9 ottobre 1997, n. 9808).

⁷ Il numero minimo, derogabile in *melius* dalla contrattazione collettiva, è stato riconfermato nell'art. 47, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008: 1 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle aziende o unità produttive sino a 200 lavoratori; 3 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle aziende o unità produttive da 201 a 1000 lavoratori; 6 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1000 lavoratori.

⁸ Purtroppo molte volte la riunione periodica rimane l'unico momento di confronto tra i vari soggetti.

emerge da una sentenza del Tribunale di Pisa del 7 marzo 2003⁹ secondo la quale la mancata consegna del Dvr, dopo reiterate richieste, rappresenta un comportamento antisindacale *ex art. 28 Stat. lav.*

L'esigenza della consegna materiale del Dvr al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è stata successivamente confermata dapprima dalla legge n. 123/2007 (art. 3, comma 1, lett. *e*) e subito dopo dal d.lgs. n. 81/2008 (art. 18, comma 1, lett. *o*). Con una risposta ad interpello (n. 52 del 19 dicembre 2008), il Ministero del lavoro ha precisato che “non essendo prevista alcuna formalità per la consegna del documento l'adempimento dell'obbligo di legge è comunque garantito mediante consegna dello stesso su supporto informatico, anche se utilizzabile solo su terminale video messo a disposizione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza giacché tale modalità, consentendo la disponibilità del documento in qualsiasi momento ed in qualsiasi area all'interno dei locali aziendali, non pregiudica lo svolgimento effettivo delle funzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”¹⁰. Infine, il d.lgs. n. 106/2009, correttivo del d.lgs. n. 81/2008, ha apportato significative modificazioni all'art. 18, comma 1, lett. *o* e *p*, del d.lgs. n. 81/2008, stabilendo che il Dvr, consegnato al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, anche su supporto informatico, dietro sua richiesta può essere “consultato esclusivamente in azienda”. Restano aperti tuttavia alcuni interrogativi circa il tempo necessario per la consultazione e le modalità relative al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, non dovendosi peraltro trascurare come la scarsa formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (il cui *minimum* è di 32 ore) non sempre gli consenta di acquisire una adeguata conoscenza di tutte le problematiche in materia.

⁹ Sulla consegna del Dvr si veda anche Tar Sicilia, 13 maggio 2003.

¹⁰ La risposta all'istanza di interpello è stata resa *ex art. 9* del d.lgs. n. 124/2004 e non *ex art. 12* del d.lgs. n. 81/2008, stante la perdurante non attivazione dell'istituto previsto da quest'ultima norma.

1.3 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel d.lgs. n. 81/2008 e nel d.lgs. n. 106/2009

In attuazione dei criteri della legge delega (l. n. 123/2007), il d.lgs. n. 81/2008 ha ridisegnato la figura – o, meglio, le figure¹¹ – del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, identificando, oltre al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 47), il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (art. 48) ed il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (Rlssp) (art. 49).

Dopo aver innanzitutto stabilito che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale o di sito produttivo (comma 1), l'art. 47 del d.lgs. n. 81/2008 ha previsto che in tutte le aziende o unità produttive il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sia eletto o designato (comma 2). Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di “norma” eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'art. 48 (art. 47, comma 3). Per le aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori si conferma la previsione antecedente, secondo cui il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda, in mancanza delle quali il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto all'interno dei lavoratori dell'azienda (art. 47, comma 4).

Il d.lgs. n. 81/2008 introduce due importanti novità. La prima consiste nel fatto che, qualora non si proceda all'elezione (ma anche alla designazione) del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, fatte salve diverse intese tra le Associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito (art. 47, comma 8). Si tratta di una forte indicazione sulla “necessarietà” della rappresentanza¹², che risulta confermata anche dalla previsione (questa non nuova) sul numero minimo di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a seconda dell'organico aziendale, peraltro derogabile *in melius* in sede di contrattazione collettiva.

La seconda novità riguarda i soggetti assunti come riferimento per l'identificazione della dimensione aziendale, per la quale si continua a distinguere tra “fino a 15” e “più di 15”. A differenza del d.lgs. n. 626/1994, il d.lgs. n. 81/2008 non si riferisce più soltanto ai dipendenti, bensì ai “lavoratori” intesi secondo l'ampia accezione risultante dall'art. 4 del d.lgs. n. 81/2008. La considerazione dei “lavoratori” (e non più dei soli dipendenti) come base di calcolo per l'applicazione delle disposizioni sull'individuazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza non potrà non riverberare effetti sul piano sia dell'elettorato attivo sia di quello passivo: i “nuovi” Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dovranno essere espressione dei “nuovi” lavoratori a cui si rivolge il d.lgs. n. 81/2008 e ben potranno essere, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, anche lavoratori non subordinati o non standard.

Tra le nuove attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza previste dall'art. 50 del d.lgs. n. 81/2008, che si aggiungono a quelle già definite dall'art. 19 del d.lgs. n. 626/1994, figurano: la sua consultazione anche sulla designazione del medico competente, nonché in merito all'organizzazione della formazione, senza più la limitazione precedente riferita agli addetti alle emergenze; l'estensione del suo diritto di ricorrere alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro, anche qualora le predette misure siano adottate dai dirigenti e non solo dal datore di lavoro (come in precedenza); il diritto di essere “di norma” sentito in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti; la possibilità di disporre non solo, come prima, del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, e dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, ma anche degli spazi e anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'art. 18, comma 1, lett. *r*, contenuti in applicazioni informatiche; in caso di appalto, il diritto dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, di ricevere copia del documento unico di valutazione dei rischi da interferenze (Duvri). Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni sulla *privacy* e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel Dvr e nel Duvri, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle

¹¹ CAMPANELLA, in ZOPPOLI, PASCUCCHI, NATULLO (a cura di), ANNO 2008, p. 401.

¹² Sulla natura della rappresentanza per la sicurezza v. NATULLO (1996), p. 711.

funzioni. È inoltre prevista l'incompatibilità tra le funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e quelle di Rspg o di Addetto al servizio di prevenzione e protezione (Aspp).

Al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriali vengono riconosciute le stesse attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto produttivo di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Valorizzando adeguatamente la peculiare natura "necessaria" ed "obbligatoria" della rappresentanza per la sicurezza (su cui v. il § 4), questa funzione *erga omnes* del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale non sembra in contrasto con il principio di libertà sindacale cui all'art. 39, comma 1, Cost. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi collettivi (il preavviso non opera in caso di infortunio grave, nel qual caso l'accesso avviene previa segnalazione all'Organismo paritetico). Ove l'azienda impedisca l'accesso, nel rispetto delle modalità previste dalla legge, al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, questi lo comunica all'Organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente (non si comprende perché, data la delicatezza della fattispecie, la comunicazione all'organo di vigilanza debba configurarsi solo come sussidiaria).

L'importanza strategica delle funzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ai fini di un'adeguata rappresentanza nelle tante realtà di piccole dimensioni ha indotto il legislatore delegato a configurarne l'esercizio come incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative, senza peraltro specificare quali esse siano. Tale silenzio dovrebbe essere colmato, nella loro autonomia, dall'interpretazione delle Organizzazioni sindacali, non sembrando comunque dubbio che la previsione dell'incompatibilità costituisca una ulteriore, e non marginale, indicazione circa la natura "obbligatoria" e "necessaria" della rappresentanza per la sicurezza e, in particolare, di quella che prende corpo attraverso il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.

All'autonomia organizzativa delle Organizzazioni sindacali spetterà individuare anche i possibili rapporti funzionali con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale¹³, il cui nominativo è comunicato alle aziende, ai lavoratori interessati ed agli organi di vigilanza territorialmente competenti dall'Organismo paritetico o, in mancanza, dal Fondo di cui all'art. 52, a cui il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale invia annualmente una relazione sulla attività svolta. Il Fondo in questione è quello istituito per il sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali ed alla pariteticità, al quale partecipano tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Il d.lgs. n. 106/2009 ha peraltro previsto che, con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, vengano individuati settori e attività, oltre all'edilizia, nei quali, in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o di pariteticità, non siano tenute a partecipare al Fondo di cui all'art. 52.

Alla valorizzazione del ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale si affianca, nel rispetto della delega, l'introduzione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo che è individuato in specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri. Il legislatore valorizza così alcune esperienze realizzate in alcuni grandi porti italiani (Napoli e Genova) per i quali sono stati predisposti appositi protocolli sulla gestione della sicurezza. Riecheggiando vagamente i toni dell'art. 19 Stat. lav., l'art. 49 prevede che, in tali contesti, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sia individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel medesimo sito. L'aver lasciato all'"iniziativa" dei vari Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza la decisione circa l'individuazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo costituisce una scelta particolarmente opportuna e responsabile, che tiene conto del delicato ruolo della nuova figura, la quale non può essere semplicemente imposta, ma deve essere

¹³ Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici di tale formazione sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

valorizzata in ragione del grado di consapevolezza e di maturità dei vari soggetti dai quali dipende la sua individuazione e con i quali, in primo luogo, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo deve rapportarsi. In tal senso è presumibile che il metodo migliore per la predetta individuazione sia la designazione, al loro interno, da parte dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito, ma assai opportunamente il legislatore ha assegnato ancora una volta alla contrattazione collettiva il compito di stabilire le modalità di individuazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo, nonché le modalità secondo cui egli esercita le attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo in cui non vi siano Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e realizza il coordinamento tra i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del medesimo sito. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo è stato quindi opportunamente considerato essenzialmente come integrativo e non solo come sostitutivo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali. È tuttavia presumibile che la messa a punto della nuova figura e delle sue prerogative richieda un confronto non semplice tra le Organizzazioni sindacali, specialmente per quanto concerne le relazioni tra il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo e gli altri Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

1.4 La natura della rappresentanza per la sicurezza

Enfatizzando la presenza “necessaria” ed “obbligatoria” del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la nuova normativa sembra spezzare una lancia in favore della dimensione “pubblicistica” della rappresentanza per la sicurezza e, in particolare, di quella che fa capo al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Non sembra tuttavia azzardato ipotizzare che la finalità ed il ruolo della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (compreso il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale) siano tali da rendere non del tutto appagante (quando non fuorviante) una secca dicotomia tra dimensione pubblicistico-obbligatoria e dimensione privatistico-volontaristica della rappresentanza per la sicurezza. Presumibilmente, la fattispecie dovrebbe invece essere riguardata combinando le due ottiche, privilegiando la prima per quanto attiene alla presenza ed alle funzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e, quindi alle sue relazioni (per così dire esterne) con il datore di lavoro, con gli altri protagonisti del sistema prevenzionistico aziendale, nonché con i soggetti del sistema istituzionale (Organismi di vigilanza); la seconda ottica sembra invece riguardare le modalità delle sue relazioni (per così dire interne) sia con i soggetti che necessariamente rappresenta (lavoratori) sia con quelli con cui non può non rapportarsi, sia strategicamente sia anche in termini di “dipendenza”, per lo svolgimento della propria attività (Organizzazioni sindacali, Organismi paritetici, ma anche altri Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nel caso del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo), con particolare riferimento alle modalità della sua individuazione.

Nella *querelle* sulla natura della rappresentanza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza si inserisce anche il discorso relativo al cosiddetto *election day*. Si tratta, come è noto, della previsione secondo cui l’elezione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro individuata, nell’ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto ministeriale sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Si è rilevato come la previsione dell’*election day* contraddica la dimensione privatistico-volontaristica della rappresentanza per la sicurezza¹⁴: tuttavia, adottando l’ottica plurale o mista a cui si è appena fatto cenno, l’equivoco sulla eccessiva pubblicizzazione può risolversi. D’altro canto, non deve trascurarsi come, da un lato, l’*election day* operi “di norma”, facendosi salve diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, e come, da un altro lato, il decreto ministeriale postuli il parere delle confederazioni sindacali. Né, a ben guardare, l’attribuzione al predetto decreto del compito di disciplinare anche le modalità di attuazione dell’*election day* sembra contrastare, come si è sostenuto, con la previsione di cui all’art. 47, comma 5, che – riproponendo quanto già contemplato nell’art. 18, comma 4, del d.lgs. n. 626/1996 – affida alla contrattazione collettiva le modalità di designazione o di elezione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza¹⁵. Infatti, è da presumere che le modalità di attuazione dell’*election day* abbiano a che fare essenzialmente con questioni di carattere tecnico-organizzativo o strumentale (certamente non di secondaria importanza) che, pur essendo funzionali alla realizzazione delle modalità di designazione o di elezione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di stretta competenza dell’autonomia collettiva, tuttavia non vi corrispondono né possono corrispondervi.

¹⁴ CAMPANELLA, in *Riv. giur. lav.*, 2007, supplemento al n. 2, p. 173; LAI, in BACCHINI (a cura di), *Anno* 2008, p. 204; FRASCHERI, in *Amb. & Sic.*, 2007, n. 16, p. 57 ss.

¹⁵ LAI, in BACCHINI (a cura di), *Anno* 2008, p. 205; LAI, in BACCHINI (a cura di), *Speciale Testo Unico sicurezza del lavoro*, in *Ig. sic. lav.*, 2008, p. 290 ss.

Capitolo 2

LE MARCHE

2.1 Il sistema produttivo marchigiano

2.1.1 Il territorio

Al 1° gennaio 2009, la Regione Marche, con 246 Comuni e 5 Province¹⁶, si estende al centro dell'Italia per una superficie di 9.694,1 kmq.

Alla stessa data, nella regione, la popolazione residente è pari a 1.569.578.

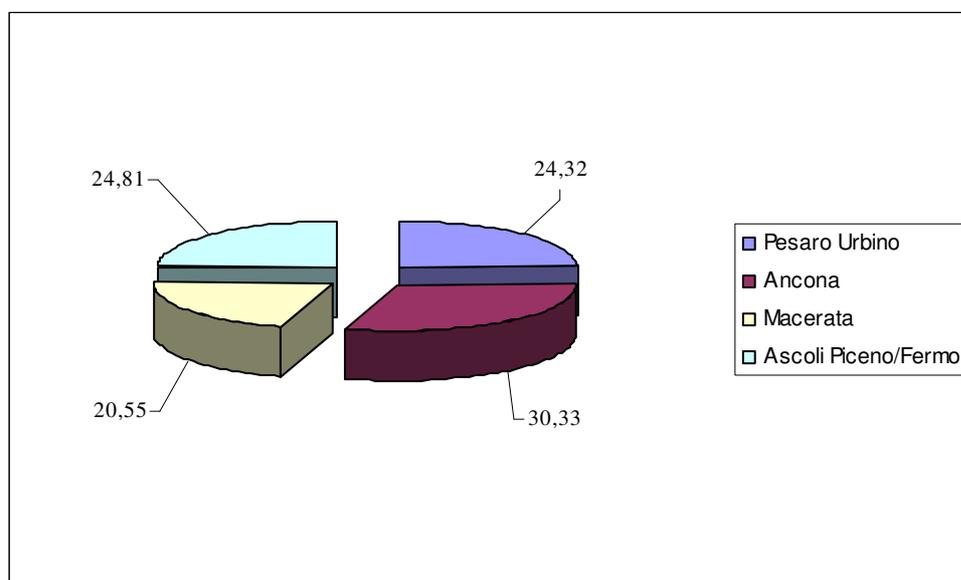
2.1.2 La popolazione

Se si rapporta la popolazione residente nella regione Marche al 1° gennaio 2009 al totale della popolazione residente nell'intero territorio nazionale, pari ad un valore di 59.619.290, si rileva che nelle Marche vive il 2,6% della popolazione italiana.

Il 51,3% dei residenti marchigiani appartengono al genere femminile ed il 48,7% al genere maschile.

Piuttosto equamente la popolazione marchigiana si distribuisce nelle quattro province: la provincia anconetana presenta un valore leggermente superiore a quello delle altre tre (nel territorio anconetano vive il 30,3% della popolazione marchigiana); seguono quelle di Pesaro Urbino e Ascoli Piceno/Fermo, dove in entrambe vive all'incirca un 25% dei marchigiani e, infine, la provincia di Macerata, in cui risulta residente il restante 20% circa.

Grafico 1 – Popolazione per province delle Marche al 1° gennaio 2009 (%)



Fonte dei dati: Elaborazione Criss su dati Istat

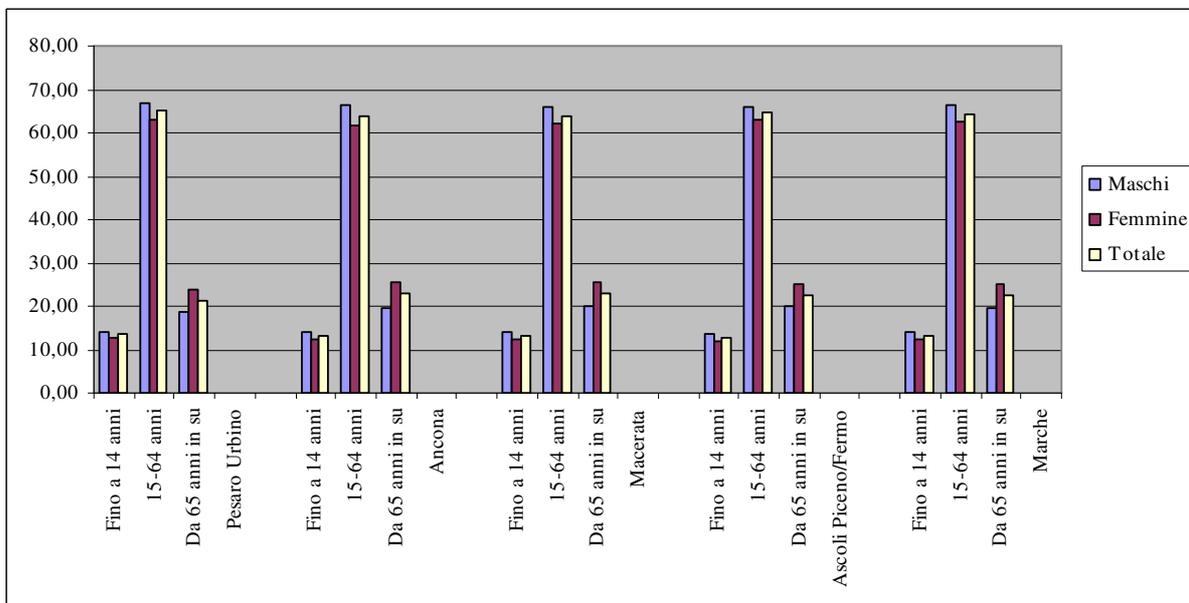
¹⁶ I dati presentati in tale sede si riferiscono alle quattro province marchigiane di Ancona, Ascoli Piceno, Macerata e Pesaro Urbino; al momento della stesura del report, i dati relativi alla quinta provincia marchigiana, quella di Fermo, non erano infatti ancora disponibili, a causa della sua recente costituzione. Va poi sottolineato come le Marche, nel mese di luglio 2009, abbiano perso sette Comuni appartenenti alla Provincia di Pesaro Urbino, i quali sono passati alla Regione Emilia Romagna.

Considerando la struttura per età dei residenti nella regione Marche e nelle sue province, ottenuta distinguendo tra le seguenti classi:

- la popolazione in età pediatrica (0-14 anni)
- la popolazione in età adulta (15-64)
- la popolazione anziana (65 e +)

Si rileva una distribuzione simile tra le province.

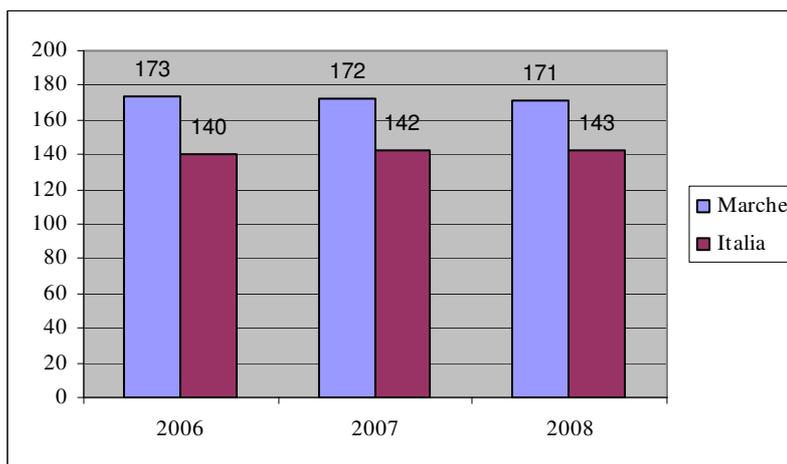
Grafico 2 – Struttura per età della popolazione delle Marche e delle province – 1° gennaio 2009 (%)



Fonte dei dati: Elaborazione Criss su dati Istat

Confrontando l'indice di vecchiaia¹⁷ della regione Marche con quello nazionale, relativamente agli anni dal 2006 al 2008, emerge come la popolazione marchigiana sia più vecchia di quella nazionale.

Grafico 3 – Indice di vecchiaia – Anni 2006-2008 – Marche e Italia



Fonte dei dati: Elaborazioni Criss su dati Istat

Scendendo ad analizzare l'indice di vecchiaia per genere e per province della Regione Marche, al 1° gennaio 2009, si percepisce come presentino indici più elevati sia il genere femminile rispetto a quello

¹⁷ L'indice di vecchiaia è dato dal rapporto tra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione fino a 14 anni di età, per 100

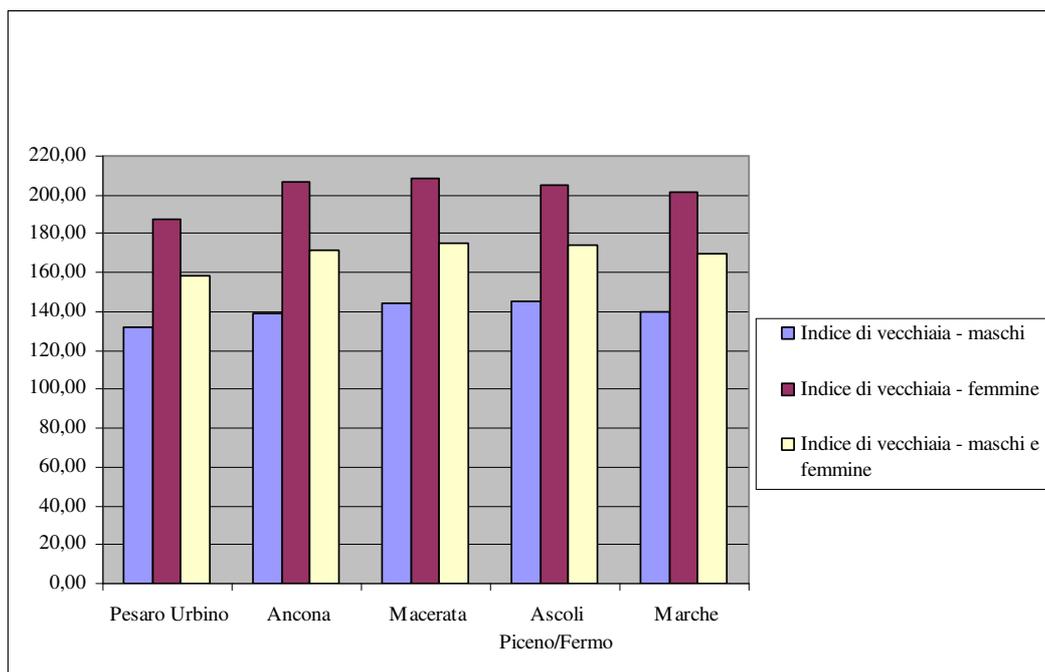
maschile sia le province di Macerata ed Ascoli Piceno/Fermo rispetto a quelle di Ancona e Pesaro Urbino.

Tabella 1- Indice di vecchiaia al 1° gennaio 2009 per genere e province delle Marche

| | Maschi | Femmine | Totale |
|---------------------|--------|---------|--------|
| Pesaro Urbino | 131,73 | 187,13 | 158,50 |
| Ancona | 139,24 | 206,58 | 171,97 |
| Macerata | 144,38 | 208,19 | 175,23 |
| Ascoli Piceno/Fermo | 145,57 | 205,47 | 174,37 |
| Marche | 139,96 | 201,80 | 169,86 |

Fonte dei dati: Elaborazioni Criss su dati Istat

Grafico 4 - Indice di vecchiaia al 1° gennaio 2009 per genere e province delle Marche (%)



Fonte dei dati: Elaborazioni Criss su dati Istat

Da un confronto dell'indice di dipendenza¹⁸ regionale con quello nazionale, relativamente agli anni dal 2006 al 2008, emerge un valore per le Marche piuttosto costante nel tempo ma decisamente più alto di quello italiano.

Nelle Marche, rispetto a quanto avviene ad un livello nazionale, la fascia di popolazione dai 65 anni in su presenta un peso assai consistente.

2.1.3 I movimenti naturali e migratori

Il tasso di crescita totale¹⁹ della popolazione regionale, ottenuto dalla somma algebrica del **saldo** relativo al **movimento naturale**²⁰ e del **saldo** riguardante il **movimento migratorio**²¹, nell'anno 2008, si attesta su un valore pari a 10,6, contro un valore pari a 7,1 registrato a livello nazionale.

¹⁸ L'indice di dipendenza è dato dal rapporto tra la popolazione in età non attiva (fino a 14 anni e di 65 anni e più) e la popolazione in età attiva, per 100.

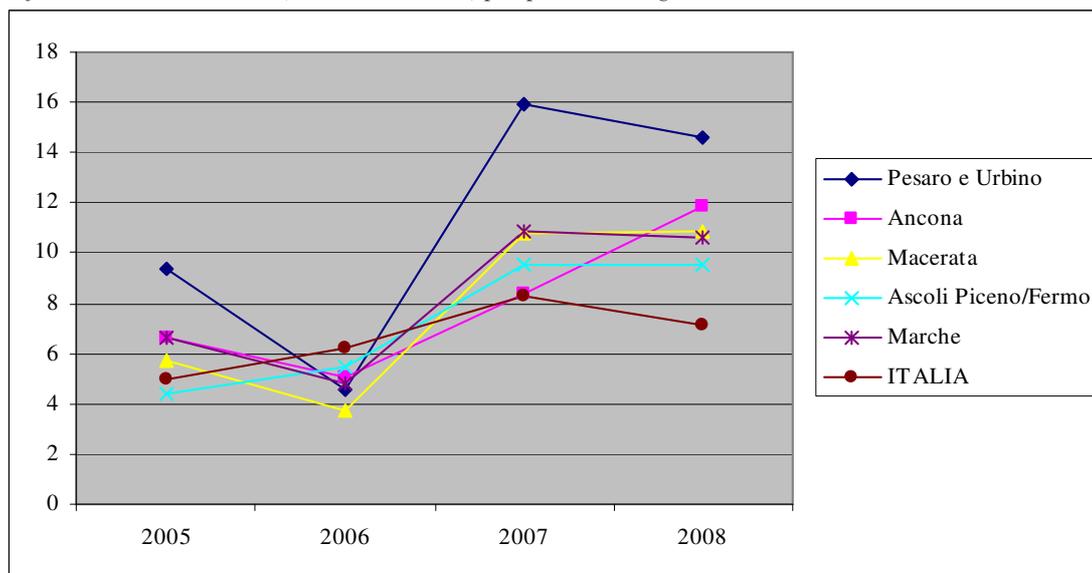
¹⁹ Crescita totale (tasso di): somma del tasso di crescita naturale e del tasso migratorio totale.

²⁰ Crescita naturale (tasso di): differenza tra il tasso di natalità ed il tasso di mortalità.
Interpretazione: differenza fra nati vivi e morti residenti.

Confrontando il trend del tasso di crescita totale della regione Marche con quello nazionale, emerge come, ad eccezione dell'anno 2006, il tasso regionale si sia attestato su valori sempre superiori a quelli del tasso medio nazionale. Precisamente, dal 2005 al 2008, nelle Marche, tale indice ha registrato un calo dal 2005 al 2006 a cui è seguita una forte ripresa nel passaggio dal 2006 al 2007 ed una lieve flessione dal 2007 al 2008.

Guardando alla dinamica demografica delle singole province marchigiane, si nota come la provincia di Pesaro Urbino, presentando un andamento di gran lunga più oscillante rispetto alle altre province, abbia inciso maggiormente sull'andamento del tasso di crescita totale regionale.

Grafico 5 – Crescita totale (x 1.000 residenti) per province, regione Marche e Italia – Anni 2005-2008



Fonte dei dati: Elaborazioni Criss su dati Istat

Approfondendo, nello stesso arco di tempo 2005-2008, il comportamento dei due tassi che compongono il tasso di crescita totale, ovvero il tasso di crescita naturale e quello migratorio totale, si percepisce come, sia a livello nazionale che della regione Marche e delle sue province, il tasso migratorio rivesta un ruolo assai più marcato di quello naturale.

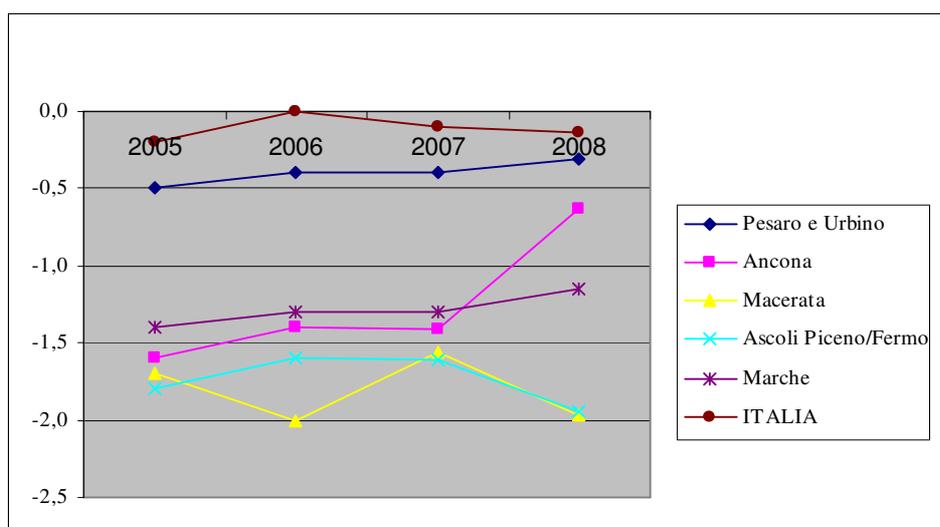
In particolare, il tasso migratorio appare influenzato dalla quota dei cittadini stranieri che decide di trasferirsi all'interno dei confini nazionali. Sicuramente la crisi economica, che ha cominciato a manifestarsi sul finire del 2008, ha prodotto un rallentamento dello stesso tasso migratorio.

Da sottolineare che i comportamenti e le consuetudini della popolazione straniera condizionano l'andamento della dinamica demografica in generale: se nel tempo la natalità della popolazione residente complessivamente in Italia e nelle varie regioni non ha subito significativi cali, tale trend va ricondotto essenzialmente all'incremento delle nascite della componente straniera. Non solo, per la giovane età e per la maggior propensione a spostarsi sul territorio, la popolazione straniera contribuisce, inoltre, in maniera determinante anche sulla dinamica migratoria interna.

²¹ **Migratorio totale (tasso):** rapporto tra il saldo migratorio dell'anno e l'ammontare medio della popolazione residente, moltiplicato per 1.000.

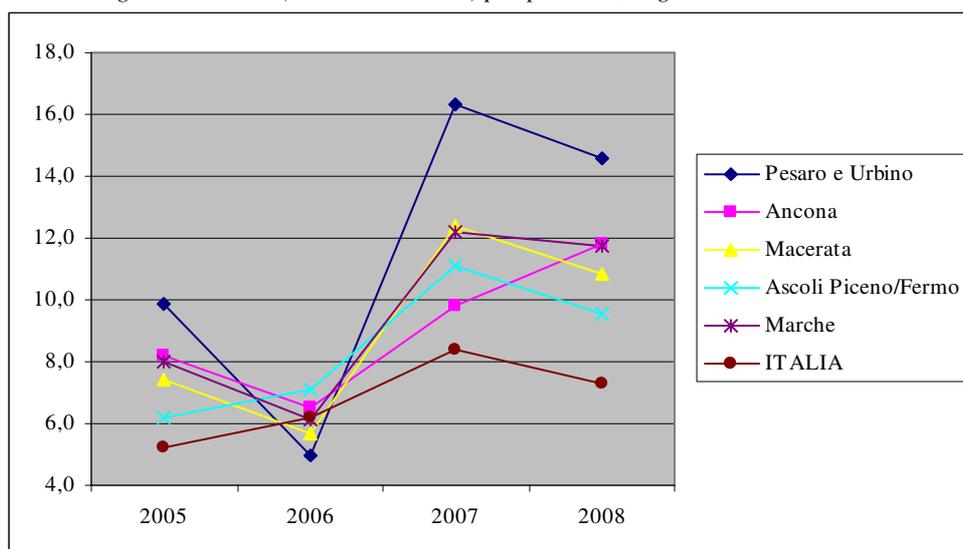
Interpretazione: differenza tra iscritti e cancellati nelle anagrafi comunali rapportata all'ammontare medio della popolazione residente, moltiplicato per 1.000.

Grafico 6 – Tasso di crescita naturale (x 1.000 residenti) per province, regione Marche e Italia – Anni 2005-2008



Fonte dei dati: Elaborazione Criss su dati Istat

Grafico 7 – Tasso migratorio totale (x 1.000 residenti) per province, regione Marche e Italia – Anni 2005-2008



Fonte dei dati: Elaborazione Criss su dati Istat

Quella degli immigrati appare una realtà dinamica e variegata: sul territorio nazionale le diverse collettività seguono modelli insediativi differenti, sviluppano specifiche reti che interessano i grandi come i piccoli centri. Essenzialmente il modello insediativo è connesso al tipo di attività lavorativa principalmente svolta dagli stranieri delle diverse collettività. A titolo esemplificativo, filippini, peruviani ed ecuadoriani, soprattutto occupati nel settore dei servizi alle famiglie, tendono a risiedere prevalentemente nei capoluoghi di provincia o comunque nelle grandi città mentre indiani, marocchini, albanesi e tunisini, più frequentemente occupati in agricoltura, zootecnia e pesca, si concentrano, in particolare, in comuni più piccoli, non capoluoghi di provincia.

Prendendo a riferimento specificatamente le Marche, risultano essere piuttosto consistenti la collettività albanese, quella rumena e quella marocchina. Al 1° gennaio 2009, con i suoi 20.000 individui, la collettività albanese costituisce il 17,1% del totale della popolazione straniera residente in regione, quella rumena il 13,4% e quella marocchina il 10,9%.

Analizzando nel dettaglio la popolazione straniera residente nella regione Marche e nelle relative province, si rileva che:

- al 1° gennaio 2009, gli stranieri residenti nel territorio marchigiano sono pari, in termini assoluti, a 131.033 ed in percentuale, rispetto alla popolazione straniera in Italia, al 3,4%.
 - la provincia con la più alta presenza di immigrati è Ancona e quella con la minore percentuale è, invece, Ascoli Piceno/Fermo
 - il 49% degli immigrati residenti nelle Marche appartiene al genere maschile e per il restante 51% a quello femminile; declinando per province, emerge, a grandi linee, la stessa suddivisione della popolazione straniera per genere
 - anche la struttura per età della popolazione straniera si mostra piuttosto simile passando da una provincia all'altra delle Marche: la fascia di età così detta attiva, dai 15 ai 64 anni, si attesta, per la popolazione straniera, su altissimi livelli se rapportata alle altre due fasce considerate, confermando ancora una volta l'importanza del lavoro quale principale motivo della presenza degli stranieri nella regione Marche e nelle sue province.
- Da sottolineare però che esperti di immigrazione prevedono, per il prossimo futuro, una composizione per età della popolazione straniera che, in Italia e nelle varie regioni, si muoverà verso il basso, per effetto del continuo aumento delle nascite e dei ricongiungimenti familiari.

2.1.4 Il lavoro

Nelle Marche, nell'anno 2008, le forze di lavoro²² rappresentano il 44% circa della popolazione complessivamente residente nel territorio, a fronte di una media nazionale pari al 42%.

Declinando l'analisi delle forze di lavoro rispetto al genere, si rileva che, per la componente maschile della regione, le forze di lavoro sono pari al 52% mentre per quella femminile, soltanto pari al 37%.

Da sottolineare come i valori registrati per la componente maschile siano molto prossimi alla media nazionale mentre quelli femminili siano più elevati: tra le donne, a livello nazionale, le forze di lavoro si attestano su un valore pari al 33%.

Tabella 2 - Popolazione nelle Marche per condizione professionale e genere – Anno 2008

| | Popolazione | Forze di lavoro | Non forze di lavoro | Forze di lavoro su Popolazione (%) |
|---------|-------------|-----------------|---------------------|------------------------------------|
| Maschi | 755 | 392 | 362 | 52,00 |
| Femmine | 794 | 297 | 497 | 37,43 |
| Totale | 1548 | 689 | 859 | 44,53 |

Dati in migliaia – medie annuali

Fonte dei dati: Elaborazione Criss su dati Istat

Circoscrivendo l'analisi alla dinamica occupazionale censita nelle Marche dal 2004 al 2008, si registra una crescita media annua pari allo 0,95% (contro l'1,1% registrato a livello nazionale). Tale risultato è attribuibile soprattutto alla crescita della componente femminile; quella maschile, nell'ultimo anno considerato, ha subito nelle Marche addirittura una contrazione.

Dal 2006 al 2008 cresce ulteriormente il peso della componente femminile sul totale degli occupati nella regione, passando dal 41,2% del 2006 al 42,6% del 2008, mentre subisce un leggero calo la quota maschile, che passa dal 58,8% del 2006 al 57,4% del 2008.

Il confronto con il dato nazionale (nel 2004 pari al 39,20% e nel 2008 pari al 39,9%) evidenzia, nella regione, una più elevata incidenza della componente femminile sul totale degli occupati.

Declinando l'analisi della dinamica occupazionale per settore di attività oltreché per genere, si rileva come la crescita, negli anni 2004 – 2008, abbia interessato soprattutto l'industria ed i servizi ma non l'agricoltura.

Focalizzandoci soltanto sull'anno 2008, va sottolineato come:

- il settore che ha occupato il maggior numero di lavoratori sia quello del terziario, seguono il settore industriale e, infine, l'agricoltura

²² Le forze di lavoro comprendono le persone occupate e quelle disoccupate.

- la crescita abbia riguardato esclusivamente l'industria in senso stretto, compensando ampiamente la riduzione osservata nel settore delle costruzioni e nei servizi. Stazionaria l'occupazione in agricoltura.

Osservando la composizione settoriale dell'occupazione nella regione, sempre nel passaggio dall'anno 2004 al 2008, si rileva come l'agricoltura e, seppur in misura minore, il terziario perdano il rispettivo peso a favore dell'industria.

Considerando esclusivamente gli occupati di genere femminile nella regione Marche emerge immediatamente come la più parte delle donne sia attiva nel terziario e come tale peso cresca nel tempo, passando dal 68,3% del 2004 al 72% del 2008; rilevante, però, anche il peso degli occupati donna nel complesso dell'industria (tra le donne marchigiane, il 28,3% nel 2004 e il 27% nel 2008 è attivo nel settore dell'industria).

A livello nazionale, tra gli occupati donna, il peso nel terziario si attesta su livelli ancora più elevati (78,6% nel 2004 e 81% nel 2008); di contro appare più basso il peso degli occupati donna nel complesso dell'industria (18% nel 2004 e 16% nel 2008).

Tabella 3 - Occupati nelle Marche per settori di attività economica e genere – Anno 2008 (%)

| | AGRICOLTURA | INDUSTRIA | | SERVIZI | | TOTALE |
|---------|-------------|-----------|--------------------|---------|------------------|--------|
| | | | di cui Costruzioni | | di cui Commercio | |
| Maschi | 2,76 | 50,7 | 11,17 | 46,54 | 13,5 | 100 |
| Femmine | 1,09 | 26,94 | 0,77 | 71,98 | 15,09 | 100 |
| Totale | 2,05 | 40,57 | 6,74 | 57,39 | 14,18 | 100 |

Fonte dei dati: Elaborazione Criss su dati Istat

Nella graduatoria 2008 delle regioni italiane rispetto al tasso di occupazione, le Marche si collocano al decimo posto, perdendo due posizioni rispetto all'anno precedente. In tale regione, il tasso di occupazione²³ (15-64 anni), seppur nell'ultimo anno considerato abbia mostrato una contrazione di un decimo di punto rispetto al 2007 (64,7% rispetto al 64,8%), continua a confermarsi più elevato rispetto alla media italiana.

Declinando per genere, si rileva come, per le Marche, il tasso di occupazione maschile rispetto a quello femminile sia più elevato nei valori ma con ritmi di crescita decisamente più contenuti.

Un confronto dei tassi di occupazione per genere regionali con quelli nazionali rileva, inoltre, che l'indice marchigiano di occupazione femminile registri valori di gran lunga superiori rispetto alla media nazionale.

Anche il tasso di attività²⁴ marchigiano, con riferimento alla popolazione in età lavorativa (15-64 anni), presenta negli anni 2004-2008 un valore più elevato della media nazionale. Nella classifica 2008, la regione Marche perde posizioni collocandosi al decimo posto dietro a regioni come Toscana e Umbria con le quali, nel 2007, condivideva l'ottava posizione in graduatoria.

Da sottolineare come il tasso di attività della componente maschile si attesti, nella regione e per il quinquennio considerato, al 76% circa a fronte di una media nazionale del 74%, mentre i livelli di attività femminile superano di quasi otto punti percentuali la media nazionale (58% circa contro 50% circa).

Relativamente, infine, al tasso di disoccupazione²⁵ nelle Marche, la componente femminile rappresenta oltre la metà ed il tasso di disoccupazione tra le donne raggiunge valori sempre più elevati di quello della componente maschile. Rispetto alla media italiana, il tasso di disoccupazione complessivo nelle Marche risulta inferiore; maggiore il divario nella componente femminile rispetto a quello nella componente maschile. Nella classifica 2008 delle regioni, riguardo all'inserimento della forza lavoro nel sistema economico, le Marche si collocano al settimo posto.

²³ **Tasso di occupazione:** rapporto tra gli occupati e la popolazione 15-64 anni.

²⁴ **Tasso di attività:** rapporto tra le persone appartenenti alle forze di lavoro e la popolazione di 15 anni e più.

²⁵ **Tasso di disoccupazione:** rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le forze di lavoro.

Tabella 4 – Tassi di attività, occupazione e disoccupazione - Marche e Italia – Anno 2008

| | MARCHE | | | ITALIA | | |
|---------|---------------------------|------------------------------|-------------------------|---------------------------|------------------------------|-------------------------|
| | Tassi di Attività (15-64) | Tassi di occupazione (15-64) | Tassi di disoccupazione | Tassi di attività (15-64) | Tassi di occupazione (15-64) | Tassi di disoccupazione |
| Maschi | 76,4 | 73,4 | 3,9 | 74,4 | 70,3 | 5,5 |
| Femmine | 59,3 | 56 | 5,7 | 51,7 | 47,2 | 8,6 |
| Totale | 67,9 | 64,7 | 4,7 | 63 | 58,8 | 6,8 |

Fonte dei dati: Elaborazione Criss su dati Istat

Accennando brevemente al tema degli immigrati nel mondo del lavoro marchigiano, va sottolineato come, secondo i dati Inail elaborati da Caritas/Migrantes e pubblicati nel Dossier Statistico 2009 – Immigrazione, al 1° gennaio 2009, risulti essere occupato, nelle aziende marchigiane, un numero di immigrati pari a 85.108.

Tale numero rappresenta il 64,9% del totale degli immigrati residenti in regione ed il 2,8% del totale degli immigrati occupati nell'intero contesto nazionale italiano alla data considerata.

Declinando per genere, nelle Marche, gli occupati stranieri, all'inizio del 2009, sono per il 41,1% di genere femminile e per il restante 58,9% di genere maschile. Confrontando poi i dati del 1 gennaio 2009 relativi all'occupazione degli immigrati per settore con quelli dell'anno precedente si scopre che, nonostante la congiuntura economica sia andata progressivamente aggravandosi a partire da settembre 2008, il numero degli occupati stranieri non ha subito significative variazioni. Piuttosto, nei settori produttivi caratterizzati da attività particolarmente gravose e disagiate, come il settore delle costruzioni e quello della cantieristica navale, l'occupazione degli immigrati è lievemente cresciuta.

2.1.5 Le imprese

Analizzando il tessuto produttivo marchigiano e ponendo l'accento, in particolare, sulla struttura delle imprese regionali, emerge come lo stesso sia caratterizzato da tante piccolissime imprese.

Secondo i dati Movimprese²⁶, nell'anno 2008, sul territorio marchigiano sono attive 161.667 imprese. Tale numero costituisce il 3% del totale delle imprese attive in tutto il contesto nazionale.

Tabella 5 - Imprese marchigiane su totale imprese nazionali– Anno 2008

| | Attive | Iscritte | Cessate |
|---|-----------|----------|---------|
| Totale imprese regione Marche | 161.667 | 11.599 | 11.678 |
| Totale imprese Italia | 5.316.104 | 410.666 | 432.086 |
| Imprese marchigiane su totale imprese nazionali (%) | 3,04 | 2,82 | 2,70 |

Fonte dei dati: Elaborazione Criss su dati Movimprese

Utilizzando la classificazione dei settori di attività Ateco 2002²⁷, nell'anno 2008, si rileva, per la regione Marche, una distribuzione percentuale delle imprese per settore di attività che vede i settori del commercio, riparazioni auto e beni, dell'agricoltura, delle costruzioni e delle attività immobiliare e professionale rivestire ruoli da protagonista.

Esattamente, più del 50% delle imprese marchigiane, nel 2008, sono concentrate nei settori del commercio, riparazioni auto e beni (24,09%), dell'agricoltura (21,36%) e delle costruzioni (14,46%).

²⁶ **Movimprese** è l'analisi statistica trimestrale della nati-mortalità delle imprese condotta da InfoCamere, per conto dell'Unioncamere, sugli archivi di tutte le Camere di Commercio italiane.

²⁷ Trattasi della stessa classificazione utilizzata per il campionamento della ricerca

Tabella 6 – Distribuzione delle imprese marchigiane per settori di attività – Anno 2008

| CODICE Ateco | DESCRIZIONE | Attive | Iscritte | Cessate | % imprese attive del settore sul totale delle imprese attive |
|--------------|--------------------------------------|---------|----------|---------|--|
| A | Agricoltura | 34.532 | 1.174 | 1.779 | 21,36 |
| B | Pesca | 723 | 9 | 61 | 0,45 |
| C | Estrazione di minerali | 113 | 0 | 9 | 0,07 |
| DA | Alimentare | 3.325 | 154 | 235 | 2,06 |
| DB | Tessile e abbigliamento | 2474 | 177 | 237 | 1,53 |
| DC | Conciario, cuoio e pelle | 4557 | 252 | 448 | 2,82 |
| DD | Industria del legno | 1444 | 29 | 97 | 0,89 |
| DE | Carta, stampa ed editoria | 998 | 31 | 57 | 0,62 |
| DF/DG/DH/DI | Chimica, gomma e plastica | 1316 | 33 | 95 | 0,81 |
| DJ/DK/DL/DM | Industrie meccaniche ed elettriche | 7203 | 300 | 410 | 4,46 |
| DN | Altre ind. manifatturiere | 3103 | 96 | 220 | 1,92 |
| E | Energia elettrica, gas e acqua | 121 | 8 | 3 | 0,07 |
| F | Costruzioni | 23.379 | 1.752 | 1.778 | 14,46 |
| G | Commercio, riparazioni auto e beni | 38.944 | 2.081 | 2.929 | 24,09 |
| H | Alberghi e ristoranti | 7.183 | 370 | 626 | 4,44 |
| I | Trasporto, magazzinaggio | 5.212 | 148 | 368 | 3,22 |
| J | Intermediazione finanziaria | 3.013 | 208 | 250 | 1,86 |
| K | Attività immobiliare e professionale | 15.332 | 819 | 983 | 9,48 |
| L | Pubblica amministrazione | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| M | Istruzione | 375 | 26 | 23 | 0,23 |
| N | Sanità | 583 | 22 | 21 | 0,36 |
| O | Altri servizi sociali e personali | 7.357 | 309 | 427 | 4,55 |
| | Imprese non classificate | 380 | 3.601 | 622 | 0,24 |
| Totale | | 161.667 | 11.599 | 11.678 | 100 |

Fonte dei dati: Elaborazione Criss su dati Movimprese

All'interno del tessuto imprenditoriale marchigiano l'**artigianato** vanta un peso importante. L'impresa artigiana si configura come una specifica tipologia di impresa, in genere a conduzione familiare (spesso si tratta di ditte individuali) e di piccolissime dimensioni che nell'ordinamento italiano gode della possibilità di usufruire di agevolazioni fiscali, credito agevolato ed incentivi allo sviluppo sia a livello nazionale che regionale²⁸.

Gli elementi indispensabili per caratterizzare un'impresa come artigiana sono due:

- il titolare (in caso di ditta individuale) o la maggioranza dei soci (in caso di impresa societaria) deve svolgere in prevalenza la loro attività lavorativa, anche manuale, all'interno dell'impresa
- il fattore produttivo lavoro deve risultare prevalente rispetto al fattore produttivo capitale.

Nell'anno 2008, l'incidenza delle imprese artigiane sul totale è per le Marche pari al 31,21%.

In valore assoluto, le imprese artigiane marchigiane, nel 2008, ammontano a 50.463.

Osservando la distribuzione percentuale delle imprese artigiane per settore di attività, relativamente all'anno 2008, emerge che rivestono un ruolo da protagonista i settori delle costruzioni, degli altri servizi sociali e personali e delle industrie meccaniche ed elettriche.

I settori delle costruzioni (37,49%), degli altri servizi sociali e personali (10,37%) e delle industrie meccaniche ed elettriche (10,24%) costituiscono, nell'anno 2008, più del 50% delle imprese artigiane marchigiane.

²⁸ Il riferimento normativo principale è costituito dalla legge quadro sull'artigianato (L. 433/1985) che disciplina settori produttivi e limiti dimensionali dell'impresa artigiana

Tabella 7 – Distribuzione delle imprese artigiane marchigiane per settori di attività – Anno 2008

| CODICE Ateco | DESCRIZIONE | Attive | Iscritte | Cessate | % imprese artigiane attive del settore sul totale delle imprese artigiane attive |
|--------------|--------------------------------------|--------|----------|---------|--|
| A | Agricoltura | 588 | 58 | 76 | 1,17 |
| B | Pesca | 1 | 0 | 0 | 0,00 |
| C | Estrazione di minerali | 41 | 0 | 3 | 0,08 |
| DA | Alimentare | 2825 | 278 | 197 | 5,60 |
| DB | Tessile e abbigliamento | 1775 | 162 | 158 | 3,52 |
| DC | Conciario, cuoio e pelle | 3484 | 251 | 263 | 6,90 |
| DD | Industria del legno | 1237 | 41 | 73 | 2,45 |
| DE | Carta, stampa ed editoria | 559 | 18 | 26 | 1,11 |
| DF/DG/DH/DI | Chimica, gomma e plastica | 767 | 48 | 48 | 1,52 |
| DJ/DK/DL/DM | Industrie meccaniche ed elettriche | 5165 | 340 | 293 | 10,24 |
| DN | Altre ind manifatturiere | 59 | 5 | 4 | 0,12 |
| E | Energia elettrica, gas e acqua | 1 | 0 | 0 | 0,00 |
| F | Costruzioni | 18919 | 1796 | 1440 | 37,49 |
| G | Commercio, riparazioni auto e beni | 3386 | 136 | 281 | 6,71 |
| H | Alberghi e ristoranti | 70 | 3 | 23 | 0,14 |
| I | Trasporto, magazzinaggio | 3736 | 142 | 274 | 7,40 |
| J | Intermediazione finanziaria | 4 | 0 | 2 | 0,01 |
| K | Attività immobiliare e professionale | 2410 | 267 | 267 | 4,78 |
| L | Pubblica amministrazione | | | | 0,00 |
| M | Istruzione | 58 | 4 | 2 | 0,11 |
| N | Sanità | 18 | 3 | 0 | 0,04 |
| O | Altri servizi sociali e personali | 5234 | 297 | 268 | 10,37 |
| | Imprese non classificate | 126 | 55 | 18 | 0,25 |
| Totale | | 50.463 | 3.904 | 3.716 | 100,00 |

Fonte dei dati: Elaborazione Criss su dati Movimprese

Osservando, infine, l'incidenza delle imprese artigiane sul totale delle imprese marchigiane declinando per settore di attività, si scopre che, per l'anno 2008, i settori a più alto tasso di imprese artigiane per le Marche sono rappresentati dai seguenti: industria del legno (85,66%), alimentari (84,96%), costruzioni (80,92%), conciario, cuoio e pelle (76,45%) e tessile - abbigliamento (71,75%).

Oltre al forte tasso di artigianalità, il tessuto produttivo marchigiano si contraddistingue anche per la presenza in esso di numerosi **distretti**²⁹.

Secondo l'8° Censimento generale dell'industria e dei Servizi - Distretti industriali e sistemi locali del lavoro 2001, pubblicato dall'Istat nell'anno 2006, la regione Marche con 27 distretti industriali risulta tra le regioni italiane più "distrettualizzate". Relativamente all'anno 2001, le Marche, assieme alla Lombardia, occupavano la prima posizione nella graduatoria della presenza di distretti industriali per

²⁹ Secondo l'8° Censimento generale dell'industria e dei Servizi - Distretti industriali e sistemi locali del lavoro 2001, "i **Distretti industriali** sono entità socio-territoriali in cui una comunità di persone e una popolazione di imprese industriali si integrano reciprocamente. Le imprese del distretto appartengono prevalentemente a uno stesso settore industriale, che ne costituisce quindi l'industria principale. Ciascuna impresa è specializzata in prodotti, parti di prodotto o fasi del processo di produzione tipico del distretto. Le imprese del distretto si caratterizzano quindi per essere numerose e di modesta dimensione. Ciò non significa che non vi possano essere anche imprese abbastanza grandi; la loro crescita "fuori scala" può però causare una modifica della struttura canonica del distretto. I distretti industriali corrispondono a Sistemi Locali del Lavoro che hanno natura prevalentemente manifatturiera, dove operano principalmente unità produttive di piccola e media dimensione appartenenti a un'industria principale. "

regione.

I distretti hanno un forte impatto sull'economia regionale: nel 2001 i distretti rappresentavano l'81,8% dei sistemi locali del lavoro³⁰ (nelle Marche sono presenti 27 distretti e 33 sistemi locali del lavoro). Complessivamente i distretti marchigiani occupavano, sempre nel 2001, il 73,4% degli addetti dei sistemi locali di lavoro della regione; da sottolineare poi che, su 435.063 addetti occupati nei distretti marchigiani, 171.524 erano manifatturieri, ovvero il 39,4%.

Di tali 27 distretti marchigiani:

- 10 si riferivano al settore delle pelli, cuoio e calzature ed impiegavano il 37,7% degli addetti manifatturieri complessivamente occupati nei distretti della regione
- 6 al settore del tessile/abbigliamento con un numero di addetti pari al 15%
- 6 al settore dei beni per la casa con un numero di addetti pari al 25,9%
- 3 al settore della meccanica con un numero di addetti pari al 9,2%
- 1 al settore delle cartotecniche e poligrafiche con un numero di addetti pari a 1,5%
- 1 al settore dell'oreficeria e strumenti musicali con un numero di addetti pari a 10,7%.

La normativa nazionale di riferimento per i distretti industriali (L. n.317/1991; L. n. 140/1999) lascia ampia libertà alle Regioni nell'individuazione delle aree distrettuali e ogni Regione, dopo aver definito e individuato i distretti presenti sul proprio territorio, può attuare politiche di intervento finanziando progetti innovativi e di sviluppo dei sistemi produttivi locali. Sulla base delle indicazioni contenute nella legislazione nazionale la Regione Marche ha individuato, nel 1999, 26 aree industriali a valenza distrettuale, affidando alle Province interessate il compito di costituire a livello locale appositi "Comitati di Indirizzo e Coordinamento" dei Distretti, con funzioni di programmazione, indirizzo e controllo degli interventi distrettuali da realizzare.

L'analisi della localizzazione delle aree distrettuali offre un'interessante chiave di lettura dei fenomeni e delle dinamiche del Sistema della salute e sicurezza regionale; poiché la ricerca è stata condotta seguendo la ripartizione del territorio regionale per Zone territoriali dell'Asur (in quanto ambito di riferimento dei Servizi di Prevenzione del SSR) appare utile fornire un quadro sintetico delle specializzazioni produttive dell'economia regionale secondo la ripartizione indicata:

- le lavorazioni delle calzature, pelli e cuoio sono appannaggio dell'area sud della regione localizzata a cavallo fra le province di Macerata, Fermo e Ascoli Piceno
- la lavorazione del legno e del mobile è peculiare, invece, del territorio a nord delle Marche, soprattutto delle ZT 1 – Pesaro e ZT 3 – Fano ed in parte anche della ZT 2 di Urbino
- Fabriano (ZT 6) ospita la lavorazione della carta e degli elettrodomestici
- la meccanica, infine, trova il suo sviluppo maggiore nell'area della Vallesina (ZT 5 – Jesi) ma anche in quella della ZT 6 – Fabriano

Lo sviluppo del tessuto industriale della regione ha comportato un ridimensionamento del peso del settore primario, come già osservato, soprattutto in termini occupazionali. Tuttavia l'agricoltura regionale resta caratterizzata da una forte integrazione con il tessuto sociale ed economico della regione. L'indirizzo produttivo prevalente è quello cerealicolo, che investe oltre il 40% della superficie

³⁰ Secondo l'8° Censimento generale dell'industria e dei Servizi - Distretti industriali e sistemi locali del lavoro 2001, "i **sistemi locali del lavoro** sono stati individuati dall'Istat sulla base degli spostamenti quotidiani tra comuni per motivi di lavoro, rilevati in occasione del 14° Censimento generale della popolazione del 2001. I sistemi locali del lavoro (SLL) rappresentano i luoghi della vita quotidiana della popolazione che vi risiede e lavora. Si tratta di unità territoriali costituite da più comuni contigui fra loro, geograficamente e statisticamente comparabili. I sistemi locali del lavoro sono uno strumento di analisi appropriato per indagare la struttura socio-economica dell'Italia secondo una prospettiva territoriale. I confini dei sistemi locali del lavoro, e dei distretti industriali che da essi discendono, attraversano i limiti amministrativi delle province e delle regioni. Il limite amministrativo salvaguardato dalla procedura di individuazione dei sistemi locali è quello del comune, in quanto esso rappresenta l'unità elementare per la rilevazione dei dati sugli spostamenti quotidiani per motivi di lavoro. Ogni comune italiano, pertanto, appartiene ad un solo sistema locale del lavoro."

aziendale totale; seguono poi le colture industriali, tra le quali predomina la barbabietola, le ortive e la viticoltura, che è distribuita in maniera uniforme su tutta la fascia collinare del territorio. Promosso e sostenuto da qualche anno dalla Regione, l'orientamento biologico delle colture ha trovato nelle Marche terreno fertile. E' stata anche introdotta la zootecnica biologica, una forma di allevamento più omogenea con la tradizione marchigiana, specie di quella montana. Il settore ittico occupa anch'esso un posto rilevante nell'economia del settore primario, concentrandosi nei comuni costieri sede delle flotte commerciali (Fano, Ancona e San Benedetto in particolare).

Ulteriore conseguenza dell'espansione del settore dell'industria marchigiana è la crescita delle attività terziarie. Storicamente concentrato prevalentemente nei capoluoghi di provincia o, comunque, negli agglomerati urbani della regione di più grandi dimensioni e con un vivace tessuto socio-economico (la maggior parte dei quali localizzati lungo la costa adriatica), il terziario, in particolare nell'ultimo decennio, ha visto soprattutto l'incremento della produzione dei servizi destinati alla vendita e dei servizi per le imprese, grazie sia al diffondersi del processo di esternalizzazione di funzioni precedentemente svolte all'interno delle imprese industriali sia all'accresciuta domanda di servizi da parte di queste ultime.

2.2 Quadro degli infortuni e delle malattie professionali della regione Marche

Dopo aver inquadrato il sistema marchigiano da un punto di vista demografico e produttivo, prendendo a riferimento l'arco temporale che va dal 2000 al 2008, di seguito si espone un quadro degli infortuni e delle malattie professionali della regione.

Le fonti da cui sono ricavate le informazioni di natura quantitativa qui riportate coincidono prevalentemente con due recenti documenti realizzati, a livello regionale, sull'argomento: l'ultimo Rapporto Stato di salute dei lavoratori nelle Marche - I lavoratori e la loro attività, gli infortuni e le patologie professionali - Anni 2000-2007³¹ (d'ora in poi "Rapporto regionale sulla salute dei lavoratori") ed il Rapporto regionale 2008 dell'Inail Marche (d'ora in poi "Rapporto Inail").

Arricchiscono il quadro alcune affermazioni in materia di andamento degli infortuni e delle malattie professionali nella regione Marche enunciate da referenti dei Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro coinvolti nella ricerca³².

2.2.1 Andamento degli infortuni

Esaminando l'andamento degli infortuni denunciati nelle Marche³³, secondo il "Rapporto regionale sulla salute dei lavoratori", negli anni 2000-2007, si è registrata una diminuzione.

A livello territoriale, Ancona rappresenta la provincia dove è stato denunciato il numero maggiore di infortuni. Anche l'andamento dell'incidenza nelle province è in diminuzione: hanno una media inferiore a quella regionale le province di Macerata e Ascoli Piceno/Fermo, una media superiore Pesaro e Ancona.

In base ai dati pubblicati nell'ultimo "Rapporto Inail", per l'anno 2008, si conferma un *trend* ancora in discesa rispetto all'anno 2007, con una percentuale maggiore rispetto alla media nazionale: 30.415 infortuni sul lavoro contro i 32.178 del 2007. L'incidenza maggiore di infortuni denunciati si verifica nel settore delle costruzioni. Nelle Marche, nel 2008, diminuiscono anche gli infortuni mortali: 25 a fronte dei 32 del 2007.

Nella graduatoria nazionale per indice di frequenza infortunistica³⁴, poi, la regione nel 2008 occupa l'ottava posizione (34,58 infortuni per mille addetti), segnando un forte progresso rispetto al secondo posto del 2002 e al quarto del 2005. Si tratta comunque di frequenze infortunistiche ancora superiori alla media nazionale.

Anche gli operatori dei Spsal dell'ASUR tendono a sottolineare come la situazione degli infortuni nelle Marche sia nel tempo a poco a poco migliorata.

³¹ Il rapporto STATO DI SALUTE DEI LAVORATORI NELLE MARCHE - I lavoratori e la loro attività, gli infortuni e le patologie professionali - Anni 2000-2007 è stato curato dal gruppo tecnico regionale "Sistema Informativo Integrato per la Prevenzione nei Luoghi di Lavoro", composto da referenti di: Inail sede regionale Marche; Ispesl sede regionale Marche; Regione Marche (Servizio Salute, Servizio Istruzione, Formazione, Lavoro, P.F. Sistema Informativo Statistico, Agenzia Regionale Sanitaria, Asur).

Nell'archivio sono contenute informazioni sugli infortuni avvenuti nel periodo 2000 - 2007 elaborate mediante il software Epiwork 2008.

³² Le frasi in corsivo riportano integralmente alcune affermazioni in materia di andamento degli infortuni e delle malattie professionali nella regione Marche enunciate da referenti Spsal coinvolti nella ricerca

³³ Si definisce "infortunio sul lavoro" ogni incidente avvenuto per causa violenta in occasione di lavoro, dal quale sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro (assoluta o parziale) o una inabilità temporanea assoluta che comporti l'astensione dal lavoro per più di tre giorni (D.P.R. 30 giugno 1965, n.1124 e successive modifiche ed integrazioni).

Analizzando la modalità dell'evento, si possono poi distinguere gli infortuni "in occasione di lavoro", cioè quelli avvenuti all'interno del luogo di lavoro nell'esercizio effettivo dell'attività, e gli infortuni "in itinere", che si verificano, invece, al di fuori del luogo di lavoro, nel percorso casa-lavoro-casa, e sono causati nella più parte dei casi dalla circolazione stradale.

Altra specifica che, in genere, viene avanzata quando si parla di infortuni è quella legata allo stadio dell'iter sanitario e amministrativo condotto dall'Inail. In base a ciò si distingue tra infortuni definiti ed infortuni denunciati: mentre i primi rappresentano il totale degli infortuni notificati all'Istituto Assicuratore, i secondi sono quelli per i quali si è concluso l'iter sanitario e amministrativo da parte dell'Istituto Assicuratore.

³⁴ Per verificare il grado di rischiosità insito nei vari settori, si utilizzano indicatori che correlano il numero degli infortuni alla base occupazionale di riferimento (indici di frequenza)

Ad eccezione delle difficili dinamiche che accadono in edilizia, non ci si può lamentare per l'andamento degli infortuni, andamento che appare in diminuzione.

Tuttavia, anche nelle Marche, resta alta la percentuale di eventi determinati dal rischio della strada. Secondo i dati Inail Marche, poi confermati dalle opinioni dei Spsal, per il 2008, così come rilevato a livello nazionale, il decremento del numero degli infortuni da circolazione stradale è di molto inferiore a quello registrato per gli infortuni occorsi negli ambienti di lavoro.

Costantemente il numero e la gravità delle morti nei luoghi di lavoro, rapportati al numero degli occupati ed al numero delle ore lavorate, sono diminuiti anche se è bene precisare che occorre sempre distinguere tra le morti che avvengono nei luoghi di lavoro e quelle che invece avvengono per raggiungere quest'ultimo oppure quelli in cui il luogo di lavoro è la strada.

Studiando i dati marchigiani relativi agli infortuni denunciati nei vari settori di attività, si rileva, come, alla stregua del livello nazionale, la massima rischiosità continui oggi come negli anni passati a manifestarsi nel settore delle costruzioni, dell'industria dei metalli e in quello dei trasporti.

I Spsal ribadiscono che, ove non esistono nelle realtà produttive dei diversi contesti provinciali particolari lavorazioni ad alto potenziale di rischi, l'edilizia appare tra tutti il settore più esposto.

I referenti dei Spsal indicano che la situazione in edilizia è aggravata anche dal fenomeno diffuso dei subappalti.

Con il sistema dei sub-appalti, il settore edile si presenta come un insieme di scatole vuote dove vige un continuo rimando di responsabilità da un'impresa all'altra. Pari problematiche si riscontrano nel settore della cantieristica navale e nelle raffinerie, ove presenti.

Esaminando l'andamento degli indici di frequenza degli infortuni marchigiani (indicatori che mettono in relazione il numero degli infortuni con la base occupazionale di riferimento) per i vari settori di attività si scopre che il gruppo "costruzione mezzi di trasporto" ha il più alto tasso d'incidenza, seguito dalla "fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi" e dal gruppo "costruzioni".

Trattasi di produzioni di tipo industriale in cui è particolarmente richiesto l'intervento manuale del lavoratore in quelle fasi del processo produttivo dove il contatto tra il lavoratore e il fattore di rischio proprio dell'ambiente di lavoro (strumenti, macchinari, materiali, scarti della lavorazione, polveri e schegge, alte temperature, etc, ...) è imprescindibile.

Analizzando, inoltre, gli infortuni in base alle forme di accadimento ed agli agenti materiali coinvolti nell'infortunio stesso, secondo quanto indicato nel "Rapporto regionale sulla salute dei lavoratori", tra le forme più rappresentate troviamo gli impatti violenti: "colpito da", "ha urtato contro", "si è colpito con", seguiti dalle "cadute in piano".

Gli agenti materiali, invece, maggiormente coinvolti negli infortuni sono i "materiali solidi", "superfici di lavoro e transito" e "mezzi di trasporto terrestri non su rotaie".

Nell'analisi delle forme di accadimento incrociate con gli agenti materiali, sono da rilevare gli impatti violenti dovuti a materiali solidi, parti meccaniche, attrezzi e utensili. Una quota notevole è rappresentata dagli incidenti alla guida e gli investimenti di mezzi di trasporto. Le superfici di lavoro sono maggiormente responsabili delle cadute insieme alle scale e passerelle (cadute dall'alto).

Infine, circoscrivendo l'analisi agli infortuni mortali, sempre nel periodo 2000-2007, dal "Rapporto regionale sulla salute dei lavoratori", si evince che il settore più colpito appare quello delle costruzioni, seguito dai trasporti.

Per l'anno 2008, invece, su 25 infortuni mortali, il 60% si è verificato nelle imprese dell'industria. Nello specifico, 14 sono conseguenti ad incidenti stradali (di cui 6 durante lo svolgimento di attività lavorativa e 8 "in itinere") e 11 sono avvenuti in ambiente di lavoro.

2.2.2 Gli infortuni rilevati per alcune specifiche tipologie di lavoratori

Molti referenti dei Spsal sostengono che serie problematiche si concentrino in quei settori dove è particolarmente diffuso il fenomeno della forza lavoro interinale ed immigrata.

Tra le vittime degli infortuni, si riscontrano parecchi immigrati e lavoratori interinali. Per i primi la causa principale dell'infortunio va ricondotta ai problemi di comprensione della lingua; per i secondi, alla scarsa conoscenza dei processi produttivi e dei macchinari impiegati con cui andranno ad operare (la formazione dedicata alla forza lavoro interinale, se va bene, è pari alla mezz'ora precedente all'inizio effettivo della prestazione del servizio nell'azienda).

Per quanto concerne i lavoratori immigrati, essi vanno ormai considerati parte rilevante della forza produttiva anche nella nostra regione e sono spesso al centro delle politiche di prevenzione. Nel 2008, il decremento dei fenomeni infortunistici concernenti tale categoria di lavoratori è stato molto più modesto di quello registrato per la generalità dei lavoratori. Secondo i dati Inail 2008, il 18% dei casi di infortunio occorsi nelle Marche hanno riguardato i lavoratori immigrati; in valore assoluto, si sono verificati, per la categoria lavoratori immigrati, 5.797 infortuni, contro i 5.966 del 2007; pertanto, dal 2007 al 2008, il calo si è attestato soltanto su un valore pari a -2,8%.

Per la maggior parte degli operatori dei Spsal ascoltati il lavoro immigrato costituisce un fenomeno da gestire con estrema meticolosità sin d'ora. In azienda, dove convivono diverse etnie, il problema della comunicazione interna è piuttosto serio.

Soprattutto dove il fenomeno della forza lavoro immigrata è significativo, i problemi di comunicazione (la difficile lettura ed interpretazione delle istruzioni per un buon funzionamento delle macchine) portano ad un non sempre buon funzionamento dei macchinari, contribuendo pertanto ad aumentare il rischio di infortuni.

Si notano problemi quando il lavoratore immigrato si presenta più disponibile del lavoratore italiano ad allungare il rispettivo orario di lavoro, più disponibile, finendo per scardinare i ruoli che fino a quel momento erano considerati chiave nell'azienda.

Riguardo alla forza lavoro immigrata, le nazioni di maggior provenienza dei lavoratori soprattutto presenti nell'edilizia della nostra regione sono: la Macedonia, l'Albania e la Romania. Oggi anche la Cina gioca un ruolo rilevante nel settore del tessile e dei tomaifici.

I lavoratori dell'est (rumeni, polacchi, ucraini) spesso impiegati nel settore edile sono molto sensibili alla tematica salute e sicurezza e pure la comunicazione con queste etnie appare piuttosto agevole se paragonata a quelle africane, cinese ed altre.

I lavoratori stranieri provenienti dall'est Europa, forse per paura di perdere il posto di lavoro, al primo richiamo da parte degli organi di vigilanza, rispondono con azioni positive più dei rispettivi colleghi italiani.

La situazione dell'impiego della forza lavoro immigrata presenta in alcuni settori come il metalmeccanico e l'agro-alimentare la seguente peculiarità: la stessa etnia tende tutta a concentrarsi nella realizzazione di una particolare fase di lavorazione. Ad esempio, nella filiera agro-alimentare resta appannaggio dei senegalesi la fase della macellazione.

Al centro - sud della nostra regione, la presenza di immigrati è rilevante nel settore delle calzature dove i cinesi e i marocchini primeggiano su tutte le altre etnie, nell'edilizia dove invece emergono i rumeni e gli albanesi e nell'ortofrutticolo i pakistani.

È in crescita anche la titolarità delle aziende di natura straniera.

Da sottolineare comunque che gli extra-comunitari sono presenti in genere nei settori a più alto rischio di salute e sicurezza. Sta aumentando il numero dei lavoratori cinesi. Le aziende guidate da cinesi sono difficilissime da monitorare.

I cinesi sempre più stanno divenendo titolari di aziende non nei settori ad alto contenuto di valore aggiunto ma in quelli in cui il vantaggio competitivo è prettamente incentrato sull'alta produttività.

Quando, invece, ad essere vittima di infortunio è un lavoratore interinale, secondo i Spsal, si assiste anche ad un rimbalzo di responsabilità tra la ditta fornitrice di lavoro e l'impresa in cui si è verificato l'infortunio.

Gli operatori dei servizi segnalano anche una generale preoccupazione che tale forma di rapporto di lavoro aumenti i rischi di infortunio: le tipologie di contratto atipiche acquisiscono la possibilità che si verifichi un infortunio.

In futuro il diffondersi di tale tipologia di contratto provocherà seri problemi di natura sociale.

Molti degli infortuni coinvolgono i lavoratori stagionali, impiegati con forme contrattuali atipiche.

Il lavoro interinale rende tutto più problematico e contribuisce a far aumentare il rischio infortuni poiché il lavoratore assunto con tale tipologia di contratto resta in azienda per un tempo assolutamente inferiore a quello necessario per prendere confidenza con i macchinari e l'organizzazione del lavoro e soprattutto con i problemi specifici legati al particolare processo produttivo.

I lavoratori interinali presentano un indice di rischio infortuni doppio rispetto a quelli inseriti in azienda con tipologie di contratto tradizionali anche se va comunque rilevato che la tipologia di contratto di lavoro interinale è in genere utilizzata nei settori già di per sé ad alto rischio infortuni.

2.2.3 L'andamento delle malattie professionali

Il quadro delle malattie professionali muta continuamente con il variare delle attività umane.

Nel prossimo futuro, ci si aspetta che le patologie cd "emergenti" saranno, con ogni probabilità, quelle connesse al settore dei servizi; non si esclude poi che si diffonderanno sempre più le malattie professionali, perlopiù di natura psichica, legate alla congiuntura economica sfavorevole, alla nuova organizzazione del lavoro, caratterizzata dall'introduzione di forme di flessibilità che, in molti casi, si traducono in vere situazioni di precarietà lavorativa (cd. **disturbi psichici lavoro-correlati**).

Le malattie professionali si suddividono in due fattispecie, quelle "tabellate" e quelle "non tabellate"; per queste ultime è richiesto al lavoratore l'onere della prova del nesso causale con l'attività lavorativa svolta.

Nel tempo la demarcazione tra le malattie professionali "tabellate" e "non tabellate" tende ininterrottamente a spostarsi, per via anche dell'impegno da parte del legislatore di offrire uno strumento normativo che, tenendo sempre in debita considerazione i più recenti studi e conoscenze in materia di tecnopatie, si presenti adeguato alle mutate caratteristiche del rischio lavorativo, producendo, al contempo, pure l'effetto di agevolare il processo di riconoscimento della malattia stessa.

Per quanto concerne le Marche, secondo i dati pubblicati nell'ultimo "Rapporto regionale sulla salute dei lavoratori", le malattie professionali denunciate nella regione nel periodo 2000-2007 sono state 12.028, passando dalle 1.337 del 2000 alle 1.876 del 2007. Dunque, nel periodo analizzato, si è riscontrato, per le Marche, un andamento in crescita delle malattie professionali.

Nell'anno 2008, invece, leggendo i dati diffusi con il "Rapporto Inail", si rileva, per la nostra regione, un andamento delle malattie professionali in diminuzione: dalle 1.897 denunciate nel 2007 si è passati alle 1.655. Gli esperti Inail Marche non leggono positivamente la diminuzione delle denunce, ritenendo che potrebbero aver contribuito alla riduzione: la recessione economica che ha avuto come conseguenza una riduzione dell'occupazione, la ancora scarsa propensione dei medici di famiglia a segnalare malattie professionali ma anche la diffusione elevata nelle aziende marchigiane, soprattutto di piccolissime dimensione, di un rapporto di vicinanza stretta tra il lavoratore ed il datore di lavoro.

Osservando l'andamento delle malattie professionali per settori di attività, il "Rapporto Inail" rivela poi che, nell'industria-servizi:

- per il primo anno, le tendiniti superano le ipoacusie, da sempre la malattia professionale più denunciata tra tutti i lavoratori dell'industria-servizi
- aumentano ancora le patologie dell'apparato muscolo-scheletrico, come le affezioni dei dischi intervertebrali, l'artrosi, le sindromi del tunnel carpale
- continuano, seppur in calo rispetto agli anni passati, le denunce per malattie provocate dall'asbesto

Quanto all'agricoltura, infine, le ipoacusie restano al primo posto delle malattie professionali denunciate; seguono le affezioni dei dischi intervertebrali, le tendiniti e l'artrosi.

Tutti gli attori del Sistema salute Marche coinvolti nella ricerca convengono che la sicura sottostima delle patologie da lavoro correlate denunciate sia legata alle seguenti cause:

- i periodi di latenza piuttosto lunghi tra azione della causa e l'effetto
- la problematicità di individuazione e accertamento del nesso causale tra patologia e rischio lavorativo, specie laddove possono concorrere al determinismo della malattia anche concause extralavorative

- la ancora scarsa conoscenza degli effetti di molte sostanze chimiche e dell'interazione delle stesse con il corpo umano
- un rilevante fenomeno di "sottodenuncia" da parte dei medici di base ed ospedalieri a causa di una scarsa formazione specifica in materia di effetti dei rischi lavorativi
- il timore degli stessi lavoratori di conseguenze negative di una segnalazione di patologia professionale, anche sospetta, sia rispetto alle dinamiche di rapporti interni all'azienda, sia rispetto al rischio "occupazionale" in casi di eventuale riconosciuta non idoneità

2.3 Il percorso istituzionale

Alla fine degli anni '90 il Governo regionale delle Marche è diventato maggiormente consapevole delle presenza di un livello infortunistico troppo elevato nelle aziende del proprio territorio ed ha iniziato un percorso di programmazione, azione e verifica, a tutt'oggi in corso.

La strategia di interventi si è mossa su 3 fronti:

- il potenziamento della rete dei Servizi prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro delle Asl (oggi Asur – Azienda sanitaria unica regionale) e, successivamente, quello dell'area della prevenzione primaria collettiva regionale;
- il rafforzamento delle sinergie tra istituzioni, in particolare quella con l'Inail Marche che ha permesso, tra l'altro, anche il finanziamento della ricerca qui descritta attraverso la sottoscrizione di protocolli di intesa a partire dal 2001 sino all'ultimo del 2008;
- il potenziamento degli strumenti di conoscenza dei bisogni del territorio, a partire dall'adesione al progetto delle regioni "Monitoraggio e controllo sull'applicazione del d.lgs. n. 626/1994" tra il 1999 ed il 2002 (*per un approfondimento, cfr Scheda n.1*), ed ai progetti Inail – Ispesl – Regioni, a partire dal 2003 (*per un approfondimento, cfr Scheda n.2*), che oggi rappresentano la base di conoscenza già sperimentata su cui si fonderà il sistema informativo nazionale previsto all'articolo 8 del d.lgs. n. 81/2008.

Accanto a ciò, si è consolidata anche la coscienza della necessità di un *metodo di lavoro condiviso tra tutti gli attori istituzionali e sociali*, al fine di ottenere - come valore aggiunto - la crescita e la diffusione della cultura prevenzionistica nel territorio regionale. Al termine di un percorso di riflessione e confronto di tutto il "Sistema Marche", nel febbraio 2005, si è giunti alla Delibera Consiliare regionale 164/05 che contiene la programmazione triennale specifica su questa tematica.

Nello specifico, con la Delibera sopra citata prende corpo il "Progetto Obiettivo Tutela della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro" (d'ora in poi "Progetto Obiettivo") e si dà attuazione al PSR 2003/2006: con programmi sia di contrasto che di promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro nei comparti a maggior rischio.

L'attuazione di tale "Progetto Obiettivo" ha aiutato la definizione ed il consolidamento di un metodo di lavoro che nei Dipartimenti di Prevenzione, all'interno del Servizio sanitario regionale, più in generale, e ancor più in generale tra Sanità Pubblica, parti sociali e professionisti esterni al sistema pubblico, si era andato sviluppando negli ultimi anni e che aveva trovato momenti di condivisione nel corso del 2004:

- un momento specifico, nel seminario di Jesi del 26/28 febbraio tra gli operatori dei Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro delle Zone territoriali dell'Asur ed i loro utenti ("Verso un'alleanza per la salute nei luoghi di lavoro?") (*per un approfondimento, cfr. Scheda n. 3*);
- un momento generale, all'interno del Servizio sanitario regionale (Ssr), nelle giornate del 19 e 20 ottobre a Loreto (Conferenza Regionale della Sanità).

In sintesi, le finalità esplicitate nel "Progetto Obiettivo", da raggiungere per il tramite del *metodo di lavoro condiviso tra tutti gli attori istituzionali e sociali*, coincidono con le seguenti:

- analizzare i bisogni, valutarli nel rispetto dei ruoli con il "Sistema Sanità" da un lato, con le altre "Istituzioni" dall'altro, con gli "Utenti" dall'altro ancora, identificando le priorità di intervento, per quanto possibile condivise;
- definire le azioni da porre in essere per aumentare i livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- definire le risorse necessarie per l'attuazione delle azioni, tenendo conto anche dei vincoli economici di contesto generale e specifico, operando quindi per migliorare l'efficacia degli interventi attraverso un "atteggiamento culturale" maggiormente rivolto alla finalizzazione ed appropriatezza degli interventi, alla loro efficacia (*Evidence Based Prevention*) ed al lavoro sinergico in un sistema a rete;
- definire sistemi di verifica dei risultati;
- sviluppare un sistema di comunicazione efficace che, nel campo delle azioni svolte a tutela e/o promozione della salute della collettività, è "strumento indispensabile" per il raggiungimento degli obiettivi.

Focalizzando l'attenzione sulla figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in relazione all'analisi dei bisogni presente nell'atto di programmazione citato, è stata individuata e condivisa la necessità di un programma di lavoro congiunto tra le parti sociali e la Regione Marche per identificare con maggior precisione i bisogni di tale figura.

Si richiama il passo, semplice ma fondamentale, per costruire una "Alleanza per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" presente in tale atto:

“A tutt’oggi, infatti, è evidente come pur in presenza di sportelli informativi per il d.lgs. n. 626/1994 diffusi in tutto il territorio, questi vengono ampiamente utilizzati da datori di lavoro, responsabili del Servizio di prevenzione e protezione (Rspp) e consulenti aziendali, ma in misura molto ridotta dai lavoratori e loro rappresentanti. Vanno quindi analizzate le ragioni del fenomeno al fine di poter efficacemente supportare una delle figure fondamentali della sicurezza in azienda”.

La concreta realizzazione di tale mandato formale, sia per i contenuti tecnici che per quelli del metodo di lavoro, è la “Ricerca conoscitiva sul ruolo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza all’interno delle aziende marchigiane e sulle loro esigenze in termini di supporto allo svolgimento delle proprie funzioni” che viene qui presentata.

La progettazione e la realizzazione dell’indagine - iniziata nel 2007 – è stata oggetto di un’apposita convenzione stipulata tra la Regione Marche - Servizio Salute, l’Inail Direzione Regionale per le Marche e l’Università Politecnica delle Marche - Criss - Centro interdipartimentale per la ricerca e l’integrazione socio-sanitaria della Facoltà di Economia “G. Fuà”.

Lo scopo è quello di approfondire la conoscenza dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del loro ruolo all’interno del mondo economico sia privato che pubblico della Regione Marche, dei bisogni attualmente inespressi in termini di supporto allo svolgimento delle funzioni attribuite loro dal quadro normativo vigente da parte delle strutture pubbliche competenti. L’obiettivo ultimo è sviluppare un’azione istituzionale che, nel concreto, si rivolga a soddisfare le esigenze e le aspettative dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende marchigiane, ritenendo che una loro più efficace presenza sia indispensabile per la prevenzione dei rischi negli ambienti di lavoro.

Da sottolineare, ad ogni modo, come l’esigenza conoscitiva sia stata oggettivamente supportata dai risultati dell’indagine, sopra citata, condotta a livello nazionale sull’applicazione del d.lgs. n. 626/1994, realizzata a cura delle Regioni attraverso le Asl: per le Marche il riferimento è al documento “Monitoraggio e controllo sull’applicazione del d.lgs. n. 626/1994 nella Regione Marche - Rapporto conclusivo” (gennaio 2004).

Parallelamente allo svolgimento della “Ricerca sul ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”, sempre a favore della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il “Sistema Marche” ha dato avvio all’ideazione e promozione delle “giornate territoriali di informazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza”, realizzate in modo omogeneo su tutto il territorio regionale a partire dai temi della settimana europea della sicurezza 2007 e 2008. Nei sette incontri dell’edizione 2007 sono stati presenti circa 500 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che hanno avuto modo di essere informati direttamente anche su questo studio ed hanno avuto modo di fornire un loro contributo attraverso la compilazione di questionari, rappresentando un aggiuntivo arricchimento di conoscenza del profilo della loro figura al momento attuale e di rappresentazione dei loro bisogni (*per un approfondimento, cfr. Scheda n.4*).

In considerazione dei buoni risultati ottenuti nella prima edizione, sia in termini di coinvolgimento che di informazione, i soggetti coinvolti nell’organizzazione delle “giornate dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza” hanno condiviso l’intenzione di predisporre, anche per l’edizione 2008/2009 e per l’edizione 2009/2010, una serie di incontri dislocati sul territorio marchigiano che trattino specifici argomenti legati alla promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Segue un approfondimento delle Azioni di rete descritte.

SCHEDA N.1

Monitoraggio e controllo sull'applicazione del d.lgs. n. 626/1994 nella Regione Marche

Il percorso istituzionale che ha portato alla “Ricerca conoscitiva sul ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle Marche”, nasce in maniera compiuta nel gennaio 2004, con il lavoro di “Monitoraggio e controllo sull'applicazione del d.lgs. n. 626/1994 nella Regione Marche” (d'ora in poi “Lavoro di Monitoraggio”), realizzato da tutti gli operatori dei Spsal delle Asl (ora Zone territoriali dell'Asur) della Regione Marche, coordinati dallo Spsal della Asl 7 di Ancona. Il “Lavoro di Monitoraggio”, prefiggendosi lo scopo di verificare se la normativa fosse correttamente ed efficacemente applicata e avesse quindi contribuito ad un salto di qualità dei livelli di sicurezza e salute delle imprese, ha permesso anche di focalizzare i punti di criticità che interessano il rapporto datore di lavoro – Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - Organi di vigilanza, rapporto che è centrale nelle dinamiche della gestione della sicurezza in azienda.

Non solo, tale “Lavoro di Monitoraggio” ha consentito pure di cominciare a valutare nel concreto, il ruolo e il peso del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nonché la rilevanza della sua partecipazione ai processi aziendali di gestione della sicurezza.

Ciò che è emerso a tal riguardo è racchiuso nella Monografia 7 “La consultazione e la partecipazione” del lavoro e si può sintetizzare nel modo seguente:

- Bassissima presenza dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (Rlst)*
- Insufficiente consultazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sulla valutazione dei rischi, prassi in larga parte disattesa.*
- Insufficiente coinvolgimento dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza da parte degli Organi di Vigilanza durante i sopralluoghi.*
- Gestione delle riunioni periodiche annuali di tipo prettamente “formale”*

Dall'analisi dei dati è emerso, inoltre, come l'aumento delle criticità legate alla funzione ed alla operatività dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza fosse correlato al diminuire delle dimensioni aziendali, e come questo fattore risultasse prevalente rispetto all'appartenenza ad un settore produttivo specifico.

Il “Lavoro di Monitoraggio” ha avuto un primo ed importante riconoscimento nel momento in cui è stato inserito nel documento di CARTA 2000, come esempio di intervento attivo e programmato della Pubblica Amministrazione sulla prevenzione nei luoghi di lavoro; non meno importante la sua approvazione da parte del Ministero della Sanità - Dipartimento della Programmazione, come programma speciale di interesse interregionale, cui è stato riconosciuto anche un finanziamento (ex art. 10 d.lgs. n. 502/1992).

Con il presente “Lavoro di Monitoraggio” sono stati perseguiti fondamentalmente quattro obiettivi fondamentali:

- Obiettivi valutativi, a livello delle singole realtà territoriali, regionali e nazionali per capire come veniva applicato il d.lgs. n. 626/1994, quali fossero le criticità (anche dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) e quindi le azioni per correggerle.*
- Obiettivi trasformativi, sui problemi sostanziali*
- Obiettivi di formazione e motivazione degli operatori dei Spsal: il nuovo modo di rapportarsi con i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ha costituito un momento di approfondimento importante.*
- Obiettivo “effetto alone”: lo strumento di riferimento pratico-operativo che è stato usato per il monitoraggio, è stato proposto ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza come strumento per un'autovalutazione interna.*

SCHEDA N.2

Sistema informativo: “Nuovi Flussi informativi Inail- Ispesl – Regioni”, “Infortuni Mortali e Gravi”, “Malprof”

Un sistema informativo è fondamentale per la programmazione, la valutazione e la gestione dei rischi e per valutare l'efficacia dei sistemi adottati. Gli archivi attualmente disponibili dell'Inail, dell'Ispesl e delle Regioni relativi alle imprese, agli infortuni e malattie professionali correlati, costituiscono un patrimonio completo e fruibile per combattere gli infortuni e le patologie da sul lavoro attraverso azioni mirate di prevenzione.

L' Inail, l'Ispesl e la Conferenza Stato-Regioni hanno iniziato un percorso verso un sistema informativo integrato per la prevenzione degli infortuni nell'anno 2002 con il progetto “Nuovi Flussi Informativi”, formalizzato nel protocollo d'intesa presentato il 25 giugno dello stesso anno ed integrato successivamente con il progetto sulla “Analisi delle cause degli incidenti mortali” e con l'avvio del sistema di sorveglianza delle malattie professionali denominato MALPROF.

Con l'accordo del 2002 (aggiornato con nuovo protocollo nel 2007), si impostava un sistema informativo dinamico in grado di rispondere alle esigenze di programmazione delle politiche di prevenzione e di sicurezza nei luoghi di lavoro delle Regioni e delle Asl.

Il progetto diveniva un tassello della più ampia rete informativa per le politiche sociali e del lavoro.

Nella Regione Marche il PSR 2003 – 2006 faceva esplicito riferimento alla necessità di sviluppare ed approfondire il Progetto sui Nuovi Flussi Informativi, caratterizzandolo sulla base dei bisogni e delle peculiarità della realtà marchigiana, realizzando tra le varie Istituzioni INAIL – ISPEL – REGIONE un momento organizzativo strutturato in termini di uomini, mezzi e tempi per il raggiungimento di specifici obiettivi, tra cui una lettura univoca dei dati relativi agli infortuni sul lavoro e alle m.p., considerato che i report forniti dai singoli Istituti tengono conto dei rispettivi compiti Istituzionali.

Con Decreti del Dirigente Servizio Sanità Pubblica (DSPC n°5 del 6.3.04 e DSPC n°3 del 17/02/04) sono stati formalizzati i componenti ed individuati gli obiettivi ed i compiti del gruppo di direzione per i due progetti unificati (nuovi flussi ed infortuni mortali) che comprendono referenti regionali, operatori dell'Inail Marche, dell'Assessorato al Lavoro, dell'Agenzia Regionale Sanitaria (Ars), dei Servizi PSAL delle ZZTT, ed un rappresentante dell'Ispesl delle Marche.

Dal 2003, annualmente la banca dati dei Nuovi Flussi Informativi tra l'Inail, l'Ispesl e la Regione Marche viene aggiornata sulla base di nuovi dati provenienti dal gruppo nazionale, mentre dal 2004 vengono raccolti ed analizzati attraverso il modello <<sbagliando si impara>>i dati relativi agli Infortuni Mortali e, nelle Marche, anche di quelli gravi tenuto conto della prognosi, tipologia e modalità di accadimento.

Dal 2008 infine la Regione Marche aderisce al progetto nazionale “Malprof.” finalizzato alla costruzione di un 'sistema di sorveglianza' con l'obiettivo generale di migliorare la raccolta e al registrazione delle segnalazioni di patologie correlate al lavoro che pervengono ai Servizi PSAL utilizzando il Sistema MAPROWEB presso l'ISPEL.

Gli obiettivi del Sistema informativo così costituito sono quindi:

-disporre di un sistema Regionale utile per la programmazione di interventi di politica sanitaria per la prevenzione negli ambienti di lavoro

-porre a regime uno strumento per la lettura univoca dei dati che consenta a tutti i soggetti interessati di analizzare anche i trend storici, ponendo le basi per una comunicazione più efficace e più corretta sul fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali;

-fornire ai Servizi uno strumento per la programmazione di interventi di vigilanza basato su evidenze epidemiologiche dei rischi in alcuni comparti, aree industriali specifiche e su singole imprese che presentano tassi in eccesso rispetto alle media regionale di infortuni;

-attuare specifici percorsi di formazione rivolto ai Servizi Psal ed alle Unità Operative di Epidemiologia delle Zone territoriali dell'Asur per la corretta raccolta, gestione ed utilizzo dei dati;

-modificare la metodologia di lavoro degli operatori dei Servizi Psal attraverso l'analisi degli infortuni mortali e gravi e lo studio dei determinanti per azioni mirate ed efficaci di prevenzione;

-costruire una mappa dei rischi (anche emergenti) per la salute dei lavoratori;

-integrare piani di lavoro Inail con piani di lavoro dei Servizi Psal, aiutando gli operatori a condividere finalità di prevenzione e metodi di approccio ai problemi.

-condividere i dati e risultati -dei diversi progetti per una lettura 'integrata' dei fenomeni di salute del mondo del lavoro con le Istituzioni e Parti sociali.

SCHEDA N.3

Seminario “Verso un’alleanza per la salute nei luoghi di lavoro?” - Jesi 26/28 febbraio 2004

Obiettivo del Seminario di Jesi del 26 – 28 febbraio 2004 è stato quello di proporre un metodo operativo per la prevenzione nei luoghi di lavoro in cui tutti i soggetti, ognuno nel rispetto del proprio ruolo, fossero chiamati ad un “confronto costruttivo” per individuare e, se possibile condividere:

- *possibili obiettivi di prevenzione comuni, basati sull’analisi della “epidemiologia” del rischio ed ancor più del danno alla salute;*
- *possibili sinergie di metodi per il raggiungimento degli obiettivi;*
- *individuazione chiara delle situazioni “conflittuali” che verosimilmente in parte rimangono dovute a finalità, ruoli ed aspettative diverse tra i vari soggetti della prevenzione.*

Si demandava poi al Servizio Sanità Pubblica il compito di verificare in sede tecnica, con le parti sociali ed istituzionali, le modalità per il raggiungimento degli obiettivi generali sopra fissati entro il 2005 indicando già le tematiche che dovevano essere affrontate prioritariamente:

- la definizione di un programma di lavoro congiunto tra le parti sociali e la Regione Marche che entro il giugno 2005 giungesse ad identificare con maggior precisione i bisogni dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*
- la definizione di un metodo per la valutazione ed il controllo della formazione effettuata nelle aziende, avendo come base di lavoro il documento tecnico predisposto dai Spsal, discusso nel Seminario di Jesi del febbraio 2004 e sperimentato da alcune Zone territoriali*
- la definizione di un programma di lavoro concordato con le Istituzioni Scolastiche per un percorso formativo da effettuarsi nelle Scuole professionali ed Istituti tecnici per una maggiore responsabilizzazione dei giovani nei confronti della consapevolezza dei rischi infortunistici legata alla loro futura attività.*

SCHEDA N.4³⁵

Le assemblee dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza – Prima Edizione – ottobre 2007

Nel periodo ottobre 2007 – febbraio 2008 la Regione Marche - Servizio Sanità Pubblica, l'Inail e le Organizzazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil, con il supporto degli Organismi paritetici e delle Associazioni di categoria, hanno promosso e realizzato una serie di sette assemblee territoriali dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

L'ideazione e la promozione di tali giornate territoriali di informazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, che hanno interessato tutto il territorio marchigiano, costituiscono un esempio concreto dell'applicazione di un metodo di lavoro condiviso tra tutti gli attori istituzionali e sociali, condotto al fine di ottenere - come valore aggiunto - la crescita e la diffusione della cultura prevenzionistica nelle Marche e che ha trovato una formalizzazione nella Delibera Consiliare 164/2005.

Gli incontri, che vedevano, in genere, unite due Zone territoriali dell'Asur, sono stati concepiti con una duplice funzione:

*-far incontrare e conoscere Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed operatori del Sistema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in senso ampio (Servizi territoriali dell'Asur, Inail e Organismi paritetici territoriali)
-affrontare ed approfondire tematiche di interesse per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, coniugando un momento formativo specifico con una sessione di natura istituzionale*

Ogni "giornata dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza" seguiva uno schema dei lavori condiviso che si riporta qui di seguito:

-Sessione istituzionale (Presentazione delle funzioni e dei compiti dell'Inail, della Regione Marche e dei Spisal nel Sistema della prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro)

-Sessione tecnica (Approfondimenti relativi alla valutazione dei rischi da movimenti ripetitivi e movimentazione manuale dei carichi)

Discussione

Sessione tecnica (Approfondimenti relativi alla Legge 123/07: legge delega per l'emanazione del Testo Unico sulla sicurezza)

Discussione

Da sottolineare che, nel corso delle assemblee, ha trovato spazio anche la presentazione della ricerca in oggetto sui Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, con l'intervento dei ricercatori del Criss e con lo scopo di sollecitare la collaborazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e la diffusione dell'esistenza dell'indagine presso i loro colleghi di altre realtà produttive, nonché come una testimonianza dell'impegno congiunto delle istituzioni presenti alle assemblee verso i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, testimonianza che, in questo caso, si esplicava attraverso un approfondimento di natura conoscitiva.

Il primo incontro si è svolto nel mese di ottobre 2007 - in coincidenza con la Settimana Europea della Salute e sicurezza sul lavoro – e l'ultimo nel mese di febbraio 2008.

³⁵ Per un approfondimento, cfr. Appendice § I.3

Capitolo 3

IL DISEGNO DELLA RICERCA

Il metodo prescelto per la progettazione e la realizzazione di ogni attività implementata è stato **il lavoro di rete fra i seguenti soggetti istituzionali:**

- Gruppo di ricerca del Servizio Sanità Pubblica della Regione Marche - dirigenti ed operatori dei Servizi prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro – Azienda sanitaria unica regionale delle Marche (Asur)
- Gruppo di ricerca del Criss (Centro interdipartimentale per la ricerca e l'integrazione socio-sanitaria) della Facoltà di Economia “G. Fuà”
- Rappresentanti delle Organizzazioni sindacali (Oo.ss.) dei lavoratori
- Rappresentanti delle Organizzazioni dei datori di lavoro
- Rappresentanti degli Organismi paritetici territoriali (Opt)
- Esperti dell’Inail – Direzione regionale per le Marche

Come meglio si vedrà in seguito, la ricerca si è avvalsa di un metodo di progettazione partecipata degli strumenti di rilevazione ed è stata fondata sulla ricerca di informazioni di qualità su una base conoscitiva che fosse la più ampia possibile. L’intento si è tradotto nella realizzazione di incontri diretti con le diverse figure chiave del Sistema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro marchigiani, nello specifico i datori di lavoro ed i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

L’analisi ha trovato un punto focale nel sistema dei tredici Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (Spsal) dell’Azienda sanitaria unica regionale, quali soggetti fondamentali deputati alla vigilanza ed al supporto nei confronti delle strutture produttive del territorio, sia private che pubbliche. I Spsal hanno programmato e realizzato le interviste incontrando direttamente i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e i datori di lavoro delle imprese campionate in modo casuale all’interno del proprio territorio di riferimento.

Per il settore privato sono stati predisposti due campioni che, nel complesso, includono 699 aziende.

La rappresentatività statistica assicurata da un campionamento di tipo casuale³⁶ - stratificato per dimensione aziendale in termini di addetti e settore produttivo di appartenenza - che coprisse tutto il territorio regionale si scontrava con la difficoltà di reperire i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle piccole e piccolissime aziende che costituiscono oltre il 90% del tessuto produttivo. E’ stata quindi operata la scelta di predisporre due campioni casuali, stratificati come appena descritto, e precisamente:

- il primo composto da 400 aziende di tutti i settori produttivi dell’economia privata con più di un dipendente per giungere ad una visione rappresentativa, anche in termini quantitativi di presenza dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, estendibile a tutto il territorio regionale (*cd campione intero*). Poiché il tessuto produttivo marchigiano è composto in maggioranza da piccole e piccolissime imprese, il campione intero è composto per il 96,5% da aziende con meno di 15 dipendenti e dunque riflette prevalentemente il profilo della piccola impresa.
- l’altro costituito da 299 aziende con più di 15 dipendenti con la finalità invece di raggiungere un congruo numero di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza da intervistare (*cd campione + 15*).

Per il settore pubblico, in relazione alla composizione della banca dati prescelta, si ponevano delle problematiche legate all’assenza, nella stessa, di alcune tipologie di enti pubblici, quali gli istituti scolastici e gli uffici sul territorio dei ministeri centrali.

Il gruppo di ricerca ha pertanto deciso di procedere attraverso un campionamento per scopi, ampliando il campione originario in modo da includere organizzazioni rappresentative di tutte le tipologie che caratterizzano il settore pubblico e rispettando la stratificazione per classi di addetti adottata per il settore privato dell’economia. Sono stati inclusi nel campione enti ed organizzazioni presenti sul territorio regionale quali università, gli uffici periferici dei ministeri centrali e gli enti di ricerca.

Il campione pubblico era formato da 44 enti e organizzazioni e, diversamente da quello privato, è stato ascoltato dai ricercatori del Criss.

³⁶ Imprese con almeno un dipendente estrapolate dalla banca dati dei “Nuovi Flussi Informativi Inail-Ispesl-Regioni” aggiornata al 2004.

Le interviste sono state condotte con l'ausilio di due questionari specifici: uno per i datori di lavoro ed uno per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. La fase di progettazione degli strumenti di rilevazione è stata frutto di un intenso processo di co-progettazione dei diversi attori del Sistema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro marchigiani. L'elaborazione del questionario rivolto ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ha coinvolto il gruppo di ricerca del Criss, i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e degli Organismi paritetici territoriali mentre quello da utilizzare per i datori di lavoro ha visto l'impegno dei ricercatori universitari, dei rappresentanti delle Associazioni datoriali e degli Organismi paritetici territoriali.

Il processo di co-progettazione è proseguito ancora accogliendo le osservazioni ed i *feed-back* provenienti dagli operatori dei Spsal.

Alla conclusione della fase di rilevazione sul campo:

- per il **campione intero**, è stato possibile coinvolgere 379 aziende; sono state realizzate 379 interviste al datore di lavoro e 56 interviste al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- per il **campione +15**, è stato possibile coinvolgere 249 aziende. Sul totale di 249 aziende disponibili, sono stati raccolti 249 questionari per il datore di lavoro e 177 questionari per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- per il **campione pubblico**, i ricercatori del Criss - incaricati della fase di somministrazione delle interviste al settore pubblico - hanno raggiunto complessivamente 41 enti ed organizzazioni; hanno aderito all'indagine 41 datori di lavoro e 34 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Successivamente è stato sviluppato un *focus* specifico sulla figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, data la peculiarità di questa forma di rappresentanza nel tessuto produttivo regionale.

I risultati sono stati analizzati e discussi con tutti i soggetti istituzionali partecipanti alla rete.

Successivamente ha trovato sviluppo un momento pubblico di presentazione dei risultati finali della ricerca.

Al fine di agevolare la comprensione del disegno della ricerca, si presenta un quadro sinottico che, per ogni attività svolta, mette in luce i gruppi di soggetti che hanno lavorato a rete.

Tabella 1 Quadro sinottico delle fasi della ricerca e dei soggetti coinvolti

| SOGGETTI | Criss | Inail MARCHE | Servizio Sanità Pubblica della Regione Marche Spsal | Organismi paritetici | Organizzazioni sindacali | Associazio ni di categoria |
|---|-------|--------------|--|-------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| ATTIVITÀ | | | | | | |
| Incontri di presentazione della ricerca ai gruppi di soggetti coinvolti | | | | | | |
| Diffusione di un comunicato stampa di avvio della ricerca | | | | | | |
| Ricerca desk | | | | | | |
| Interviste ai tredici Spsal | | | | | | |
| Interviste ai testimoni privilegiati | | | | | | |
| Co-progettazione del questionario datore di lavoro con le Associazioni di categoria e gli Organismi paritetici | | | | | | |
| Co-progettazione del questionario Rls con le Organizzazioni sindacali e gli Organismi paritetici | | | | | | |
| Costruzione del campione | | | | | | |
| Formazione agli operatori Spsal per la rilevazione | | | | | | |
| Pre -Test | | | | | | |
| Assemblee regionali dei Rls | | | | | | |
| Somministrazione degli strumenti di rilevazione | | | | | | |
| Elaborazione dati | | | | | | |
| Condivisione dei risultati della ricerca con la Regione Marche, Inail Marche e le Parti Sociali | | | | | | |
| Diffusione dei risultati della ricerca | | | | | | |

Segue una descrizione, in ordine cronologico, delle fasi che sono state maggiormente frutto di un lavoro di co-progettazione tra i diversi attori coinvolti nella ricerca.

- ***Incontri di presentazione della ricerca ai gruppi di soggetti coinvolti***

In seguito ai primi incontri di progettazione svolti fra i ricercatori del Criss e i rappresentanti del Servizio Sanità Pubblica della Regione Marche, la ricerca, nel suo disegno provvisorio, è stata presentata durante un incontro svoltosi il 20 febbraio 2007 presso la Facoltà di Economia.

La riunione è stata preceduta da un incontro limitato ai ricercatori e ai dirigenti dei Servizi Prevenzione e Sicurezza delle tredici Zone territoriali dell'Asur, dal quale sono emerse prime indicazioni sulle modalità operative e sulle possibili criticità della ricerca.

All'incontro sono stati invitati i referenti dell'Inail Marche, i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali, delle Associazioni datoriali, del mondo cooperativo, oltre ai rappresentanti degli Organismi paritetici territoriali nei vari settori produttivi operanti sul territorio della regione (articolati su un piano provinciale).

L'incontro è stato valido strumento di raccolta di idee e suggerimenti da seguire per lo sviluppo della ricerca ma anche catalizzatore delle visioni che i diversi partecipanti posseggono circa il Sistema salute e sicurezza nei luoghi di lavoro marchigiani.

- ***Interviste ai Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro***

Come detto sopra, l'analisi ha trovato un punto focale nel sistema dei tredici Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (Spsal) dell'Azienda sanitaria unica regionale che hanno programmato e realizzato le interviste incontrando direttamente Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e datori di lavoro delle imprese campionate in modo casuale all'interno del proprio territorio di riferimento.

Per approfondire la conoscenza sia dei Spsal nella loro operatività sia dei territori su cui operano, in particolare in relazione alle caratteristiche dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del tessuto economico regionale, il gruppo di ricerca del Criss ha effettuato incontri diretti con i tredici responsabili dei Spsal e con gli operatori della prevenzione. Gli incontri, tenutisi nei mesi di aprile e maggio 2007, sono stati strutturati come focus group seguendo una griglia di temi da approfondire e lasciando al contempo spazio alle osservazioni e alle interazioni fra i partecipanti nelle varie sedi.

- ***Attività di co-progettazione degli strumenti di rilevazione***

Altra fase, frutto di un intenso lavoro di co-progettazione, è la costruzione degli strumenti di rilevazione.

La fase operativa di progettazione dei questionari da utilizzare nelle interviste dirette è iniziata nel mese di aprile 2007 con la costituzione di due tavoli di lavoro, uno composto dai ricercatori del Criss, dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e degli Organismi paritetici territoriali per l'elaborazione della traccia di intervista rivolta ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, l'altro dai ricercatori del Criss, dai rappresentanti delle Associazioni di categoria e degli Organismi paritetici territoriali per l'elaborazione della traccia di intervista da utilizzare per i datori di lavoro.

Il processo di co-progettazione è proseguito attraverso numerosi contatti successivi con gli esperti partecipanti ai tavoli di lavoro; il gruppo di ricerca del Criss e della Regione ha presentato nel mese di giugno 2007 una prima bozza dei questionari ai tavoli di lavoro. Contemporaneamente le due proposte sono state inviate anche ai dirigenti dei Spsal chiedendo loro di esprimersi con osservazioni e suggerimenti.

I documenti definitivi utilizzati nella fase di rilevazione sono il risultato del lavoro in rete di tutti i soggetti citati.

- ***Formazione per gli operatori dei Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro***

Conclusasi la fase di co-progettazione degli strumenti di rilevazione, si è dedicato spazio alla formazione dei rilevatori, prevedendo una giornata formativa *ad hoc*.

Alla giornata formativa sono stati invitati tutti gli operatori dei Spsal incaricati per la somministrazione dei questionari. Hanno partecipato tutte le Zone territoriali.

Le attività hanno seguito il programma seguente:

Finalità dell'intervento formativo:

1. Formare dal punto di vista scientifico e metodologico gli operatori dei Spsal incaricati di somministrare le interviste ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ai datori di lavoro

2. Analizzare l'attività dei Servizi Spsal rispetto ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che operano nelle imprese dei rispettivi territori di riferimento anche alla luce di recenti iniziative delle parti sociali e degli obiettivi generali della ricerca

Contenuti:

- Presentazione degli obiettivi e dell'articolazione della ricerca
- Presentazione del campione: composizione, utilizzo e sostituzioni
- Presentazione degli strumenti di rilevazione
- Approfondimento sulla metodologia di ricerca in campo sociale e nello specifico sulle modalità e tecniche delle interviste
- Approfondimento sull'evoluzione delle politiche e delle iniziative a livello regionale in tema sia di Azioni di prevenzione che di collaborazione fra Ente regionale, Inail e parti sociali

- ***Fase di pre-test***

Nel corso dei mesi di ottobre e novembre 2007 i Spsal hanno effettuato una somministrazione preliminare dei questionari ad una porzione di campione – due imprese, scelte in maniera casuale nel campione di pertinenza – al fine di individuare e correggere le principali criticità sia rispetto alla procedura di utilizzo del campione sia rispetto all'effettuazione di entrambe le due tipologie di intervista (tempo effettivo di somministrazione, domande che creano le maggiori problematiche specificando la natura delle problematiche stesse, ...).

I risultati del pre-test hanno dato luogo ad alcune osservazioni da parte dei Spsal. Tali osservazioni sono state trasmesse al gruppo di ricerca Criss che le ha utilizzate per mettere a punto sia il campione originariamente costruito che gli stessi strumenti di rilevazione.

- ***Condivisione dei risultati della ricerca con la Regione Marche, Inail Marche e le Parti Sociali***

Nel mese di settembre 2009, seguendo il metodo partecipativo che ha informato la ricerca durante tutte le fasi di progettazione e realizzazione, a conclusione della fase di elaborazione dei dati, sono stati organizzati tre distinti focus - rispettivamente con i dirigenti e gli operatori dei Spsal, con le Associazioni datoriali e con le Organizzazioni sindacali - al fine di socializzare la lettura dei dati stessi. Agli incontri con le parti sociali hanno preso parte anche esperti dell'Inail regionale.

- ***Diffusione dei risultati della ricerca***

Nel mese di dicembre 2009, ha trovato, infine, sviluppo un momento pubblico di presentazione dei risultati finali della ricerca; in particolare la tavola rotonda prevista all'interno di tale seminario si è rivelata un'occasione di aperto confronto e di meditato scambio delle singole visioni tra tutti gli attori coinvolti nel progetto attorno al tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro marchigiani.

Le approfondite e tra loro complementari esperienze dei diversi attori partecipanti hanno contribuito ad arricchire l'interpretazione delle informazioni emerse dalla ricerca.

Capitolo 4

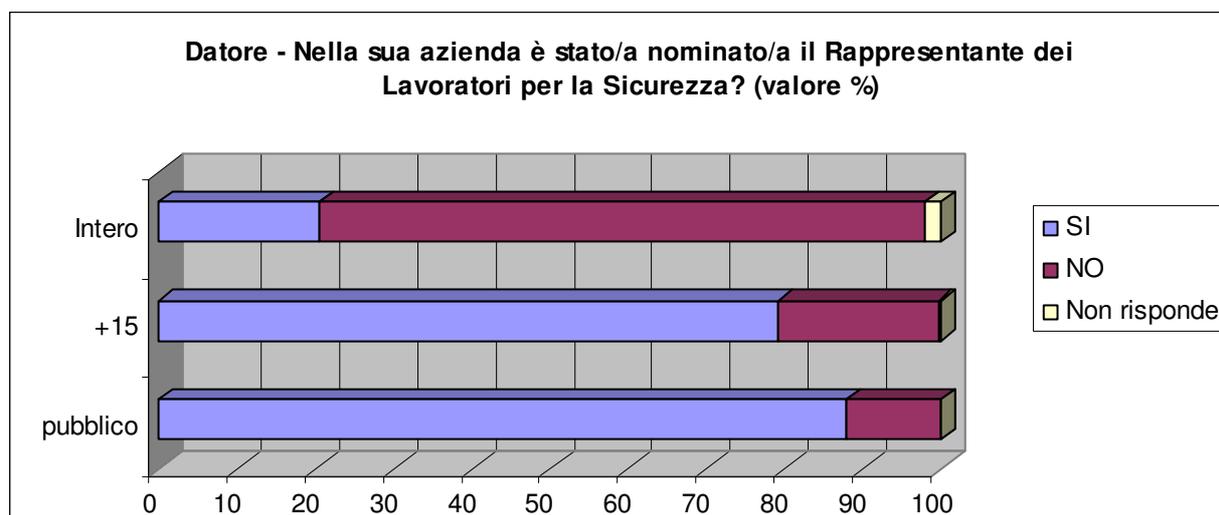
IL RUOLO DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA NEL SISTEMA PRODUTTIVO MARCHIGIANO

4.1 Il profilo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

La **nomina** del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza costituisce un'eccezione per la realtà produttiva della regione Marche: solo il 20,6% delle imprese della regione dichiara l'esistenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, sia interno che territoriale.

Il tessile - abbigliamento, il conciario, cuoio e pelle, le industrie meccaniche ed elettriche e la chimica, gomma e plastica rappresentano i settori nei quali la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è più frequente; in essi, oltre la metà dei datori di lavoro intervistati ha dichiarato di aver nominato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

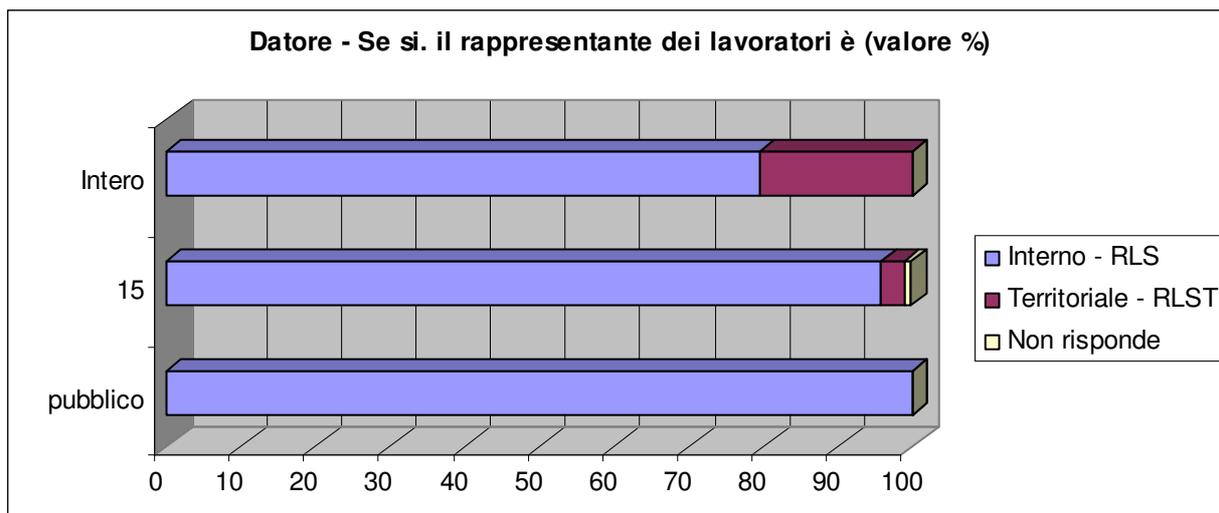
Circoscrivendo il campo di indagine alle aziende delle Marche con più di 15 dipendenti ed alle organizzazioni e agli enti di natura pubblica emerge però una situazione opposta: la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è infatti avvenuta nell'87,8% degli enti pubblici e nel 79,1% di quelle private di più grandi dimensioni.



Tra le imprese che affermano che la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è avvenuta, dichiara di aderire al Sistema del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale il 20,5%.

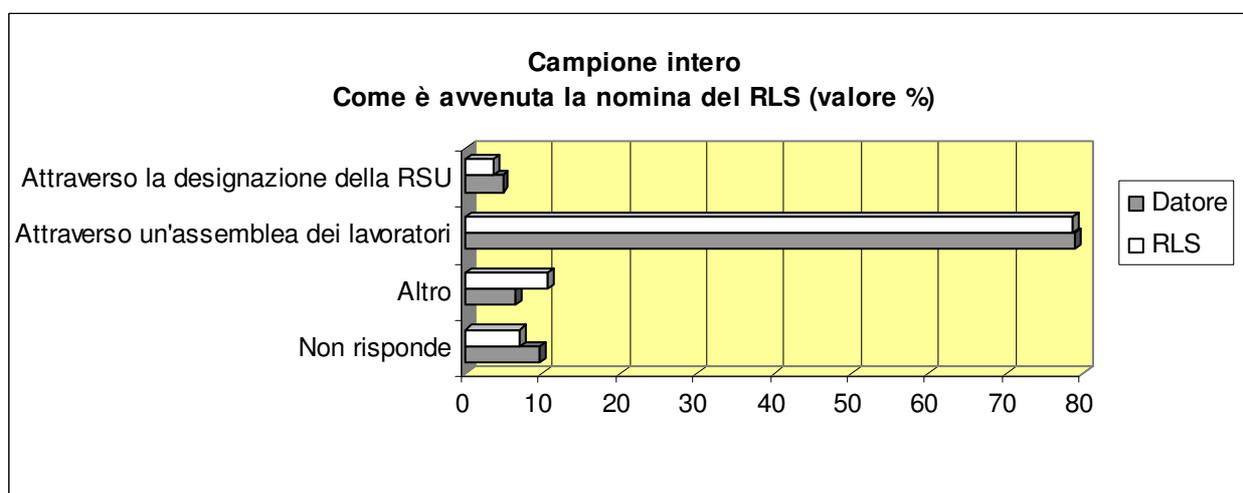
Il Sistema della rappresentanza territoriale appare, dunque, fortemente limitato ed interessa perlopiù i territori a nord della regione, in particolare quelli di Pesaro, Senigallia e Fano, dove oltre il 40% dei datori intervistati afferma di avere un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Al Sistema della rappresentanza territoriale aderisce circa il 5% delle imprese, quando, date le caratteristiche dimensionali del sistema produttivo regionale, ci si aspetterebbe che la gran parte delle organizzazioni produttive si avvallesse del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale. D'altro canto, in regione risultano attivi 20 Organismi paritetici territoriali (Opt) costituiti da organizzazioni datoriali e sindacali, per i settori di industria e piccola industria, artigianato, commercio ed edilizia, ma solamente 15 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali che operano nell'ambito degli Organismi di artigianato ed edilizia.

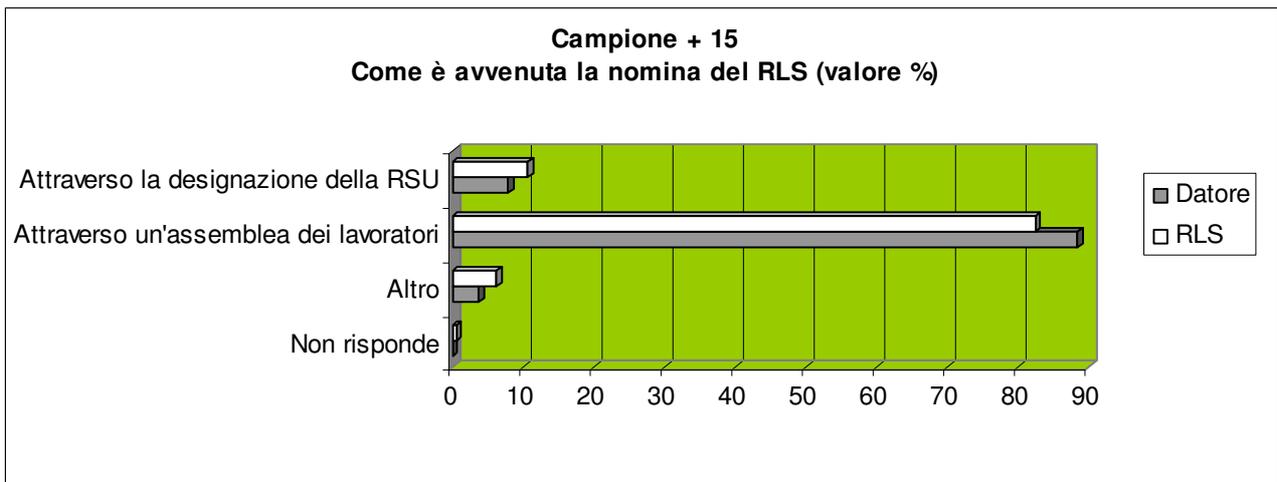
Conferma della scarsa visibilità degli Opt viene dal fatto che solo poco più della metà dei datori delle imprese marchigiane che hanno nominato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza afferma di aver comunicato all'Organismo paritetico il nominativo del rispettivo Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, così come era previsto ex lege 626/1994 (53,2%).



L'assemblea dei lavoratori è la modalità maggiormente segnalata dalle realtà produttive marchigiane per la **nomina** del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, anche nelle imprese più grandi, mentre il peso delle rappresentanze sindacali è rilevante all'interno del settore pubblico: la maggioranza assoluta dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del pubblico è stata individuata attraverso la designazione delle Rappresentanze sindacali unitarie (Rsu).

Da sottolineare, ad ogni modo, che, in contrasto con la normativa vigente, alcuni dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza intervistati, sia del pubblico che del privato, dichiarano che la funzione è stata loro attribuita dallo stesso datore di lavoro.





Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza delle aziende marchigiane è prevalentemente un uomo che appartiene alla fascia di età 36-45 anni; nelle piccolissime imprese possiede perlopiù un diploma di scuola media superiore, mentre nelle imprese con più di 15 dipendenti prevale la licenza media inferiore quale titolo di studio. Paragonando il profilo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del privato con quello del pubblico, si scopre invece che nel settore pubblico l'età media sale alla fascia di età 46-55, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è ancora in maggioranza un uomo e vanta un diploma di scuola media superiore. Decisamente più alta la presenza di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza laureati nel pubblico rispetto al privato.

I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di **genere femminile** sono pari al 30,4% del totale dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; settore pubblico e privato presentano percentuali analoghe, mentre il dato si abbassa notevolmente nelle aziende private di maggiore dimensione. I Rappresentanti donna sono concentrati in particolari aree della regione caratterizzate da una forte concentrazione di produzioni industriali tradizionalmente a prevalente occupazione femminile, come le Zone di Civitanova Marche, Macerata e Fermo, dove oltre la metà dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza intervistati è donna.



IDENTIKIT

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

CAMPIONE INTERO

- Uomo
- Età compresa tra i 36 ed i 45 anni
- Possesso del diploma
- Lavora nell'attuale azienda da 11 a 15 anni
- Inquadramento contrattuale: operaio specializzato
- Ha accettato la carica per capacità personali

CAMPIONE + 15

- Uomo
- Età compresa tra i 36 ed i 45 anni
- Possesso della licenza media
- Lavora nell'attuale azienda da 16 a 20 anni
- Inquadramento contrattuale: operaio specializzato
- Ha accettato la carica per il suo interesse ai temi della salute e sicurezza sul lavoro

CAMPIONE PUBBLICO

- Uomo
- Età compresa tra i 46 ed i 55 anni
- Possesso del diploma
- Lavora nell'attuale ente da più di 26 anni
- Inquadramento contrattuale: impiegato
- Ha accettato la carica per il suo interesse ai temi della salute e sicurezza sul lavoro

Nelle imprese marchigiane il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è presente in azienda perlopiù da 11-15 anni con un inquadramento del rispettivo contratto di lavoro in genere corrispondente a quello di operaio specializzato. Nel privato di più grandi dimensioni, egli è presente in azienda perlopiù da 16 a 20 anni con un inquadramento del rispettivo contratto di lavoro in genere corrispondente a quello di operaio specializzato. Nel pubblico, infine, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza lavora nello stesso ente perlopiù da 26-30 anni con un inquadramento del rispettivo contratto di lavoro in genere corrispondente a quello di impiegato.

Quanto alle **motivazioni** che hanno spinto il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza delle imprese della regione ad accettare l'incarico, vengono indicate le competenze e capacità personali e, a seguire, l'interesse nei riguardi dei temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; le stesse motivazioni, con un peso diverso, sono state indicate dai Rappresentanti delle aziende più grandi.

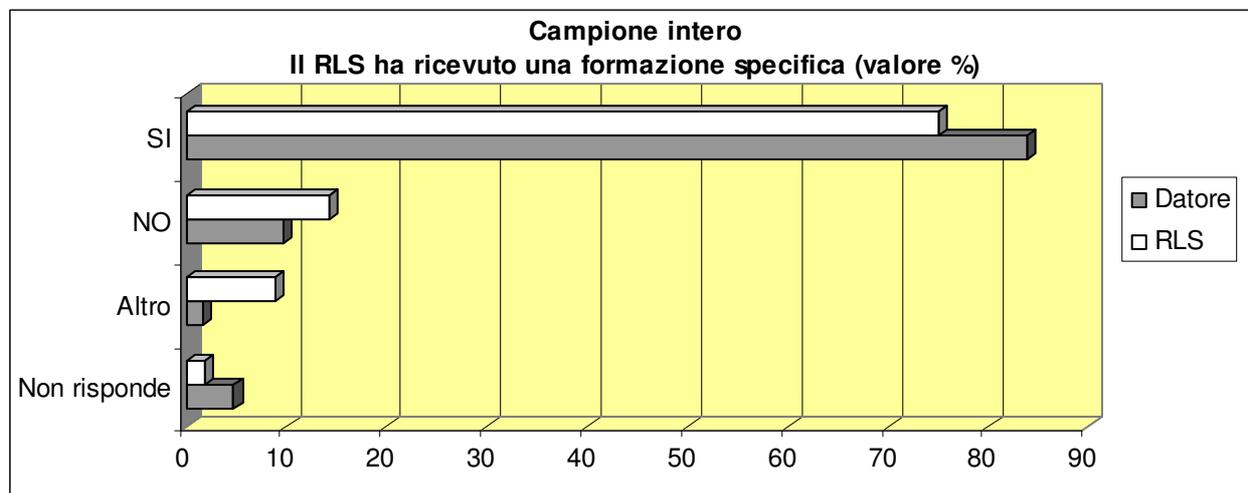
Per quanto concerne, invece, il settore pubblico, quasi la metà dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dichiara che la ragione della scelta coincide con il personale interesse nei riguardi dei temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (46,8%).

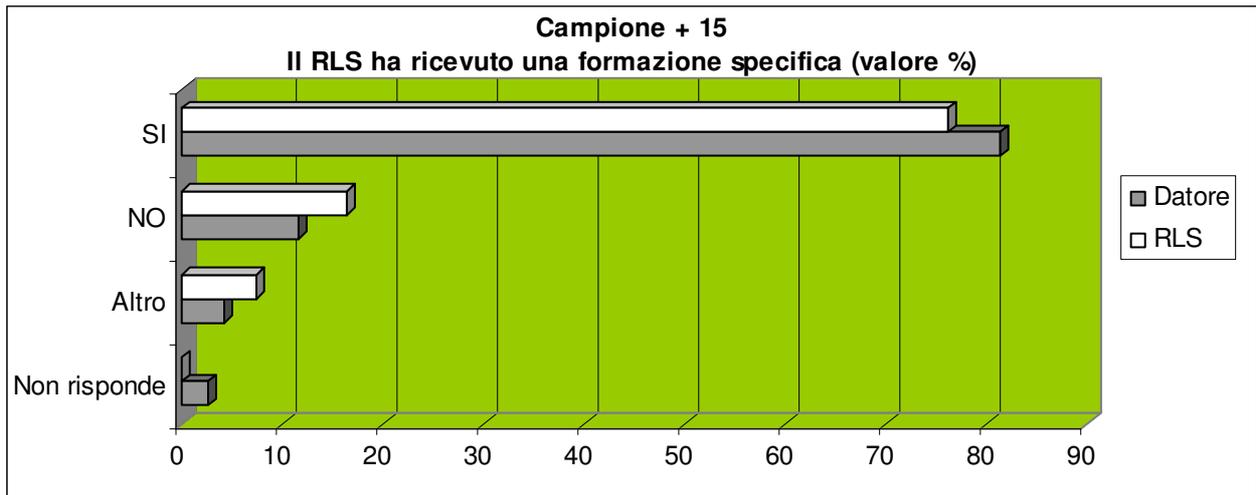
Rilevante il numero dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sia privati che pubblici (28,5% del totale dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza coinvolti) che dichiara di aver accettato la carica perché nessun altro collega era disponibile.

Interessante anche una percentuale dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza pubblici (19,1%) che afferma di essere stata nominata per l'esperienza maturata nel sindacato.

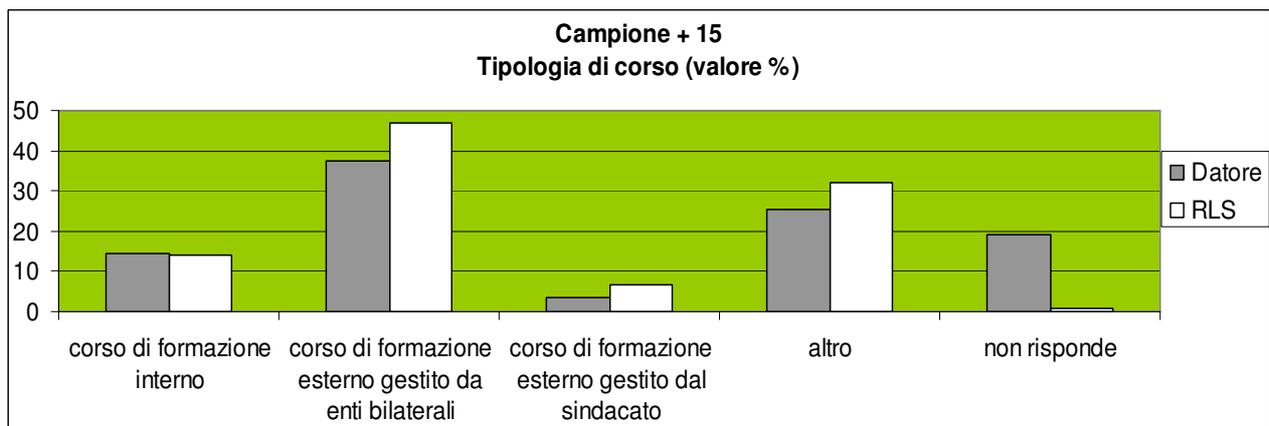
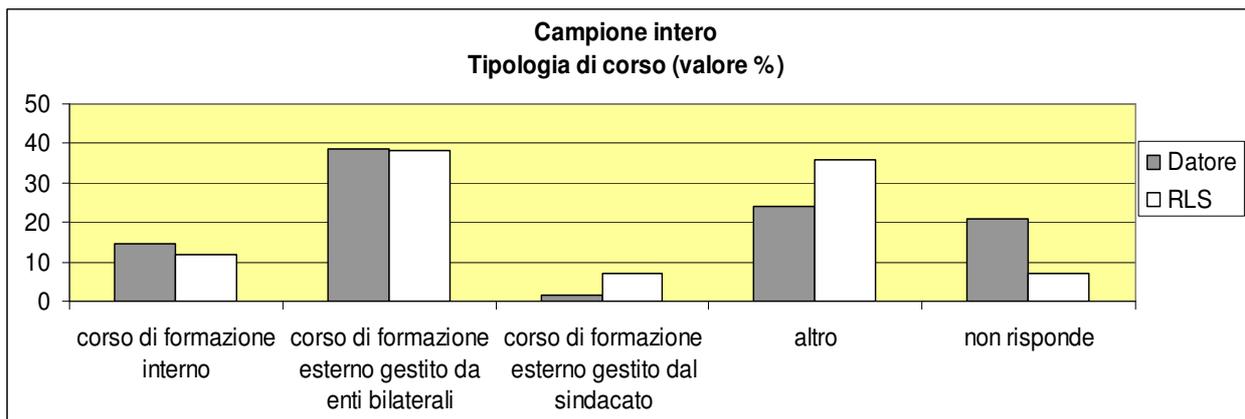
Un dato positivo emerge dalla ricerca a proposito della **formazione** riservata al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza interno, in quanto l'83,9% delle imprese marchigiane afferma che il rispettivo Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha ricevuto una formazione specifica; il dato arriva al 100% nelle aziende dei territori di Urbino, Senigallia, Ancona, Camerino, Fermo e Ascoli Piceno.

Il dato positivo appare confermato anche circoscrivendo l'indagine alle aziende più strutturate e al settore pubblico: l'81,5% delle aziende con più di 15 dipendenti ed il 75,0% delle organizzazioni pubbliche affermano che il rispettivo Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha ricevuto una formazione specifica.





Nel privato, il più delle volte, la formazione riservata al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è identificabile con la partecipazione ad un corso di 32 ore³⁷ organizzato dagli enti bilaterali o da consulenti esterni mentre le aziende di più grande dimensione si rivolgono anche alle Associazioni di categoria ed alle Zone territoriali Asur oppure decidono per organizzare il corso per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza internamente. Anche nel pubblico la formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sembra orientarsi verso il corso di 32 ore, organizzato in prevalenza all'interno dell'ente stesso.



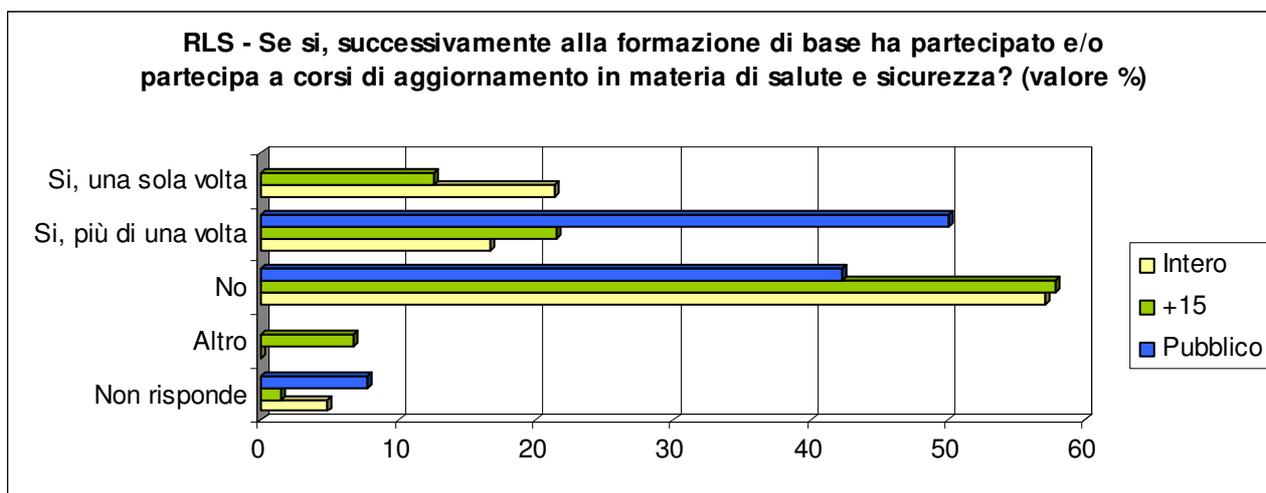
Da segnalare che, successivamente alla formazione di base, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non è portato a tenersi **aggiornato**: ha partecipato o partecipa poco a corsi di perfezionamento in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; il 57,1% dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza privati ed il

³⁷ previsto dalla normativa in vigore al momento dell'intervista

42,3% dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza pubblici che hanno ricevuto una formazione di base affermano di non aver mai partecipato a corsi di aggiornamento.

Si tratta di un dato meritevole di attenzione, dal momento che la formazione continua rappresenta, anche nelle intenzioni del legislatore, uno strumento indispensabile per un efficace svolgimento del ruolo di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Declinando l'analisi per genere, si scopre che i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che appartengono al genere femminile tendono ad aggiornarsi ancora meno dei loro colleghi uomini.



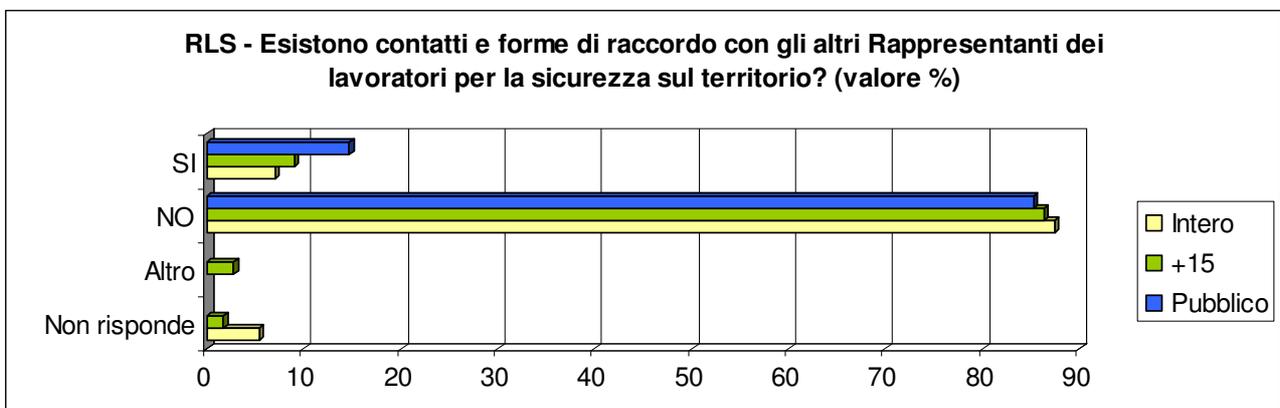
Il canale privilegiato dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del privato per l'aggiornamento è, *in primis*, il consulente esterno a cui si affida l'azienda per lo sviluppo delle tematiche in materia di salute e sicurezza, poi, il datore di lavoro; seguono, in ordine di preferenza, il Rspp, la lettura di riviste specializzate e l'informazione televisiva e, infine, internet. Di contro, il canale privilegiato dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del pubblico per tenersi aggiornato è, *in primis*, internet; seguono il Rspp, i sindacati, il datore di lavoro, la lettura di riviste specializzate e l'informazione generalista del canale televisivo.

| Rls - Attraverso quali fonti si tiene aggiornato/a per svolgere i suoi compiti in qualità di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|---|-----------------|---------------|-------------------|
| Il datore di lavoro | 22,4 | 17,4 | 12,1 |
| I sindacati | 3,1 | 7,4 | 14,3 |
| Gli organismi paritetici territoriali | ,0 | 3,2 | ,0 |
| Il Rspp | 12,2 | 16,5 | 16,5 |
| I consulenti esterni | 35,7 | 26,5 | 4,4 |
| Inail/Ispesl | 1,0 | 1,5 | 4,4 |
| Spsal dell'Asur | ,0 | 2,1 | 3,3 |
| La stampa specializzata e/o la televisione | 12,2 | 10,3 | 12,1 |
| La Gazzetta ufficiale | ,0 | ,9 | 7,7 |
| Internet | 7,1 | 10,3 | 25,3 |
| Altro | 6,1 | 4,1 | ,0 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

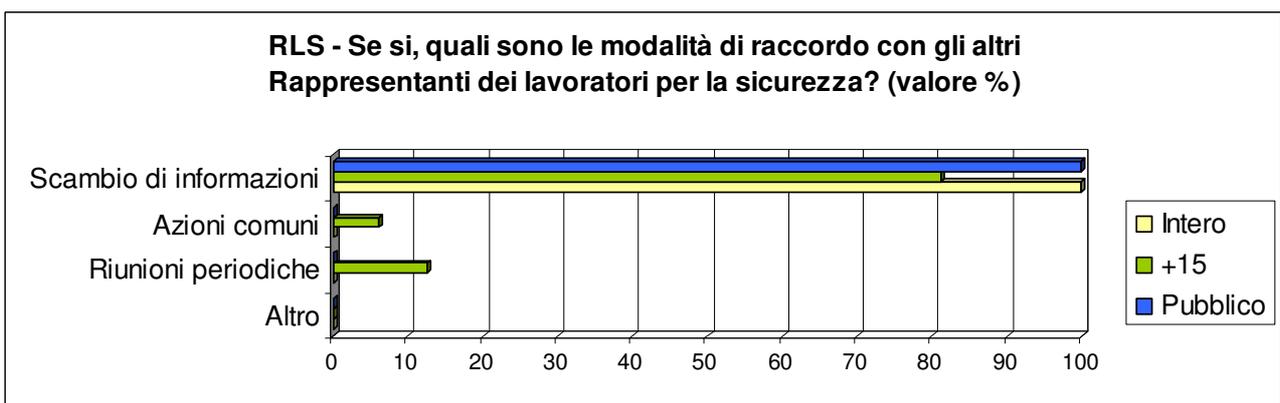
Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del privato considera promotori della sicurezza all'interno della propria realtà produttiva il datore di lavoro ed il medico competente, collocando se stesso dopo queste due figure; nel settore pubblico rileva anche la figura del Rspp, in luogo di quella del datore di lavoro. Dall'indagine emerge che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza interno spesso si fa portatore di istanze di miglioramento del Sistema della sicurezza mentre ciò non avviene per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.

| Rls - Indipendentemente dalle responsabilità individuate dalla normativa, chi svolge effettivamente le attività di promozione della salute e sicurezza nella vostra azienda? | Intero % | +15 % | Pubblico % |
|---|-----------------|--------------|-------------------|
| Il datore di lavoro | 27,6 | 23,8 | 8,4 |
| Rspg | 15,5 | 21,0 | 32,5 |
| Medico competente | 19,8 | 22,5 | 21,7 |
| Un gruppo di lavoro apposito | ,9 | 1,5 | 1,2 |
| Un servizio esterno | 13,8 | 13,6 | 1,2 |
| Rls | 16,4 | 12,8 | 24,1 |
| Lavoratori | 3,4 | 3,1 | 4,8 |
| Altro | 2,6 | 1,8 | 6,0 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Risalta dai dati raccolti l'assenza di **reti strutturate** o di forme di raccordo anche più fluide e meno formali fra i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza: i rapporti del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza marchigiano, sia del pubblico che del privato, con gli altri Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sul territorio o nello stesso settore di appartenenza sono pressoché inesistenti.



Nei rarissimi casi in cui si verificano, i rapporti tra Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza si esplicano in incontri finalizzati ad uno scambio di informazioni che avvengono senza seguire una vera e propria pianificazione collegata ad una progettualità di ampio respiro.



Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza percepisce come **difficoltà** predominante nello svolgimento delle proprie funzioni l'assenza di un supporto esterno strutturato; inoltre, come il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del pubblico, indica anche la percezione del rischio da parte dei lavoratori, l'acquisizione di informazioni e di documentazione necessaria e l'aggiornamento sulle problematiche inerenti alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Da sottolineare che, al crescere delle dimensioni della realtà produttiva a cui appartiene il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'assenza di un supporto esterno strutturato è percepita sempre meno come difficoltà predominante.

| Rls - Quali sono le difficoltà che maggiormente percepisce nello svolgimento del suo ruolo di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|--|-----------------|---------------|-------------------|
| Acquisizione di informazioni e di documentazione necessaria | 16,5 | 16,1 | 18,1 |
| Rapporto con il datore di lavoro | 2,5 | 4,7 | 9,7 |
| Rapporto con gli altri soggetti del Sistema della sicurezza | 2,5 | 1,6 | 5,6 |
| Rapporto con i lavoratori | 8,9 | 11,8 | 11,1 |
| Rapporto con il sindacato | ,0 | 1,2 | ,0 |
| Scarso sostegno della Rsu | 3,8 | 3,9 | 2,8 |
| Assenza di una funzione esterna di supporto all'attività | 19,0 | 7,8 | 6,9 |
| Aggiornamento sulle problematiche inerenti alla salute e sicurezza in azienda | 15,2 | 12,9 | 23,6 |
| Scarsa percezione del rischio da parte dei lavoratori | 16,5 | 23,5 | 15,3 |
| Altro | 15,2 | 16,5 | 6,9 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Riguardo alle **conoscenze e competenze** rispetto alle quali il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del privato sente di dover incrementare il proprio bagaglio, si riscontrano, ai primi posti, quelle relative all'individuazione sia dei rischi dell'attività specifica dell'azienda che delle conseguenti misure di prevenzione nonché quelle relative ai diritti e doveri stabiliti dalla normativa.

Successivamente, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza vorrebbe migliorare la capacità di comunicare ed informare le questioni legate alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e la capacità di valutare i rischi; i colleghi delle realtà più strutturate vorrebbero incrementare soprattutto la loro capacità di valutare i rischi dell'attività specifica e, a seguire, la conoscenza dei diritti e doveri stabiliti dalla normativa.

Differentemente, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del pubblico sente di dover incrementare la propria capacità di comunicare ed informare sulle questioni legate alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e la conoscenza dei diritti e doveri stabiliti dalla normativa. Successivamente, alla stregua del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di imprese più grandi, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del pubblico vorrebbe migliorare la capacità connessa all'individuazione dei rischi dell'attività specifica dell'ente, quella di immaginare soluzioni che migliorino la prevenzione nonché quella di valutare i rischi più frequenti che interessano la sua struttura.

| Rls - Per quali competenze avverte l'esigenza di approfondimento con corsi di formazione specifica? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|--|-----------------|---------------|-------------------|
| Diritti e doveri stabiliti dalla normativa | 30,6 | 26,2 | 25,4 |
| Rischi dell'attività specifica dell'azienda e misure di prevenzione | 31,9 | 32,1 | 23,7 |
| Metodologie di valutazione del rischio | 18,1 | 21,4 | 23,7 |
| Metodologie di comunicazione ed informazione | 18,1 | 16,3 | 25,4 |
| Altro | 1,4 | 4,0 | 1,7 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

4.2 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Sistema della salute e sicurezza delle aziende marchigiane

I datori di lavoro delle imprese private e delle organizzazioni pubbliche coinvolte nella ricerca ritengono che il rispettivo ente abbia raggiunto un **livello di sicurezza** alto o medio alto in termini di prevenzione dei rischi individuati in relazione all'attività specifica svolta, in parte divergendo da quanto rilevato dagli Enti di vigilanza incontrati durante il lavoro di ricerca, i quali dichiarano che, nel corso della rispettiva attività, spesso riscontrano livelli non eccelsi di sicurezza e scarsa conoscenza della normativa in materia da parte del piccolo medio imprenditore e dei consulenti a cui spesso l'azienda si affida per le questioni attinenti alla salute e sicurezza.

| Datore - Come definirebbe il livello di sicurezza raggiunto in termini di prevenzione dei rischi individuati in relazione all'attività specifica della sua azienda? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Molto alto | 7,4 | 9,2 | 7,3 |
| Alto | 54,1 | 60,6 | 58,5 |
| Medio | 31,9 | 26,5 | 31,7 |
| Basso | 2,6 | 1,2 | ,0 |
| Altro | ,8 | ,8 | 2,4 |
| Non risponde | 3,2 | 1,6 | ,0 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Secondo i **datori di lavoro marchigiani**, sia del pubblico che del privato, **il d.lgs. n. 626/1994³⁸** ha innescato diversi cambiamenti nel Sistema della salute e sicurezza aziendale:

- ha suggerito un percorso concreto per elevare la salute e sicurezza
- ha fornito un modello di gestione della salute e sicurezza
- ha adeguato la normativa nazionale a quella europea
- ha introdotto un sistema di partecipazione dei lavoratori

Da sottolineare che alcuni datori del privato ammettono di non avere conoscenza della normativa in vigore al momento della somministrazione dell'intervista ed altri lamentano la troppa burocrazia che dallo stesso decreto è scaturita.

Il tempo da dedicare all'applicazione, la complessità della normativa, i troppi investimenti nonché il controllo del rispetto della normativa rappresentano, secondo i datori delle imprese private marchigiane, le maggiori problematiche che si sono verificate nell'applicazione del d.lgs. n. 626/1994.

Prevalentemente i datori delle realtà produttive marchigiane affermano che, successivamente al d.lgs. n. 626/1994, non sia stato necessario modificare l'organizzazione complessiva dei locali (60,7%). Per coloro che invece dichiarano la necessità di alcune modifiche, l'entità delle stesse è, ad ogni modo, ritenuta piuttosto limitata.

Circoscrivendo l'analisi alle realtà marchigiane più grandi, i pareri sulla necessità e sull'entità delle modifiche si dividono a metà.

Di contro, i datori del settore pubblico delle Marche in maggioranza affermano che, successivamente al d.lgs. n. 626/1994, è stato necessario modificare l'organizzazione complessiva dei locali.

Sia i datori delle imprese private che degli enti pubblici della regione sono d'accordo nell'affermare che i principali cambiamenti che il d.lgs. n. 626/1994 ha prodotto sul versante della salute e sicurezza sul lavoro coincidono con i seguenti:

- crescita di maggiori responsabilità individuali
- maturazione dell'esigenza di introdurre nuove figure professionali
- stimolo ad una maggiore collaborazione fra diverse figure aziendali

Anche secondo gli operatori dei Spsal coinvolti nella ricerca il d.lgs. n. 626/1994, così come i provvedimenti specifici emanati per l'edilizia, ha prodotto risultati positivi, anche se molti sottolineano che gli adempimenti troppo frequentemente vengono limitati al piano formale della norma.

³⁸ normativa in vigore al momento della somministrazione dell'intervista

Così come diffusamente rilevato in occasione dei diversi incontri con i Spsal e le parti sociali avvenuti durante le varie fasi della ricerca, analizzando i **canali informativi**, di conoscenza e di aggiornamento in materia di salute e sicurezza, emerge, come fonte predominante per l'azienda privata, il consulente esterno.

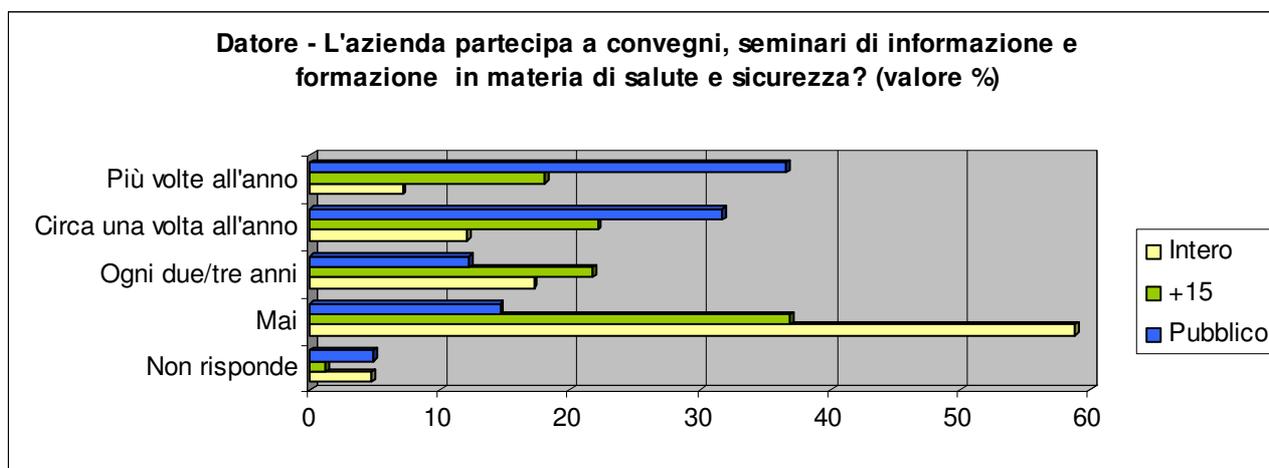
A seguire, chi è a capo dell'impresa privata dichiara, quali altre valide fonti su tale versante, la stampa specializzata e/o la tv, le organizzazioni datoriali ed il contatto con altri imprenditori. Chi, invece, si trova al vertice di aziende di più grandi dimensioni cita, oltre al consulente esterno e alle organizzazioni datoriali, anche il Rspp e, successivamente, la stampa specializzata e la tv.

L'ente o l'organizzazione di natura pubblica, infine, parimenti alle aziende più strutturate, riconosce al Rspp un ruolo significativo nella diffusione delle informazioni inerenti alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ma, parallelamente, finisce con l'assegnare rilievo anche alla consultazione della Gazzetta Ufficiale.

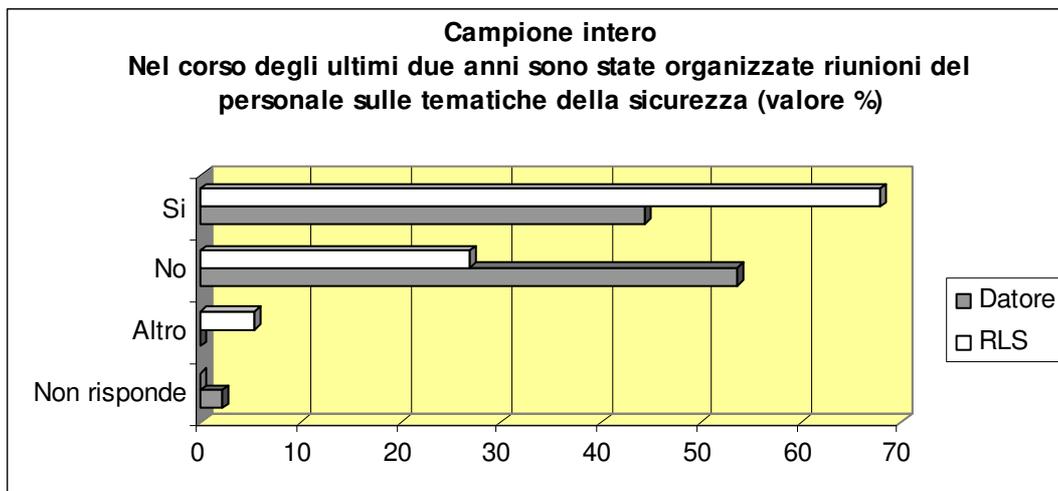
| Datore - Quali sono i principali canali informativi, di conoscenza e di aggiornamento dell'azienda sulla normativa salute e sicurezza? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|---|-----------------|---------------|-------------------|
| Le organizzazioni datoriali | 14,2 | 16,8 | 7,3 |
| La gazzetta Ufficiale | 2,3 | 3,7 | 15,6 |
| I Rspp | 3,9 | 10,7 | 23,9 |
| I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza | 1,2 | 3,1 | 6,4 |
| I sindacati dei lavoratori | 3,7 | 3,9 | 3,7 |
| La stampa specializzata e/o la tv | 14,7 | 8,3 | 10,1 |
| I consulenti esterni | 42,1 | 38,3 | 12,8 |
| Il contatto con altri imprenditori | 7,8 | 3,5 | ,0 |
| L'Inail e/o l'SPELS | 1,9 | 2,9 | 8,3 |
| Il Spsal della Zona territoriale dell'Asur competente | 1,9 | 3,1 | 2,8 |
| Gli organismi Paritetici Territoriali | 2,7 | 3,5 | ,9 |
| Altro | 3,5 | 2,2 | 8,3 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Tendenzialmente l'impresa privata marchigiana non partecipa a convegni, seminari di informazione e formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; di contro, l'organizzazione pubblica ed in parte quella privata di più grandi dimensioni, sotto lo stesso versante, appaiono più sensibili.

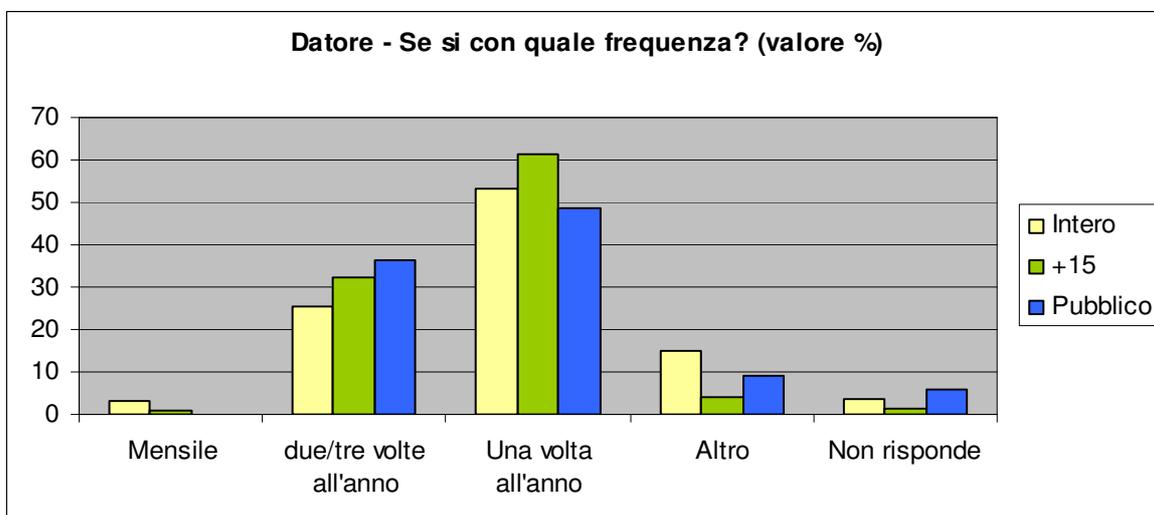
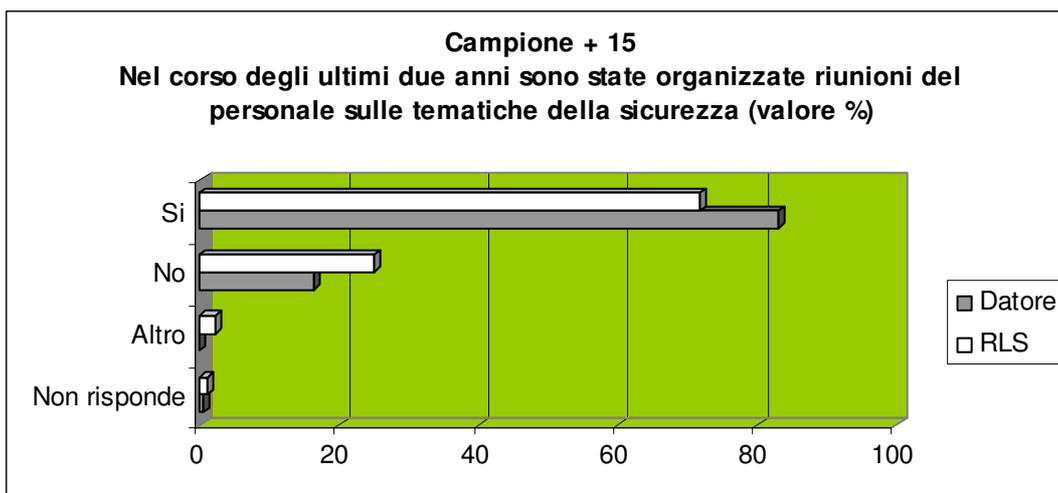
Precisamente afferma di partecipare a convegni di tal tipologia oltre la metà dei datori di lavoro delle aziende di più grandi dimensioni appartenenti ai territori di Jesi, Fabriano, San Benedetto del Tronto ed Ascoli Piceno ed ai settori dell'estrazione dei minerali, alimentare, industria del legno, energia, costruzioni, intermediazione finanziaria, sanità ed altri servizi sociali e personali.



I momenti di confronto in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro fra i soggetti interni all'organizzazione produttiva non sembrano molto frequenti: solo il 44,3% delle imprese private dichiara di organizzare riunioni del personale sulle tematiche della sicurezza.

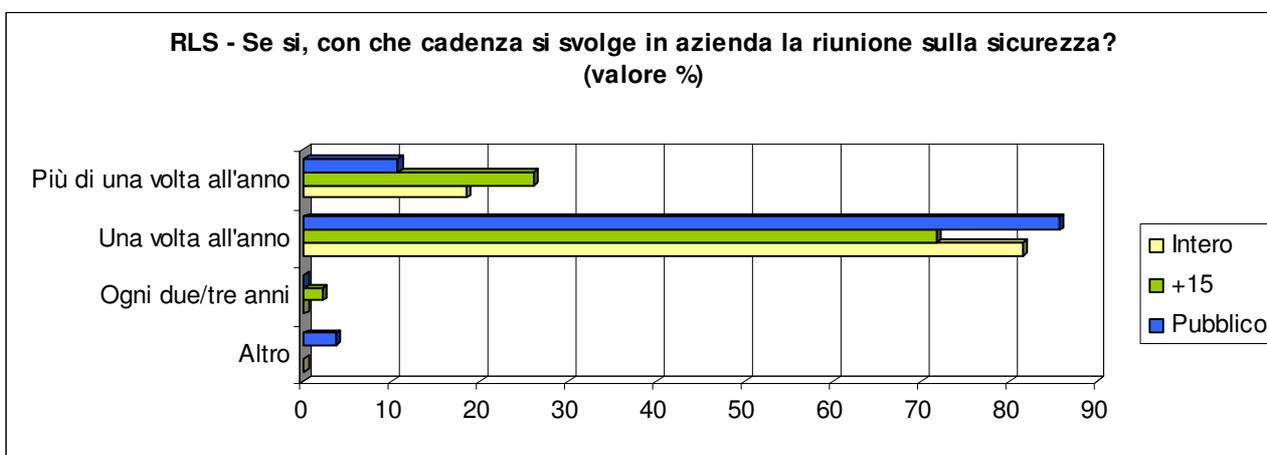


Il dato però si presenta più elevato se si considerano le imprese con un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza interno, quelle più strutturate ed il settore pubblico.



Di contro, la riunione periodica per la redazione e l'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi (Dvr) appare un'abitudine consolidata, seppur la frequenza della riunione raramente supera quella annuale e seppur, secondo l'esperienza dei Spsal maturata nello svolgimento della loro attività di vigilanza, quasi mai l'azienda guardi al Dvr come un documento contenente linee-guida in materia di salute e sicurezza, considerandolo, piuttosto, un puro adempimento formale.

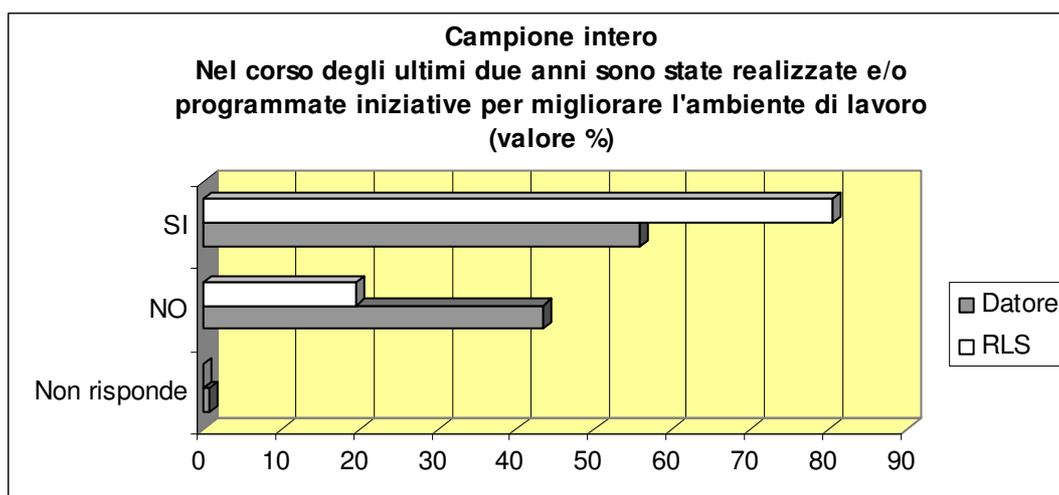
| Rls - La normativa prevede lo svolgimento di riunioni periodiche, convocate dal datore di lavoro, il quale, insieme al RSPP, al medico competente e al Rls, prende in esame i problemi relativi alla salute e sicurezza in azienda. Queste riunioni hanno luogo nella sua azienda? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|---|-----------------|---------------|-------------------|
| SI | 67,9 | 80,2 | 82,4 |
| NO | 28,6 | 12,4 | 11,8 |
| Altro | | 6,2 | 0 |
| Non risponde | 3,6 | 1,1 | 5,9 |
| Totale | 100 | 100 | 100 |



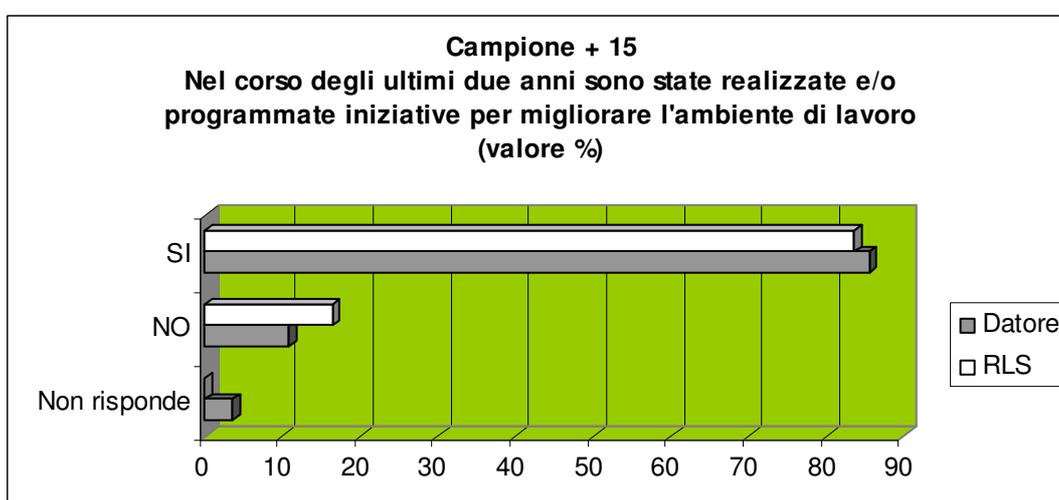
Agli occhi del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza delle aziende private il **datore di lavoro** appare un vero **promotore della salute e sicurezza nel rispettivo luogo di lavoro**. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza degli enti e delle organizzazioni pubbliche, invece, sembra maggiormente orientato a riconoscere un ruolo di rilievo nella promozione della salute e sicurezza in azienda non tanto al datore di lavoro bensì al Rspp, a se stesso e al medico competente.

| Rls - Indipendentemente dalle responsabilità individuate dalla normativa, chi svolge effettivamente le attività di promozione della salute e sicurezza nella vostra azienda? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|---|-----------------|---------------|-------------------|
| Il datore di lavoro | 27,6 | 23,8 | 8,4 |
| Rsp | 15,5 | 21,0 | 32,5 |
| Medico competente | 19,8 | 22,5 | 21,7 |
| Un gruppo di lavoro apposito | ,9 | 1,5 | 1,2 |
| Un servizio esterno | 13,8 | 13,6 | 1,2 |
| Rls | 16,4 | 12,8 | 24,1 |
| Lavoratori | 3,4 | 3,1 | 4,8 |
| Altro | 2,6 | 1,8 | 6,0 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Il 55,7% delle imprese marchigiane dichiara di aver realizzato e/o programmato, nel corso degli ultimi due anni, **iniziative per migliorare l'ambiente di lavoro**.



Circoscrivendo il campo di analisi alle sole aziende private più strutturate la percentuale sale all'85,5% mentre nel settore pubblico la stessa raggiunge il 95,1% dei casi.



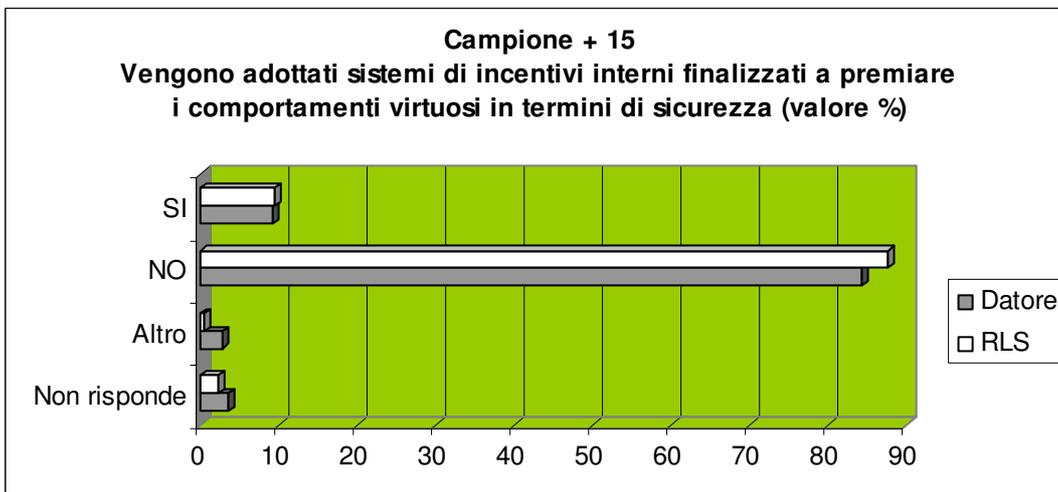
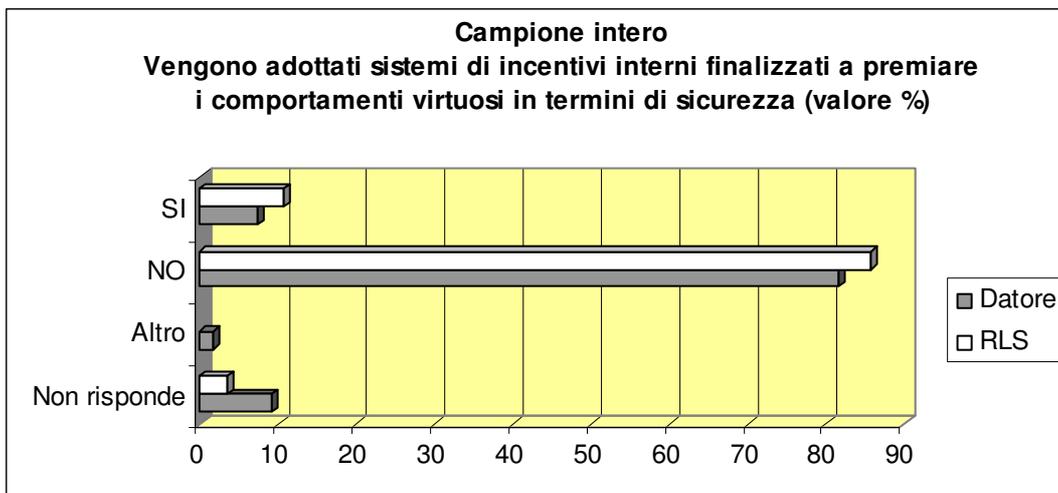
In generale, il miglioramento concerne prevalentemente l'introduzione di nuovi macchinari o, in particolare nel settore pubblico, la climatizzazione degli ambienti, con interventi che appaiono rivolti ad un adeguamento alla normativa sulla sicurezza più che ad un miglioramento ulteriore della vivibilità dell'ambiente di lavoro.

| Datore - Se si, di quali iniziative si è trattato? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|--|-----------------|---------------|-------------------|
| Introduzione di nuovi macchinari | 34,0 | 33,2 | 21,6 |
| Climatizzazione degli ambienti | 21,0 | 20,9 | 30,9 |
| Introduzione di nuove attrezzature che consentono una postura migliore | 20,4 | 18,6 | 23,7 |
| Orari più flessibili | 12,5 | 9,4 | 13,4 |
| Altro | 12,0 | 17,9 | 10,3 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

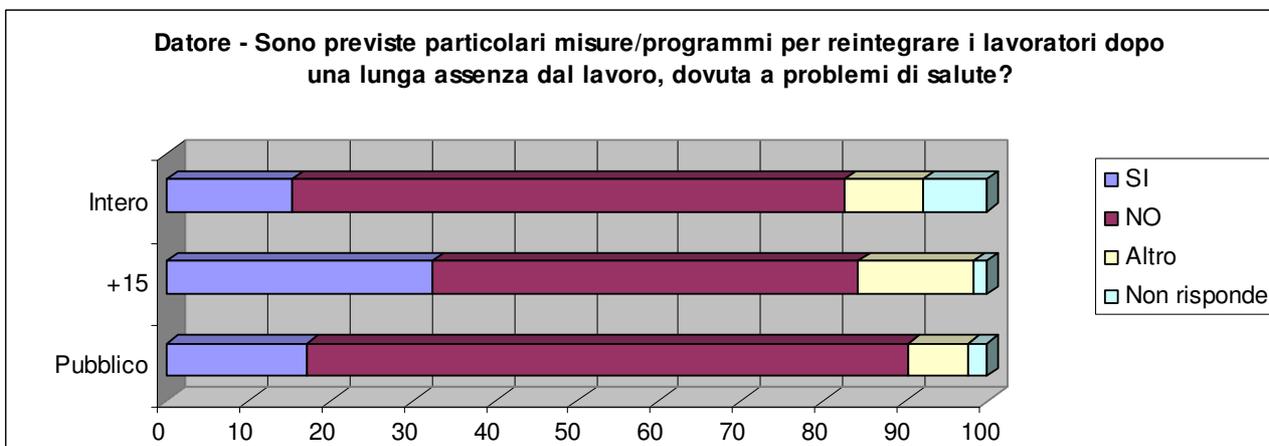
Ascoltando sotto tale aspetto il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza si evidenzia come:

- anche i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza vedano nell'introduzione di nuovi macchinari e nella climatizzazione degli ambienti le maggiori iniziative realizzate e/o programmate dal datore o dall'azienda per migliorare l'ambiente di lavoro
- nelle realtà produttive in cui è presente il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sia particolarmente diffusa la prassi di realizzare e/o programmare tali iniziative.

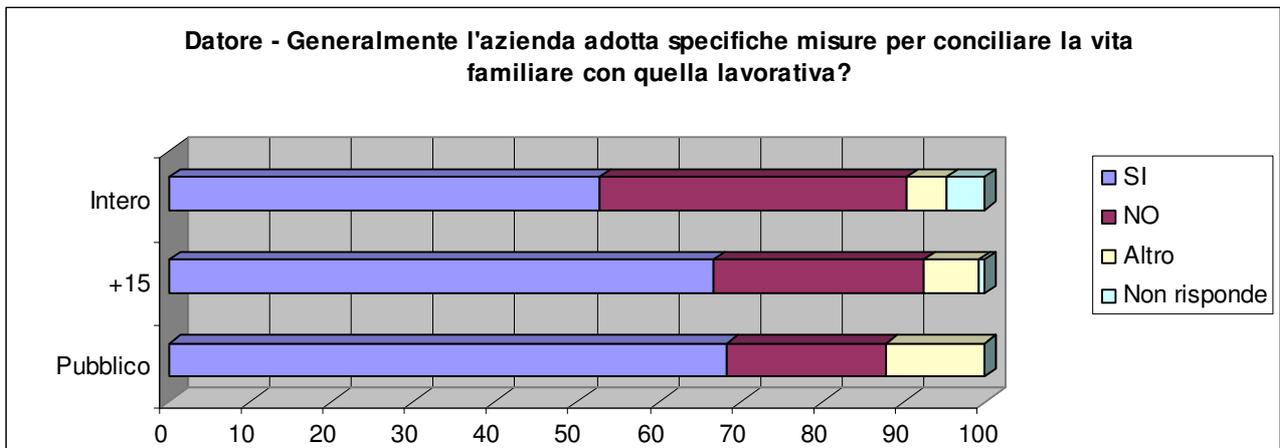
Le realtà produttive delle Marche appaiono in generale arretrate per quanto riguarda l'adozione dei **sistemi di incentivi** interni finalizzati a premiare i comportamenti virtuosi in termini di sicurezza sia per i singoli che per i gruppi di lavoro.



Inoltre, le imprese della regione non sempre intravedono l'urgenza di programmare **interventi di reintegro** del lavoratore **successivamente ad una lunga assenza** dal luogo di lavoro, dovuta a problemi di salute.



Di contro, più della metà di esse dichiara di implementare pratiche di **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** dei collaboratori.

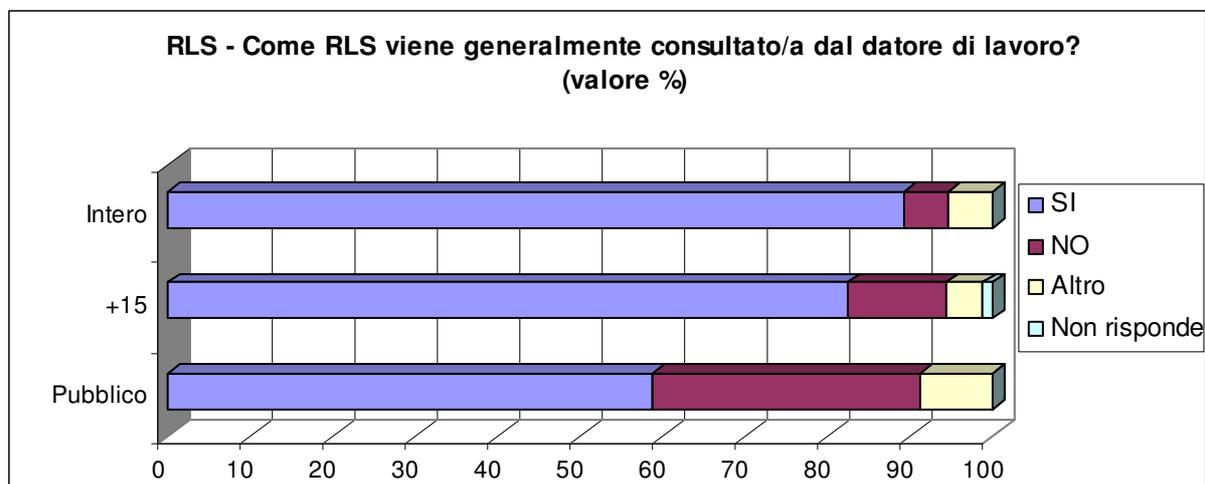


Da sottolineare, ad ogni modo, che, se si circoscrive il campo alle sole aziende private ove è presente un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza interno, la prassi di adottare misure specifiche per conciliare la vita familiare e quella lavorativa dei rispettivi lavoratori appare molto significativa così come risulta particolarmente elevata la sensibilità nel prevedere particolari misure/programmi per reintegrare i lavoratori dopo una lunga assenza dal lavoro, dovuta a problemi di salute.

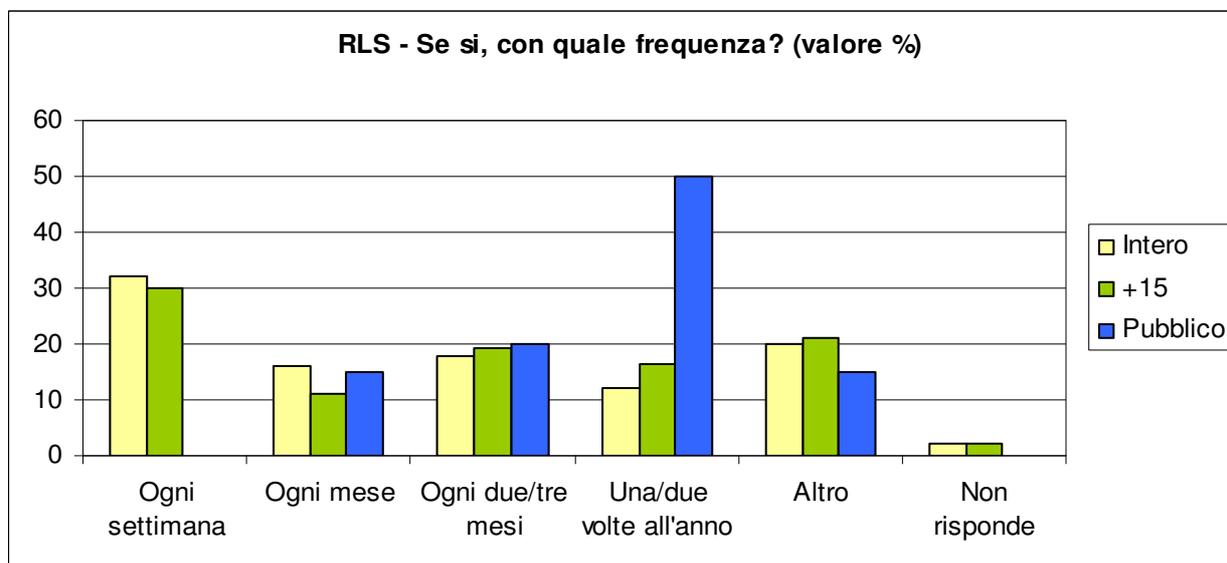
Relativamente a questi aspetti, la visione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riflette quella del rispettivo datore di lavoro.

4.3 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed il datore di lavoro

Nel settore privato, ove presente all'interno della struttura, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dimostra un legame stretto con il **datore di lavoro**, intrattenendo con lui frequenti contatti. Nel settore pubblico, invece, i contatti tra Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e datore di lavoro avvengono soprattutto una volta l'anno.

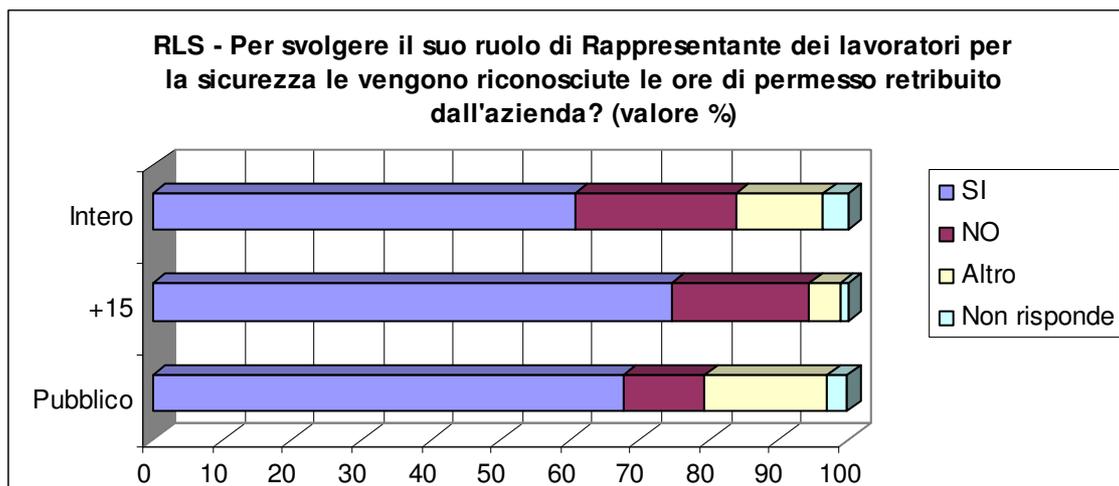


Secondo quanto affermato dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza interni, prevalentemente attento a consultarli, risulta essere proprio il piccolo datore di lavoro privato, seguito dal datore di aziende con dimensioni maggiori e, infine, da quello attivo nella sfera pubblica.



Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza marchigiano dichiara, nel 60,7% dei casi, il **riconoscimento**, da parte del datore di lavoro, **delle ore di permesso retribuite** per lo svolgimento dei suoi compiti. Il dato appare più critico nei territori di Urbino e Fabriano, in particolare per i settori della chimica, gomma e plastica e delle costruzioni.

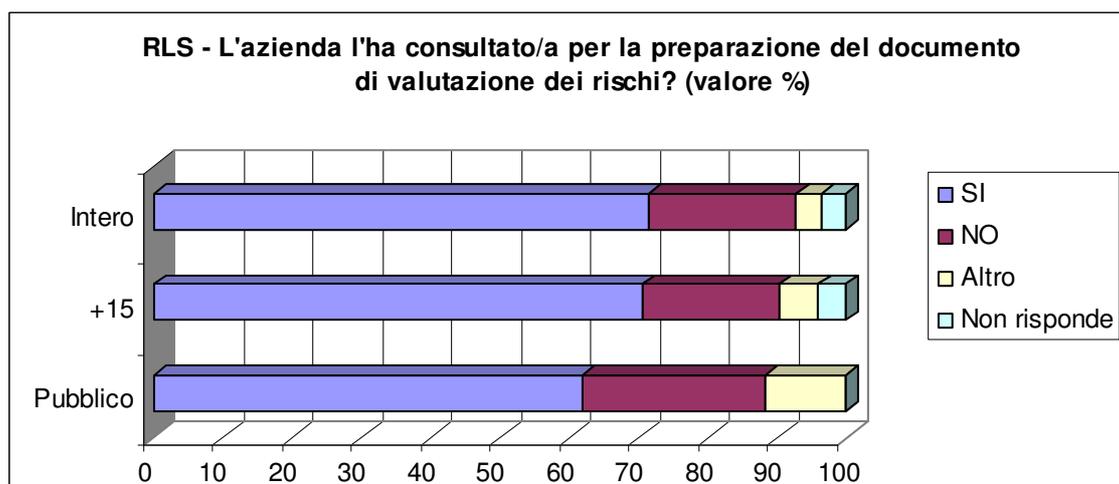
Circoscrivendo il focus alle imprese più strutturate e alle organizzazioni ed agli enti pubblici, il numero dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che asserisce un riconoscimento datoriale dei permessi dovuti a tale figura tende a salire (il 74,6% dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza appartenenti alle aziende più grandi ed il 67,6% dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza pubblici).



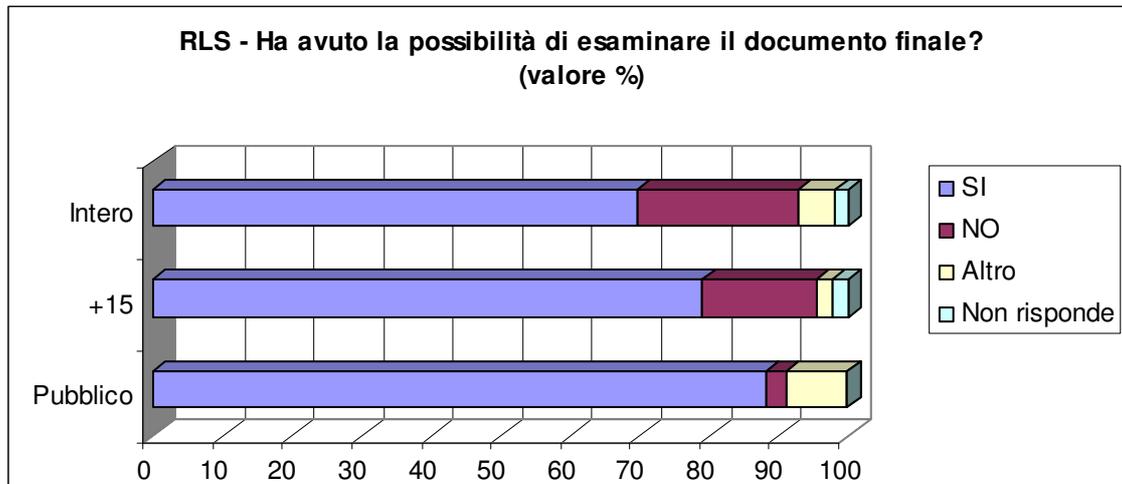
Prevalentemente egli ritiene sufficiente questo tempo messo a disposizione.

| I.12 - Rls - Se si, ritiene il tempo a disposizione sufficiente per lo svolgimento del suo ruolo? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|--|-----------------|---------------|-------------------|
| Largamente sufficiente | 20,6 | 14,4 | 13,0 |
| Sufficiente | 79,4 | 70,5 | 60,9 |
| Appena sufficiente | ,0 | 9,8 | 13,0 |
| Insufficiente | ,0 | 3,0 | 8,7 |
| Largamente insufficiente | ,0 | 1,5 | 4,3 |
| Non risponde | ,0 | ,8 | ,0% |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

L'imprenditore a capo di imprese private in cui è stato nominato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza appare molto più attento del collega pubblico a coinvolgere tale figura nei processi di costruzione delle strategie aziendali connesse alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: dichiara di essere stato consultato per la preparazione del documento di **valutazione dei rischi** il 71,4% dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del settore privato contro il 61,8% dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del pubblico.



Di contro, il datore di lavoro del pubblico appare maggiormente predisposto a mettere il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle condizioni di poter esaminare il documento finale di valutazione dei rischi.



Per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza marchigiano perlopiù è il rispettivo **datore di lavoro** ad essere ritenuto una delle **fonti primarie di aggiornamento** ai fini dell'espletamento del suo ruolo, dopo il consulente esterno dell'impresa nominato per le questioni della salute e sicurezza. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza pubblico, invece, per informarsi ed aggiornarsi su tali questioni, predilige al datore altri canali, tra cui la navigazione in internet, il contatto con il Rspg e con le Oo.ss..

Il datore di lavoro marchigiano sia privato che pubblico quasi mai considera il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza una delle principali fonti di informazione.

4.4 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed i lavoratori

Analizzando il rapporto che intercorre tra il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed i colleghi **lavoratori**, secondo le testimonianze dei Rappresentanti coinvolti nella ricerca, si delinea un'immagine di una **relazione diretta e di collaborazione modesta**.

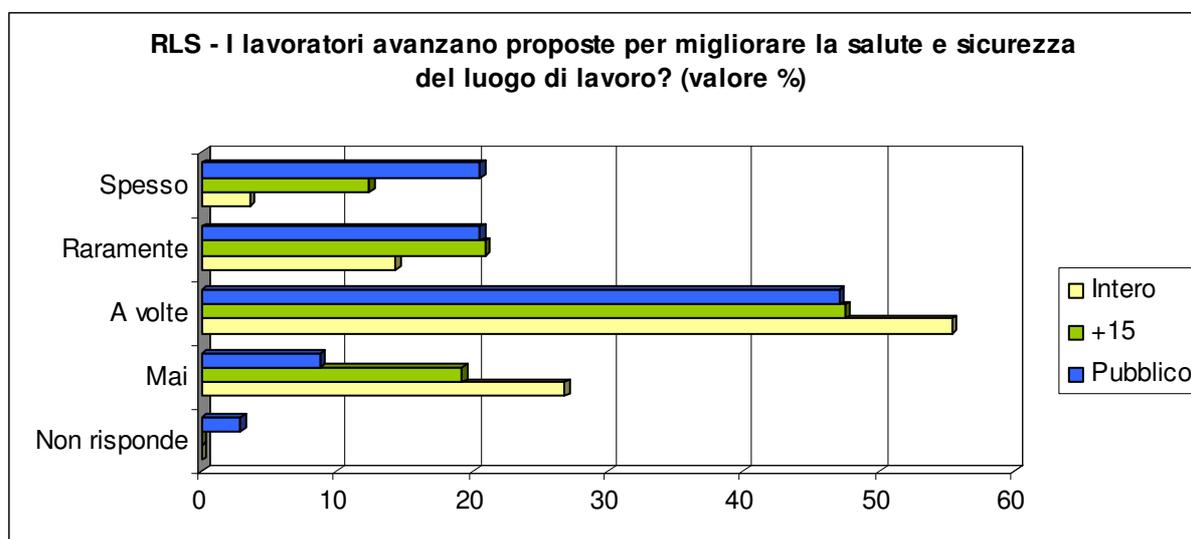
Il contatto diretto costituisce il volano principe con cui trasferire le informazioni relative alla sicurezza. A seguire, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, al fine di informare, organizza anche delle riunioni con tutti i lavoratori e distribuisce materiale informativo.

| RLS - Quali mezzi adotta per trasferire ai suoi colleghi le informazioni relative alla sicurezza? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|--|---------------------|-------------------|-----------------------|
| Se ne fanno carico i rappresentanti sindacali | 1,5 | 3,0 | 1,9 |
| Organizzo delle riunioni con tutti i lavoratori | 15,4 | 20,7 | 11,5 |
| Organizzo delle riunioni con i lavoratori più esposti a rischio | 1,5 | 2,6 | 3,9 |
| Parlo personalmente con i singoli lavoratori | 64,6 | 50,9 | 53,9 |
| Distribuisco materiale informativo | 12,3 | 17,0 | 19,2 |
| Non è mio compito informare i lavoratori | 4,6 | 2,6 | ,0 |
| Altro | ,0 | 3,3 | 9,6 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

In genere i lavoratori dimostrano uno scarso **spirito di iniziativa** nei riguardi delle questioni attinenti alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ne costituisce conferma il numero dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sia del privato che del pubblico - il 28,5% del totale dei casi complessivamente analizzati - che, tra le motivazioni che lo hanno spinto ad accogliere l'incarico, dichiara di aver accettato perché nessun altro collega era disponibile. Gli stessi Rappresentanti giudicano però adeguata la collaborazione che ricevono dai colleghi in tema di sicurezza anche se solo saltuariamente i colleghi avanzano proposte fattive.

| RLS - Come giudica la collaborazione che i suoi colleghi di lavoro le offrono in materia di tutela della salute e sicurezza? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|---|---------------------|-------------------|-----------------------|
| Del tutto adeguata | 12,5 | 13,0 | 5,9 |
| Adeguate | 57,1 | 49,2 | 29,4 |
| Abbastanza adeguata | 30,4 | 27,1 | 44,1 |
| Inadeguata | ,0 | 7,9 | 17,6 |
| Del tutto inadeguata | ,0 | 1,7 | ,0 |
| Non risponde | ,0 | 1,1 | 2,9 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |



Quanto alla tipologia delle richieste e delle osservazioni che provengono dai lavoratori, si riscontrano prevalentemente quelle collegate alla vivibilità dell'ambiente (caldo, freddo, luce, aria) e, in secondo piano, quelle connesse alla segnalazione di nuovi rischi.

| Rls - Se sì, quali sono le richieste e le osservazioni che i suoi colleghi le rivolgono più di frequente? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|--|-----------------|---------------|-------------------|
| Lamentele sull'inadeguatezza degli strumenti di prevenzione | 4,3 | 7,7 | 10,3 |
| Segnalazione di nuovi rischi | 30,4 | 26,9 | 20,7 |
| Richieste di iniziative per maggiore informazione | 10,9 | 5,3 | 10,3 |
| Richieste di interventi per la riduzione dei rischi | 13,0 | 17,8 | 19,0 |
| Vivibilità dell'ambiente (caldo, freddo, luce, aria) | 37,0 | 32,2 | 37,9 |
| Altro | 4,3 | 10,1 | 1,7 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Focalizzandosi sulle **modalità** adottate per **formare il lavoratore** marchigiano sulle questioni della salute e sicurezza, sia nel pubblico che nel privato, le principali modalità di formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza si concretizzano perlopiù nella previsione di cartelli e segnaletica di sicurezza e nella divulgazione di materiali informativi; le imprese più grandi utilizzano anche l'affiancamento di figure esperte e gli enti pubblici l'organizzazione di corsi di contenuto specifico.

| Datore - Quali sono le principali modalità di formazione dei lavoratori in termini di salute e sicurezza? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|--|-----------------|---------------|-------------------|
| Frequenza di corsi specifici | 17,2 | 18,3 | 27,7 |
| Divulgazione di materiali informativi | 22,9 | 24,7 | 28,6 |
| Cartelli e segnaletica di sicurezza | 23,1 | 29,1 | 28,6 |
| Affiancamento di figure esperte ai neoassunti | 19,0 | 25,0 | 10,7 |
| Non si rilevano specifiche modalità di formazione | 15,3 | 1,6 | 1,8 |
| Altro | 2,5 | 1,3 | 2,7 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

| Rls - Quali sono le principali modalità di formazione dei lavoratori in termini di salute e sicurezza? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|---|-----------------|---------------|-------------------|
| Frequenza di corsi specifici | 9,5 | 14,7 | 28,1 |
| Divulgazione di materiali informativi | 31,0 | 22,9 | 20,3 |
| Cartelli e segnaletica di sicurezza | 29,3 | 31,7 | 32,8 |
| Affiancamento di figure esperte ai neoassunti | 27,6 | 28,4 | 4,7 |
| Non si rilevano specifiche modalità di formazione | ,9 | 1,3 | 10,9 |
| Altro | 1,7 | 1,0 | 3,1 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Per il prossimo futuro, secondo il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la **tutela della salute e sicurezza dei lavoratori marchigiani** dovrà passare per una maggiore informazione, formazione e sensibilizzazione alla protezione individuale.

| Rls - Quali sono, a suo parere, gli interventi di cui necessitano maggiormente i lavoratori a sostegno della loro salute e sicurezza in azienda? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|---|-----------------|---------------|-------------------|
| Maggiore formazione | 27,0 | 24,3 | 24,0 |
| Maggiore informazione | 25,8 | 29,9 | 26,7 |
| Maggiore sensibilizzazione alla protezione individuale | 30,3 | 29,2 | 24,0 |
| Più frequenti interventi di verifica negli ambienti di lavoro | 13,5 | 12,8 | 22,7 |
| Altro | 3,4 | 3,8 | 2,7 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

4.5 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

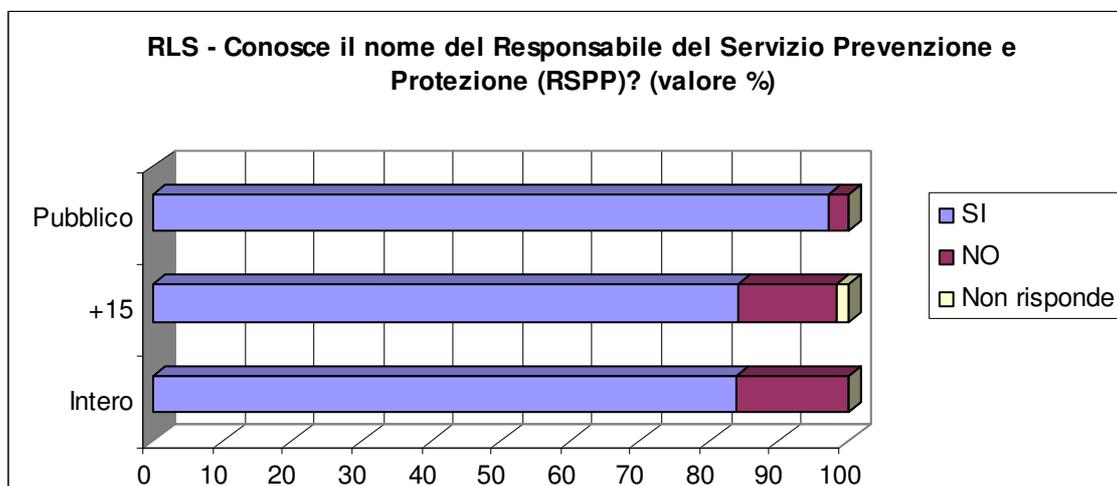
Nella realtà marchigiana il **Rspp** tende a coincidere con il datore di lavoro.

Nelle aziende di più grandi dimensioni, oltre che il datore di lavoro, il Rspp spesso è anche un consulente esterno iscritto ad un Albo e negli enti pubblici un dipendente interno o un consulente esterno iscritto ad un Albo.

Precisamente, oltre la metà dei datori di lavoro di aziende di più grandi dimensioni appartenenti ai settori della carta, stampa ed editoria, alberghi e ristoranti ed istruzione ed ai territori di Urbino e Fabriano ha dichiarato che il ruolo di Rspp è ricoperto da un consulente esterno.

| Datore - Chi ricopre il ruolo di Rspp? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|---|-----------------|---------------|-------------------|
| Datore di lavoro | 66,2 | 37,3 | 4,9 |
| Dipendente interno con funzioni di staff | 2,1 | 13,7 | 19,5 |
| Dipendente interno inserito in una funzione | 1,6 | 10,4 | 36,6 |
| Consulente esterno iscritto ad un Albo | 6,1 | 25,3 | 31,7 |
| Consulente non iscritto ad un Albo | 2,1 | 3,2 | ,0 |
| Società di servizi | 2,4 | 3,2 | ,0 |
| Altro | 7,4 | 4,0 | 7,3 |
| Non risponde | 12,1 | 2,8 | ,0 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Quasi sempre il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza conosce il nome della persona che, per il suo ente di riferimento, ricopre il ruolo di Rspp, giudicandola una delle figure che promuovono maggiormente la sicurezza nell'ambiente di lavoro ed una fonte di aggiornamento qualificata sulle relative tematiche.



| Rls - Indipendentemente dalle responsabilità individuate dalla normativa, chi svolge effettivamente le attività di promozione della salute e sicurezza nella vostra azienda? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|---|-----------------|---------------|-------------------|
| Il datore di lavoro | 27,6 | 23,8 | 8,4 |
| Rspp | 15,5 | 21,0 | 32,5 |
| Medico competente | 19,8 | 22,5 | 21,7 |
| Un gruppo di lavoro apposito | ,9 | 1,5 | 1,2 |
| Un servizio esterno | 13,8 | 13,6 | 1,2 |
| Rls | 16,4 | 12,8 | 24,1 |
| Lavoratori | 3,4 | 3,1 | 4,8 |
| Altro | 2,6 | 1,8 | 6,0 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

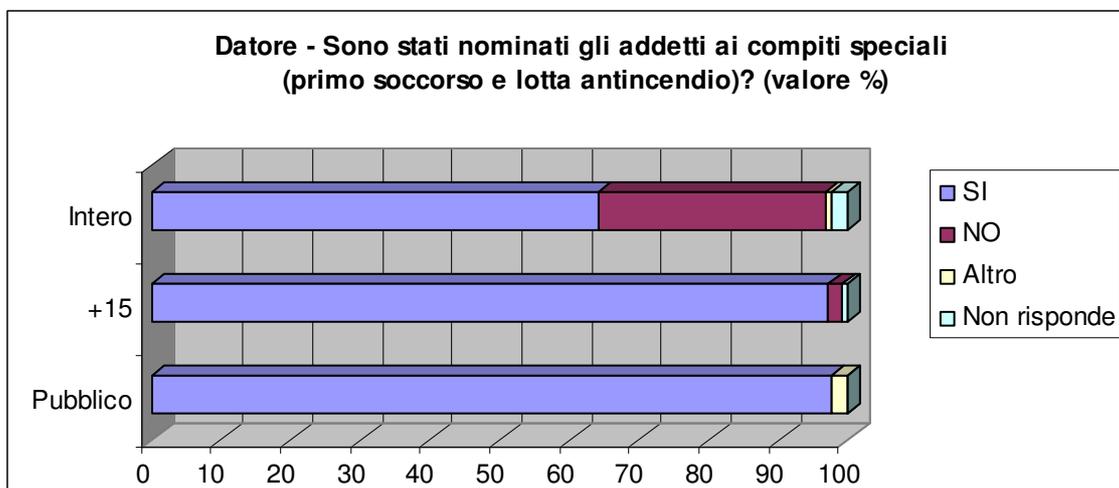
Il Rspp, in generale, rappresenta il principale canale informativo, di conoscenza e di aggiornamento sulla normativa salute e sicurezza anche per i datori delle organizzazioni e degli enti di natura pubblica ed in parte per quelli al vertice delle aziende private di più grandi dimensioni.

| Datore - Quali sono i principali canali informativi, di conoscenza e di aggiornamento dell'azienda sulla normativa salute e sicurezza? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|---|---------------------|-------------------|-----------------------|
| Le organizzazioni datoriali | 14,2 | 16,8 | 7,3 |
| La gazzetta Ufficiale | 2,3 | 3,7 | 15,6 |
| I Rspp | 3,9 | 10,7 | 23,9 |
| I Rls | 1,2 | 3,1 | 6,4 |
| I sindacati dei lavoratori | 3,7 | 3,9 | 3,7 |
| La stampa specializzata e/o la tv | 14,7 | 8,3 | 10,1 |
| I consulenti esterni | 42,1 | 38,3 | 12,8 |
| Il contatto con altri imprenditori | 7,8 | 3,5 | ,0 |
| L'Inail e/o l'SPELS | 1,9 | 2,9 | 8,3 |
| Il Spsal della Zona territoriale dell'Asur competente | 1,9 | 3,1 | 2,8 |
| Gli organismi paritetici territoriali | 2,7 | 3,5 | ,9 |
| Altro | 3,5 | 2,2 | 8,3 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

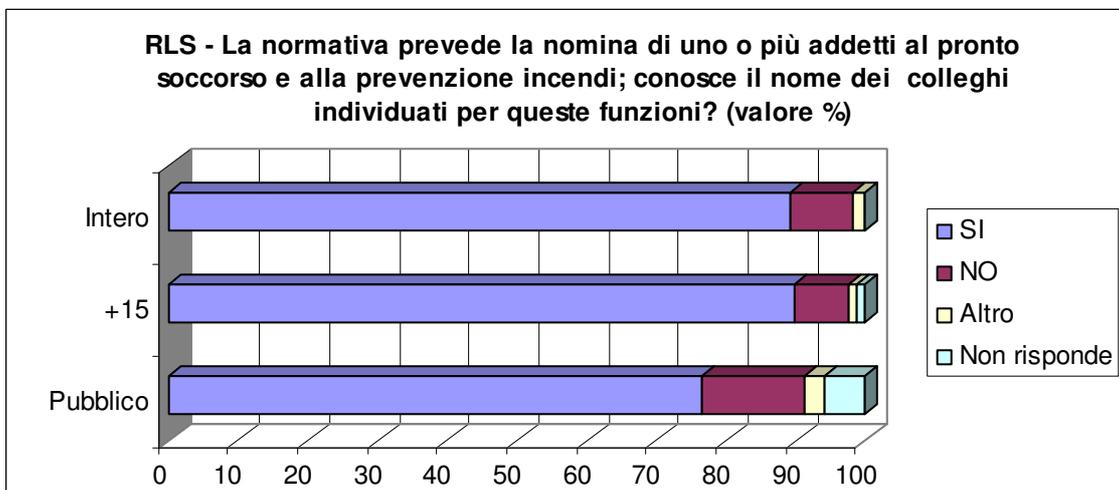
| Rls - Attraverso quali fonti si tiene aggiornato/a per svolgere i suoi compiti in qualità di Rls? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|--|---------------------|-------------------|-----------------------|
| Il datore di lavoro | 22,4 | 17,4 | 12,1 |
| I sindacati | 3,1 | 7,4 | 14,3 |
| Gli organismi paritetici territoriali | ,0 | 3,2 | ,0 |
| Il Rspp | 12,2 | 16,5 | 16,5 |
| I consulenti esterni | 35,7 | 26,5 | 4,4 |
| Inail/Ispesl | 1,0 | 1,5 | 4,4 |
| Spsal dell'Asur | ,0 | 2,1 | 3,3 |
| La stampa specializzata e/o la televisione | 12,2 | 10,3 | 12,1 |
| La Gazzetta ufficiale | ,0 | ,9 | 7,7 |
| Internet | 7,1 | 10,3 | 25,3 |
| Altro | 6,1 | 4,1 | ,0 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

4.6 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e le squadre speciali

Nelle realtà produttive marchigiane la nomina degli **addetti ai compiti speciali** (primo soccorso e lotta antincendio) avviene nel 64,1% dei casi. Circoscrivendo, invece, il campo di indagine alle aziende private ove è presente il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, a quelle di più grandi dimensioni ed alle organizzazioni pubbliche della regione, si scopre una individuazione ancor più diffusa.



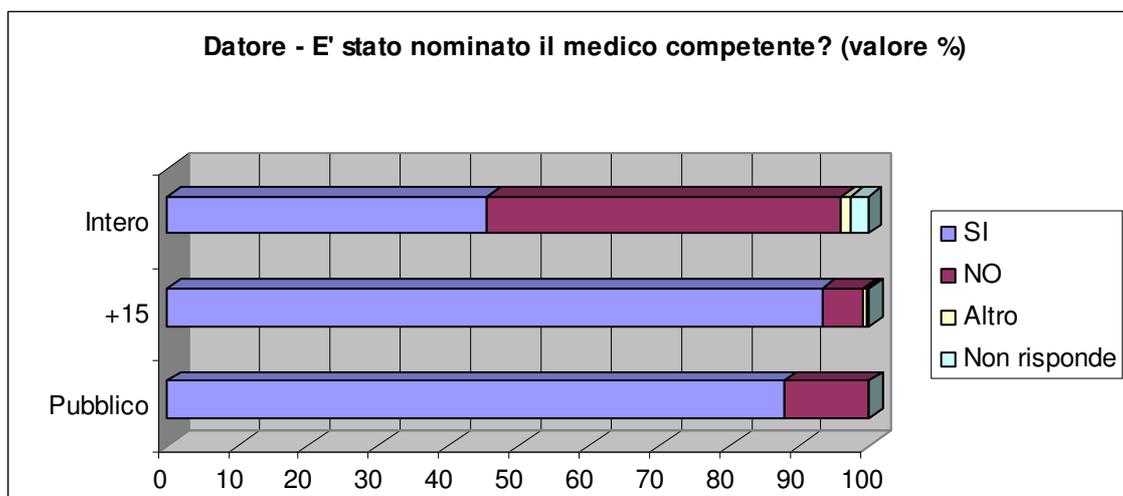
Chiedendo al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza se conosce il nome dei colleghi individuati per lo svolgimento di tali funzioni correlate al pronto soccorso e alla prevenzione incendi, si riscontra tendenzialmente una risposta positiva che concerne l'89,3% dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del privato, a fronte di un 76,5% dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del settore pubblico.



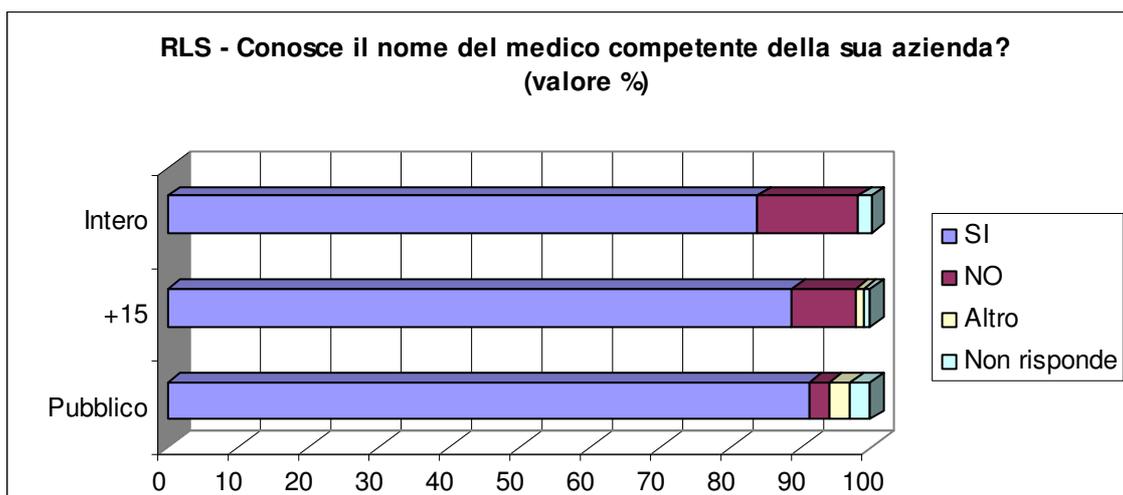
4.7 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed il medico competente

Nelle aziende e nelle organizzazioni pubbliche in cui è obbligatoria la sorveglianza sanitaria diviene cogente la nomina del **medico competente**, cui è affidato il compito di effettuare tale sorveglianza congiuntamente a quello di collaborare con il datore di lavoro alla valutazione dei rischi.

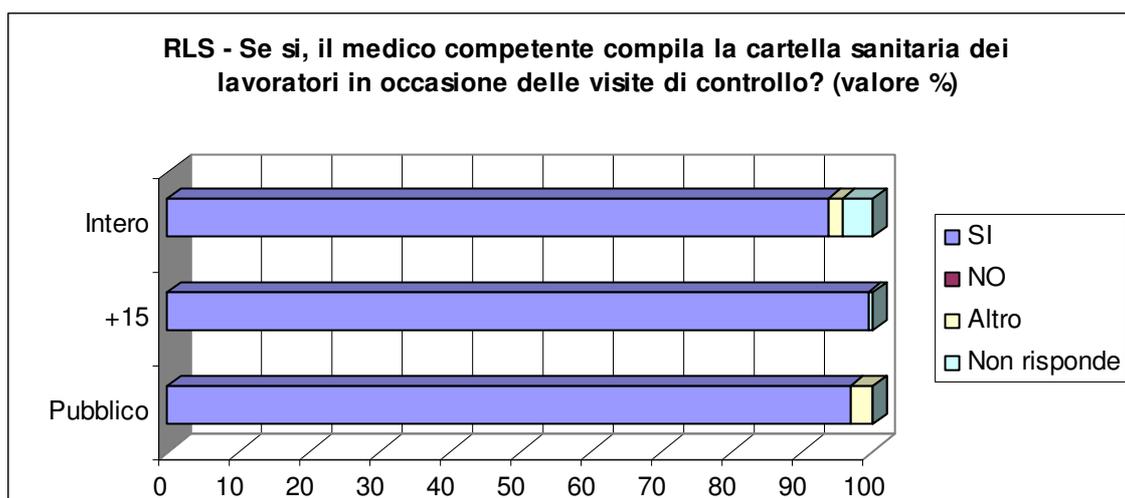
Nella realtà produttiva marchigiana meno della metà delle aziende del settore privato ha nominato il medico competente (45,6%). Poiché nel caso di aziende con un numero di dipendenti superiore a 15 la percentuale più che raddoppia (portandosi al 93,2%) ed è parimenti elevata nel caso del settore pubblico (87,8%), possiamo supporre che il dato derivi dalla specializzazione produttiva delle piccole e piccolissime aziende, in settori in cui non sono presenti rischi che impongono la sorveglianza sanitaria, nonché, in parte, da inadempienza del datore di lavoro.



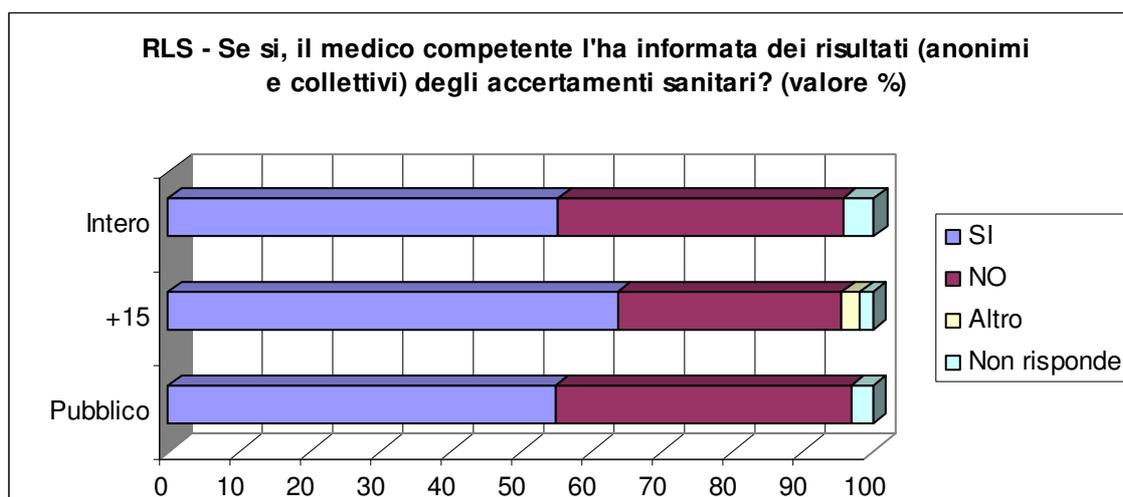
Indagando il legame che intercorre tra Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e medico competente, emerge che quasi sempre il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza conosce il nome della persona incaricata dall'azienda per ricoprire il ruolo del medico competente.



Inoltre, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza afferma che il medico competente adempie al principale obbligo previsto dalla compilazione, in occasione delle visite di controllo, della cartella sanitaria dei lavoratori.



Non sempre però, a detta dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, il medico competente adempie al dovere di informazione verso il Rappresentante dei lavoratori circa i risultati (anonimi e collettivi) degli accertamenti sanitari, compito che appare rispettato nel 55,3% delle aziende private (63,7% nel campione delle aziende più grandi) e nel 54,8% degli enti pubblici. Ciò appare più frequente nelle aziende delle Zone territoriali di Urbino, Senigallia e Jesi.



Chiedendo alla platea dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza chi, a prescindere dalle responsabilità individuate dalla normativa, svolge effettivamente le attività di promozione della salute e sicurezza, il medico competente emerge come figura particolarmente attiva in tale direzione, sia nel settore pubblico che privato. Da sottolineare come l'opinione dei Rappresentanti per la sicurezza sul ruolo del medico competente tenda a discostarsi da quella avanzata da diversi operatori dei Spsal per i quali il medico competente è piuttosto una figura "defilata che, a parte il ruolo delle visite, non entra nel sistema aziendale della sicurezza".

| Rls - Indipendentemente dalle responsabilità individuate dalla normativa, chi svolge effettivamente le attività di promozione della salute e sicurezza nella vostra azienda? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|---|-----------------|---------------|-------------------|
| Il datore di lavoro | 27,6 | 23,8 | 8,4 |
| Rspg | 15,5 | 21,0 | 32,5 |
| Medico competente | 19,8 | 22,5 | 21,7 |
| Un gruppo di lavoro apposito | ,9 | 1,5 | 1,2 |
| Un servizio esterno | 13,8 | 13,6 | 1,2 |
| Rls | 16,4 | 12,8 | 24,1 |
| Lavoratori | 3,4 | 3,1 | 4,8 |
| Altro | 2,6 | 1,8 | 6,0 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

4.8 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e le Organizzazioni sindacali, le Rappresentanze sindacali unitarie e le Rappresentanze sindacali aziendali

Dall'esame circa la presenza ed il ruolo delle **Organizzazioni sindacali** nelle realtà pubbliche e private marchigiane si palesa una situazione che differisce fortemente nel settore pubblico rispetto a quello privato e, all'interno di quello privato, fra le grandi e le piccole realtà.

Interrogando il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sulla presenza delle Oo.ss. nella sua azienda, si scopre che il 76,8% dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del privato dichiara che non è presente, nella sua azienda di riferimento, una rappresentanza sindacale (Rsu o Rsa). Tale dato è poi confermato dalla platea dei datori di lavoro; tra questi, dichiara di non avere contatti con le Rsu il 74,4%.

Le Rsu appaiono maggiormente presenti nei settori seguenti: tessile - abbigliamento, altre industrie manifatturiere, costruzioni, attività immobiliari e sanità.

Delimitando il campo di indagine alle imprese private di più grandi dimensioni, i datori che dichiarano di avere contatti con le Rappresentanze sindacali rappresentano il 34,1% dei casi analizzati. Ascoltando il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza appartenente ad imprese più strutturate sul suo grado di interazione con le Oo.ss., la percentuale di questi che afferma che le Oo.ss. sono presenti raggiunge il 31,1%. Declinando per settori, emerge come oltre la metà dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza appartenenti all'agricoltura, all'alimentare, all'energia elettrica, alla sanità ed agli altri servizi sociali e personali abbiano dichiarato la presenza delle Rsu presso le rispettive aziende.

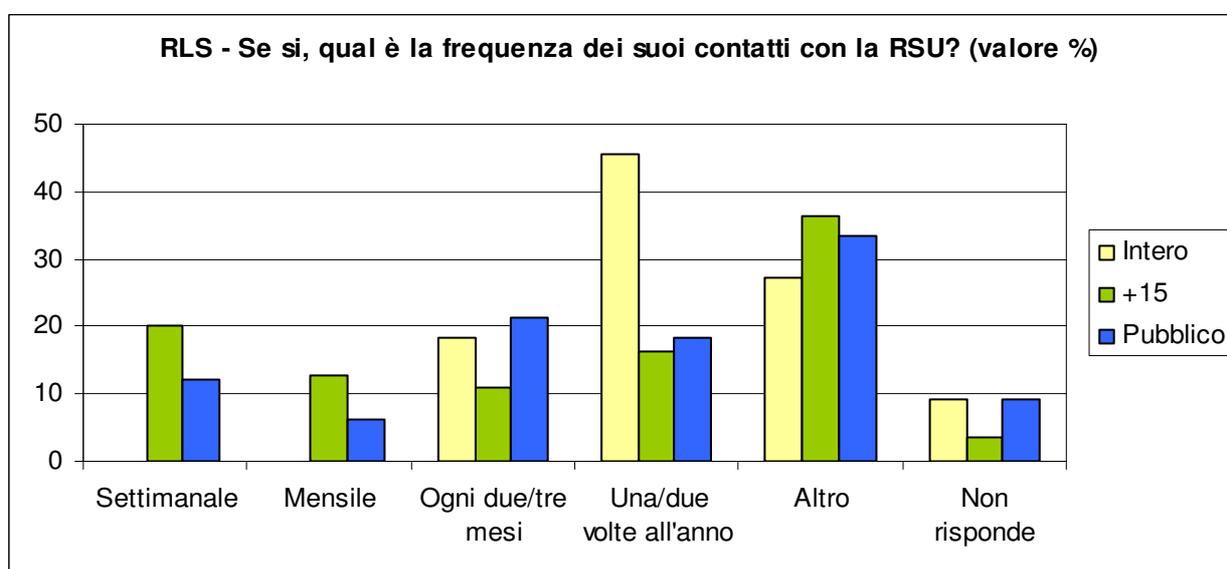
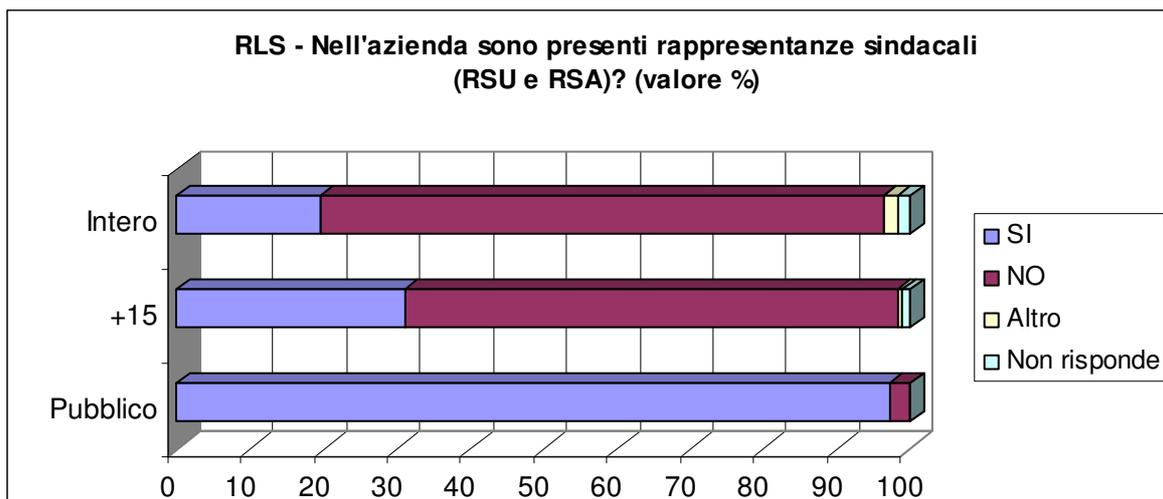
Indagando sui contatti del datore di lavoro dell'ente pubblico con le rappresentanze sindacali si scopre, invece, una maggiore relazione tra tali due figure: i contatti avvengono ogni due/tre mesi nel 39,0% dei casi, mensilmente nel 17,1% dei casi ed una volta l'anno nel 14,6% dei casi.

Parimenti, domandando al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del pubblico se, presso l'ente di sua appartenenza, siano presenti Rappresentanze sindacali (Rsu), si segnala un altissimo tasso di risposte affermative (97,1%).

Non solo, per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del pubblico:

- le Oo.ss. rientrano anche tra i canali maggiormente utilizzati per tenersi aggiornati
- in più della metà dei casi analizzati, la rispettiva nomina è avvenuta attraverso la designazione delle Rsu
- l'esperienza nel sindacato costituisce una delle motivazioni addotte per l'accettazione dell'incarico di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

| Datore - Frequenza dei contatti del datore di lavoro con le Rappresentanze sindacali | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|---|---------------------|-------------------|-----------------------|
| Settimanale | ,3 | 6,4 | 7,3 |
| Mensile | ,5 | 5,6 | 17,1 |
| Ogni 2/3 mesi | 2,1 | 10,0 | 39,0 |
| Una volta all'anno | 2,6 | 12,0 | 14,6 |
| Non ci sono contatti | 74,4 | 51,4 | 12,2 |
| Non risponde | 20,1 | 14,5 | 9,8 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

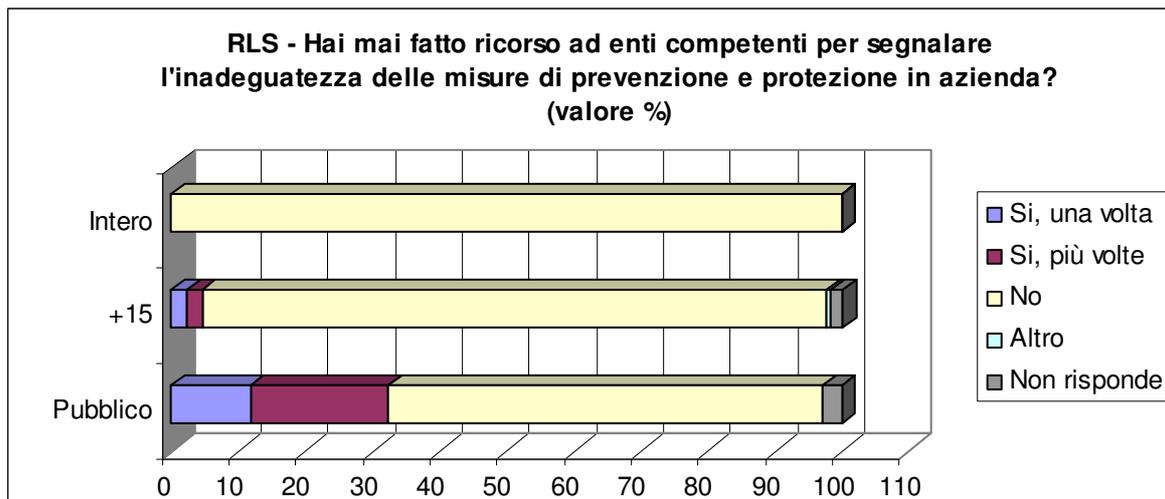


Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, perlopiù appartenente al settore pubblico, ritiene che in futuro le Organizzazioni sindacali potrebbero fornire valide risposte, alle esigenze della rispettiva azienda in termini di salute e sicurezza dei lavoratori, mirando a:

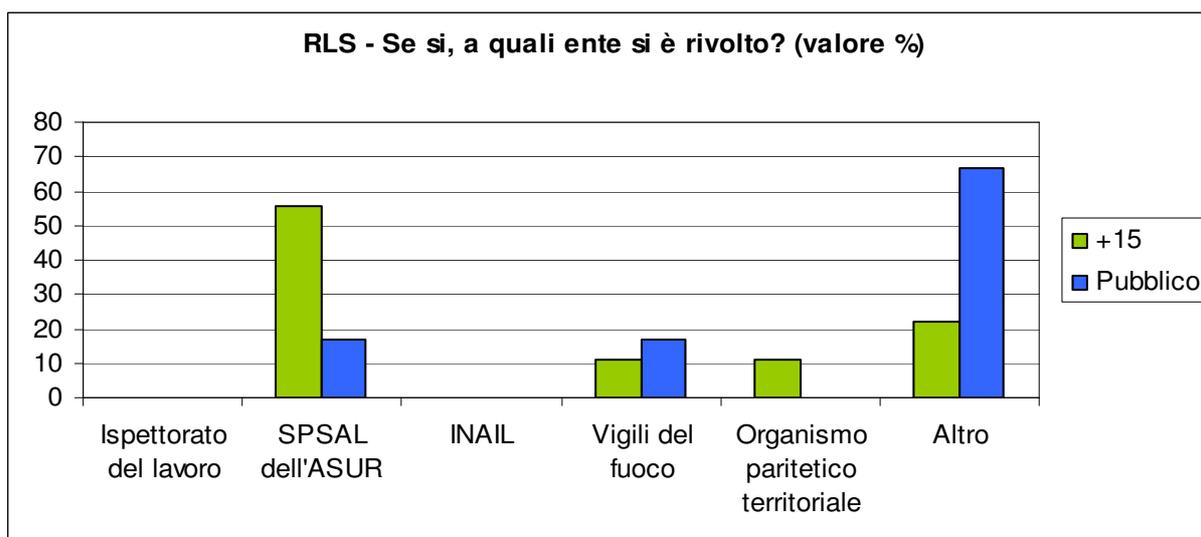
- una creazione di una struttura permanente a livello locale per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che eroghi consulenza in materia legale nonché servizi di assistenza legale
- una creazione di una rete di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a livello regionale in cui scambiarsi informazioni ed esperienze
- una maggiore diffusione di informazioni presso i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- una maggiore offerta di corsi di formazione e di aggiornamento per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- un esercizio di sensibilizzazione nei confronti dei datori di lavoro affinché arrivino a coinvolgere maggiormente i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nella presa di decisioni che concernono la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro
- un generale impegno a supportare e valorizzare la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

4.9 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e i Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza marchigiano non è solito fare ricorso ad **enti competenti** per segnalare l'inadeguatezza delle misure di prevenzione e protezione nel luogo di lavoro. I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del settore privato coinvolti nella ricerca hanno dichiarato di non aver mai fatto esposti a tal riguardo, e pochissimi sono anche i colleghi delle aziende più grandi ad aver dato, sotto tale versante, una risposta positiva. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del pubblico, invece, afferma di non essersi mai rivolto ad enti competenti per segnalare inadeguatezze nel 64,7% dei casi.



Esplorando a quale ente il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza si sia rivolto per segnalare l'inadeguatezza delle misure di prevenzione e protezione in azienda, si scopre perlopiù che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza delle imprese più strutturate ha privilegiato il Spsal dell'Asur di riferimento mentre il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del pubblico, oltre al Spsal dell'Asur di competenza, anche i Vigili del Fuoco.



Circa le motivazioni della segnalazione:

- per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di aziende private di più grandi dimensioni, esse coincidono con la segnalazione di mancata adozione dei sistemi di protezione e, a seguire, con quella di rilevazione di sostanze nocive e quella di individuazione di inconvenienti microclimatici legati all'illuminazione sbagliata degli uffici o alla presenza di campi elettromagnetici

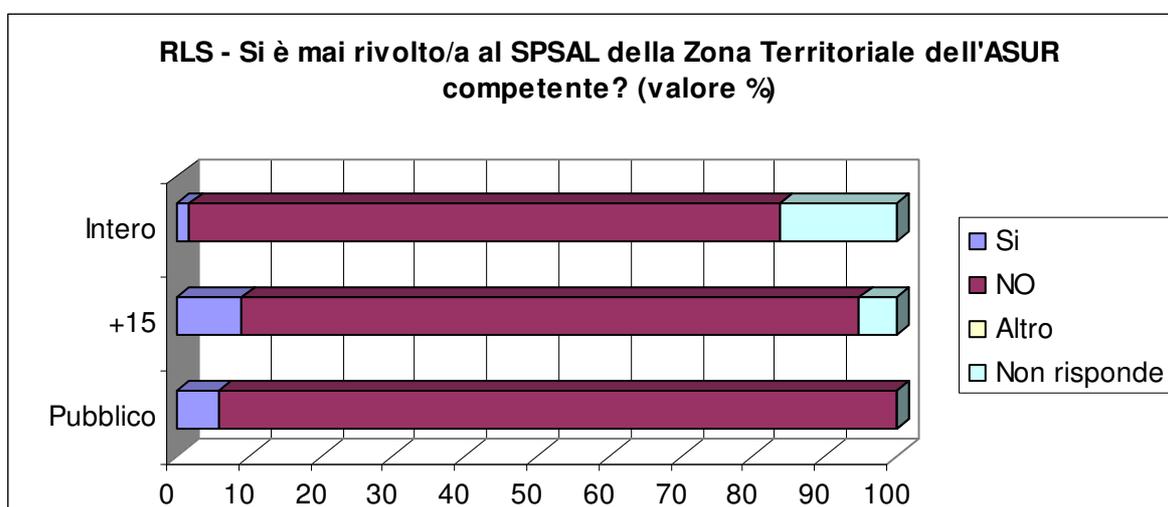
- anche per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del pubblico la segnalazione è soprattutto per comunicare la mancata adozione dei sistemi di protezione ma anche per avvisare circa il mancato rispetto del diritto all'informazione ed il rischio di incidente grave.

| Rls - Se si, quale era il motivo della segnalazione? | + 15 % | Pubblico % |
|---|---------------|-------------------|
| Mancato rispetto del diritto all'informazione | ,0 | 18,2 |
| Rischio di incidente grave o immediato | ,0 | 18,2 |
| Ricorso ad appalti non regolari | ,0 | ,0 |
| Presenza di sostanze nocive | 22,2 | 13,6 |
| Incidenti non dichiarati | ,0 | ,0 |
| Mancata adozione dei sistemi di protezione | 44,4 | 31,8 |
| Irregolarità nei contratti di lavoro | ,0 | ,0 |
| Altro | 33,3 | 18,2 |
| Totale | 100,0 | 100,0 |

Focalizzando l'attenzione sul ricorso del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza specificatamente all'istituzione Spsal della Zona territoriale dell'Asur competente, si scopre che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, sia del pubblico che del privato, non ci si è mai rivolto, ad eccezione di isolati casi finalizzati perlopiù alla richiesta di informazioni generali o su di uno specifico caso.

Il dato appare fortemente coerente con la visione dei Spsal raccolta durante gli incontri avvenuti nel corso della ricerca, ovvero che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è la figura tra quelle del Sistema della salute e sicurezza che meno frequenta lo Sportello informativo in materia di salute e sicurezza attivo presso ogni Spsal, nonostante questo fosse stato appositamente creato per fornire un supporto allo stesso Rappresentante.

Gli operatori dei Servizi affermano infatti che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza accede poco allo Sportello e poco si orienta a fare esposti; non solo, secondo i Spsal l'accesso dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e in genere delle aziende al Servizio di Prevenzione sembra essere inversamente proporzionale al grado di crisi che interessa l'economia locale.



| Rls - Se si, la motivazione era collegata a: | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|---|-----------------|---------------|-------------------|
| Denuncia di violazione | ,0 | 6,2 | ,0 |
| richiesta di informazioni generali | 100,0 | 18,8 | 50,0 |
| Richiesta di informazioni su di uno specifico caso | ,0 | 37,4 | ,0 |
| Partecipazione ad eventi/attività formativa | ,0 | 12,5 | ,0 |
| Altro | ,0 | ,0 | ,0 |
| Non risponde | ,0 | 25,0 | 50,0 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Nella classifica dei canali privilegiati dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e dal datore di lavoro, sia pubblici che privati, per tenersi aggiornati, il Spsal non risulta mai ai primi posti.

| Datore - Quali sono i principali canali informativi, di conoscenza e di aggiornamento dell'azienda sulla normativa salute e sicurezza? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|---|-----------------|---------------|-------------------|
| Le organizzazioni datoriali | 14,2 | 16,8 | 7,3 |
| La gazzetta ufficiale | 2,3 | 3,7 | 15,6 |
| I Rspp | 3,9 | 10,7 | 23,9 |
| I Rls | 1,2 | 3,1 | 6,4 |
| I sindacati dei lavoratori | 3,7 | 3,9 | 3,7 |
| La stampa specializzata e/o la tv | 14,7 | 8,3 | 10,1 |
| I consulenti esterni | 42,1 | 38,3 | 12,8 |
| Il contatto con altri imprenditori | 7,8 | 3,5 | ,0 |
| L'Inail e/o l'Ispesl | 1,9 | 2,9 | 8,3 |
| Il Spsal della Zona territoriale dell'Asur competente | 1,9 | 3,1 | 2,8 |
| Gli Organismi paritetici territoriali | 2,7 | 3,5 | ,9 |
| Altro | 3,5 | 2,2 | 8,3 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

| Rls - Attraverso quali fonti si tiene aggiornato/a per svolgere i suoi compiti in qualità di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza? | Intero % | + 15 % | Pubblico % |
|---|-----------------|---------------|-------------------|
| Il datore di lavoro | 22,4 | 17,4 | 12,1 |
| I sindacati | 3,1 | 7,4 | 14,3 |
| Gli Organismi paritetici territoriali | ,0 | 3,2 | ,0 |
| Il Rspp | 12,2 | 16,5 | 16,5 |
| I consulenti esterni | 35,7 | 26,5 | 4,4 |
| Inail/Ispesl | 1,0 | 1,5 | 4,4 |
| Spsal dell'Asur | ,0 | 2,1 | 3,3 |
| La stampa specializzata e/o la televisione | 12,2 | 10,3 | 12,1 |
| La Gazzetta ufficiale | ,0 | ,9 | 7,7 |
| Internet | 7,1 | 10,3 | 25,3 |
| Altro | 6,1 | 4,1 | ,0 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ritiene che le iniziative che i **Spsal dovrebbero mettere in campo** al fine di fornire utilmente una risposta alle esigenze della rispettiva azienda in termini di salute e sicurezza dei lavoratori coincidono con le seguenti:

- diffusione di periodici informativi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- divulgazione di informazioni sulle novità legislative, sulle iniziative in materia di salute e sicurezza che sono realizzate nel territorio marchigiano e sui diritti/doveri delle figure che compongono il Sistema della salute e sicurezza. I canali con cui, a detta degli intervistati, ciò dovrebbe avvenire, corrispondono a: diffusione di un bollettino periodico, costante aggiornamento del sito internet del Spsal, organizzazione di momenti seminariali, gestione ottimale dello Sportello informativo del Spsal
- più capillare distribuzione degli Sportelli informativi sulla salute e sicurezza all'interno del territorio marchigiano
- maggiore informazione sugli interventi promossi da consulenti esterni in materia di salute e sicurezza
- erogazione di corsi di aggiornamento e di formazione per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza da realizzare in azienda o presso le sedi del Spsal
- organizzazione di seminari ed incontri in cui invitare i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza appartenenti agli stessi settori produttivi

- maggior diffusione di visite ispettive “costruttive”, ovvero più partecipative ed educative, di maggior assistenza nei confronti dell’azienda su cui ricade il controllo
- incremento del servizio di consulenza in materia di salute e sicurezza, ovvero lo sviluppo di nuove e più diffuse modalità di accompagnamento delle strutture di natura pubblica e privata nell’applicazione della normativa sulla salute e sicurezza, da erogare presso gli stessi luoghi di lavoro, presso le strutture dei Spsal e mediante l’utilizzo di strumenti informatici sempre più sofisticati
- sviluppo di interventi volti a facilitare i rapporti tra Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e datore di lavoro, a stimolare gli stessi Rappresentanti a svolgere con consapevolezza l’esercizio del loro ruolo

I datori di lavoro, invece, chiedono ai **Spsal** di attuare i seguenti interventi:

- erogazione di corsi di aggiornamento e di formazione per le diverse figure del Sistema salute e sicurezza nei luoghi di lavoro da erogare in azienda, presso le stesse strutture dello Spsal o addirittura in modalità telematica, da organizzare per settori di attività specifici oppure per tematiche particolari
- assicurazione di un’ottima gestione dello Sportello per la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro
- sviluppo di convegni, seminari, workshop con cui divulgare tematiche specifiche di salute e sicurezza
- incremento del servizio di consulenza in materia di salute e sicurezza, ovvero lo sviluppo di nuove e più diffuse modalità di accompagnamento delle strutture di natura pubblica e privata nell’applicazione della normativa sulla salute e sicurezza, da erogare presso gli stessi luoghi di lavoro, presso le strutture dei Spsal e mediante l’utilizzo di strumenti informatici sempre più sofisticati, che mostrino un approccio che non sia ispettivo e sanzionatorio bensì preventivo e collaborativo, orientato a sensibilizzare sia il datore di lavoro che gli stessi lavoratori nei confronti delle questioni relative alla salute e sicurezza
- promozione di suggerimenti al Governo nazionale al fine dell’emanazione di leggi in materia di salute e sicurezza che siano declinate a seconda della dimensione della realtà aziendale
- definizione di linee guida per l’attuazione del Sistema sicurezza, suddivise per settori produttivi ed omogenee su tutto il territorio nazionale
- invito alle autorità competenti di assicurare premi alle imprese virtuose in materia di salute e sicurezza
- diffusione di una cultura della salute e sicurezza negli Istituti Scolastici
- partecipazione a ricerche in materia di salute e sicurezza
- maggiori controlli in azienda per verificare la corretta applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza
- collaborazione con altri enti competenti in materia di salute e sicurezza per uniformare i controlli, per concordare ed integrare le iniziative di ognuno
- supporto alle imprese nella programmazione di eventuali corsi specifici di reinserimento di lavoratori assenti per un infortunio o malattia

4.10 Il Sistema del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

Il d.lgs. n. 626/1994 prevedeva, all'art. 20³⁹, la costituzione di Organismi paritetici fra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e le Organizzazioni dei datori di lavoro. In particolare gli Opt operano a livello territoriale decentrato, svolgono funzioni di orientamento e di formazione⁴⁰ verso i lavoratori ed operano, inoltre, come Organismi di conciliazione di primo livello in caso di controversie sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalla normativa. Questa tipologia di Organismi esisteva già prima del decreto 626 nel settore edilizio (denominati Comitati paritetici territoriali) ed era regolata da appositi accordi di categoria. L'esperienza è stata quindi generalizzata a tutto il mondo produttivo dal decreto 626: negli anni seguenti l'emanazione della nuova normativa agli accordi del settore edile si sono aggiunti quattro accordi interconfederali: Confindustria, Confapi, Artigianato e Cooperative.

Le funzioni principali individuate dalla normativa del 1994 possono essere integrate in sede di contrattazione collettiva, così che gli Opt vanno a svolgere anche le funzioni di:

- raccolta ed analisi di dati relativi ai trend infortunistici sul territorio ed in comparti specifici
- raccolta dei dati al fine di costituire l'anagrafe dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- promozione della cultura della prevenzione, soprattutto attraverso l'attività informativa e formativa rivolta ai vari soggetti aziendali
- collaborazione con gli enti pubblici attivi in materia di prevenzione e sicurezza sul territorio di riferimento.

Con l'emanazione del d.lgs. n.81/2008 e del d.lgs. n.106/2009 è evidente la volontà del legislatore di rafforzare il ruolo riconosciuto agli Opt nella prospettiva di far loro assumere nel tempo un ruolo da protagonisti nel rinnovato modello di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

All'art. 2, comma c. 1, lettera ee del d.lgs. n.81/2008 (integrato con il d.lgs. n. 106/2009) si definiscono Organismi paritetici quegli "Organismi costituiti (a livello territoriale) a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per:

- la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici;
- lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia;
- ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento".

Dunque, accanto ai due compiti tradizionali, già attribuiti con il d.lgs. n. 626/1994, ovvero di **orientamento** e **promozione di iniziative formative** nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti⁴¹ e di **conciliazione** delle controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione⁴², con il recente decreto se ne aggiungono altri altrettanto importanti, quali quelli di:

³⁹ L'art. 20 d. lgs. dispone: "A livello territoriale sono costituiti organismi paritetici tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori. Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti"

⁴⁰ Art.22, comma 6 d.lgs. dispone: "La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui al comma 4 deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori"

⁴¹ Art 37 comma 7-bis - d.lgs. 81/2008 integrato con il d.lgs. 106/2009 - La formazione di cui al comma 7 può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici di cui all'articolo 51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori.

Art 37 comma 12 - D.lgs. 81/2008 integrato con il d.lgs. 106/2009 - La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

⁴² Art 37 comma 2 - d.lgs. 81/08 integrato con il d.lgs. 106/09 - Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, gli organismi di cui al comma 1 sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

- elaborare e raccogliere buone prassi
- fornire indicazioni alla Commissione consultiva permanente (di cui all'art. 6), in ordine alla individuazione dei settori e criteri finalizzati alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi
- supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- organizzare, per il tramite di persone o servizi esterni costituiti al suo interno, il servizio di prevenzione e protezione, per conto del datore di lavoro che ad essi si rivolga
- organizzare i corsi di formazione per Rsp
- autorizzare, previa segnalazione, l'accesso da parte del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, nei luoghi di lavoro, senza rispetto del termine di preavviso, in caso di infortunio grave
- comunicare alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del Rappresentante della sicurezza territoriale. Analoga comunicazione effettuano nei riguardi degli Organi di vigilanza territorialmente competenti. Inoltre, gli Organismi paritetici comunicano all'Inail i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli Organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali
- concorrere allo sviluppo del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro
- svolgere, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in particolare nei confronti delle imprese artigiane, delle imprese agricole e delle piccole e medie imprese e delle rispettive associazioni dei datori di lavoro
- rilasciare, su richiesta delle imprese, una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli Organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività. Per tale scopo, gli Organismi paritetici istituiscono specifiche Commissioni paritetiche, tecnicamente competenti e possono effettuare, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi.

Un'altra importante novità, introdotta dal d.lgs. n. 81/2008 e che coinvolge gli Organismi paritetici, è rappresentata dal **fondo di sostegno** alla piccola e media impresa, ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità costituito presso l'Inail.

Il fondo opera a favore delle realtà in cui la contrattazione nazionale o integrativa non preveda o costituisca, come nel settore edile, sistemi di rappresentanza dei lavoratori e di pariteticità migliorativi o, almeno, di pari livello ed ha quali obiettivi:

- a) il sostegno ed il finanziamento, in misura non inferiore al 50% delle disponibilità del fondo, delle attività delle Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza territoriali, anche con riferimento alla formazione;
- b) il finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori, dei lavoratori stagionali del settore agricolo e dei lavoratori autonomi;
- c) il sostegno delle attività degli Organismi paritetici. Il fondo è finanziato da un contributo delle aziende nel cui ambito non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda o l'unità produttiva calcolate sulla base della retribuzione media giornaliera per il settore industria e convenzionale per il settore agricoltura determinate annualmente per il calcolo del minimale e massimale delle prestazioni economiche erogate dall'Inail.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale redige una relazione annuale sulla attività svolta e la invia al Fondo.

Scendendo ad analizzare la situazione regionale degli Organismi paritetici si rileva che risultano attivi complessivamente 20 Opt, così configurati in base agli accordi decentrati fra associazioni datoriali e sindacali: quattro Comitati Paritetici Territoriali per l'Edilizia, 5 Organismi paritetici territoriali dell'Industria, 4 Opt del Commercio, 2 dell'Artigianato e 5 della Piccola Industria.

| Denominazione | Settore | Dimensione territoriale | Sede |
|---------------|-------------|-------------------------|---|
| CPT EDILIZIA | Edilizia | Ancona | Ancona |
| CPT EDILIZIA | Edilizia | Ascoli P. | Ascoli Piceno |
| CPT EDILIZIA | Edilizia | Macerata | Macerata |
| CPT EDILIZIA | Edilizia | Pesaro | Pesaro |
| OPT INDUSTRIA | Industria | Ancona | c/o Assindustria AN |
| OPT INDUSTRIA | Industria | Ascoli P. | c/o Assindustria AP |
| OPT INDUSTRIA | Industria | Macerata | c/o Assindustria MC |
| OPT INDUSTRIA | Industria | Pesaro | c/o Assindustria PS |
| OPT INDUSTRIA | Industria | Fermo | c/o Unione Industriale del Fermano |
| OPT COMMERCIO | Commercio | Ancona | c/o Unione Sind. Comm. e Turismo AN |
| OPT COMMERCIO | Commercio | Ascoli P. | c/o Ass.ne Commercio Turismo Servizi AP |
| OPT COMMERCIO | Commercio | Macerata | c/o Ass.ne Commercio Turismo Servizi MC |
| OPT COMMERCIO | Commercio | Pesaro | c/o Ass.ne Commercio Turismo Servizi PS |
| EDILART | Edilizia | Regione | c/o Cassa Edile Artigiana delle Marche |
| CPRA | Artigianato | Regione | c/o Ente Bilaterale Artigianato Marche |
| OPT CONFAPI | Industria | Ancona | c/o Ass. Piccola e Media Industria AN |
| OPT CONFAPI | Industria | Ascoli P. | c/o Ass. Piccola e Media Industria AP |
| OPT CONFAPI | Industria | Fermo | c/o Ass. Piccola e Media Industria FM |
| OPT CONFAPI | Industria | Macerata | c/o Delegazione API MC |
| OPT CONFAPI | Industria | Pesaro | c/o Ass. Piccola e Media Industria AP |

In linea teorica sarebbe lecito attendersi la presenza di un Organismo territoriale per ciascuna provincia, più uno a livello regionale, per ogni accordo interconfederale sottoscritto a livello nazionale. In realtà, nelle Marche, non è stato attivato alcun Opt per il settore della cooperazione.

In relazione alla situazione nazionale, indagata in un lavoro di ricerca del Censis del 2001⁴³, si nota la sostanziale uniformità per quanto riguarda il settore edile – dove peraltro, come accennato, i Cpt erano già stati creati prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 626/1994 – mentre la situazione appare rovesciata rispetto all'artigianato e alla piccola industria, dato che a livello nazionale oltre un terzo degli Opt costituiti appartiene al settore artigiano, mentre pochissimi sono quelli della piccola e media impresa. Notevolmente arretrato appare, anche a livello nazionale, il processo di creazione degli Opt nel settore della cooperazione.

Dalle dichiarazioni delle imprese che hanno collaborato alla ricerca, come risulta dai dati presentati nel paragrafo § 4.1, emerge che solamente il 5% circa delle realtà produttive in regione aderisce al Sistema della rappresentanza territoriale, in contrasto con quanto ci si attenderebbe in considerazione della preponderante presenza di imprese piccola e piccolissima dimensione. Il Sistema della rappresentanza territoriale appare attivo solamente nei comparti artigianali del sistema produttivo (anche nel settore edilizio, ma sempre nelle imprese collegate alle associazioni di categoria dell'artigianato), ed in particolare nei territori di Pesaro, Fano e Senigallia dove la presenza del Rappresentante territoriale raggiunge il 40% delle imprese intervistate.

I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali operanti nell'ambito degli Organismi paritetici sono attualmente 15; in maggioranza uomini, essi hanno assunto l'incarico in quanto già impegnati nelle Organizzazioni sindacali che fanno parte degli Opt di riferimento, dopo aver ricevuto una specifica formazione. Fino ad ora svolgevano l'attività di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali a tempo parziale, dedicando una porzione del loro tempo di lavoro ad altre attività in ambito sindacale; tale circostanza è stata spesso ricondotta dagli interessati alla scarsità di risorse di cui l'Organismo paritetico dispone per il Sistema della rappresentanza territoriale⁴⁴. I Rappresentanti territoriali dichiarano di avere a disposizione mezzi adeguati per lo svolgimento del loro ruolo presso l'Opt di riferimento, che è in possesso di un'anagrafica delle imprese aderenti; in genere essi svolgono la loro attività in piena collaborazione con i componenti dell'Opt, con i quali hanno contatti sia programmati che a livello informale.

Dalla ricerca emerge che le opportunità di formazione, oltre a quella iniziale e di aggiornamento, appaiono più frequenti per i Rappresentanti territoriali che per quelli interni, probabilmente per il contatto più stretto con le Organizzazioni sindacali di riferimento.

⁴³ INAIL-CENSIS: "Verso un modello partecipato di prevenzione", 2001

⁴⁴ Da rilevare che il d.lgs. n. 81/2008 ha reso l'esercizio della Rappresentanza territoriale incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative. Per un approfondimento, confrontare paragrafo § 1.3

In un mese, mediamente, i contatti (telefonici, via fax, via mail) con le imprese in cui i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali svolgono il rispettivo ruolo non raggiungono mai il numero di 10 e meno di 10 sono pure le visite che gli stessi affermano di fare alle stesse imprese.

I Rappresentanti territoriali operano visitando le aziende di loro pertinenza: le visite vengono programmate ed in genere comportano l'organizzazione di una riunione con tutti i lavoratori – su tematiche normative ma anche organizzative - accompagnata dalla distribuzione di materiale informativo; alcuni Rappresentanti territoriali affermano di parlare ed organizzare riunioni coinvolgendo anche il datore di lavoro ed il Responsabile della sicurezza.

La programmazione delle visite, tenendo conto del numero elevato di imprese di cui ogni Rappresentante territoriale si occupa, privilegia le situazioni produttive giudicate più a rischio e le aziende di dimensioni maggiori.

I rappresentanti territoriali dichiarano che nella maggioranza dei casi l'atteggiamento dei lavoratori verso di loro è di collaborazione, e ciò vale anche, pur se in misura minore, per le altre figure del sistema sicurezza aziendale; in massima parte i Rappresentanti territoriali vengono consultati per la preparazione del documento di valutazione dei rischi e, solitamente, hanno avuto la possibilità di esaminare il documento nella sua versione finale.

Le richieste e le osservazioni che i lavoratori che rappresentano rivolgono più di frequente ai Rappresentanti territoriali coincidono con iniziative per una maggiore informazione e di miglioramento della vivibilità dell'ambiente (caldo – freddo – luce - aria).

Con le istituzioni del Sistema di salute e sicurezza regionale i contatti dei Rappresentanti territoriali appaiono più frequenti e sistematici di quanto emerga per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza interni; le segnalazioni rivolte ai Spsal hanno riguardato soprattutto il rischio di incidente grave o immediato, la presenza di sostanze nocive, la mancata adozione dei sistemi di protezione.

I rapporti con l'Inail non appaiono sistematici, anche se la frequenza dei contatti è di almeno una/due volte l'anno.

Non esistono invece forme di raccordo sistematico con gli altri Rappresentanti territoriali, anche se alcuni, che appartengono alle stesse Organizzazioni sindacali, hanno occasione di incontro e di scambio di informazioni almeno una volta al mese.

Le difficoltà che i Rappresentanti territoriali maggiormente percepiscono nello svolgimento del loro ruolo riguardano soprattutto la conoscenza delle realtà lavorative di cui hanno la rappresentanza, secondo i diversi comparti produttivi e di rischio, ma anche il rapporto con il datore di lavoro, la scarsa percezione del rischio da parte dei lavoratori oltre al fatto di avere a disposizione poco tempo per svolgere l'attività.

I Rappresentanti territoriali giudicano medio il livello di sicurezza raggiunto in termini di prevenzione dei rischi individuati in relazione all'attività specifica delle imprese di cui si occupano e ritengono efficaci, per diffondere sul territorio una migliore cultura della salute e sicurezza, soprattutto le azioni seguenti:

- l'aumento degli incentivi (sgravi fiscali, contributi, ecc.) per interventi finalizzati alla prevenzione del rischio di infortuni e malattie professionali
- la formazione alla salute e sicurezza nelle scuole.

A seguire, giudicano efficace anche la razionalizzazione dei meccanismi di vigilanza e di controllo, l'incremento dell'offerta qualificata di consulenza e di tutoraggio per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza, la lotta al lavoro nero o gli interventi più incisivi per la tutela dell'ambiente.

Ai fini dell'esercizio della rappresentanza loro affidata emerge dalla ricerca una richiesta di supporto più esteso da parte dell'Organismo paritetico nel quale operano, anche in relazione alla formazione e all'aggiornamento.

Capitolo 5

IL SISTEMA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO DELLE MARCHE: SINTESI E PROSPETTIVE

Seguendo il metodo partecipativo che ha informato la ricerca durante tutte le fasi di progettazione e realizzazione, a conclusione della fase di elaborazione dei dati, sono stati organizzati tre distinti focus - group – rispettivamente con i dirigenti e gli operatori dei Spsal, con le Associazioni datoriali e con le Organizzazioni sindacali – al fine di socializzare la lettura dei dati stessi. Agli incontri con le parti sociali hanno preso parte anche esperti dell’Inail regionale.

Successivamente, ha trovato sviluppo un momento pubblico di presentazione dei risultati finali della ricerca; in particolare la tavola rotonda prevista all’interno di tale seminario si è rivelata un’occasione di aperto confronto e di meditato scambio delle singole visioni tra tutti gli attori coinvolti nel progetto attorno al tema della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro marchigiani.

Le approfondite e tra loro complementari esperienze dei diversi attori partecipanti hanno contribuito ad arricchire l’interpretazione delle informazioni emerse dalla ricerca. Di seguito si espongono le opinioni ed i suggerimenti delle parti sociali, dell’Inail Marche e di alcuni referenti dei Spsal; nei diversi paragrafi, le informazioni sono organizzate in due parti che attengono agli aspetti positivi ed alle criticità attuali, da un lato, e alle proposte per gli interventi e le politiche future, dall’altro⁴⁵.

Completa il capitolo un paragrafo conclusivo in cui si delinea un quadro di sintesi delle criticità attuali e delle proposte per gli interventi e le politiche future complessivamente emerse.

5.1 Le osservazioni delle parti sociali

5.1.1 Le Organizzazioni sindacali

Analisi della situazione attuale

Secondo alcuni esponenti delle Organizzazioni sindacali, la situazione in cui versa il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è problematica.

“Alcuni Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ancora oggi pensano di essere un “ripiego”. Nelle piccole imprese è davvero facile che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza si senta scelto per quel ruolo anche perché nessun altro collega è disponibile o perché l’ha voluto il datore di lavoro.”

Diffusa è la convinzione che laddove c’è il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l’esercizio del suo ruolo sia soltanto formale.

“Ci si domanda se realmente esista e se è in linea con lo spirito partecipativo.”

“Dalla ricerca emerge come quasi tutti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza abbiano ricevuto la formazione ma solo poco più della metà di essi dichiara di aver successivamente avuto la possibilità di aggiornarsi.

Altro emblema questo di un’applicazione solo formale della legge.”

La scarsa nomina del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza che risulta dalla ricerca e che concerne soprattutto le piccole realtà produttive della regione può essere letta nel modo seguente: il datore di lavoro spesso nelle micro e piccole imprese non conosce la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e non sa di avere il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, se l’impresa aderisce al Sistema del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.

⁴⁵ Le frasi in corsivo riportano integralmente alcune delle affermazioni dei partecipanti ritenute particolarmente significative

“Spesso, la questione della nomina del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è gestita interamente dal consulente esterno ed il datore di lavoro non è neppure a conoscenza del motivo per cui versa all’Organismo paritetico una determinata quota”.

Osservando le risposte date dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza circa i canali di informazione più utilizzati emerge come le fonti principali di informazione per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza coincidano con le figure interne con ruoli istituzionali (datore di lavoro e medico competente in particolare) o strettamente collegate all’azienda di riferimento (consulenti) e meno con quelle istituzionali e di rappresentanza sindacale.

Si tratta di una conferma di opinioni espresse da alcuni esponenti del mondo sindacale regionale per quanto riguarda le piccole imprese. Sorprende di più, invece, che ciò si verifichi anche nelle aziende di più grandi dimensioni.

“Interagiscono diversi fattori a determinare queste difficoltà: questa nuova forma di rappresentanza (di tutti i lavoratori, originata dalla legge, autonoma dall’azienda, ma non direttamente legata al sindacato) è strutturalmente diversa rispetto all’azione tradizionale di rappresentanza (muove dagli iscritti per coprire l’intero universo ed è espressa con la contrattazione) e di tutela (di singoli lavoratori); il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza agisce spesso in solitudine (un solo Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale); il rapporto tra il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (è un lavoratore con 40 ore di permesso all’anno) e la “squadra” aziendale (che vede figure anche fortemente professionalizzate e lo stesso datore di lavoro) è inevitabilmente sbilanciato; i problemi da affrontare, presentano una forte complessità, che si dilata quando sono da indicare soluzioni sul terreno delle soluzioni tecniche, scientifiche e organizzative.”

“Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha pochi rapporti con le Oo.ss., con l’Inail e con le Asl e molti con le fonti interne: datori di lavoro, Rspg e consulenti.

Rispetto alle piccole, si tratta di una conferma di una sensazione che già avevamo.

Colpisce di più, invece, che anche nelle più grandi ci siano pochissimi contatti del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - per il suo aggiornamento - con le Oo.ss., l’Inail e le strutture pubbliche in generale”.

Anche per quanto riguarda la comunicazione all’Organismo paritetico del nominativo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, così come previsto dal d.lgs. n. 626/1994 ed ora riconfermato dal d.lgs. n. 81/2008 e d.lgs. n. 106/2009, le Oo.ss. avevano la sensazione che ciò non fosse una prassi particolarmente diffusa tra le imprese marchigiane.

Si tratta di una cattiva abitudine che merita di essere corretta, generando influssi negativi anche nell’aggiornamento del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

“È positivo il fatto che i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sembrano perlopiù aver ricevuto una formazione di base. Fa invece riflettere lo scarso aggiornamento del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. È come se i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza formati poi uscissero dal circuito del Sistema salute e sicurezza marchigiano.

Il mancato aggiornamento dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza può avere origine anche da una scarsa comunicazione del suo nominativo, da parte del datore di lavoro, agli Enti deputati alla raccolta dei nominativi di tali figure, come l’Organismo paritetico e l’Inail. Di conseguenza è difficilissimo contattare i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che non siano già all’interno delle Rappresentanze sindacali”.

Proposte

Per il prossimo futuro, le Organizzazioni sindacali sono convinte che bisogna fare costanti, magari piccoli, ma significativi passi.

“Ad esempio usare la banca dati dell’Inail dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza per fare una mailing list a cui spedire informazioni di rilievo almeno tre o quattro volte l’anno. È importante dare a tale figura messaggi di sostegno.”

Necessario interrogarsi sui dati emersi dalla ricerca sotto il profilo del rapporto tra Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e Organizzazioni sindacali.

“Il lavoro di ricerca ci ha dato la possibilità di riflettere. Ognuno deve essere presente e lavorare insieme. Al di là delle norme, è opportuno riflettere su come si fa ad ottenere dei risultati concreti.”

“È obbligo delle Oo.ss. quello di interrogarsi sia sui dati positivi emersi dalla ricerca, come la fotografia che esce per il settore pubblico, sia su quelli negativi che riguardano soprattutto il settore privato”.

Ma imprescindibile anche ragionare sul grande scarto che si registra tra l’impegno profuso dalle istituzioni pubbliche e la scarsa partecipazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

“Se le forme di comunicazione adottate dalle istituzioni pubbliche per comunicare con i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (sportelli, numeri verdi, ecc.) non attivano un ritorno accettabile da parte dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, il problema è nel mezzo di comunicazione, che va cambiato. Le “giornate dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza” attivate da alcuni anni sono il primo esempio di una forma di comunicazione che ha prodotto risposte superiori alle stesse aspettative iniziali.”

“Reticenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per paura di ritorsioni da parte del suo datore di lavoro o sfiducia nei confronti dell’operato delle istituzioni pubbliche?”.

Infine, secondo le Organizzazioni sindacali, occorre lavorare a rilanciare il ruolo degli Organismi paritetici e della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.

“Ogni incontro tra Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e singola azienda prevede la costruzione di un rapporto con i lavoratori (assemblea), la costruzione di una “mappa” dei problemi aziendali, la richiesta formale di incontro, la definizione di una data concordata, la realizzazione dell’incontro. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è figura che riesce a visitare 50 aziende in un anno. È evidente la difficoltà a garantire la partecipazione dei lavoratori delle numerose aziende che abbiano scelto di aderire al Sistema del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.”

“Enorme questione degli Organismi paritetici territoriali. Tale istituto deve essere al centro del Sistema di rappresentanza per evitare che sia formale.”

5.1.2 Le Associazioni datoriali

Analisi della situazione attuale

In termini generali di valutazione della ricerca condotta, le Associazioni datoriali hanno dato atto dell’affidabilità dei campioni predisposti ed apprezzato l’alta adesione assicurata dai datori di lavoro all’indagine.

“Ampia disponibilità da parte del datore di lavoro alla somministrazione dell’intervista, contro ogni aspettativa maturata dalle Associazioni di categoria all’inizio dei lavori”.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza appare una figura che, ove presente, risulta piuttosto attiva e con un buon rapporto con il suo datore di lavoro.

“Guardando ai risultati dalla ricerca emersi, da un lato, appare un quadro sconcertante che fa presupporre come non ci si abbia creduto molto sulla figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, come, ad esempio, la sua nomina che nelle aziende marchigiane appare estremamente scarsa, dall’altro, invece, se si osserva la formazione della figura, la consultazione da parte del datore di lavoro, si rileva un panorama più rassicurante, soprattutto per ciò che concerne le realtà più strutturate.”

“I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ove presenti, sono persone esperte, in azienda da parecchi anni, non giovanissimi, con una nomina spesso riconfermata, interessate alle tematiche della salute e sicurezza, consultate con una certa frequenza dal vertice aziendale e che interloquiscono con il datore di lavoro e con le altre figure del Sistema della salute e sicurezza in azienda.”

Tutto è perfezionabile ma si parte da una buona base: i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza appaiono abbastanza integrati in azienda per le questioni connesse alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”.

“Nelle piccole dove c’è il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza i rapporti con il datore di lavoro sono buoni”.

“Laddove c’è, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è consultato per la stesura del documento dei rischi”

Dall’indagine emerge però la debolezza strutturale del Sistema della salute e sicurezza delle piccole imprese.

“Le piccole aziende dalla ricerca escono come le più esposte ai rischi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.”

I dati sulla presenza dei Rappresentanti nelle imprese della regione fanno riflettere sulla gestione della salute e sicurezza delle aziende non collegate alle Associazioni datoriali.

“Sembra difficile poter credere che la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sia avvenuta solo nel 20,6% dei casi campionati.

Le aziende collegate alle Associazioni di categoria, infatti, sono sempre orientate a nominare tale figura, nella modalità interna o territoriale.

Probabilmente le imprese che invece affidano la gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai consulenti ricevono altri input”.

Se la nomina del Rappresentante risponde ad un adempimento inteso in termini meramente formali, il datore di lavoro della piccola impresa potrebbe non essere consapevole di aver ottemperato.

“Probabilmente molti datori di lavoro non hanno la consapevolezza di aver nominato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, soprattutto se questi è territoriale. Così si potrebbe leggere e si potrebbe giustificare il basso tasso di nomina”.

Oltre alla scarsa presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale, preoccupa anche la diffusa assenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale nelle piccole aziende della regione.

“La cosa preoccupante è che nelle piccolissime aziende non c’è il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale ma neppure quello territoriale”.

“Le Associazioni datoriali attive nella nostra provincia sostengono sempre il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale. È passata la fase di contrapposizione tra gli attori, ora si è in quella di ricostruzione del Sistema dove partecipano tutti”.

“L’Opta a cui aderiamo ha investito molto in informazione e formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale. È sconcertante vedere questi risultati”.

Un altro elemento critico su cui riflettere è costituito dalla scarsa percezione del rischio da parte dei lavoratori, lamentata sia dai datori di lavoro sia dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

In termini più ampi, il Sistema della salute e sicurezza nazionale soffre per una normativa complessa e non sempre caratterizzata da chiarezza e definizione, per uno scarso coordinamento tra tutti i soggetti operanti a vario titolo e per la difficoltà a comunicare efficacemente tutte le iniziative esistenti agli utenti finali.

Il consulente esterno dalla ricerca emerge come una figura predominante per la formazione e l’informazione del datore di lavoro ma anche per quelle del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; si deve riflettere e un po’ sorprende che i canali di informazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza tendenzialmente coincidono con quelli utilizzati dal datore di lavoro.

Proposte

In termini generali la presenza dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza andrebbe sostenuta soprattutto attraverso la valorizzazione del ruolo dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali o rendendo obbligatoria la nomina (si ricorda che l'indagine sul campo è stata svolta in regime di d.lgs. n. 626/1994. Quanto indicato è stato recepito dal d.lgs. n. 81/2008 e confermato dal d.lgs. n. 106/2009).

“Nelle microimprese, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale ha un senso troppo relativo, soprattutto nella piccola impresa; troppo spesso è un familiare, è una figura prossima al datore di lavoro. In queste condizioni che tipo di ruolo interlocutorio può svolgere il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza se è contemporaneamente familiare, caporeparto, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza?”

Probabilmente nelle microimprese bisogna sostenere il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale perché svolga un ruolo attivo, propositivo, di interlocuzione.

Ma il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è ancora un problema di sostanza.

Nonostante un impegno profuso da parte di diversi attori del Sistema salute e sicurezza, oggi il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale non svolge nella nostra regione un ruolo attivo nelle piccole realtà aziendali”.

“Ma perché la legge non obbliga in maniera chiara la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza?”

Nelle microimprese la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non è una scelta dei lavoratori ma una decisione anche e soprattutto dei datori di lavoro.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è il figlio del titolare, il dipendente di fiducia del datore di lavoro, ...”.

L'attuazione delle disposizioni del d.lgs. n. 81/2008 e del d.lgs. n. 106/2009 potrebbero contribuire ad un miglioramento della situazione che andrebbe monitorata.

Formazione ed informazione nei confronti dei datori, dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei lavoratori sono considerati elementi strategici sui quali puntare per contribuire ad un progresso del Sistema.

“Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve strutturarsi ancora di più.

Necessaria una formazione che sia contestualizzata; una serie di iniziative sul territorio.”

Altrettanto rilevante appare il coordinamento delle iniziative messe in campo e l'adozione di campagne informative efficaci verso i destinatari finali.

“Valorizzare ulteriormente il ruolo del Comitato di Coordinamento regionale. È un utile strumento”.

“È necessaria una maggiore sensibilizzazione da parte delle istituzioni, dei consulenti, dei Spsal nei riguardi della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Finora su tale figura ci hanno creduto in pochi; in pochi hanno dato sostegno. Bisogna lavorare insieme su tale fronte: insieme si è più incisivi.”

Ad un livello più specifico i rappresentanti delle Associazioni datoriali suggeriscono anche un maggiore coordinamento fra enti preposti ai controlli ispettivi, che fornisca indicazioni chiare ed univoche anche sull'interpretazione della normativa.

Infine, le Associazioni datoriali ritengono fondamentale che l'attuale Sistema salute marchigiano apra un confronto maggiore con i consulenti.

“È necessario poi aprire un confronto con i consulenti”

5.2 Le osservazioni dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro delle Marche

Analisi della situazione attuale

L'esperienza dell'Inail Marche conferma la debolezza strutturale del Sistema della salute e sicurezza delle piccole imprese. Non si esclude che ciò possa in parte derivare da una normativa in materia troppo complessa.

“Le piccole aziende dalla ricerca escono come le più esposte ai rischi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Questo dice anche l'esperienza dell'Inail: un numero rilevante di infortuni gravi o mortali si concentra nelle piccole realtà della regione”.

Tuttavia l'Inail Marche, al contempo, informa che, negli ultimi anni, l'indice di frequenza degli infortuni nelle aziende marchigiane ha registrato un sensibile calo nel valore, sottolineando che ciò possa essere considerato una conferma del Sistema salute Marche che sta iniziando a dare risultati positivi.

Attualmente l'Inail Marche sta investendo molto nella comunicazione e nella creazione di una banca dati dei Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

“Il nostro Ente sta coinvolgendo, nella sua attività, la Facoltà di Scienze della comunicazione di Macerata, partecipando a progetti europei, come Leonardo, assieme alle Associazioni di categoria come Confindustria.”

“Il nostro Ente sta spendendo molte energie per elaborare una banca dati dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed anche a Jesi, il Spsal della Zona territoriale n.5 dell'Asur ed altri attori stanno lavorando alla creazione di un Polo permanente per la formazione della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Fondamentale uno sforzo comune per la costruzione di una banca dati dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza”.

Osservando le risposte date dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza circa i canali di informazione più utilizzati, esce una fotografia che sorprende i referenti dell'Inail regionale: quelli che ci si aspetta possano essere i canali più adoperati, appaiono invece i meno scelti.

“Tra le fonti principali di informazione per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza troviamo il consulente esterno ed altre figure che ci si aspetta siano canali prescelti dal datore di lavoro.”

L'Istituto poi giudica valevole che i datori di lavoro chiedano per il futuro nuove figure professionali nell'area dell'innovazione tecnologica, una leva su cui gli esperti suggeriscono di puntare per affrontare l'attuale crisi economica.

Proposte

Dalla ricerca emerge un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza che chiede maggiore supporto esterno e formazione continua.

L'Inail Marche mostra un atteggiamento favorevole ad accogliere le esigenze avanzate da tale figura sotto questo aspetto e suggerisce che il Sistema salute Marche potrebbe cominciare a ragionare sulla creazione di una struttura informativa adeguata per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, magari su canale virtuale.

“Interessante che i datori di lavoro chiedano informazioni sui finanziamenti in materia di salute e sicurezza. Il Sistema ne deve tener conto per il futuro.”

L'Istituto percepisce come essenziale il coordinamento di tutti gli attori del Sistema salute Marche.

“Se si deve mirare ad una maggiore integrazione tra più soggetti, come l’Inail Marche, la Regione Marche con il Servizio sanitario regionale (Ssr), i datori di lavoro, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i Rspp, le Organizzazioni sindacali, le Associazioni datoriali, necessaria appare la stesura di Protocolli a livello generale tra le varie figure del Sistema salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”.

Un’altra strategia che l’Inail Marche ritiene opportuno seguire nel prossimo futuro coincide con l’innalzamento del livello di comunicazione in materia di salute e sicurezza.

“Molto spesso si commettono degli errori nel non diffondere i risultati delle iniziative poste in essere.”

“Bisogna ridurre il rischio dell’autoreferenzialità dei soggetti promotori, implementare un sistema vero di comunicazione sulle iniziative intraprese, coordinandosi con gli altri attori. Molto spesso l’utente finale è all’oscuro di questo.”

“Educare l’opinione pubblica a diffondere notizie sulle tematiche della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che siano veritiere e complete.”

Infine, secondo l’Inail Marche, sarebbe interessante approfondire, con una ricerca costruita *ad hoc*, sia il ruolo dei consulenti a cui l’azienda marchigiana molto spesso affida la gestione della salute e sicurezza sia quanto è cambiato in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dopo l’uscita del d.lgs. n. 81/2008 e d.lgs. n. 106/2009.

“Il ruolo dei consulenti esterni è fronte nebuloso: bisogna capire chi effettivamente sono, come lavorano, verificarne l’efficienza e la qualità del loro operato.”

“Ad esempio, all’Inail recentemente, dopo l’uscita del d.lgs. n. 81/2008, sono confluiti diversi nominativi del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, soprattutto da parte delle imprese più grandi e situate nel bacino di Ancona.”

5.3 Le osservazioni dei Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro

Analisi della situazione attuale

Il quadro che emerge dalla ricerca rispecchia sostanzialmente una serie di valutazioni che i Spsal hanno maturato nel tempo: da un punto di vista formale, nelle grandi imprese e nel settore pubblico, la gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro appare positiva; nelle piccole imprese, invece, esistono ancora evidenti criticità.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza continua ad essere figura che incide poco in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nei rari casi in cui è presente, tende a manifestare un rapporto molto prossimo al datore di lavoro sulle questioni attinenti alla salute e sicurezza.

Data la conformazione del sistema produttivo marchigiano, caratterizzato da tante piccolissime aziende, non sono rari i casi in cui la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza viene suggerita dallo stesso datore di lavoro ed accettata dalla maggioranza dei lavoratori.

“Il più delle volte il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nelle piccole realtà marchigiane, è un familiare o comunque una figura presente in azienda da lungo tempo di cui il datore di lavoro si può fidare”.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e il datore di lavoro hanno la stessa visione relativamente al Sistema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la medesima lettura degli attori che in questo agiscono, avvertono le stesse difficoltà ed utilizzano i medesimi canali informativi e formativi per informare e formare se stessi e per formare ed informare i lavoratori.

“Dalla ricerca emerge una grande coerenza fra ciò che dice il datore di lavoro e ciò che dice il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La forte coerenza tra le risposte date dal campione dei datori di lavoro e da quello dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza presuppone che datore di lavoro e Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza abbiano la stessa lettura della realtà e quindi dei Spsal.

Ad esempio, entrambi lamentano la scarsa percezione del rischio da parte dei lavoratori, entrambi hanno la stessa opinione sui Spsal”.

“Dobbiamo prendere atto che il mondo del lavoro legge così i Spsal.

Anche i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza vivono, come i datori di lavoro, il mondo del lavoro”.

L’atteggiamento che gli intervistatori hanno riscontrato, in sede di intervista, nei datori di lavoro e nei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza rappresenta un altro emblematico simbolo del rapporto che lega le due figure.

“Nel Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ho riscontrato incertezza, debolezza, perplessità, timore nel non sapere rispondere alle domande sottoposte o nel poter riferire cose o fatti che avrebbero potuto mettere in difficoltà l’azienda”.

“Dall’ostilità allo stupore.

Ostilità non tanto da parte dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ma dei datori di lavoro nel prestare attenzione alla compilazione del questionario, soprattutto per mancanza di tempo.

Molte aziende non sono abituate a vedere il Spsal in una veste che non sia quella ispettiva.

Stupore soprattutto dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. In diversi casi si percepiva che l’intervistato non sapeva di che cosa si stesse parlando. In altri, si avvertiva la paura di non sapere rispondere alle domande del questionario”.

Non sempre il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza manifesta piena consapevolezza nell’esercizio del suo ruolo.

“Basso è il grado di consapevolezza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del rispettivo ruolo, bassa è la conoscenza degli attori del Sistema salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e delle attività da questi messe in campo.

Povere le modalità che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza considera maggiormente efficaci per la formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per formare i lavoratori, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ma anche il datore di lavoro si orientano a citare perlopiù la previsione di cartelli o la divulgazione di materiale informativo e meno la frequentazione di corsi specifici”.

Nella Regione Marche, relativamente all’offerta formativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la ricerca ha confermato quanto già emerso con il lavoro di monitoraggio sull’applicazione del d.lgs. n. 626/1994 svolto nel 2001-2003⁴⁶, ovvero che i consulenti privati rivestono un ruolo assai importante, non solo nella formazione ma anche nell’informazione delle diverse figure del Sistema della salute e sicurezza. Da sottolineare poi che il consulente esterno ha spesso per committente il datore di lavoro del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza a cui eroga la formazione, pertanto, potrebbe accadere che indirizzi di più quest’ultimo verso la scelta di canali informativi diversi rispetto a quegli organi – come i Spsal – che offrono servizi di informazione ma anche servizi ispettivi in merito alle questioni della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

“Il lavoro conferma quanto i Spsal sapevano da tempo.

Tra il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e il Sistema della salute e sicurezza interno ed esterno all’azienda di riferimento c’è un ombrello sorretto dal datore di lavoro e dal suo consulente di fiducia che alcune volte potrebbero non fornire al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza informazioni complete così da scongiurare la possibilità di incorrere in pesanti sanzioni”.

Circa il rapporto tra Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e i Spsal, dalla ricerca arriva una conferma di una consapevolezza che i Spsal hanno maturato da tempo, ovvero un rapporto che merita immediata correzione al fine di meglio tarare l’impegno profuso dai Spsal nella messa in atto di azioni verso il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sulla base delle esigenze, aspettative e vocazioni di quest’ultimo.

“La ricerca è servita per avere un ritorno su come il Spsal è visto.

Il quadro che emerge dalla ricerca è sconcertante; i dati sono drammatici anche se le informazioni desunte dallo studio meritano comunque di essere lette alla luce dell’attuale congiuntura economica altrettanto sconcertante che aggrava fortemente i rapporti di lavoro e di certo non agevola l’implementazione ed il rafforzamento della cultura di prevenzione e protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nonostante si profonda grande impegno i risultati sono scarsi.

Non torna indietro, in termini di risultati, il lavoro che il Spsal fa quotidianamente”.

“I Spsal lavorano molto per coinvolgere le varie figure del Sistema salute Marche ma non sanno ancora quali strategie adottare per avvicinare i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza alle attività che essi pongono in essere.”

“Sconforta comunque il panorama complessivo che emerge soprattutto se si pensa a quanto impegno è stato profuso da parte di tutti i Spsal e di altri attori del Sistema salute e sicurezza delle Marche nell’esercizio di attività erogate a favore del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve essere figura di interfaccia privilegiata con il medico competente.

È importante che il medico competente effettui approfonditamente l’analisi dei casi specifici di infortunio anche per trasferire la conoscenza al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Trattasi di un passaggio realmente essenziale ma nelle realtà marchigiane, secondo la visione dei Spsal, ciò non avviene sempre.

“La figura del medico competente rappresenta un problema nel panorama della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro marchigiani.”

⁴⁶ “Monitoraggio e controllo sulla applicazione del d.lgs. n. 626/1994 nella Regione Marche”

Proposte

La formazione emerge come attività strategica per il futuro, ma rivolta al sistema nel suo complesso per rafforzare la percezione di tutti i soggetti nei riguardi del ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e soprattutto ai giovani in vista del loro ingresso nel mondo del lavoro.

“Bisogna impegnarsi per convincere l'intero Sistema dell'importanza della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”.

“Per il futuro è necessario investire sull'educazione alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro da impartire sin dall'età scolastica; probabilmente, in futuro, molti meno Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dichiareranno che sono stati nominati per indisponibilità dei colleghi di lavoro ad assumersi l'incarico”.

“Il datore di lavoro va formato sull'importanza del ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”.

“Sarebbe interessante uniformare le linee guida delle visite ispettive fra tutti i Spsal della Regione Marche, valorizzando l'importanza del coinvolgimento del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in sede di sopralluogo ispettivo.

Uno dei compiti del Spsal è proprio quello di far comprendere al datore di lavoro quanto sia importante, per migliorare il livello della salute e sicurezza nella rispettiva azienda, la valorizzazione della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”.

Un'azione indispensabile appare anche quella da rivolgere al settore della consulenza sulla sicurezza in azienda: da una parte, infatti, i consulenti emergono dalla ricerca come punti di riferimento non solo per il datore di lavoro ma anche per le altre figure, compresi i Rappresentanti dei lavoratori, ma a questo ruolo fondamentale che svolgono non corrisponde un coinvolgimento sistematico né una responsabilizzazione adeguata.

“Bisogna cercare delle modalità efficaci per intercettare i consulenti e riflettere su come diffondere un livello di preparazione sempre elevato.

I consulenti appaiono figure di riferimento per tutti gli attori della salute e sicurezza. Anche per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Molte informazioni passano attraverso i consulenti”.

“La diffusione di specifici corsi di formazione per i consulenti potrebbe essere una strategia”.

La figura del medico competente e le modalità con cui tale figura svolge il suo ruolo all'interno delle imprese marchigiane rappresentano, secondo alcuni referenti dei Spsal, ulteriori aspetti che meritano di essere presi in seria considerazione nel prossimo futuro.

“Molto spesso, a seguito di visite ispettive da parte dei Spsal, si scopre come il medico competente compili in maniera non appropriata la cartella sanitaria dei lavoratori.

I contenuti della stessa sono spesso poveri, si evidenziano importanti carenze.

Invece, dalla ricerca, il medico competente emerge come figura che, laddove esiste, adempie quasi sempre, agli occhi del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ai suoi compiti previsti dalla legge ed è spesso punto di riferimento per la gestione della Salute e Sicurezza in azienda.”

Altro aspetto su cui lavorare è la percezione del rischio da parte dei lavoratori.

In genere, secondo l'opinione dei Spsal, essa è troppo scarsa.

“Bisogna intervenire con una formazione mirata, anche mediante le assemblee territoriali dedicate ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.”

Per rafforzare il legame fra Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e Spsal le strade da praticare possono essere diverse, dal replicare le esperienze passate che hanno dato buoni risultati, al rafforzamento dell'immagine dei Servizi e alla diffusione della conoscenza sulle attività che svolgono attuata anche al di fuori dell'ambito strettamente produttivo, al ripensamento delle modalità formative verso i Rappresentanti dei lavoratori.

“Per arrivare ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, bisogna coinvolgere il datore di lavoro (ed il suo consulente)”.

“Bisogna trovare un contatto personale con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza bypassando l’impresa oppure convincendo il datore di lavoro circa l’importanza della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ”.

“Bisogna proseguire nello svolgimento delle esperienze che si sono rivelate buone, come l’organizzazione delle assemblee territoriali dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza”.

“Monitorare l’affluenza agli sportelli informativi dei Spsal dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che hanno conosciuto tali Servizi durante una delle giornate territoriali dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in atto dal 2007.

“Necessaria una rivisitazione degli obiettivi e dell’organizzazione degli organi Spsal”.

“La Regione Marche dovrebbe agire sull’aspetto mediatico per migliorare il livello di conoscenza dei Spsal da parte di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e datori di lavoro”.

“Per migliorare la visibilità dei Spsal occorre entrare nelle scuole, organizzare corsi, ...”

“Nella programmazione della formazione bisogna che il Spsal abbia un ruolo più attivo. Ma non è agevole per un Servizio organizzare corsi interni sulle tematiche della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il Sistema Asur non percepisce come azione istituzionale la formazione verso terzi anche se è pagamento”.

“Pur avendo alle spalle anni di esperienza nell’organizzazione di corsi di formazione interni per Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la situazione relativamente ai contatti tra il Spsal ed il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non è diversa da quella registrata dagli altri Servizi. Bisogna trovare altre strategie, oltre a quella della formazione, per instaurare un contatto con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”.

“I Spsal non devono impegnarsi nella formazione ma nell’informazione”.

5.4 Le proposte per il futuro

I dati e le informazioni a disposizione indicano come nelle Marche, presso tutti gli attori istituzionali e sociali, si sia consolidata la consapevolezza dell'essere parte di un Sistema integrato, imperfetto ma già operativo, per il raggiungimento di obiettivi di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La ricerca stessa è una dimostrazione concreta di quanto affermato.

I contenuti oggettivi della ricerca, da un lato, le osservazioni ed i commenti sviluppati in parallelo durante tutto il percorso, dall'altro, sino al seminario di presentazione dell'11 dicembre 2009, evidenziano in modo sufficientemente chiaro le necessità specifiche della nostra organizzazione produttiva regionale artigianale, ben conosciuta. Direttamente o indirettamente i lavoratori ed i datori di lavoro ed anche le loro rappresentanze hanno segnalato, in modo coerente tra loro, varie criticità, tra le quali due sembrano avere particolare significato per la riprogettazione delle azioni:

1. I due strumenti principali con cui le istituzioni hanno sino ad ora supportato i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono risultati insufficienti:
 - a. Il supporto al percorso formativo obbligatorio dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei datori di lavoro artigiani in particolare, si è limitato agli aspetti quantitativi ed amministrativi, ma non è riuscito ad attivare percorsi di verifica della efficacia che, da indicatori indiretti, possiamo stimare come probabilmente molto modesta.
 - b. Il supporto offerto dalle strutture territoriali di prevenzione del Sistema sanitario regionale (Spsal delle Zone territoriali dell'Asur) mediante l'istituzione dal 2005 di sportelli informativi, non è riuscito ad intercettare in modo quantitativamente apprezzabile tali figure.
2. Le parti sociali, pur avendo da tempo avviato il percorso di nomina e formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, non sono ad oggi riuscite a renderlo pienamente operativo nel territorio anche nella prima formulazione ipotizzata che, alla luce dei risultati, sembra essere di per sé da rivalutare. I dati odierni indicano come i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza non abbiano inciso in modo apprezzabile nelle realtà artigiane così diffuse nel nostro territorio.

I limiti della situazione, con un minor grado di oggettivazione, erano però già evidenti al "Sistema integrato" nel momento in cui è stata commissionata la ricerca e per tale motivo, nell'ultimo triennio, un primo tentativo di risposta alle criticità è stato posto in atto con l'organizzazione sistematica delle "giornate informative dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza" ed in effetti queste hanno avuto una positiva accoglienza da parte dei fruitori, apportando anche un contributo di riflessione e di esperienza aggiuntivo alla ricerca.

Dunque, dalla complessiva esperienza maturata in un periodo storico che va dal 2005 al 2009 derivano alcune direttrici per la realizzazione delle azioni future immediate e dei programmi di medio periodo:

- A. Promuovere i programmi, almeno quelli strategici, come "Sistema integrato" che trova il proprio momento di sintesi nel Comitato di Coordinamento Regionale attuativo dell'art. 7 del d.lgs. n. 81/2008. Ciò al fine di ottenere con maggiore probabilità:
 - a. univocità, e quindi probabile maggior efficacia, dei messaggi chiave per la prevenzione da rivolgere a tutte le componenti del mondo produttivo.
 - b. sinergia nell'uso delle risorse, sempre limitate, e maggior capacità di definizione delle responsabilità di ciascun soggetto istituzionale/sociale nell'ambito delle singole progettualità concrete e dello specifico ruolo di ognuno.
- B. Portare a regime, e poi potenziare, la rete dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza con una specifica progettualità finalizzata a:
 - a. ottenere più risorse umane disponibili per lo svolgimento del ruolo su scala regionale, anche attraverso le maggiori risorse di cui gli Organismi paritetici dovrebbero disporre per l'effetto dell'applicazione del d.lgs. n. 81/2008;

b. aumentare la loro “autorevolezza sul campo” attraverso una formazione che migliori le competenze specifiche tecniche e gestionali del ruolo.

C. Creare e mantenere una rete di supporto mediante:

a. la rimodulazione organizzativa e degli obiettivi specifici dell’esperienza condotta con le “giornate informative dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza” per garantire costantemente momenti di periodica aggregazione e confronto tra i lavoratori che ricoprono questo ruolo e tra questi e le istituzioni e loro rappresentanze;

b. la realizzazione di una specifica sezione dedicata del portale regionale della prevenzione nei luoghi di lavoro, di cui il Comitato di Coordinamento Regionale ha deciso la realizzazione, con il duplice obiettivo di facilitare l’aggiornamento e facilitare momenti di “aggregazione virtuale” per lo scambio di esperienze (un social network per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle Marche?)

D. Sensibilizzare i medici competenti ed i consulenti delle aziende, che dalla ricerca emergono come figure chiave di riferimento per lavoratori e datori di lavoro delle piccole aziende marchigiane, all’utilizzo di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, interni e territoriali, come partner per affrontare i problemi di salute e sicurezza;

E. Promuovere il significato della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza come uno dei temi centrali della campagna di comunicazione che il Comitato Regionale di Coordinamento ha già deciso di sviluppare sin dal 2010, con l’obiettivo di far conoscere meglio alla massa di lavoratori e di datori di lavoro le potenziali utilità di tale figura.

APPENDICE

I.1 Gli strumenti di rilevazione

Traccia di intervista ai Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro

L'analisi ha trovato un punto focale nel sistema dei tredici Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (Spsal) dell'Azienda sanitaria unica regionale, quali soggetti fondamentali deputati alla vigilanza ed al supporto nei confronti delle strutture produttive del territorio, sia private che pubbliche. Gli stessi Spsal hanno programmato e realizzato le interviste incontrando direttamente i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e datori di lavoro delle imprese campionate in modo casuale all'interno del proprio territorio di riferimento.

Per approfondire la conoscenza sia dei Spsal nella loro operatività sia dei territori su cui operano, in particolare in relazione alle caratteristiche dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del tessuto economico regionale, il gruppo di ricerca del Criss ha effettuato incontri diretti con i tredici responsabili dei Spsal e con gli operatori della prevenzione. Gli incontri, tenutisi nei mesi di aprile e maggio 2007, sono stati strutturati come focus group seguendo una griglia di temi da approfondire e lasciando al contempo spazio alle osservazioni e alle interazioni fra i partecipanti nelle varie sedi.

Griglia di temi per i focus group con gli operatori Spsal

- Quali sono i settori produttivi prevalenti nell'economia del Vostro territorio di riferimento?
- Quali problematiche maggiormente riscontrate durante le Vostre visite in azienda?
- Quali figure previste dal d.lgs. n. 626/1994 si rivolgono in maggior misura al Vostro Servizio per ricevere assistenza informativa?
- I Rls, in generale, si rivolgono al Servizio per assistenza ed informazione?
Spesso
A volte
Quasi mai
Mai
- Nel caso di una risposta positiva, qual è il profilo del Rls che si rivolge al Vostro Servizio?
- Uomo - Donna - Giovane - Maturo

È anche Rappresentante Sindacale? SI NO

Che tipo di lavoro svolge all'interno dell'impresa?

- quadro intermedio
- impiegato
- operaio
- altro (specificare)

- Quali tipologia di attività il Vostro Servizio svolge per supportare l'esercizio del ruolo del Rls? (Si prega di illustrare con degli esempi specifici le tipologie indicate)
- informazione
- formazione
- assistenza all'applicazione delle legge in materia di salute e sicurezza

Traccia di intervista ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ai datori di lavoro

Le interviste ai datori di lavoro ed ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono state condotte con l'ausilio di un questionario specifico.

La fase di progettazione degli strumenti di rilevazione è stata frutto di un intenso processo di co-progettazione dei diversi attori del Sistema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro marchigiano. L'elaborazione del questionario rivolto ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ha coinvolto il gruppo di ricerca del Criss, i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e degli Organismi paritetici territoriali mentre quello da utilizzare per i datori di lavoro ha visto l'impegno dei ricercatori, dei rappresentanti delle Associazioni datoriali e degli Organismi paritetici territoriali⁴⁷.

Il processo di co-progettazione è proseguito ancora attraverso numerosi contatti con le figure operanti all'interno dei Spsal della regione Marche a cui è stato affidato l'incarico di effettuare le due tipologie di interviste, al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e al datore di lavoro.

Nella versione definitiva, sia quella sviluppata per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sia quella per il datore di lavoro, la batteria di domande è stata suddivisa in quattro distinte sezioni tematiche.

Rispettivamente, il questionario del **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza** ricopre le quattro aree tematiche qui specificate.

Sezione I – Profilo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Nella prima sezione del questionario si indaga sulla figura che ricopre il ruolo di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, al fine di scoprirne, dapprima, il genere, l'età, il titolo di studio, da quanto tempo è presente in azienda, qual è l'inquadramento del suo contratto di lavoro e quali sono le mansioni che prevalentemente svolge all'interno dell'azienda.

Sezione II – Formazione; Informazione

Nella sezione II del questionario si analizzano le modalità di formazione ed informazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e si ascolta il parere di questi in merito alle competenze per le quali egli avverte l'esigenza di un approfondimento.

Sezione III – Il Sistema della sicurezza interno ed esterno

La sezione III è volta a percepire quale sia la visione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in merito al Sistema della salute e sicurezza interno ed esterno che connota la sua azienda di riferimento.

Si indaga sul rispetto o meno di alcuni obblighi previsti ex lege, si mira ad individuare chi effettivamente, agli occhi del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, è in azienda il vero promotore delle strategie in materia di salute e sicurezza, si esplora l'orientamento dell'impresa ad attuare politiche di promozione a tal riguardo che vadano oltre i dettami legislativi, si cerca di captare i rapporti che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza intrattiene con le altre figure del Sistema della salute e sicurezza interne ed esterne al rispettivo luogo di lavoro.

Sezione IV – Prospettive

La quarta ed ultima sezione è finalizzata a chiedere agli intervistati quali siano le principali difficoltà percepite nell'esercizio del ruolo di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, quali interventi, da parte dei Spsal e da parte delle Oo.ss., giudichino maggiormente indispensabili in futuro per chi ricopre una tal posizione e per gli stessi lavoratori a sostegno della loro salute e sicurezza in azienda.

⁴⁷ Utili spunti per la predisposizione dei questionari sono stati tratti da:

- INAIL-CENSIS, L'indagine sul sistema relazionale previsto dal d.lgs. 626/1994, 2001
- INAIL-CENSIS, Verso un modello partecipato di prevenzione, 2001
- CARDANO MARIO (a cura di), Organizzazione d'impresa e sicurezza – Progetto di ricerca e primi risultati, Regione Piemonte – Assessorato alla Sanità, 1999

Il questionario del **datore di lavoro**, invece, prevede le seguenti quattro aree tematiche.

Sezione I – Anagrafica dell'intervistato/a

Nella prima sezione del questionario si indaga sulla figura che ricopre il ruolo di datore di lavoro, al fine di scoprirne il titolo di studio e la motivazione che l'ha spinto ad avviare l'attività; se, invece, lo stesso datore ha delegato a terzi la partecipazione all'intervista, in tal caso, si chiede di specificare il ruolo che questa figura ricopre in azienda.

Sezione II – Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLs) nell'azienda

Nella sezione II del questionario si analizza la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, le modalità di nomina e di formazione della stessa.

Sezione III – Il Sistema della sicurezza

La sezione III è volta a percepire quale sia la visione del datore di lavoro in merito al Sistema della salute e sicurezza interno ed esterno che connota la sua azienda di riferimento.

Si indaga sul rispetto o meno di alcuni obblighi previsti ex lege, si esplora l'orientamento dell'impresa ad attuare politiche di promozione a tal riguardo che vadano oltre i dettami legislativi, si cerca di captare i rapporti esistenti tra le figure del Sistema della salute e sicurezza interne ed esterne al rispettivo luogo di lavoro.

Sezione IV – Prospettive

La quarta ed ultima sezione comprende domande volte a raccogliere le opinioni dei datori di lavoro in merito a: cambiamenti apportati dal d.lgs. n. 626/1994, aree di competenza in materia di salute e sicurezza che avrebbero bisogno di nuove figure professionali, strumenti di diffusione più efficaci per veicolare la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il livello di adeguatezza raggiunto in termini di prevenzione dei rischi in relazione all'attività specifica dell'impresa.

Traccia di intervista ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali

Data la forte attenzione che il recentissimo d.lgs. n. 81/2008 pone alla figura ed alla funzione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle sue varie forme previste e preso atto della larghissima diffusione delle microimprese nel tessuto produttivo marchigiano, nell'ambito della ricerca, si è voluto dedicare debito spazio anche alla descrizione del ruolo, delle esigenze ed aspettative dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali della regione.

Allo scopo, è stato creato un questionario *ad hoc* per tale figura successivamente sottoposto all'attenzione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali che hanno voluto aderire alla ricerca.

Nella versione definitiva, la batteria di domande rivolta al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è stata suddivisa in quattro distinte sezioni tematiche.

Rispettivamente, il questionario del **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale** ricopre le quattro aree tematiche qui specificate.

Sezione I – Profilo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

Nella prima sezione del questionario si indaga sulla figura che ricopre il ruolo di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, al fine di scoprirne, dapprima, il genere, l'età, il titolo di studio, da quanto tempo ricopre tale posizione, le motivazioni per cui è stato designato Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, gli strumenti di cui dispone per esercitare il suo ruolo presso l'Organismo paritetico di riferimento, la relazione che ha instaurato con tale Organismo nonché le sue modalità di formazione ed informazione nonché il suo parere in merito alle competenze per le quali egli avverte l'esigenza di un approfondimento.

Sezione II – L'esercizio del ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale all'interno delle imprese

La sezione II è volta a percepire come si sviluppa l'esercizio del ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale all'interno delle imprese in cui ha la rappresentanza e quali sono i rapporti che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale intrattiene con le altre figure del Sistema della salute e sicurezza interne ai luoghi di lavoro in cui ricopre tale ruolo.

Sezione III – Il Sistema della sicurezza esterno

La sezione III è volta a percepire quale sia la visione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale in merito al Sistema della salute e sicurezza esterno che connota le sue aziende di riferimento. Si mira ad individuare chi effettivamente, agli occhi del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, è, nella sua area di riferimento, il vero promotore delle strategie in materia di salute e sicurezza. Si cerca di captare i rapporti che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale intrattiene con le altre figure del Sistema della salute e sicurezza esterne ai rispettivi luoghi di lavoro in cui ricopre tale ruolo.

Sezione IV – Prospettive

La quarta ed ultima sezione è finalizzata a chiedere agli intervistati quali siano le principali difficoltà percepite nell'esercizio del ruolo di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, quali interventi, da parte dell'Organismo paritetico, giudichino maggiormente indispensabili in futuro per chi ricopre una tal posizione e per gli stessi lavoratori a sostegno della loro salute e sicurezza in azienda, le opinioni in merito ai cambiamenti apportati dal d.lgs. n. 81/2008, gli strumenti di diffusione più efficaci per veicolare la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il livello di adeguatezza raggiunto in termini di prevenzione dei rischi in relazione all'attività specifica delle imprese in cui è Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.

I.2 Il campionamento

L'universo indagato è quello delle imprese private⁴⁸ della regione Marche ed è costituito da 154.518 aziende distribuite nel modo presentato nella tabella sottostante.

| CODICE Ateco 2002 | DESCRIZIONE | n. AZIENDE |
|-------------------|--------------------------------------|------------|
| A | Agricoltura | 35.869 |
| B | Pesca | 792 |
| C | Estrazione di minerali | 130 |
| DA | Alimentare | 2.992 |
| DB | Tessile e abbigliamento | 2.642 |
| DC | Conciario, cuoio e pelle | 4.687 |
| DD | Industria del legno | 1.634 |
| DE | Carta, stampa ed editoria | 1.043 |
| DF/DG/DH/DI | Chimica, gomma e plastica | 1.502 |
| DJ/DK/DL/DM | Industrie meccaniche ed elettriche | 6.860 |
| DN | Altre ind manifatturiere | 3.068 |
| E | Energia elettrica, gas e acqua | 105 |
| F | Costruzioni | 18.783 |
| G | Commercio, riparazioni auto e beni | 37.399 |
| H | Alberghi e ristoranti | 6.818 |
| I | Trasporto, magazzinaggio | 5.468 |
| J | Intermediazione finanziaria | 2.895 |
| K | Attività immobiliare e professionale | 13.818 |
| L | Pubblica amministrazione | 367 |
| M | Istruzione | 353 |
| N | Sanità | 432 |
| O | Altri servizi sociali e personali | 6.861 |
| Totale | | 154.518 |

Tali imprese impiegano un totale di 536.471 addetti.

I dati utilizzati provengono dalla banca dati dei "Nuovi Flussi informativi" aggiornata al 2004: la banca dati è il prodotto di un accordo – siglato nel 2002 - fra Inail, Ispesl, Regioni e Province Autonome che ha portato alla progressiva integrazione delle informazioni provenienti dalle banche dati dell'Inail e dell'Ispesl, annualmente aggiornate. La banca dati Inail concerne le aziende assicurate presso l'Istituto; i dati occupazionali sono riferiti ai dipendenti o agli artigiani; inoltre alcuni settori produttivi, come l'agricoltura, sono solo parzialmente coperti. La banca dati Ispesl è invece un'anagrafe dei luoghi di lavoro che copre tutti i settori produttivi; in questo caso, i dati occupazionali si riferiscono agli addetti (dipendenti ed indipendenti) distinti nelle due categorie di operai ed impiegati. I due database vengono inoltre integrati con le informazioni provenienti dal Registro delle Imprese gestito dalle Camere di Commercio.

In sede di progettazione della ricerca, dovendo procedere ad un campionamento delle imprese da contattare per le interviste, era stato scelto, come numerosità del campione, un numero di aziende pari a 600, ritenendo tale numerosità adeguata sia al fine di una buona significatività statistica delle stime sia in relazione alle risorse economiche, umane e di tempo disponibili per la conduzione dell'indagine.

Per assicurare la rappresentatività statistica del campione è stato realizzato un campionamento di tipo casuale stratificato in relazione a due variabili: il settore produttivo di appartenenza e la dimensione⁴⁹.

Per la prima variabile, ovvero la natura dell'attività esercitata, è stata adottata la classificazione Ateco 2002 (fonte Istat) che identifica i settori produttivi come descritto nella tabella presentata poco sopra.

⁴⁸ L'indagine ha riguardato sia l'economia privata che quella pubblica della regione; come precisato più avanti, per il settore pubblico è stato predisposto un campionamento per scopi.

⁴⁹ La scelta originaria segna una continuità con la ricerca condotta su base nazionale e pubblicata, per le Marche, nel 2004: "Monitoraggio e controllo sulla applicazione del d.lgs. n. 626/1994 nella Regione Marche"

La stratificazione del campione per settore produttivo è stata ottenuta rispettando la proporzionalità ricavata dagli ultimi dati censuari (Istat 2001) per ciascun settore sul totale dell'economia regionale.

La variabile dimensionale è invece rappresentata dal numero di addetti.

Nello specifico, le classi dimensionali, secondo le quali il campione originario di 600 imprese è stato raggruppato, coincidono con le seguenti quattro:

- 1 – 15
- 16 – 49
- 50 – 199
- > 200

La scelta originaria di partire dal limite minimo di dipendenti (uno) - che il d.lgs. n. 626/1994 individuava come soglia per l'applicazione delle norme sulla sicurezza - era motivata dalla ricerca della massima rappresentatività dei risultati che sarebbero scaturiti dall'indagine definitiva, anche se era presente sin dall'inizio la consapevolezza che molto difficilmente si sarebbero individuate aziende con un solo o pochissimi dipendenti ed un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto all'interno.

Il limite del primo strato campionario a 15 dipendenti è invece stato fissato in ragione del fatto che il d.lgs. n. 626/1994 prevedeva, relativamente alla figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, differenze notevoli negli adempimenti delle aziende al di sotto ed al di sopra di questo limite numerico. Gli altri confini fra gli strati sono stati definiti poi nel modo seguente: per la fascia immediatamente superiore ai 15 addetti, si è optato per il rispetto dell'identificazione della piccola impresa, ossia di far entrare in essa tutte quelle imprese che, impiegando al massimo fino a 49 dipendenti, per definizione, sono considerate piccole; per l'ultima fascia, infine, si è pensato ad un range che va dai 50 ai 199 addetti, abbassando pertanto il tetto che, per definizione, si attribuisce alla media impresa, tetto pari ai 250 addetti, al fine di declinare il campione alla situazione dell'economia regionale. Va da sé che nel campione in oggetto, sono ritenute grandi le aziende con più di 200 dipendenti.

Data la dimensione totale del campione e le caratteristiche della struttura produttiva regionale, che conta per oltre il 90% imprese di piccola dimensione, gli strati campionari più rappresentati sono i primi due; in alcuni casi è stato effettuato un arrotondamento per eccesso negli strati relativi alle classi di addetti più numerose, al fine di avere almeno un'azienda/ente presente nello strato campionario.

Per il **settore pubblico**, in relazione alla composizione della banca dati prescelta, si ponevano però delle problematiche legate all'assenza, nella stessa, di alcune tipologie di enti pubblici, quali gli istituti scolastici e gli uffici sul territorio dei ministeri centrali. Pertanto, il gruppo di ricerca ha deciso di procedere attraverso un campionamento per scopi⁵⁰, ampliando il campione originario in modo da includere organizzazioni rappresentative di tutte le tipologie che caratterizzano il settore pubblico, continuando a rispettare la stratificazione per classi di addetti adottata per il settore privato dell'economia. Sono stati inclusi nel campione enti ed organizzazioni presenti sul territorio regionale come l'Università, gli uffici periferici dei ministeri centrali, gli enti di ricerca, le grandi aziende di servizi come Enel e Telecom, per un totale di 44 enti.

Il **campione definitivo** stabilito agli inizi del lavoro di ricerca era quindi costituito da 594 imprese estratte casualmente dagli strati campionari costruiti seguendo il processo descritto e pertinenti al settore privato dell'economia regionale, a cui vanno aggiunti 44 enti e organizzazioni del settore pubblico.

In aggiunta al campione originale sono state effettuate, con le stesse modalità, ulteriori estrazioni per assicurare la possibilità di effettuare delle sostituzioni in caso di caduta di uno o più elementi campionari.

Seguendo il metodo partecipativo che ha informato la conduzione dell'indagine fin dal suo inizio ed aderendo alle richieste delle Organizzazioni sindacali, i nominativi delle aziende campionate sono stati comunicati agli Organismi paritetici territoriali attivi sul territorio regionale, chiedendo una verifica della presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale presso le stesse attraverso un confronto con i dati delle anagrafi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza tenute dagli Organismi territoriali.

L'unica adesione fattiva è stata quella dell'Opta di Pesaro.

⁵⁰ Procedura di campionamento non probabilistico in cui il ricercatore usa il proprio giudizio per scegliere gli intervistati che soddisfano nel modo migliore le esigenze dell'indagine

La ricerca sul campo ha preso avvio nei mesi finali del 2007, quando i Spsal hanno effettuato una somministrazione preliminare dei questionari ad una porzione di campione – due imprese, scelte in maniera casuale nel campione di pertinenza – al fine di individuare e correggere le principali criticità sia rispetto alla procedura di utilizzo del campione sia rispetto all’effettuazione di entrambe le due tipologie di intervista (tempo effettivo di somministrazione, domande che creano le maggiori problematiche specificando la natura delle problematiche stesse, ...).

I risultati del pre-test hanno evidenziato alcuni aspetti meritevoli di revisione:

- criticità principali rilevate rispetto alla procedura di utilizzo del campione: difficoltà a trovare materialmente le aziende. Molto spesso le indicazioni contenute nei flussi informativi da cui si è estrapolato il campione di riferimento non sono più rappresentative della situazione reale ed attuale
- difficoltà nel reperire aziende che abbiano nominato un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Solo un Spsal è riuscito a somministrare il questionario al Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza

Le criticità e più in generale le osservazioni scaturite dalla fase di pre-test hanno dato luogo ad una riflessione del gruppo di ricerca che ha portato ad adottare un nuovo indirizzo per la prosecuzione dell’attività di rilevazione attinente al settore privato. Ferma restando la necessità di assicurare la casualità nella scelta delle aziende da intervistare per garantire un’effettiva rappresentatività della situazione reale marchigiana e al fine di risolvere il problema dell’irreperibilità dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza riscontrata dai Spsal durante lo svolgimento della fase di pre-test (criticità dovuta alla prevalenza di piccole e piccolissime aziende nel campione), si è deciso di operare con i seguenti criteri:

1. il campione originariamente costituito da circa 600 aziende di tutti i settori produttivi dell’economia privata della regione Marche con più di un dipendente è stato portato alla consistenza di 400 aziende (“campione intero”). Lo scopo è quello di arrivare comunque ad una fotografia generale della situazione, anche in termini quantitativi di presenza dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, estendibile a tutto il territorio regionale.

2. con la finalità di raggiungere un congruo numero di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a cui sottoporre il questionario, al campione sopra descritto ne è stato affiancato un altro composto da 300 aziende con più di 15 dipendenti (“campione+15”) ⁵¹. In termini di addetti, tale campione rappresenta il 36,7% del totale dell’universo.

Successivamente il gruppo di ricerca del Criss ha modificato il campione iniziale ed approntato quello aggiuntivo composto da 300 aziende con più di 15 dipendenti, ripartendo i due in ragione delle Zone territoriali di riferimento delle aziende campionate, così da rendere possibile lo svolgimento sistematico degli incontri da parte degli operatori dei Spsal.

Le tabelle seguenti illustrano la ripartizione delle imprese campionate per settore produttivo e dimensione.

⁵¹ Per la precisione le aziende campionate sono 299, poiché non era presente nella base dati nessuna impresa nello strato campionario del settore M, classe dimensionale 50-199.

Campione intero

Partendo da una consistenza iniziale del **campione intero** pari a 400 aziende, alla conclusione della fase di rilevazione sul campo, è stato possibile coinvolgere 379 aziende; sono state realizzate 379 interviste al datore di lavoro e 56 interviste al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

| Settore Ateco | Imprese selezionate | | Imprese coinvolte | |
|---------------|---------------------|-------------|-------------------|-------------|
| | Frequenza | Percentuale | Frequenza | Percentuale |
| A | 3 | 0,8 | 2 | ,5 |
| B | 2 | 0,5 | 1 | ,3 |
| C | | | | ,0 |
| DA | 6 | 1,5 | 8 | 2,1 |
| DB | 8 | 2 | 9 | 2,4 |
| DC | 16 | 4 | 17 | 4,5 |
| DD | 5 | 1,3 | 5 | 1,3 |
| DE | 3 | 0,8 | 2 | ,5 |
| DF-DI | 4 | 1 | 8 | 2,1 |
| DJ-DM | 20 | 5 | 25 | 6,6 |
| DN | 9 | 2,3 | 7 | 1,8 |
| E | | | | ,0 |
| F | 52 | 13 | 42 | 11,1 |
| G | 115 | 28,8 | 97 | 25,6 |
| H | 22 | 5,5 | 24 | 6,3 |
| I | 17 | 4,3 | 14 | 3,7 |
| J | 8 | 2 | 7 | 1,8 |
| K | 71 | 17,8 | 69 | 18,2 |
| M | 1 | 0,3 | 1 | ,3 |
| N | 14 | 3,5 | 19 | 5,0 |
| O | 24 | 6 | 22 | 5,8 |
| Totale | 400 | 100,0 | 379 | 100,0 |

| Dimensione media | Imprese selezionate | | Imprese coinvolte | |
|------------------|---------------------|-------------|-------------------|-------------|
| | Frequenza | Percentuale | Frequenza | Percentuale |
| 1-15 | 386 | 96,5 | 366 | 96,6 |
| 16-49 | 11 | 2,8 | 10 | 2,6 |
| 50-199 | 2 | 0,5 | 3 | ,8 |
| >200 | 1 | 0,3 | | ,0 |
| Totale | 400 | 100,0 | 379 | 100,0 |

Campione + 15

Partendo da una consistenza iniziale del **campione +15** pari a 299 aziende, alla conclusione della fase di rilevazione sul campo è stato possibile coinvolgere 249 aziende. Sul totale di 249 aziende disponibili, sono stati raccolti 249 questionari per il datore di lavoro e 177 questionari per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

| Settore Ateco | Imprese selezionate | | Imprese coinvolte | |
|---------------|---------------------|-------------|-------------------|-------------|
| | Frequenza | Percentuale | Frequenza | Percentuale |
| A | 1 | 0,3 | 1 | ,4 |
| B | | | | ,0 |
| C | 1 | 0,3 | 1 | ,4 |
| DA | 8 | 2,7 | 6 | 2,4 |
| DB | 26 | 8,7 | 21 | 8,4 |
| DC | 47 | 15,7 | 35 | 14,1 |
| DD | 8 | 2,7 | 7 | 2,8 |
| DE | 7 | 2,3 | 4 | 1,6 |
| DF-DI | 19 | 6,4 | 18 | 7,2 |
| DJ-DM | 59 | 19,7 | 56 | 22,5 |
| DN | 25 | 8,4 | 28 | 11,2 |
| E | 2 | 0,7 | 2 | ,8 |
| F | 16 | 5,4 | 14 | 5,6 |
| G | 26 | 8,7 | 21 | 8,4 |
| H | 5 | 1,7 | 2 | ,8 |
| I | 11 | 3,7 | 10 | 4,0 |
| J | 3 | 1,0 | 1 | ,4 |
| K | 14 | 4,7 | 8 | 3,2 |
| M | 1 | 0,3 | 1 | ,4 |
| N | 11 | 3,7 | 5 | 2,0 |
| O | 9 | 3,0 | 8 | 3,2 |
| Totale | 299 | 100,0 | 249 | 100,0 |

| Dimensione media | Imprese selezionate | | Imprese coinvolte | |
|------------------|---------------------|-------------|-------------------|-------------|
| | Frequenza | Percentuale | Frequenza | Percentuale |
| 16-49 | 239 | 79,9 | 190 | 76,3 |
| 50-199 | 52 | 17,4 | 53 | 21,3 |
| >200 | 8 | 2,7 | 6 | 2,4 |
| Totale | 299 | 100,0 | 249 | 100,0 |

Campione pubblico

Per il **campione pubblico**, partendo da una numerosità del campione pari a 44 enti, i ricercatori del Criss - incaricati della fase di somministrazione delle interviste al settore pubblico - hanno raggiunto complessivamente 41 enti ed organizzazioni; hanno aderito all'indagine 41 datori di lavoro e 34 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

I.3 Le assemblee dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza – Prima Edizione – ottobre 2007

Nel periodo ottobre 2007 – febbraio 2008 la Regione Marche - Servizio Sanità Pubblica, l'Inail e le Organizzazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil, con il supporto degli Organismi paritetici e delle Associazioni di categoria, hanno promosso e realizzato una serie di sette assemblee territoriali dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLs).

L'ideazione e la promozione di tali giornate territoriali di informazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, che hanno interessato tutto il territorio marchigiano, costituiscono un esempio concreto dell'applicazione di un metodo di lavoro condiviso tra tutti gli attori istituzionali e sociali, condotto al fine di ottenere - come valore aggiunto - la crescita e la diffusione della cultura prevenzionistica nelle Marche e che ha trovato una formalizzazione nella Delibera Consiliare 164/2005.

Gli incontri, che vedevano, in genere, unite due Zone territoriali dell'Asur, sono stati concepiti con una duplice funzione:

- far incontrare e conoscere Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed operatori del Sistema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in senso ampio (Servizi territoriali dell'Asur, Inail e Organismi paritetici territoriali)
- affrontare ed approfondire tematiche di interesse per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, coniugando un momento formativo specifico con una sessione di natura istituzionale

Ogni "giornata dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza" seguiva uno schema dei lavori condiviso che si riporta qui di seguito:

Sessione istituzionale

Presentazione delle funzioni e dei compiti dell'Inail, della Regione Marche e dei Spsal nel Sistema della prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

Sessione tecnica

Approfondimenti relativi alla valutazione dei rischi da movimenti ripetitivi e movimentazione manuale dei carichi

Discussione

Sessione tecnica

Approfondimenti relativi alla Legge 123/07: legge delega per l'emanazione del Testo Unico sulla sicurezza

Discussione

Da sottolineare che, nel corso delle assemblee, ha trovato spazio anche la presentazione della ricerca in oggetto sui Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, con l'intervento dei ricercatori del Criss e con lo scopo di sollecitare la collaborazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e la diffusione dell'esistenza dell'indagine presso i loro colleghi di altre realtà produttive, nonché come una testimonianza dell'impegno congiunto delle istituzioni presenti alle assemblee verso i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, testimonianza che, in questo caso, si esplicava attraverso un approfondimento di natura conoscitiva.

Il primo incontro si è svolto nel mese di ottobre 2007 - in coincidenza con la Settimana Europea della Salute e sicurezza sul lavoro - e l'ultimo nel mese di febbraio 2008.

In occasione di ciascun incontro è stato distribuito ai presenti un questionario di rilevazione precedentemente predisposto dalle Organizzazioni sindacali (Oo.ss.).

Rifacendoci al numero di coloro che, in ogni assemblea, hanno provveduto a consegnare il questionario compilato, si può stimare che, complessivamente, l'iniziativa abbia coinvolto un numero di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza almeno pari a 426.

La tabella che segue restituisce la distribuzione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza partecipanti nelle sette assemblee.

| Zone territoriali dell'Asur | Partecipanti | Data |
|--|--------------|------------|
| Pesaro – Urbino | 86 | 26.10.2007 |
| Fano – Senigallia | 57 | 30.11.2007 |
| Jesi – Fabriano | 58 | 22.02.2008 |
| Ancona | 69 | 01.02.2008 |
| Civitanova Marche – Fermo | 46 | 14.02.2008 |
| Macerata – Camerino | 53 | 18.01.2008 |
| San Benedetto del Tronto – Ascoli Piceno | 57 | 15.02.2008 |
| TOTALE | 426 | |

Presentando brevemente il questionario distribuito ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza partecipanti, si può affermare che, mediante lo strumento, si mirava essenzialmente a raccogliere informazioni su:

- anagrafica e profilo attuale del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- giudizi sull'iniziativa a cui egli stava prendendo parte
- “desiderata” per un migliore svolgimento dell'incarico di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Nello specifico, dopo alcuni quesiti attinenti all'anagrafica del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (età, genere e recapiti), si chiedeva di riferire l'azienda di appartenenza nonché il settore produttivo in cui la stessa è attiva; successivamente si intendeva approfondire la modalità con cui l'intervistato svolge il ruolo di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (da quanto tempo ricopre l'incarico, se ha effettuato la formazione obbligatoria, da quanto tempo l'ha effettuata e se conosce gli attori locali del Sistema salute e sicurezza nei luoghi di lavoro).

Abbandonando l'anagrafica ed il profilo attuale del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ci si spingeva a chiedere la formulazione di un giudizio sull'iniziativa a cui stava prendendo parte e, infine, quali argomenti avrebbe desiderato approfondire, in generale, e nelle prossime assemblee dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, in particolare.

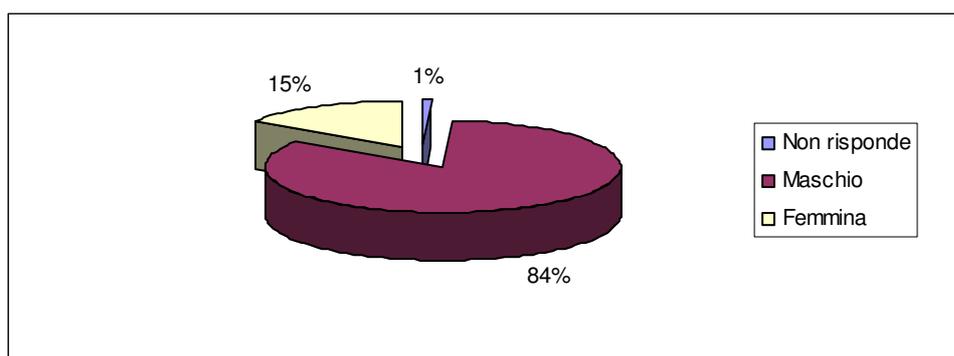
Prima di passare all'illustrazione dei risultati emersi in sede di elaborazione, da parte del Criss, delle informazioni desunte dai questionari compilati e consegnati alle Oo.ss., è doveroso precisare come la promozione delle sette assemblee sia stata sviluppata dalle stesse Oo.ss. E' lecito pertanto attendersi che la prevalenza dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza partecipanti sia collegato alle Rappresentanze sindacali delle aziende di appartenenza, quasi sempre, in termini occupazionali, di dimensione superiore ai 15 dipendenti.

Il profilo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza che partecipa alle assemblee territoriali a lui dedicate nel territorio marchigiano è uomo che appartiene ad una fascia di età piuttosto matura.

La rappresentanza femminile appare decisamente ridotta tra i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che hanno partecipato agli incontri: le donne costituiscono solamente il 15% del totale.

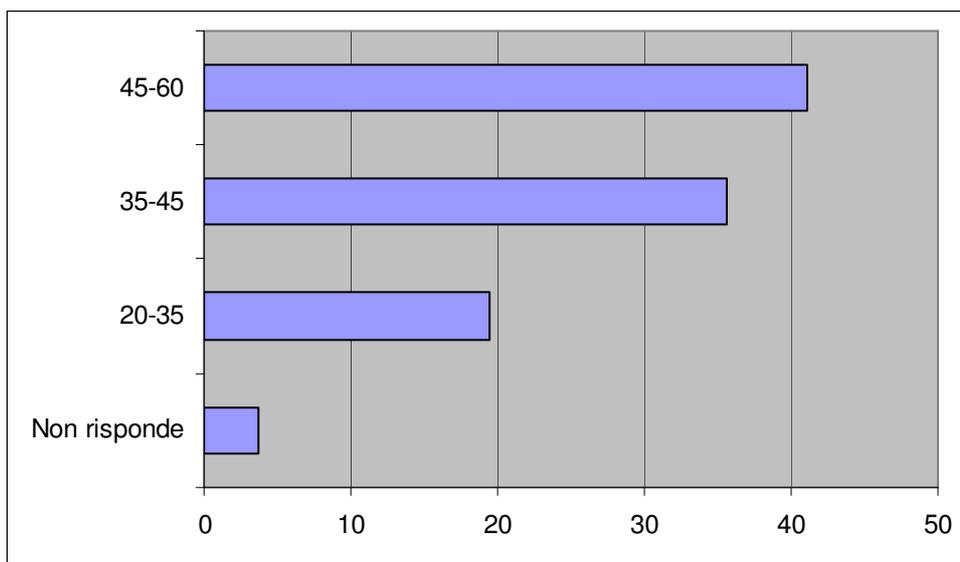
Grafico 1 – Genere del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza



Guardando all'età, la maggioranza dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza partecipanti si colloca nella fascia d'età più matura, quella fra i 45 e i 60 anni, mentre più di un terzo ha fra i 35 ed i 45 anni. Solo il 20% dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza si colloca nella fascia d'età più giovane, confermando l'idea che l'impegno nella rappresentanza dei lavoratori per i temi della sicurezza cresca all'aumentare dell'esperienza lavorativa.

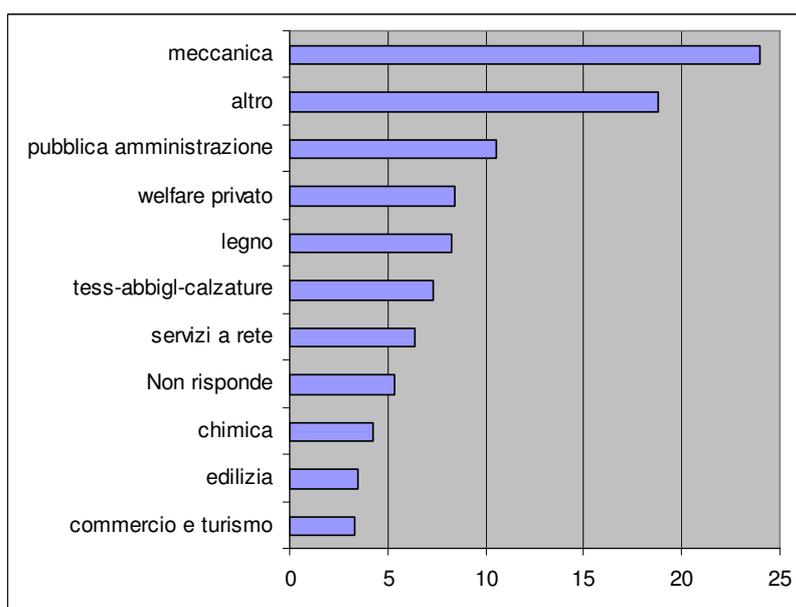
Se si circoscrive l'analisi al solo campione femminile, non sembra, invece, sussistere una correlazione tra genere ed età delle donne che ricoprono il ruolo di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: le 66 donne Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che hanno compilato il questionario sono equamente distribuite nelle fasce di età qui considerate.

Grafico 2 – Età del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (%)



Quasi il 24% dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza partecipanti alle assemblee appartiene ad aziende attive nel settore della meccanica; a seguire, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza delle giornate territoriali a tale figura dedicate negli anni 2007/2008 è attivo nella pubblica amministrazione, nel welfare privato e nel settore del legno.

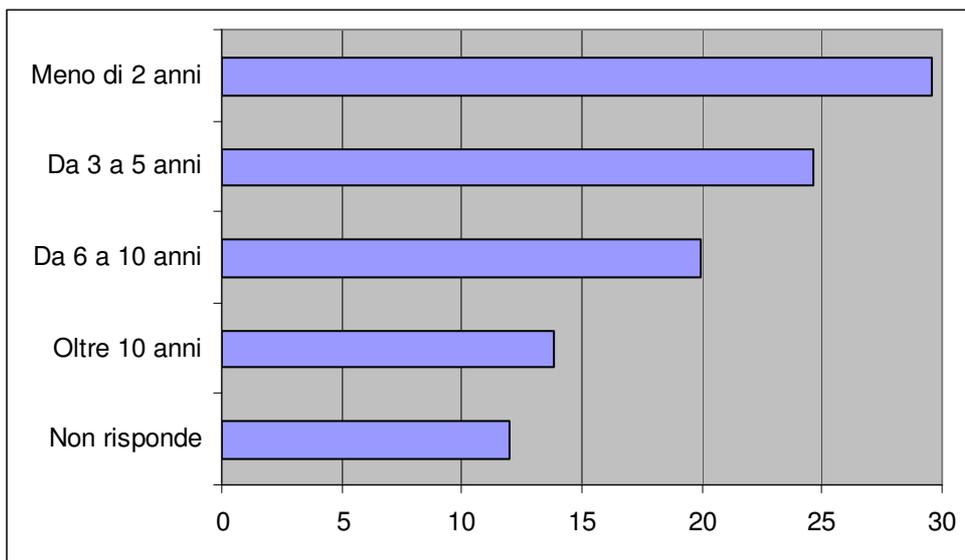
Grafico 3 – Settore produttivo dell'azienda (%)



Incrociando la variabile genere con quella del settore produttivo dell'azienda di appartenenza, si rileva che prevalentemente le donne sono concentrate nei settori produttivi della pubblica amministrazione, del welfare privato, del Tessile/abbigliamento e della meccanica mentre gli uomini nella meccanica, nel legno e nella pubblica amministrazione.

Scendendo ad indagare l'effettivo svolgimento del ruolo di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza da parte degli intervistati, si scopre che l'assunzione di tale incarico è piuttosto recente: non supera i due anni per il 30% del campione e ricade tra i 3 e i 5 anni nel 25% dei casi.

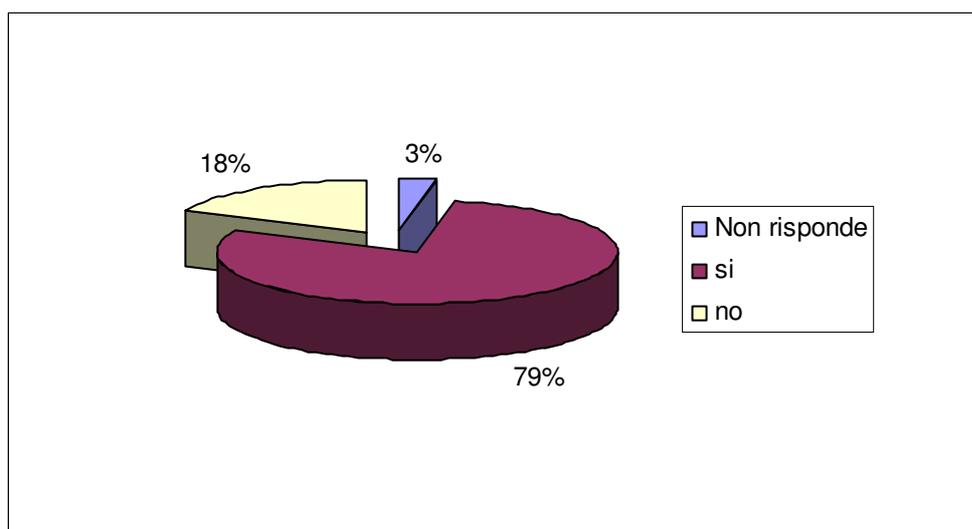
Grafico 4 – Da quanti anni ricopre la carica di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (%)



La formazione obbligatoria è stata rispettata ed assicurata nella maggioranza dei casi.

La gran parte dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, quasi l'80%, ha partecipato ai corsi di formazione obbligatori.

Grafico 5 – La formazione obbligatoria del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

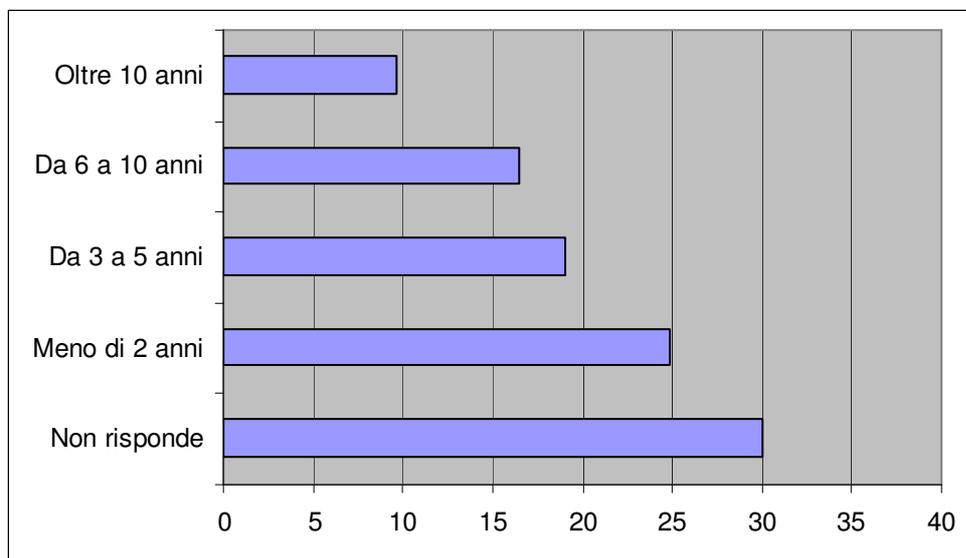


La percentuale di coloro che dichiarano di aver effettuato la formazione obbligatoria appare più limitata se si osserva il sottocampione femminile.

Le rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza hanno effettuato la formazione cogente per lo svolgimento di tale ruolo nel 74% dei casi.

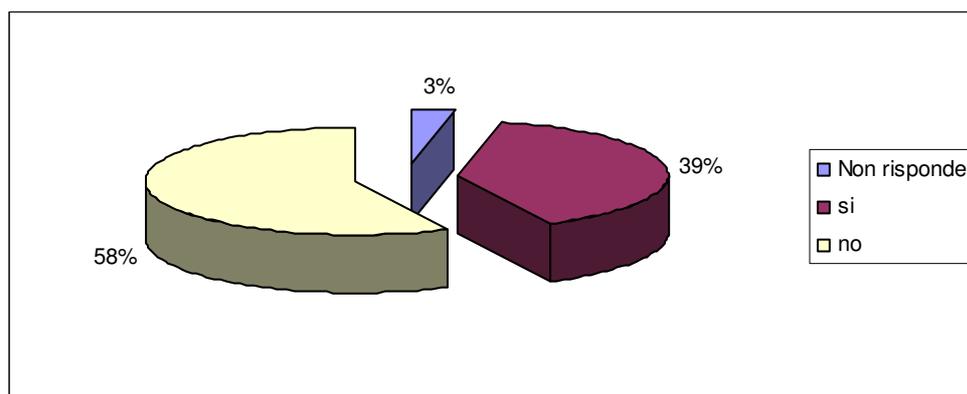
La formazione obbligatoria, data la nomina recente nella gran parte dei casi, è stata effettuata anch'essa in epoca vicina.

Grafico 6 – Da quanti anni il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha effettuato la formazione obbligatoria (%)



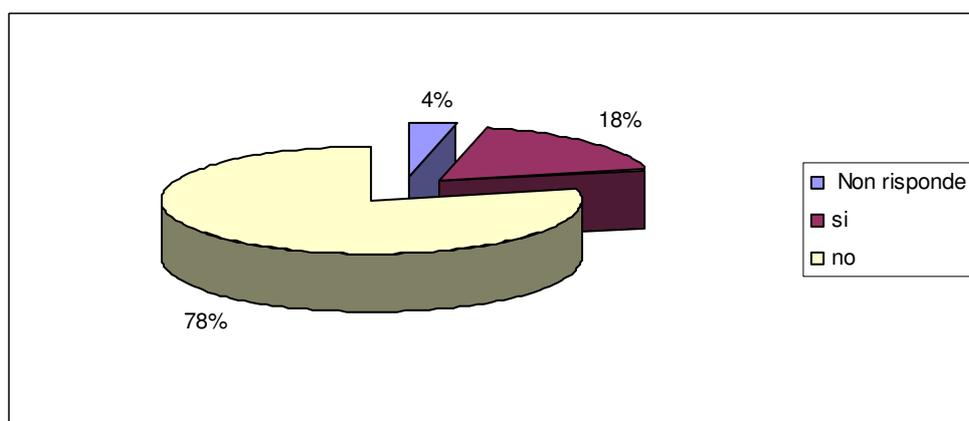
Il rappresentante dei lavoratori sembra svolgere il suo ruolo prevalentemente senza instaurare *partnership* con gli altri attori del Sistema salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attivi nello stesso suo contesto di riferimento. Solo il 40% dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dimostra di aver instaurato un rapporto, anche se di sola conoscenza, con gli operatori dei Servizi di Prevenzione della Zona territoriale dell'Asur.

Grafico 7 – Le relazioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza con gli attori del Sistema salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: gli operatori dei servizi Asur



La proporzione si abbassa notevolmente nel caso dei rappresentanti dell'Inail locale che sono conosciuti solo dal 18% dei partecipanti.

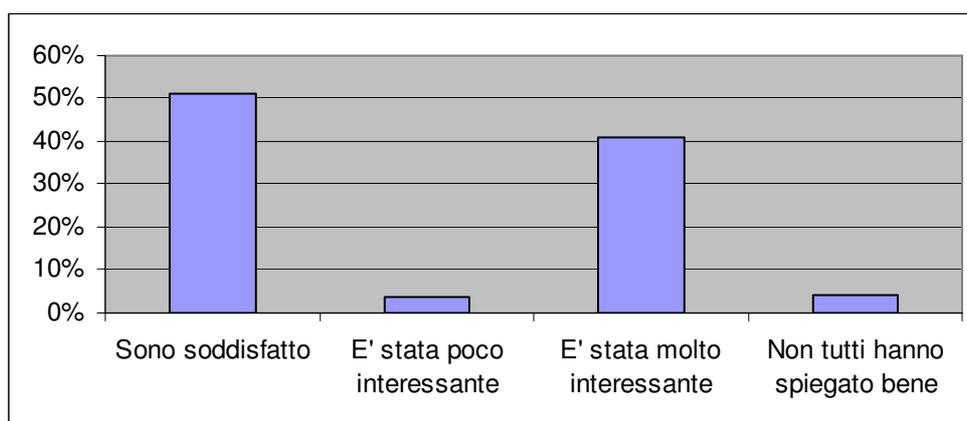
Grafico 8 – Le relazioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza con gli attori del Sistema salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: gli operatori Inail locali



Giudizi del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sulle assemblee territoriali

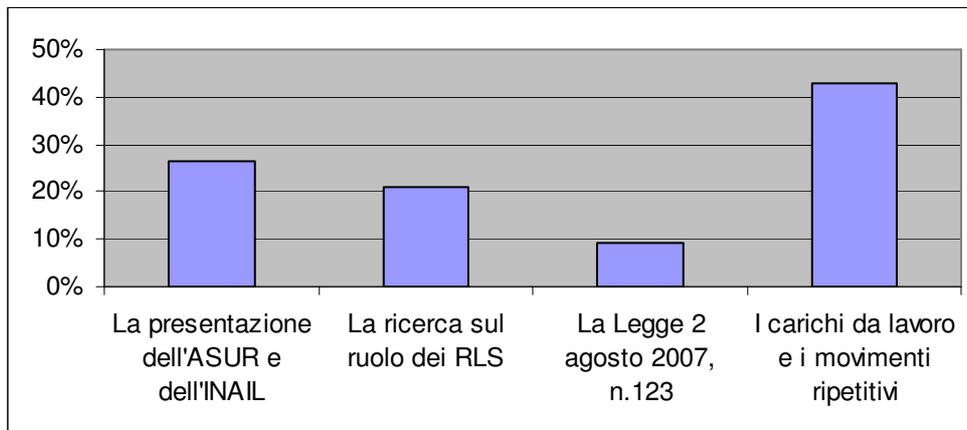
Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è per lo più molto soddisfatto dell’iniziativa a cui prende parte.

Grafico 9 – Giudizio sulle assemblee dedicate ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nel territorio marchigiano



Tra le tematiche in tale sede presentate egli ritiene “meglio trattate” le seguenti: i carichi da lavoro e i movimenti ripetitivi; la presentazione dell’Asur e dell’Inail e la presentazione della ricerca che indaga sul ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Grafico 10 – Le tematiche meglio trattate durante le assemblee dedicate ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nel territorio marchigiano

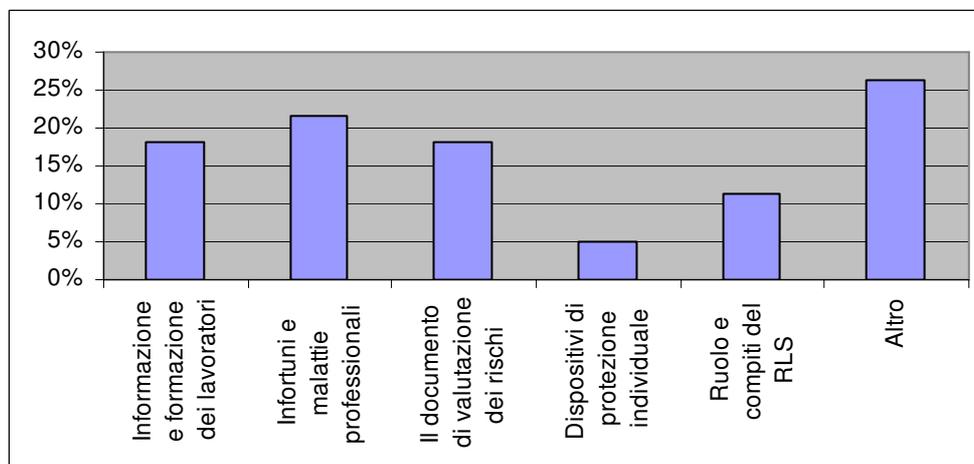


Supporto allo svolgimento del ruolo di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Chiedendo quali argomenti si vorrebbe in generale approfondire in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza orienta prevalentemente le sue risposte verso:

- Infortuni e malattie professionali
- Informazione e formazione dei lavoratori
- Il documento di valutazione dei rischi

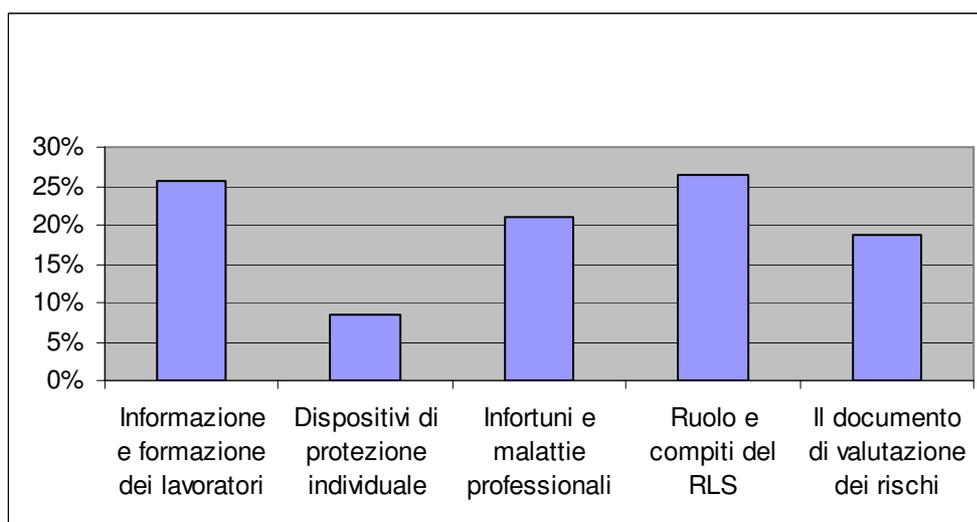
Grafico 11 – Argomenti che in generale vorrebbe approfondire in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro



Rivolgendo, infine, la specifica richiesta di indicare a quali argomenti si vorrebbe fosse dedicata la prossima giornata dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza marchigiani, si scopre che gli intervistati desidererebbero ricevere in tali contesti maggiori informazioni su:

- Ruolo e compiti del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- Informazione e formazione dei lavoratori
- Infortuni e malattie professionali

Grafico 12 – Argomenti a cui si vorrebbe fossero dedicate le prossime assemblee territoriali dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nel territorio marchigiano

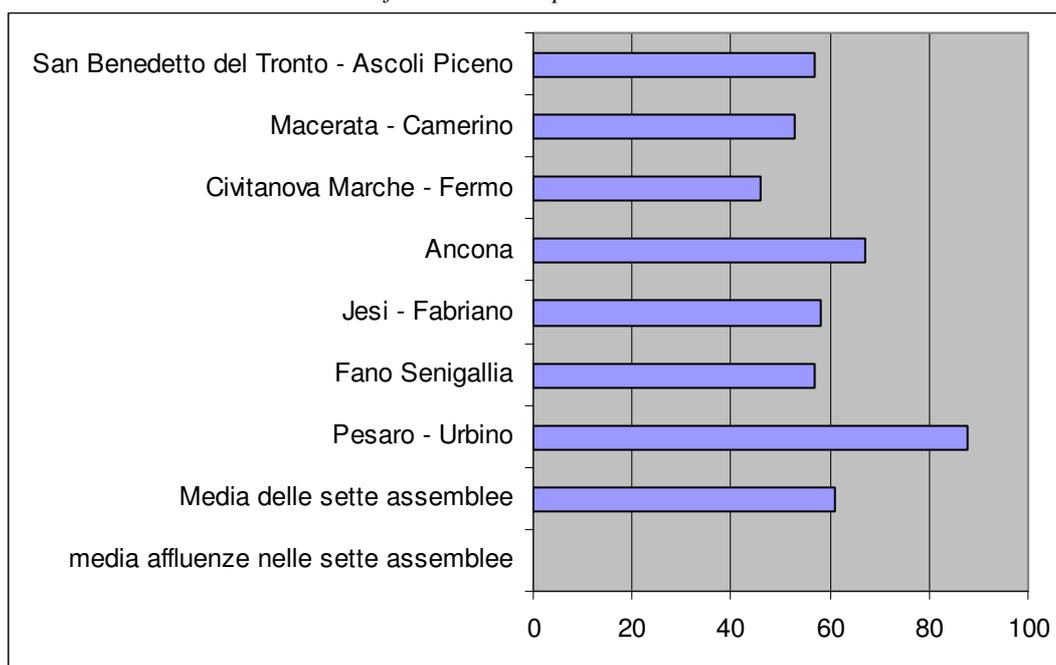


Un'analisi delle informazioni sul Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza a livello delle singole sette assemblee territoriali

Scendendo ad analizzare le informazioni appena presentate al livello delle singole sette assemblee e tenendo in considerazione che, in ognuna di esse, erano coinvolte per lo più due Zone territoriali che presentano situazioni socio-economiche non sempre tra loro omogenee o similari, emergono ad ogni modo alcuni elementi caratterizzanti che meritano di essere portati all'attenzione.

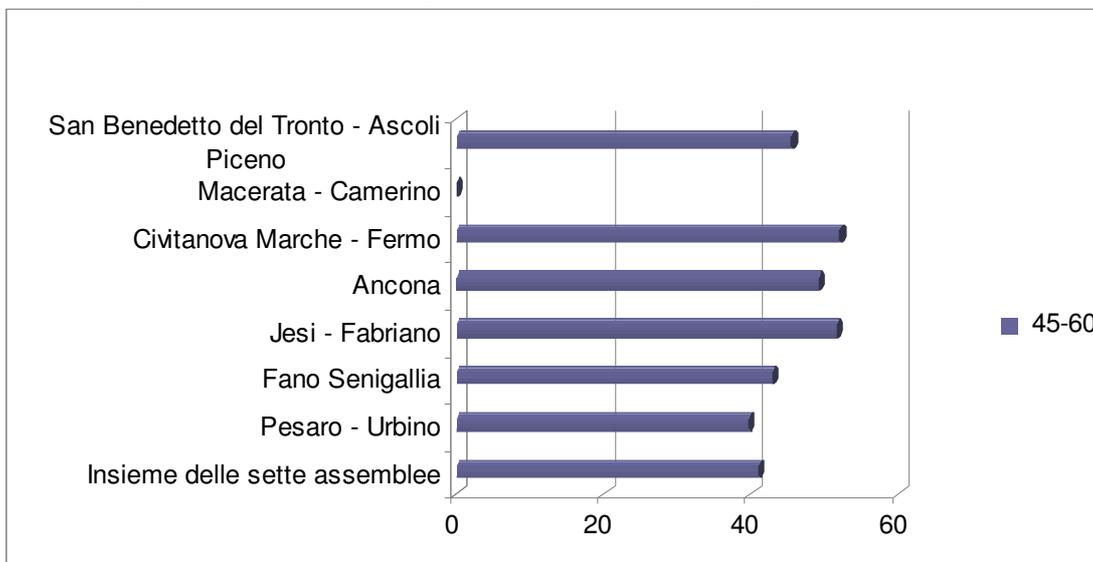
Prendendo a riferimento l'affluenza dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle sette assemblee territoriali, si rileva che quella svoltasi a Pesaro (Zone territoriali di Pesaro e di Urbino) è stata la più partecipata (88 sono stati i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che hanno compilato il questionario consegnato in assemblea) e quella tenutasi a Fermo (Zone territoriali di Civitanova Marche e Fermo), invece, la meno frequentata (46 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza hanno consegnato il questionario compilato).

Grafico 13–Partecipanti alle sette assemblee



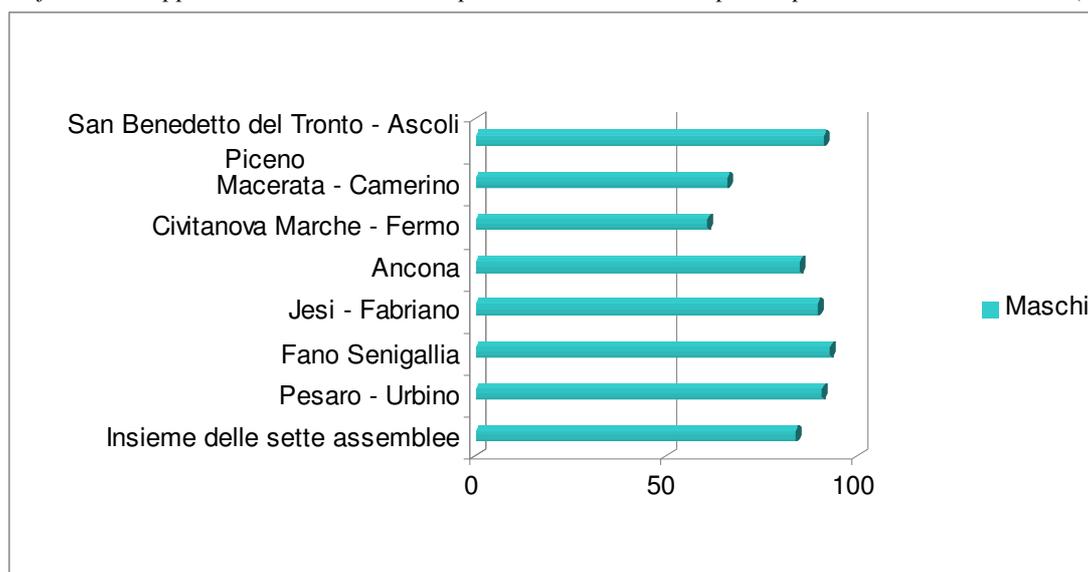
Esaminando l'età del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza che partecipa alle assemblee territoriali notiamo che appartengono in maggioranza alla fascia di età 45-60, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che hanno preso parte all'assemblea di Civitanova Marche – Fermo (52,2% del totale dei partecipanti) e all'assemblea di Jesi – Fabriano (51,7% del totale dei partecipanti). Inesistenti, invece, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di età compresa tra i 45 e i 60 anni presenti all'assemblea di Macerata – Camerino. Tale ultima assemblea ha, infatti, registrato un pubblico molto più giovane della media relativa alle sette assemblee: il 56,6% del totale dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza qui partecipanti vantava un'età tra i 20 e i 35 ed un 34% un'età tra i 35 e i 45.

Grafico 14– Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza tra i 45 e i 60 partecipanti alle sette assemblee (%)



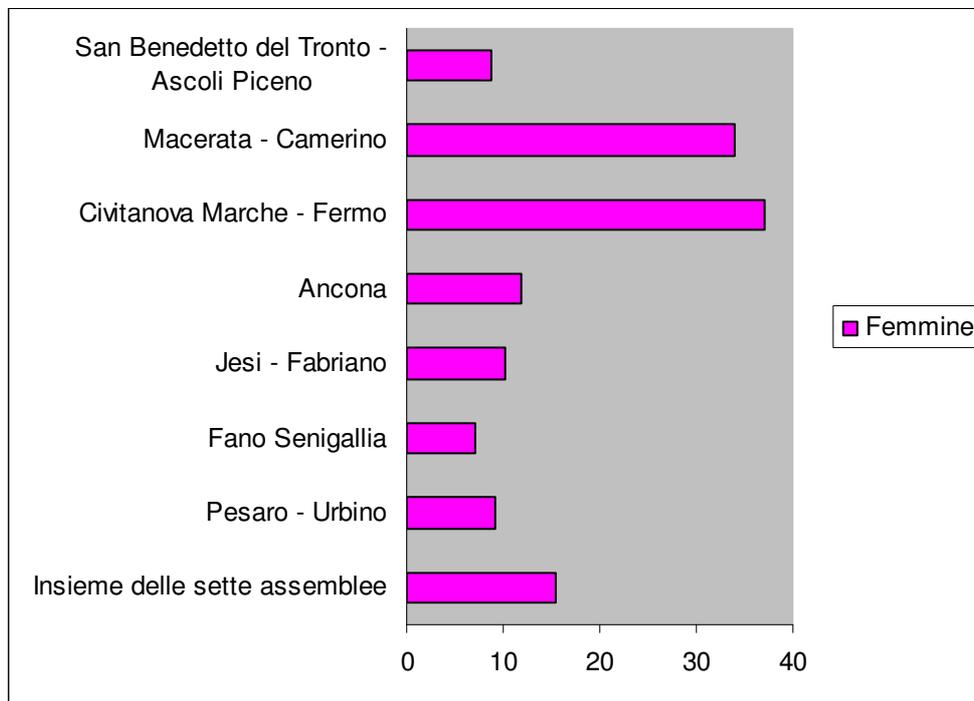
Osservando il genere dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che hanno aderito alle assemblee, si scopre che il pubblico con la più alta percentuale di uomini si è rivelato quello di Fano – Senigallia (era uomo il 93% del totale del pubblico). A seguire quello di San Benedetto del Tronto – Ascoli Piceno (era uomo il 91,2% del totale del pubblico).

Grafico 15– Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza uomini partecipanti alle sette assemblee (%)



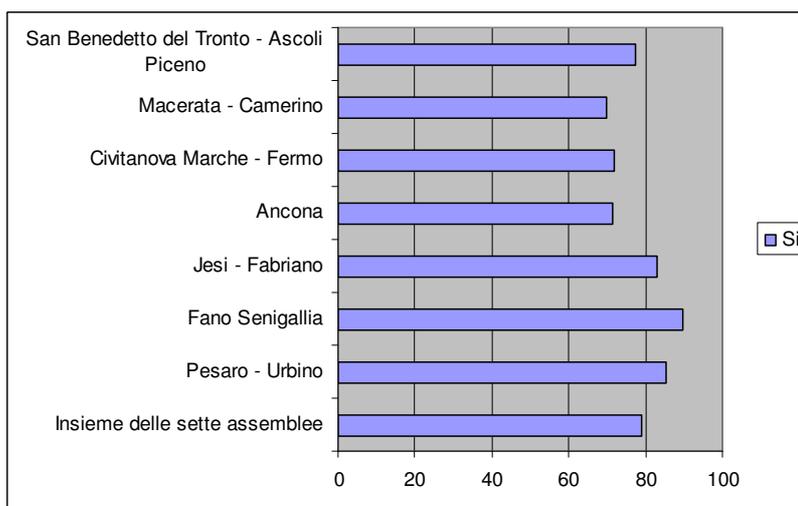
Il pubblico, invece, con un'alta presenza di donne si è avuto nell'assemblea di Civitanova Marche – Fermo (era donna il 37% del totale del pubblico). La partecipazione femminile è risultata elevata anche nell'assemblea di Macerata – Camerino (era donna il 34,0% del totale)

Grafico 16– Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza donne partecipanti alle sette assemblee (%)



Guardando ai territori in cui maggiormente i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza partecipanti hanno effettuato la formazione obbligatoria prevista per tale ruolo, Fano e Senigallia ricoprono la prima posizione in classifica (l'89% del totale dei partecipanti ha dichiarato di aver ricevuto la formazione obbligatoria) mentre Macerata – Camerino l'ultimo posto (solo il 69,8% del totale dei partecipanti ha dichiarato di aver ricevuto la formazione obbligatoria).

Grafico 17– Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza partecipanti alle sette assemblee che hanno ricevuto la formazione obbligatoria (%)

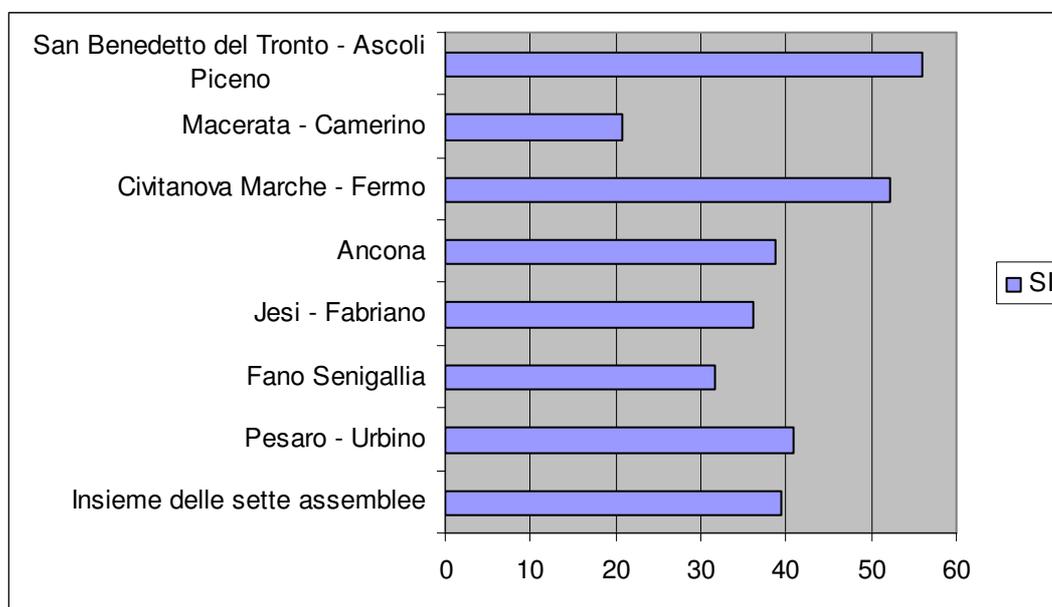


Guardando, infine, a livello delle sette assemblee, le relazioni dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza partecipanti con gli operatori dei Spsal si rileva come un gran numero di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza presenti all'assemblea di San Benedetto del Tronto – Ascoli Piceno dichiarati di conoscere gli operatori dei Spsal: a fronte di un 39,4% del totale complessivo dei partecipanti a tutte le sette

assemblee, nell'assemblea di San Benedetto del Tronto – Ascoli Piceno, il 56,1% dei partecipanti ammette di conoscere operatori del Spsal.

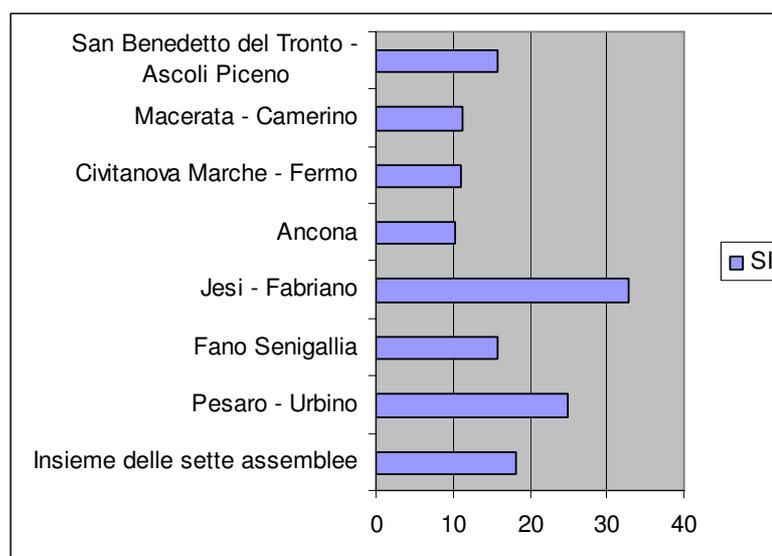
Sono invece molto pochi (soltanto il 20,8% dei presenti) i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di Macerata – Camerino che affermano di conoscere gli operatori dei Spsal.

Grafico 18 – Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza partecipanti alle sette assemblee che conoscono gli operatori dei Spsal (%)



Relativamente alle relazioni dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza con i referenti dell'Inail locale, si scopre che nelle Zone di Jesi – Fabriano e di Pesaro – Urbino sono piuttosto alti i numeri dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che affermano di conoscere tali figure del Sistema salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Tali numeri coincidono rispettivamente con il 32,9% e con il 25,0% del totale dei partecipanti alle relative assemblee.

Grafico 19– Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza partecipanti alle sette assemblee che conoscono gli operatori dell'INAIL locale (%)



Rispetto infine alle altre variabili su cui si concentrava il questionario distribuito, le risposte date dai partecipanti suddivise a livello delle sette assemblee territoriali non presentano scostamenti meritevoli di un'analisi differenziata a livello territoriale.

GLOSSARIO ED ACRONIMI

ASUR

Azienda sanitaria unica regionale delle Marche

ASPP

Addetto al servizio di prevenzione e protezione

CRISS

Centro interdipartimentale per la ricerca e l'integrazione socio-sanitaria della Facoltà di Economia "G. Fuà"

DVR

Documento di valutazione dei rischi

DUVRI

Documento unico di valutazione dei rischi da interferenze

NFI

Nuovi flussi informativi Inail, Ispesl e Regione Marche

OO.SS.

Organizzazioni sindacali

OPT

Organismi paritetici territoriali

OPTA

Organismo paritetico territoriale dell'artigianato

RLS

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

RLSSP

Rappresentante dei lavoratori per sicurezza di sito produttivo

RLST

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

RSA

Rappresentanze sindacali aziendali

RSPP

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

RSU

Rappresentanze sindacali unitarie

SPSAL

Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro

SSL

Sistema salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

SSR

Servizio sanitario regionale

STAT. LAV.

Statuto dei lavoratori

ZT

Zone territoriali dell'Asur

CAMPIONE INTERO

Campione costituito da aziende di tutti i settori produttivi dell'economia privata della regione Marche con più di un dipendente.

CAMPIONE + 15

Campione composto da aziende di tutti i settori produttivi dell'economia privata della regione Marche con più di 15 dipendenti

CAMPIONE PUBBLICO

Campione composto da organizzazioni rappresentative di tutte le tipologie che caratterizzano il settore pubblico della regione Marche

BIBLIOGRAFIA

- AA.VV., *Speciale Testo Unico: Titolo II, III, XII.*, in *ISL Igiene & sicurezza del lavoro*. - A. 12, n.6 (giugno 2008)
- AA.VV., *Speciale Testo Unico Salute e Sicurezza Lavoro*, in *Rivista ambiente e lavoro*, 2008, fasc. 6 p. 17-38
- AIAS (a cura di), *Decreto sulla sicurezza: cosa cambia per gli operatori?*, in *Ambiente e sicurezza sul lavoro*, 2008, fasc. 4 p. 7-48
- BACCHINI, *La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza nel diritto delle relazioni industriali e sindacali*, in *Lav. giur.*, 1999, n. 7, p. 624.
- BALANDI, *Tutela della salute nei luoghi di lavoro*, in *Lav. dir.*, 1990, n. 2, p. 223;
- CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in ZOPPOLI, PASCUCCI, NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, Milano, 2008, p. 401.
- CAMPANELLA, *Profili collettivi di tutela della salute e rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: disciplina legislativa, bilancio applicativo, prospettive di riforma*, in *Riv. giur. lav.*, 2007, supplemento al n. 2, p. p. 173;
- CAMPO DANIELE, *Unico testo normativo in materia di tutela e salute della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro*, in *L'ufficio tecnico*, 2008, fasc. 6 p. 59-63
- CARDANO MARIO (a cura di), *Organizzazione d'impresa e sicurezza – Progetto di ricerca e primi risultati*, Regione Piemonte – Assessorato alla Sanità, 1999
- FRASCHERI, *Non solo efficienza, ma anche efficacia per il riordino delle norme di sicurezza*, in *Amb. & Sic.*, 2007, n. 16, p. 57 ss.
- INAIL-CENSIS, *L'indagine sul sistema relazionale previsto dal d.lgs. 626/1994*, 2001
- INAIL-CENSIS, *Verso un modello partecipato di prevenzione*, 2001
- INAIL MARCHE, *Rapporto annuale regionale 2008*, Anno 2009
- INAIL MARCHE, *Rapporto annuale regionale 2007*, Anno 2008
- INAIL MARCHE, *Rapporto annuale regionale 2006*, Anno 2007
- LAI, *Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori*, in BACCHINI (a cura di), *Speciale Testo Unico sicurezza del lavoro*, in *Ig. sic. lav.*, 2008, p. 290 ss.
- LAI, *La sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Torino, 2002, p. 59 ss.
- LAI, *Il ruolo delle parti sociali: in particolare le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi paritetici*, in BACCHINI (a cura di), *Legge 3 agosto 2007, n. 123. 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*, Milano, 2008, p. 204 - 205;
- MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano, 1986, p. 155 ss.;
- NATULLO, *La nuova normativa sull'ambiente di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1996, p. 711.

NATULLO, *Rappresentanze dei lavoratori sindacali in azienda*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, n. 5, p. 207;

PASCUCCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Pesaro, 2008, p. 148 ss.

REGIONE MARCHE, *Monitoraggio e controllo sull'applicazione del d.lgs. n. 626/1994 nella Regione Marche*, 2004

SISTEMA INFORMATIVO INTEGRATO PER LA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO MARCHE, *Stato di salute dei lavoratori nelle Marche - I lavoratori e la loro attività, gli infortuni e le patologie professionali - Anni 2000-2007*, Anno 2009

SOPRANI PIERGUIDO (a cura di), *Codice della sicurezza: disciplina della prevenzione e dell'igiene sui luoghi di lavoro: aggiornato con il d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, ed. - Milano: Il sole-24 ore, 2008. - XLIII, 2844 p.

TAMPIERI, *Sicurezza sul lavoro e modelli di rappresentanza*, Torino, 1999, p. 119 ss.;

TIRABOSCHI MICHELE (a cura di), *Il Testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81* - Milano, Giuffrè, 2008. - XVIII, 26, 976 p.